

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan dapat bekerja dengan baik ketika karyawannya mampu untuk bekerja dengan baik. Kinerja karyawan yang maksimal dilakukan oleh setiap karyawan di perusahaan sesuai dengan perannya akan membentuk kinerja perusahaan secara keseluruhan, sehingga perusahaan akan dapat bekerja secara optimal dan memenuhi tujuan organisasinya (Dessler, 2015). Peran kinerja karyawan sangat penting bagi tercapainya tujuan organisasi yang membuat setiap perusahaan perlu untuk berusaha agar karyawannya memiliki kinerja yang baik dan juga mempertahankan kinerjanya tersebut.

Kinerja karyawan yang baik akan dapat tercapai ketika karyawan mampu menjalankan pekerjaannya dengan sesuai standar-standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan, mampu untuk bekerja dengan disiplin dan bertanggung jawab dalam pekerjaannya (Robbins dan Judge, 2015). Kinerja karyawan tersebut dapat diukur oleh perusahaan dari perannya untuk pemenuhan tujuan dari perusahaan sehingga karyawan akan dapat memberikan kinerja terbaik bagi perusahaan, sebab ketika kinerja karyawan bermasalah, maka kinerja perusahaan secara keseluruhan juga akan mengalami masalah. Di sisi lain, perusahaan juga perlu untuk memberikan kenyamanan dan dukungan yang penting bagi karyawan sebab perusahaan membutuhkan peran karyawan dalam menjalankan keseluruhan operasional dari perusahaan (Kreitner dan Kinicki, 2014).

Berdasarkan penelitian Sunarti dkk (2017), faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan, kompetensi, dan pelatihan. Artana dan Suastik (2018) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi dan kepemimpinan. Sedangkan Yusuf dan Nuraini (2018) menyatakan bahwa kepemimpinan, kompetensi dan kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian Setyawan (2018) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi karyawan, pengembangan karyawan, lingkungan kerja, sistem penghargaan, kepuasan karyawan, perilaku karyawan dan gaya kepemimpinan.

Permasalahan dalam hal kinerja karyawan selalu menjadi suatu permasalahan yang harus diselesaikan oleh perusahaan sebab semakin lama karyawan memiliki kinerja yang buruk maka kinerja perusahaan juga tidak akan mencapai target yang ditetapkan dan tidak terselesaikan dengan baik. Rumah Makan dan Pemancingan Victory merupakan salah satu perusahaan yang sangat memperhatikan kinerja karyawannya. Rumah Makan dan Pemancingan Victory bergerak di bidang kuliner dan juga penyedia kolam ikan untuk orang yang memiliki hobby memancing. Di bidang usaha ini Victory mempekerjakan 33 karyawan yang sebagian besar berfokus di bagian rumah makan daripada di bagian pemancingan yang terdiri dari bermacam pekerjaan dan jabatan antara lain bagian dapur, bagian administrasi, pelayan, gudang dan perawatan kolam.

Dalam menjalankan usahanya, Pemilik dari Rumah Makan dan Pemancingan Victory mengandalkan karyawan-karyawannya. Kinerja karyawan yang baik di Rumah Makan dan Pemancingan Victory akan membuat kinerja

masing-masing bagian dari Rumah Makan dan Pemancingan Victory menjadi lebih baik. Permasalahan dari kinerja karyawan Rumah Makan dan Pemancingan Victory dimana kinerja dari karyawan dirasakan kurang optimal. Kinerja karyawan yang kurang optimal ini dapat diketahui dari penilaian yang dilakukan oleh pemilik terhadap karyawannya, dengan dasar penilaian dari prestasi, absensi, kepatuhan, serta sikap dalam bekerja. Berdasarkan wawancara dengan pemilik Rumah Makan dan Pemancingan Victory, pemilik merasa bahwa awal mula kinerja karyawan yang kurang optimal dirasakan dari sikap karyawan yang kurang aktif dan terlihat malas dalam bekerja, kemudian pada beberapa kesempatan karyawan membantah ketika pemilik memberikan arahan bagi karyawan dan tidak melakukan tugasnya dengan baik seperti memberikan layanan kepada konsumen dengan sopan.

Standar penilaian kinerja terdiri dari kesesuaian proses dengan SOP (20%), disiplin (20%), attitude (20%), kerjasama tim (20%), dan komunikasi (20%). Nilai minimal adalah 90% (Rumah Makan dan Pemancingan Victory, 2020). Rata-rata penilaian kinerja karyawan selama tahun 2020 ini adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1
Penilaian Kinerja Karyawan Rumah Makan dan Pemancingan Victory

Bulan	Standar Penilaian	Penilaian Kinerja	Penurunan
Januari 2020	90 kesesuaian proses dengan SOP (15%), disiplin (15%),	91 kesesuaian proses dengan SOP (16%), disiplin (15%),	-

	attitude (20%), kerjasama tim (20%), dan komunikasi (20%)	attitude (20%), kerjasama tim (20%), dan komunikasi (20%)	
Februari 2020	90 kesesuaian proses dengan SOP (15%), disiplin (15%), attitude (20%), kerjasama tim (20%), dan komunikasi (20%)	88 kesesuaian proses dengan SOP (15%), disiplin (15%), attitude (20%), kerjasama tim (18%), dan komunikasi (20%)	-3,30%
Maret 2020	90 kesesuaian proses dengan SOP (15%), disiplin (15%), attitude (20%), kerjasama tim (20%), dan komunikasi (20%)	90 kesesuaian proses dengan SOP (15%), disiplin (15%), attitude (20%), kerjasama tim (20%), dan komunikasi (20%)	2,27% (naik 2,27%, dari skor penilaian 88 menjadi 90) pada bulan Maret sudah memenuhi standar penilaian
April 2020	90 kesesuaian proses dengan SOP (15%), disiplin (15%), attitude (20%), kerjasama tim (20%), dan komunikasi (20%)	87 kesesuaian proses dengan SOP (15%), disiplin (15%), attitude (20%), kerjasama tim (20%), dan komunikasi (17%)	-3,33%
Mei 2020	90 kesesuaian proses dengan SOP (15%), disiplin (15%), attitude (20%), kerjasama tim (20%), dan komunikasi (20%)	86 kesesuaian proses dengan SOP (15%), disiplin (15%), attitude (20%), kerjasama tim (16%), dan komunikasi (20%)	-1,15%
Juni 2020	90 kesesuaian proses dengan SOP (15%), disiplin (15%), attitude (20%), kerjasama tim (20%), dan komunikasi (20%)	85 kesesuaian proses dengan SOP (15%), disiplin (15%), attitude (19%), kerjasama tim (18%), dan komunikasi (18%)	-1,16%

Sumber : Rumah Makan dan Pemancingan Victory, Semarang, 2020

Berdasarkan penilaian kinerja karyawan Rumah Makan dan Pemancingan Victory, dapat dilihat bahwa terjadi suatu penurunan kinerja karyawan dari beberapa bulan terakhir pada tahun 2020. Dengan adanya penurunan ini diketahui terjadi adanya permasalahan kinerja karyawan di Rumah Makan dan Pemancingan Victory.

Dengan adanya permasalahan kinerja karyawan yang dihadapi oleh Rumah Makan dan Pemancingan Victory, maka diperlukan untuk meneliti faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan Rumah Makan dan Pemancingan Victory. Dari penelitian terdahulu yaitu Suharyanto, dkk (2014), Hamdani dan Padilah (2016), Rukmini (2017) dan Nanulaitta (2018) diketahui terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan sehingga dilakukan prasurvey kepada karyawan Rumah Makan dan Pemancingan Victory berdasarkan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Berdasarkan hasil prasurvey terhadap 15 orang karyawan Rumah Makan dan Pemancingan Victory seperti yang terdapat dalam lampiran penelitian ini, didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 1.2

Hasil Prasurvey Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Jawaban Responden	Jumlah	Persentase (%)
Kompensasi (<i>Gaji, Bonus dan Tunjangan</i>)	15	46,9
Lingkungan kerja	8	25,0
Kompetensi	6	18,8
Spesifikasi pekerjaan	1	3,1
Deskripsi pekerjaan	1	3,1
Kepemimpinan	1	3,1

Sumber: Prasurvey, 2020

Berdasarkan hasil dari prasurvey menunjukkan dari jawaban 15 orang karyawan Rumah Makan dan Pemancingan Victory terdapat 2 variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan Rumah Makan dan Pemancingan Victory yaitu kompensasi perusahaan dan lingkungan kerja yang masing-masing mendapatkan jawaban sebanyak 46,9% dan 25%. Kompensasi karyawan Rumah Makan dan Pemancingan Victory merupakan salah satu faktor yang dapat mendukung kinerja karyawan. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan oleh perusahaan baik finansial maupun non finansial merupakan stimulan bagi karyawan untuk memacu kinerja karyawan agar dapat bekerja semakin baik (Rukmini, 2017). Dengan adanya pemberian kompensasi yang adil dan sesuai maka kompensasi ini akan berperan sebagai faktor pendorong atau perangsang bagi karyawan perusahaan untuk dapat bekerja dengan semakin baik dan bertanggung jawab terhadap tugasnya sehingga mencapai standar kinerja yang diinginkan oleh perusahaan (Nanulaitta, 2018). Semakin baik dan sesuai kompensasi yang diberikan oleh perusahaan maka kinerja karyawan diharapkan akan semakin baik juga (Hamdani dan Padilah, 2016).

Selain kompensasi, faktor yang juga dipandang karyawan Rumah Makan dan Pemancingan Victory penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja dalam perusahaan dapat membuat karyawan merasakan suatu kenyamanan dan keamanan dalam menjalankan pekerjaannya (Nanulaitta, 2018). Ketika karyawan merasa bahwa dirinya nyaman di lingkungannya maka pekerjaan yang dilakukannya akan dijalankannya dengan lebih menyenangkan. Kondisi lingkungan pekerjaan yang baik akan mendorong karyawan untuk menjalankan pekerjaan sesuai dengan keinginannya dan sesuai

dengan standar pekerjaannya (Hamdani dan Padilah, 2016). Kondisi lingkungan kerja yang menyenangkan tersebut juga membuat karyawan dapat bekerja dengan lebih bebas dan mampu untuk mencapai tujuan perusahaan (Suharyanto, dkk, 2014).

Berdasarkan latar belakang, maka akan diteliti mengenai “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan dan Pemancingan Victory”.

1.2. Perumusan Masalah

Rumah Makan dan Pemancingan Victory saat ini mengalami permasalahan dimana terjadi permasalahan kinerja karyawan Rumah Makan dan Pemancingan Victory yang dibuktikan dari penilaian kinerja karyawan yang mengalami penurunan selama tahun 2020. Berdasarkan hasil prasurvey, didapatkan hasil bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja menurut karyawan Rumah Makan dan Pemancingan Victory adalah kompensasi dan lingkungan kerja, sehingga perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana deskripsi kompensasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan Rumah Makan dan Pemancingan Victory?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Rumah Makan dan Pemancingan Victory?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Makan dan Pemancingan Victory?

4. Bagaimana pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Makan dan Pemancingan Victory?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui deskripsi kompensasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan Rumah Makan dan Pemancingan Victory.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Rumah Makan dan Pemancingan Victory.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Makan dan Pemancingan Victory.
4. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Makan dan Pemancingan Victory.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi Rumah Makan dan Pemancingan Victory untuk peningkatan kinerja karyawan berupa pelayanan yang akan diberikan kepada pelanggan

2. Manfaat Teoritis

- a. Sebagai masukan bagi akademisi mengenai perilaku kinerja karyawan dalam organisasi dan faktor yang mempengaruhinya yaitu kompensasi dan lingkungan kerja.
- b. Sebagai referensi untuk penelitian yang sejenis di masa depan.

