

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kualitas manusia sebagai tenaga kerja merupakan modal dasar dari masa pembangunan. Tenaga kerja yang berkualitas memberikan hasil kerja yang optimal sesuai dengan tujuan pekerjaan. Manusia sebagai pekerja atau karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi suatu perusahaan karena memiliki bakat, energi dan kreativitas yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan. Departemen SDM juga memiliki kebutuhan yang berbeda untuk dipenuhi. Keinginan seorang karyawan untuk memenuhi kebutuhan tersebut dapat memotivasi seseorang untuk melakukan sesuatu pekerjaan. Perusahaan didirikan dengan tujuan untuk mencapai tujuan tertentu. Untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan membutuhkan orang-orang yang bekerja untuk mencapai keuntungan yang optimal dan bersedia untuk mencapai tujuan mereka. Hubungan atasan dengan staff saling menguntungkan dan saling bergantung, tidak mungkin seorang atasan bertindak sendiri tanpa seorang staff, dan tidak mungkin seorang staff bekerja tanpa seorang atasan. Karena ada ketergantungan antara keduanya, kinerja karyawan akan menentukan kemajuan perusahaan di masa depan.

Karyawan yang bekerja di tempat kerja adalah orang-orang yang diharapkan untuk selalu terlibat dalam keberhasilan suatu tujuan perusahaan. Oleh karena itu, efektifitas dan efisiensi suatu perusahaan tergantung pada kualitas talentanya. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, kami

dapat mendukung tingkat kinerja karyawan kami. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang mengelilingi pekerja dan dapat mempengaruhi pekerjaan.

Lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan, dan pada akhirnya kinerja karyawannya. Lingkungan yang baik meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya, jika lingkungan kerja tidak tenang, tingkat kesalahan akan tinggi. Tidak dapat dipungkiri bahwa perusahaan yang beroperasi di lingkungan tidak hanya terlibat dalam bisnis tetapi juga di lingkungan perusahaan. Oleh karena itu, setiap perusahaan perlu memahami secara pasti lingkungan apa yang secara langsung atau tidak langsung berkaitan dengan aktivitas kerja mereka. “Manfaat lingkungan kerja yang aman dan sehat akan meningkatkan produktivitas, meningkatkan efisiensi dan kualitas pekerja yang lebih 26 berkomitmen dan hal ini akan berdampak pada keterikatan kerja pegawai” Pranasari (2019).

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja adalah faktor yang sangat penting dalam peningkatan kinerja karyawan. Atas dasar itulah diperkirakan lingkungan kerja yang nyaman akan mampu membuat karyawan termotivasi untuk meningkatkan prestasi kerjanya, yang pada akhirnya akan memberikan dampak positif bagi perusahaan. Dan untuk memotivasi karyawan, kami membutuhkan dukungan dalam bentuk kompensasi.

Cornille dkk (2019) Kompensasi yang memadai dapat mempengaruhi kondisi material karyawan dan menenangkan pikiran karyawan untuk bekerja lebih rajin dan memiliki inisiatif. Dari pendapat ini, bisa disimpulkan bahwa kompensasi adalah penghargaan atau hadiah. Pada kompensasi, karyawan akan puas. Kepuasan akan memicu karyawan untuk terus meningkatkan kinerjanya.

Jika kompensasi yang diberikan perusahaan tidak sesuai, perusahaan dapat kehilangan karyawan yang berkinerja tinggi dan perusahaan harus membayar lebih untuk pergantian karyawan baru, atau yang biasa disebut dengan perekrutan. Ada dua kemungkinan dari pererutan ini. Pertama, perusahaan berhasil merekrut karyawan berbakat, sedangkan perusahaan kedua tidak berhasil merekrut karyawan berbakat seperti yang diharapkan. Jika kemungkinan kedua muncul, perusahaan pasti akan merugi karena kalah bersaing dengan kompetitornya di bidang SDM. Di sisi lain, jika program kompensasi dianggap adil dan kompetitif, perusahaan akan lebih cenderung menarik karyawan potensial.

Dalam suatu organisasi sangat diperlukan penggerak mulai dari pimpinan hingga bawahan. Pengerak ini berupa motivasi dorongan yang dapat menimbulkan bekerja dengan penuh semangat terlebih kerja yang dilakukan ikhlas tanpa ada nya rasa keterpaksaan di dalam diri anggota karyawan. Indahingwati (2019) menyatakan motivasi sangat penting bagi karyawan agar pekerjaan yang telah dibebankan dapat dilakukan, sebagaimana mestinya sesuai dengan standar operasional perusahaan. Motivasi adalah kekuatannya yang memungkinkan seseorang untuk bertindak ke arah tertentu. Motivasi

kerja juga merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak perusahaan apabila menginginkan setiap karyawan dapat memberikan kontribusi baik terhadap pencapaian tujuan perusahaan, karena dengan motivasi seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Menurut Abdurrahman (2019) Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Richardson dan Beckham (2018) dalam studi mereka tentang masalah kinerja karyawan di industri perbankan Kanada telah mencatat bahwa kerangka kinerja organisasi memainkan peran penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut mereka, kerangka kinerja tersebut mencakup peluang pertumbuhan karir, pembelajaran, fasilitator budaya, dan lain-lain.

Starbucks Coffee Indonesia merupakan jenis perusahaan di bidang *food and beverage*, yang belakangan ini banyak munculnya *coffee shop* yang menjadikan persaingan dibidang usaha sejenis. Maka Starbucks Coffee Indonesia pun dituntut untuk memiliki tenaga kerja yang terampil dan mempunyai kinerja dan prestasi kerja yang tinggi dalam menghadapi persaingan tersebut.

Untuk menunjang aktivitas Starbucks Coffee selalu memotivasi karyawannya agar mampu meningkatkan kualitas perusahaan melalui kinerja karyawan. Di lingkungan Starbucks Coffee tercipta kondisi kekeluargaan, karena Starbucks memang menanamkan sistem kekeluargaan untuk berinteraksi dengan sesama karyawan atau antara pemimpin dengan

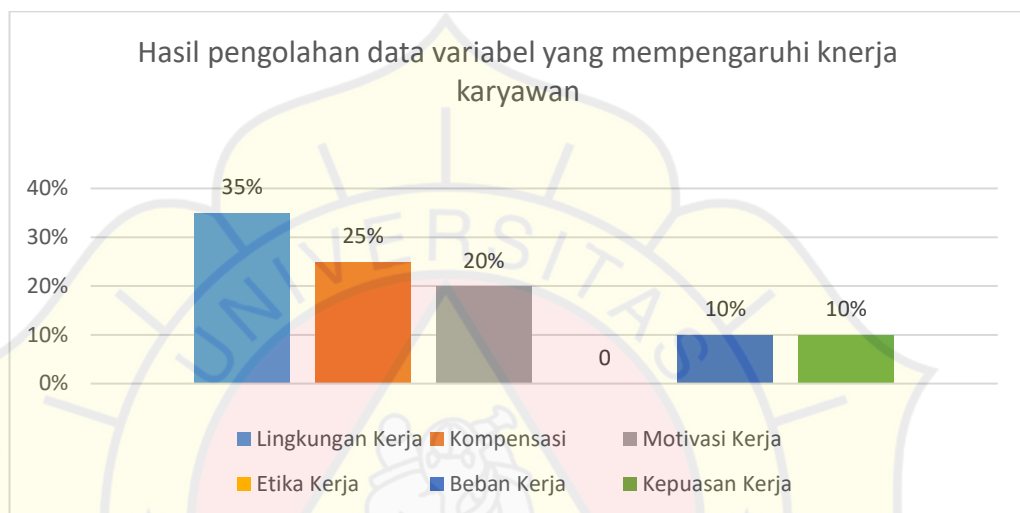
bawahannya. Sehingga akan tercipta suasana nyaman dalam bekerja, tidak ada rasa takut dengan atasan, tapi akan tercipta rasa saling menghargai satu sama lain, selain itu ruang kerja juga dibuat nyaman mungkin walaupun masih ada kekurangan.

Hal ini berarti lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi kerja merupakan variabel yang saling mendukung dalam tercapainya kinerja karyawan yang maksimal. Kompensasi dan motivasi kerja yang sesuai dapat memenuhi kebutuhan karyawan akan mendorong meningkatnya kinerja karyawan. Begitu juga dengan lingkungan kerja, dengan lingkungan kerja yang baik dan kondusif maka karyawan akan nyaman dalam bekerja, hal ini akan meningkatkan kinerja karyawan, karena karyawan dapat bekerja dengan baik. Sehingga karyawan yang mendapat kompensasi yang sesuai, motivasi yang tinggi serta ditunjang dengan lingkungan kerja yang kondusif akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan dari hasil wawancara dengan *district manager* bahwa terdapat permasalahan pada kinerja karyawan, hal ini disebabkan pekerjaan barista yang tidak sesuai dengan *jobdescription* mencakup tugas sebagai *officeboy/girl*. Ditiadakannya insentif, bonus, dan pemotongan gaji 20% yang membuat kinerja menurun bahkan beberapa karyawan keluar dari perusahaan. Hal itu menyebabkan kurangnya motivasi karyawan dalam pencapaian target.

Untuk melihat bagaimana kondisi sebenarnya mengenai kinerja karyawan di Starbucks Coffee Indonesia Kota Bekasi dilakukan pra-survei

dengan menyebarkan kuisisioner sementara, yang terdiri dari pendapat responden terkait dengan variable apa saja yang mempengaruhi kinerja kepada 20 karyawan. Berdasarkan penyebaran kuisisioner tersebut di peroleh data sebagai berikut:

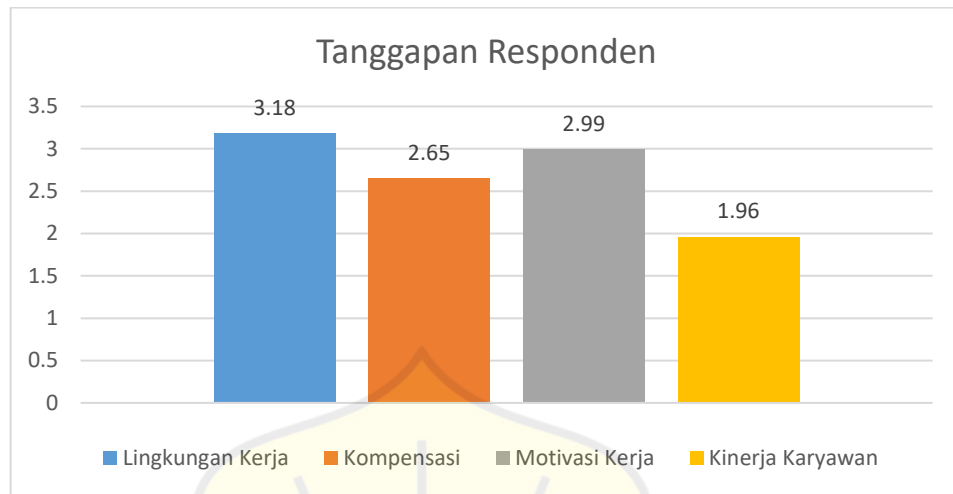


Sumber: Diolah penulis pada tahun 2022

Gambar 1.1 Diagram Hasil Pra Survei Variabel yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Starbucks Coffee Indonesia Kota Bekasi

Berdasarkan gambar 1.1 diagram hasil pra survei mengenai variabel yang paling mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi kerja. Variabel tersebut yang akan digunakan sebagai variabel independent dalam penelitian ini.

Selanjutnya penulis melakukan penelitian pendahuluan dengan menyebarkan kuisisioner kepada 20% karyawan Starbucks Coffee Indonesia Kota Bekasi sebagai data observasi awal mengenai dimensi Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Secara garis besar hasil pengolahan data penyebaran kuisisioner tersebut dijelaskan pada gambar 1.2 sebagai berikut:



Sumber: Diolah penulis pada tahun 2022

Gambar 1.2 Grafik Pra Kuesioner Tanggapan Responden Mengenai Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Starbucks Coffee Indonesia Kota Bekasi

Berdasarkan grafik pada gambar 1.2 menunjukkan bahwa variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan di Starbucks Coffee Indonesia Kota Bekasi yaitu lingkungan kerja (X1) mempunyai rata-rata sebesar 3,18 berdasarkan skala interval berarti lingkungan kerja sangat baik, lalu kompensasi (X2) dengan nilai rata-rata 2,65 menunjukkan bahwa kompensasi tinggi, kemudian motivasi kerja (X3) dengan nilai rata-rata 2,99 menunjukkan bahwa motivasi kerja tinggi, sementara kinerja (Y) dengan nilai rata-rata 1,96 yang artinya kinerja rendah.

Dari penelitian terdahulu tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian Muhammad (2020) yang menyatakan bahwa beban kerja mempunyai pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lainnya juga dilakukan oleh

Kristawan dan Kasmari (2022) yang menyatakan bahwa motivasi kerja, kompensasi dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, dalam penelitian ini penulis menetapkan judul penelitian **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Starbucks Coffee Indonesia Kota Bekasi”**.

1.2 Identifikasi, Pembatasan, dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

1. Lingkungan kerja rendah dan tingkat kinerja karyawan rendah.
2. Tingkat Kompensasi rendah dan kinerja karyawan rendah.
3. Penerapan motivasi kerja rendah dan tingkat kinerja karyawan rendah.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah diatas, maka dalam penelitian ini perlu adanya pembatasan masalah agar pengkajian masalah dalam penelitian ini dapat lebih terfokus dan terarah. Oleh karena itu Batasan dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Motivasi Kerja untuk melihat pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Sedangkan yang dijadikan responden dalam penelitian ini adalah Barista di Starbucks Kota Bekasi.

1.2.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan Latar Belakang dan Identifikasi Masalah diatas serta untuk membatasi permasalahan yang dihadapi maka permasalahan dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Starbucks Coffee Indonesia – Bekasi?
2. Apakah terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan Starbucks Coffee Indonesia – Bekasi?
3. Apakah terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Starbucks Coffee Indonesia – Bekasi?
4. Apakah terdapat pengaruh antara lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi kerja bersama sama terhadap kinerja karyawan Starbucks Coffee Indonesia – Bekasi?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Starbucks Coffee Indonesia Kota Bekasi.
2. Mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Starbucks Coffee Indonesia Kota Bekasi.
3. Mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Starbucks Coffee Indonesia Kota Bekasi.

4. Mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Motivasi Kerja bersama sama terhadap Kinerja Karyawan Starbucks Coffee Indonesia Kota Bekasi.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan akan berguna, baik secara akademis maupun praktis. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Akademis

Dapat memberikan pemahaman dan menambah wawasan serta pengetahuan, khususnya mengenai pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Kemudian dapat dijadikan pula sebagai suatu perbandingan antara aspek teoritis dengan kenyataan di lapangan.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan terutama mengenai pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan penerapan ilmu dan teori-teori yang diperoleh selama masa perkuliahan dan melakukan perbandingan dengan kenyataan yang terjadi di dunia usaha.

- b. Bagi Perusahaan

Mengharapkan agar hasil penelitian ini akan dapat digunakan oleh pihak perusahaan sebagai bahan masukan dan pertimbangan yang berarti dalam kegiatan Manajemen Sumber Daya Manusia kedepannya.