

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Budaya organisasi sebagai suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota, inilah budaya organisasi sebagai seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang membedakan organisasi yang satu dengan organisasi yang lain.

Budaya organisasi merupakan pengendali dan arah dalam membentuk sikap dan perilaku para anggota di dalam suatu organisasi secara individu maupun kelompok seseorang tidak akan terlepas dari budaya organisasi dan pada umumnya anggota organisasi akan dipengaruhi oleh beraneka ragamnya sumber daya yang ada. Maju dan berkembangnya suatu organisasi selain ditentukan oleh budaya organisasi juga didukung oleh pemberian kompensasi yang baik dari perusahaan. Ada dua faktor yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yaitu pembayaran keuangan langsung dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus, dan ada pembayaran yang tidak langsung dalam bentuk tunjangan keuangan seperti uang asuransi dan liburan yang dibayar oleh pemilik perusahaan. Kompensasi meliputi kembalian-kembalian finansial dan jasa-jasa berwujud dan tunjangan-tunjangan yang diterima oleh karyawan sebagai hubungan dari kepegawaian. Kompensasi merupakan apa

yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi. (Abadiyah, 2016:50)

Kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding. Dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan dari pelayanan mereka. Dari uraian di atas dapat kita simpulkan bahwa kompensasi merupakan imbalan berupa gaji yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya atas balas jasa karyawan terhadap perusahaan dalam mencapai tujuan. Berdasarkan beberapa pengertian di atas secara umum dapat dikatakan bahwa kompensasi itu merupakan balas jasa yang diterima oleh karyawan sehubungan dengan pengorbanan yang telah diberikan kepada perusahaan. Pemberian kompensasi ini bisa diberikan langsung berupa uang maupun tidak langsung berupa uang dari perusahaan ke karyawannya (Desfitriady & Pandini, 2023:211)

Selain kompensasi, motivasi kerja pun menjadi salah satu factor untuk (Adisti & Putri, 2024:4705) meningkatkan kinerja karyawan di suatu perusahaan. Motivasi merupakan salah satu faktor pendorong kinerja pegawai pada dasarnya kinerja karyawan merupakan kualitas pengetahuan, keterampilan dan sikap mental seorang pekerja. Seseorang harus mempunyai hasil kerja yang dapat dicapai di dalam organisasi sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Motivasi akan mempengaruhi seseorang untuk dapat memberikan kinerja

terbaiknya. Motivasi dapat berasal dari diri sendiri (intrinsic) maupun dari pihak luar (ektrinsik).

Beberapa ahli telah merangkum kebutuhan manusia dalam beberapa model teori motivasi. Para ahli menyebutkan kebutuhan manusia dalam versinya masing-masing, namun secara umum dapat disimpulkan bahwa manusia memiliki kebutuhan akan materi, kebutuhan untuk diakui keberadaannya, dan kebutuhan untuk mencapai prestasi. adapun tujuan pemberian motivasi kerja adalah sebagai berikut meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan produktivitas kerja karyawan, mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan, meningkatkan kinerja karyawan perusahaan, mengefektifkan pengadaan karyawan, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan, meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan, dan mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya(Pituringsih & Ginting, GintaSu'adah,2022:497)

FullBelly, beralamat di jl. Kaum Sari No.1, Cibuluh, Kec.Bogor Utara, Kota Bogor, Jawa Barat 16151. Full Belly Group bergerak di bidang hospitality dan sportainment, dengan fokus utama pada pengembangan pusat hiburan terpadu yang menggabungkan kuliner, olahraga, dan hiburan dalam satu lokasi. Perusahaan ini dikenal sebagai pelopor konsep sportainment di Indonesia, khususnya di kota-kota sekunder seperti Bogor. Salah satu proyek unggulannya adalah FullBelly Eats, yang diluncurkan pada Maret 2024 di kawasan OCBD, Bogor Utara. Tempat ini menawarkan pengalaman unik

dengan menggabungkan fasilitas olahraga, hiburan, dan kuliner berkualitas tinggi, serta dilengkapi dengan kapasitas 350 kursi, tiga ruang VIP, dan area parkir yang luas. Konsep ini sejalan dengan visi Pemerintah Kota Bogor dalam mengembangkan sport tourism dan wisata kuliner di daerah tersebut.

Sebagai perantara fullbelly di dukung oleh Olympic group yang bergerak di bidang manufaktur furniture dan property. Selain itu, FulBelly didukung oleh PT Belly Yummy Foods, sebuah perusahaan impor makanan dan minuman yang berbasis di Jakarta Barat. PT Belly Yummy Foods dikenal sebagai pemegang master franchise merek teh premium asal Taiwan, Teazzi, di Indonesia. Perusahaan ini mengimpor berbagai produk seperti bubuk minuman dan sirup dari Taiwan untuk mendukung operasional bisnis kuliner mereka. Dengan dukungan dari Olympic Group dan PT Belly Yummy Foods, Full Belly Group mampu mengembangkan konsep sportainment yang menggabungkan kuliner, hiburan, dan fasilitas olahraga dalam satu tempat, seperti yang terlihat pada Full Belly Eats di Bogor.

**Tabel 1**  
**Hasil Pra Survey Budaya Organisasi FullBelly**

No	Pertanyaan	Sutuju	Tidak Setuju
1	Dalam bekerja saya selalu mengikuti pedoman peerjaan dari perusahaan	21,4% 6	78,6% 22
2	Standar operasional kerja FullBelly, tidak mengutamakan keselamatan dalam berkerja	28,6% 8	71,4% 20
3	Pimpinan percaya karyawan bisa menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	21,4% 6	78,6% 22
4	Semua karyawan harus mematuhi aturan yang ditetapkan perusahaan	63,4% 18	35,7% 10

Sumber : Pra Survey,2025

Berdasarkan tabel diatas, 78,6% responden menyatakan dalam bekerja tidak mengikuti pedoman bekerja dari perusahaan. Kemudian 71,4% responden menyatakan standar operasional kerja FullBelly, tidak mengutamakan keselamatan karyawan dalam bekerja, 78,6% responden menyatakan pimpinan tidak percaya karyawan bisa menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, Dari hasil pra survey yang peneliti lakukan terlihat ada permasalahan dalam budaya organisasi di FullBelly.

**Tabel 2**  
**Hasil Pra Survey kompensasi FullBelly**

No	Pertanyaan	Sutuju	Tidak Setuju
1	Pemberian gaji yang saya terima cukup untuk memenuhi kebutuhan saya.	28,6% 8	71,4% 20
2	Perusahaan memberikan tambahan diluar gaji pokok (insentif) sesuai dengan yang saya kerjakan jika melampaui standar yang perusahaan tentukan.	39,3% 11	60,7% 17
3	Tunjangan yang saya terima sesuai dengan pekerjaan saya.	25% 7	75% 21
4	Perusahaan memberikan fasilitas yang berguna untuk pekerjaan saya.	32,1% 9	67,9% 19

Sumber : Pra survey, 2025

Berdasarkan data yang di sajikan oleh penulis pada table diatas, 71,4% Pemberian gaji yang saya terima tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan saya, 60,7% Perusahaan tidak memberikan tambahan diluar gaji pokok (insentif) sesuai dengan yang saya kerjakan jika melampaui standar yang perusahaan tentukan, 75% Tunjangan yang saya terima sesuai dengan pekerjaan saya, 67,9%, fasilitas yang di sediakan oleh perusahaan sedikit kurang berguna untuk pekerjaan saya.

**Tabel 3**  
**Hasil Pra Survey Motivasi Karyawan FullBelly**

No	Pertanyaan	Sutuju	Tidak Setuju
1	Perusahaan menyediakan fasilitas makan dan istirahat yang memadai bagi karyawan.	21,4% 6	78,6% 22
2	Perusahaan memiliki kebijakan dan prosedur kerja yang jelas dan konsisten.	21,4% 6	78,6% 22
3	Saya merasa hasil pekerjaan saya diakui dan dihargai oleh atasan dan perusahaan	21,4% 6	78,6% 22
4	Saya merasa memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja saya maupun dengan atasan saya.	28,6% 8	71,4% 20

Sumber : Pra survey 2025

Berdasarkan data yang disajikan oleh peneliti pada table di atas, 78,6% Perusahaan menyediakan fasilitas makan dan istirahat yang kurang memadai bagi karyawan, 78,6% kurangnya kebijakan dan prosedur kerja yang jelas dan konsisten, dari perusahaan 78,6% Saya merasa hasil pekerjaan saya kurang diakui dan dihargai oleh atasan dan perusahaan, 71,4% Saya merasa kurang memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja saya maupun dengan atasan saya.

**Tabel 4**  
**Hasil Pra Survey Kinerja Karyawan FullBelly**

No	Pertanyaan	Sutuju	Tidak Setuju
1	Kualitas kerja yang saya lakukan sesuai dengan apa yang di harapan perusahaan.	25% 7	75% 21
2	Hasil pekerjaan yang saya kerjakan sesuai dengan target dari perusahaan.	28,6% 8	71,4% 20
3	Saya mampu bekerja secara mandiri maupun bekerja secara tim.	28,6% 8	71,4% 20
4	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	28,6% 8	71,4% 20
5	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	32,1% 9	67,9% 19

Sumber: Pra Survey 2025

Berdasarkan data dari table diatas, 75% responden menyatakan bahwa kualitas kerja mereka tidak sesuai yang diharapkan oleh perusahaan. Kemudian 71,4% responden menyatakan hasil kerja yang mereka kerjakan belum mencapai target perusahaan, 71,4% menyatakan bahwa tidak mampu bekerja secara tim, 71,4% menyatakan tidak tepat waktu dalam menyelesaikan perkerjaannya, 67,9% menyatakan tidak senang dengan tempat kerja mereka.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti ingin meneliti dan mengkaji lebih lanjut, dengan menulis skripsi yang berjudul berjudul **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN FULLBELLY”**

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian dan penjelasan latar belakang masalah yang telah dibahas diatas penulis dapat mengidentifikasi permasalahan penelitian sebagai berikut :

1. Dalam bekerja tiadak selalu mengikuti pedoman peerjaan dari perusahaan.
2. Pimpinan kurang percaya karyawan bisa menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.
3. Semua karyawan harus mematuhi aturan yang ditetapkan perusahaan.
4. gaji yang saya terima tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan saya.
5. Perusahaan tidak memberikan tambahan diluar gaji pokok.
6. Tunjangan yang di terima tidak sesuai dengan pekerjaan saya.
7. Fasilitas yang kurang berguna untuk pekerjaan saya.
8. Perusahaan tidal memiliki kebijakan dan prosedur kerja yang jelas dan konsisten.
9. hubungan yang kurang baik dengan rekan kerja saya maupun dengan atasan saya.
10. Tidak menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu
11. Hasil pekerjaan yang di kerjakan tidak sesuai dengan target dari perusahaan.

12. Kualitas kerja yang di lakukan kurang sesuai dengan apa yang di harapan perusahaan.

### **C. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah dapat diketahui bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor. Namun secara teoritik dan sebagai pembatas masalah dalam penelitian ini ada beberapa faktor yang paling dominan yaitu mencakup kinerja karyawan sebagai variable terikat (*dependent*) dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya budaya organisasi kompensasi dan motivasi kerja sebagai variable bebas (*independent*). Lingkup penelitian ini adalah karyawan perusahaan pada FullBelly.

### **D. Rumusan Masalah**

Merujuk pada uraian latar belakang, identifikasi masalah, serta batasan masalah yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut.

1. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan ?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan ?
3. Apakah motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan ?
4. Apakah Budaya Organisasi, kompensasi dan motivasi Kerja berpengaruh secara bersama terhadap Kinerja Karyawan?

### **E. Tujuan Penelitian**

Dari beberapa masalah yang telah dirumuskan diatas, Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
2. Untuk mengetahui kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
3. Untuk mengetahui Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
4. Untuk mengetahui Budaya Organisasi, kompensasi dan motivasi Kerja berpengaruh secara bersama terhadap Kinerja Karyawan.

### **F. Kegunaan Penelitian**

Kegunaan penelitian ini diharapkan dapat memberikan hasil yang bermanfaat sejalan dengan tujuan penelitian. Hasil penelitian berguna baik secara akademis maupun praktis.

#### **1. Kegunaan Teoritis**

Penelitian ini diharapkan menjadi sarana informasi untuk memperkaya cakrawala berpikir dan sebagai bahan referensi tambahan untuk penelitian ilmiah yang akan dilakukan selanjutnya dan diharapkan untuk penelitian yang selanjutnya bisa lebih baik dari penelitian yang telah dilakukan.

## 2. Kegunaan Praktis

### a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat dijadikan masukan bagi perusahaan yaitu berupa informasi tentang upaya yang dapat dilakukan untuk mengembangkan usahanya dengan cara meningkatkan fakto-faktor kinerja karyawan.

### b. Bagi Peneliti

Memberikan informasi, wawasan, dan pengalaman secara langsung dalam menghadapi permasalahan yang ada dalam dunia kerja serta dapat digunakan untuk latihan menerapkan teori yang didapat dibangku kuliah dengan dunia kerja dan dapat menambah pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

### c. Bagi Perguruan Tinggi

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai studi kepustakaan bagi yang memerlukan dan dapat meningkatkan citra kampus di mata masyarakat luas.

### d. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya di bidang yang sama.

## **G. Sistematika Penulisan**

Untuk memudahkan dan mengetahui alur penulisan skripsi ini, maka peneliti menjelaskan gambaran mengenai isi skripsi sebagai berikut :

### **BAB I PENDAHULUAN**

Pada bab ini penulis akan menguraikan mengenai latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan.

### **BAB II STUDI PUSTAKA**

Pada bab ini penulis akan menjelaskan pengungkapan kajian literatur mengenai variabel, kemudian tinjauan pendapat hasil penelitian terdahulu, lalu dibentuk kerangka pemikiran, dan hipotesis penelitian.

### **BAB III: METODOLOGI PENELITIAN**

Pada bab ini, penulis menguraikan tentang metode/jenis penelitian, variabel penelitian dan pengukuran, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, instrument penelitian, dan metode analisis data