

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manusia adalah sumber daya yang sangat berbeda dengan sumber daya organisasi / perusahaan yang lain dan sudah pasti pengelolaan sumber daya manusia memiliki tingkat kesulitan yang tinggi. Dimana organisasi / perusahaan dihadapkan pada persoalan latar belakang, pemikiran, keinginan dan sifat individu yang sangat beragam. Sumber daya manusia juga memiliki posisi sangat strategis dalam organisasi, artinya unsur manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan (Thamrin, 2018).

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan sangat canggih karena keberhasilan atau tujuan suatu perusahaan tidak mungkin terwujud jika sumber daya manusianya memiliki kualitas yang rendah.

Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang potensial, baik pemimpin maupun karyawan dapat memberikan kontribusi yang baik dan melaksanakan tugas dengan optimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Karena semua kegiatan perusahaan akan melibatkan tindakan sumber daya manusia yang ada didalamnya. Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya.

Kinerja yang maksimal bisa dicapai melalui beberapa faktor yaitu dengan motivasi dan kompensasi. Untuk menjaga supaya SDM perusahaan selalu dapat berpartisipasi secara optimal, penting bagi perusahaan menjaga motivasinya. Motivasi pada dasarnya banyak diartikan oleh para ahli atau pakar sesuai kebutuhan dan kondisi motivasi itu berada. Secara umum motivasi adalah dorongan yang timbul karena adanya rangsangan baik dari dalam maupun luar sehingga seseorang berkeinginan untuk mengadakan perubahan tingkah laku atau aktivitas yang lebih baik dari sebelumnya. Sasaran umum motivasi yaitu mendorong untuk melakukan sesuatu untuk memenuhi kebutuhan, menentukan arah tujuan yang ingin dicapai, dan menentukan perbuatan yang harus dilakukan. (Fitria, 2020)

Selain motivasi juga terdapat cara guna meningkatkan kinerja, kepuasan kerja, serta motivasi yaitu melalui kompensasi. Kompensasi yaitu pengeluaran bagi perusahaan. Dari kompensasi tersebut perusahaan mengharapkan karyawan memperoleh prestasi kerja yang besar. Nilai prestasi kinerja karyawan dapat lebih baik lagi setelah usai kompensasi yang dibayar oleh perusahaan supaya perusahaan mendapatkan laba dan keberlangsungan perusahaan terjamin.

Kompensasi adalah seluruh sesuatu yang didapatkan oleh karyawan selaku wujud dari balas jasa yang sudah mereka kerjakan. Kompensasi bias diberikan berbentuk finansial dengan sistem pembayaran secara langsung yaitu seperti : upah, gaji, dan kompensasi variabel : insentif, serta bonus. Kompensasi langsung yakni berupa perlindungan umum (jaminan sosial, pengangguran, serta cacat), perlindungan pribadi berupa : (pelatihan, cuti kerja, sakit, liburan, acara pribadi, masa istirahat, hari libur nasional), pemberian material dan fasilitas, dalam bentuk pemberian kesenpatan berkarir. (Bangun, 2018)

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan kualifikasi pekerjaan. Standar kinerja yaitu tingkat yang disebut juga sebagai standar pekerjaan. Standar kinerja yaitu tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan dan merupakan pembandingan atas tujuan atau target yang ingin dicapai. (Bangun, 2018)

Pada beberapa tahun terakhir bisnis *Coffee Shop* atau kedai kopi memiliki perkembangan yang sangat pesat. Kedai kopi dapat kita temukan dimana saja seperti di pinggir jalan, di perkantoran, pasar swalayan, hingga di parkir. Hal tersebut telah menggambarkan perkembangan bisnis kedai kopi. Tidak hanya itu, Berdasarkan Pusat Data dan Sistem Informasi Pertanian Kementerian Pertanian, produksi kopi nasional pada 2018 mencapai sekitar 756,051 ton dan di 2020 naik menjadi 1,250,452 ton dan pada 2022 diprediksikan produksi kopi dapat mencapai 1,262,590 ton. Berdasarkan data tersebut dapat menggambarkan peningkatan konsumsi kopi yang ada di Indonesia, dengan kata lain bisnis kedai kopi merupakan bisnis yang sangat diminati untuk saat ini.

Bang Raden Gerobak Kopi adalah perusahaan yang bergerak pada bidang *Food and Beverage*. Perusahaan Bang Raden Gerobak Kopi atau dapat disebut Kopi Raden berdiri sejak tahun 2018. Bang Raden Gerobak Kopi berfokus pada penjualan minuman berbahan dasar biji kopi. Tidak hanya minuman yang di jual, tetapi juga menjual berbagai makanan ringan hingga makanan berat. Kini Bang Raden Gerobak Kopi sudah memiliki 4 toko cabang yakni Galaxy Bekasi Selatan, Jl. Agus Salim Bekasi Timur, Wisma PMI Kebayoran Baru dan Jl. Karapitan Bandung. Perusahaan Gerobak Kopi Bang Raden kini memiliki lebih dari 50 karyawan secara keseluruhan.

Bang Raden Gerobak Kopi memang berawal dari berjualan di gerobak biasa, tetapi setelah berjalannya usaha Kopi Raden ini ternyata sangat diterima baik rasa dan konsepnya oleh *customer*. Dan karena kapasitas *dine-in* semakin bertambah dan kebetulan keuangan perusahaan sedang mendukung, Kopi Raden memutuskan untuk menyewa ruko dan ditambah permintaan *customer* untuk menjual makanan untuk mengimbangi kopi yang mereka beli. Di bulan September mulai pembentukan struktural organisasi perusahaan, kerangka *jobdesk*, dan pendaftaran sebagai Perseroan Terbatas Global Agrindo Sejahtera (PT. GAS). Kopi Raden juga membangun ruko baru, dengan konsep modernisasi tetapi masih membawa konsep Jawa dan berdasarkan diskusi dengan para investor Kopi Raden memang “Gerobak” ini sudah menjadi *brand image* untuk usaha Kopi raden ini.

Bang Raden Gerobak Kopi tentunya mempunyai karyawan sebagai asset perusahaan yang harus diperhatikan. Beberapa fenomena yang terjadi terkait dengan rendahnya kedisiplinan pada karyawan dan kompensasi berpengaruh terhadap motivasi pada kinerja karyawan yang belum optimal. Karena motivasi dan kompensasi akan mendorong kinerja karyawan untuk bekerja secara produktif, dan kompensasi merupakan bentuk balas jasa perusahaan bagi karyawan atas kerja secara produktif, namun karena keterlambatan yang disebabkan perusahaan mengenai gaji dan bonus, hal ini akan berpengaruh pada motivasi individu setiap karyawan dalam kinerja yang produktif.

Berdasarkan diskusi yang telah dilakukan dengan beberapa karyawan mengenai pemberian kompensasi berupa *reward*, karyawan hanya menerima sertifikat dan tidak menerima insentif berupa uang. Dengan kompensasi berbentuk *reward* yang hanya mendapatkan sertifikat itu kurang mendukung, sehingga

karyawan menjadi kurang termotivasi dalam mencapai target perusahaan dan memaksimalkan kinerjanya.

Salah satu cara memotivasi karyawan dapat berupa imbalan yang memadai. Pada fenomena ini mereka juga mengatakan faktor yang memotivasi pada kerjaan mereka salah satu faktor utamanya yaitu kompensasi berbentuk uang, pemberian *reward* sebagai balas jasa atas kegiatan/pelaksanaan kerja. Peningkatan kinerja karyawan juga dapat dilakukan dengan cara memotivasi karyawan berupa pemberian insentif, pemenuhan kebutuhan karyawan terhadap hasil pekerjaan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga kinerjanya lebih optimal.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, menarik untuk diteliti sejauh mana tingkat keberhasilan kinerja suatu perusahaan dipengaruhi oleh motivasi dan kompensasi. Maka penulis melakukan penelitian yang berjudul “ **PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANG RADEN GEROBAK KOPI BEKASI** “

1.2 Rumusan Masalah

Adapun identifikasi masalah berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana motivasi mempengaruhi kinerja karyawan Bang Raden Gerobak Kopi Bekasi ?
2. Bagaimana kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan Bang Raden Gerobak Kopi Bekasi ?

3. Bagaimana motivasi dan kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan BangRaden Gerobak Kopi Bekasi ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui seberapa besar motivasi mempengaruhi kinerja karyawan Bang Raden Gerobak Kopi
2. Untuk mengetahui seberapa besar kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan Bang Raden Gerobak Kopi
3. Untuk mengetahui seberapa besar motivasi dan kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan Bang Raden Gerobak Kopi

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Perusahaan
Hasil penelitian ini diharapkan menjadi masukan dan pertimbangan kepada pihak perusahaan dalam meningkatkan kinerja pegawai demi kemajuan dan perkembangan perusahaan tersebut.
2. Bagi Akademik
Diharapkan dapat memberikan informasi untuk melakukan penelitian lebih lanjut dan dijadikan sebagai penambah referensi keustakaan bagi jurusan Manajemen Ekonomi dan Bisnis di Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.
3. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan mengenai pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat mengembangkan penanaman dan menjadi praktek nyata untuk mengaplikasikan ilmu-ilmu yang selama ini didapatkan secara akademis maupun dunia kerja.

1.5 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini berisi Latar Belakang, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, dan Sistematika Penulisan.

BAB II TELAAH PUSTAKA

Pada bab ini dibahas mengenai Teori-teori yang berhubungan dengan Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bang Raden Gerobak Kopi.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini diuraikan tentang mengenai desain penelitian, tahapan penelitian, jenis data dan pengambilan sampel, metode analisis data dan teknik pengolahan data yang digunakan.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisa data dan pembahasan pada bab ini berisi tentang profil objek penelitian, peengujian, dan hasil analisis data, pembahasan hasil analisis, dan jawaban atas pertanyaan-pertanyaan yang disebutkan dalam pokok permasalahan.

BAB V PENUTUP

Kesimpulan dan implikasi manajerial pada bab ini membahas tentang kesimpulan dari penelitian yang dilakukan, implikasi manajerial dari hasil penelitian yang didapat.

