

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada saat ini usaha komersial bergerak sangat pesat dalam segala bidang tak terkecuali pada bidang kuliner. Hal ini tentu membuat persaingan antar pelaku bisnis sangat ketat demi mencapai kemenangan. Menjadi perusahaan pemenang yang mampu bertahan dalam suatu pasar dapat diukur dari penerimaan pasar yang terus menyesuaikan kebutuhan dan keinginan konsumen. Kenyataannya menjalani usaha komersial yang dapat bertahan dan menang dalam suatu pasar sangatlah sulit.¹

Pertumbuhan ekonomi yang kurang baik saat ini berdampak pada lesunya iklim dunia usaha yang mengakibatkan banyak perusahaan yang harus melakukan penghematan keuangan. Adapun upaya penghematan keuangan dalam dunia usaha sekarang dituntut untuk bisa menciptakan kinerja karyawan yang efektif dan efisien.²

Di tengah persaingan dunia usaha kuliner yang semakin meruncing dan perkembangannya sangat pesat, dunia bisnis sekarang dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan usahanya. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan penuh harapan sebuah bisnis yang sedang berjalan mampu mencapai tujuan yang tercantum dalam visi misi sebuah organisasi atau perusahaan tersebut.³

Suatu cara yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawannya yaitu berupa imbalan bisa kita simpulkan sebagai pengertian kompensasi. Kompensasi dapat menurunkan atau bahkan

¹ Larbiel Hadi, Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan BUMN (Studi Kasus PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Teluk Kuantan), *Jurnal Al-Iqtishad*, edisi: 10, Volume II, 2014, 50-51.

² Agiel Puji Damayanti, Susilaningsih, dan Sri Sumaryati, Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surakarta, *Jupe UNS*, Volume 2, No. 1, 2013, 156.

³ Yuli Suwati, Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tunas Hijau Samarinda, *eJournal Ilmu Administrasi Bisnis*, Volume 1, Mo. 1, 2013, 41-42.

meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Pemberian kompensasi kepada karyawan harus diawasi dengan benar oleh perusahaan.⁴

Penelitian pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan memiliki hasil positif. Penelitian yang dilakukan oleh Dian, Surepno, dan Nugrahaeni pada tahun 2020 menjelaskan bahwa variabel kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.⁵

Imbalan yang diterima karyawan harus memiliki dasar yang kuat, benar dan adil. Apabila kompensasi dirasakan tidak adil maka akan menimbulkan rasa kecewa kepada karyawan, sehingga karyawan yang baik akan meninggalkan perusahaan. Oleh karena itu agar dapat mempertahankan karyawan yang baik, maka program kompensasi dibuat sedemikian rupa, sehingga karyawan yang berpotensi akan merasa dihargai dan bersedia untuk bertahan di perusahaan. Keadilan tentang upah sangat terkait dengan hak karyawan yang wajib diberikan imbalan setimpal. Amanah mengenai imbalan wajib disampaikan perusahaan kepada karyawan yang bekerja disuatu perusahaan tersebut.⁶

Terdapat Ayat Al-Qur'an mengenai hal keadilan diantaranya firman Allah SWT:

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا ۚ لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ ۗ ...

Artinya: “Allah tidak akan membebani seseorang kecuali sepadan dengan kemampuannya. Bagi seseorang, pahala (dari kebajikan) yang ia buat dan baginya pula dosa yang ia buat.” (QS. Al Baqarah : 286).⁷

⁴ Yayat Rahmat Hidayat dan Nopika Aryanti, Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pabrik Bawang Goreng “UD. Sinar Tani” di Desa Pangundan Kecamatan Lebak Wangi Kabupaten Kuningan), *Jurnal Agrinis*, Volume 1, No. 1, 2016, 58-59.

⁵ Dian Pujiatma Vera S, Surepno, dan Nugraheni Istiqomah, Stres Kerja, Kompetensi, Kompensasi dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening, *Journal of Islamic Banking and Finance*, Volume 4 No. 2, 162-163.

⁶ Armansyah Waliam, Upah Berkeadilan Ditinjau Dalam Perspektif Islam, *Jurnal Bisnis dan Manajemen Islam*, Volume 5, No. 2, 2017, 270.

⁷ Muchaeroni, *Al-Qur'an Al- Mubayyin Tematik*, Al-Qur'an Al-Qosbah, Bandung, 2021, 49.

Penyaluran upah yang tidak adil dan tidak memuaskan dapat memicu perilaku negatif seorang karyawan terhadap perusahaan dan akibatnya yaitu menurunkan motivasi kerja karyawan yang akan berdampak penurunan pada kinerja karyawan. Motivasi dapat disebut juga sebagai suatu kondisi dimana usaha dan keinginan gigih seseorang yang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil tertentu.⁸

Penelitian pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan memiliki hasil positif dan signifikan pada penelitian yang dilakukan oleh Anak Agung, Bagus dan I Komang pada tahun 2021. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.⁹

Motivasi dapat kita artikan dengan suatu hal ataupun kondisi dalam pribadi seseorang yang dapat mendorong keinginan individu untuk menjalankan kegiatan ataupun pekerjaan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Hal yang berkaitan erat dengan motivasi kerja salah satunya adalah kinerja karyawan. Motivasi adalah suatu strategi yang akan digunakan untuk menguraikan kekuatan serta mengarahkan sikap dan perilaku suatu pekerja, dimana seorang karyawan yang bersemangat merupakan hasil dari motivasi yang kuat dalam dirinya.¹⁰

Penelitian pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki hasil negatif pada penelitian yang dilakukan oleh Inayat tahun 2018 menjelaskan bahwa variabel lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.¹¹

⁸ Syahrul Ramadhan, Dhayal Gustopo, dan Prima Vitasari, Pengaruh Kompensasi dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perawat Rumah Sakit Islam Dinoyo Malang), *Jurnal Teknologi dan Manajemen Industri*, Volume 1, No. 2, 2015, 36-37.

⁹ Anak Agung Ngurah Gede S, Anak Agung Bagus W dan I Komang Ogi S, Loyalitas, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Sebagai Penentu Kinerja Karyawan Pada Restoran Betari Seafood Kedonganan, *Journal of Tourism and Interdisciplinary Studies*, Volume 1, No. 2, 2021, 60.

¹⁰ Sri Rahayuningsih dan Nonik Maelani, Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Pisma Garment Demak Jawa Tengah), *Prosiding SENDI_U*, 2018, 726-727.

¹¹ Inayat Hanum Indrianti, Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Yogya Chicken Daerah Istimewa Yogyakarta), *Jurnal Manajemen* Volume 8, No. 2, 2018, 120.

Segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berwujud nampak maupun yang tak nampak, langsung ataupun tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja bisa kita sebut dengan lingkungan kerja. Suatu lingkungan kerja yang memuaskan menurut seorang karyawan akan berdampak positif pada perusahaan, dapat kita lihat dengan meningkatnya kinerja seorang karyawan. Begitu sebaliknya mengenai lingkungan kerja yang kurang sehat akan berdampak negatif pada perusahaan dapat dilihat dengan menurunnya kinerja seorang karyawan dan akan berakibat langsung dengan penurunan motivasi karyawan.¹²

Ketika suatu perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang sehat serta dapat memenuhi kebutuhan karyawan pada perusahaannya, hal ini akan memberikan rasa puas dan berdampak positif pada perusahaan karena para karyawan mempunyai semangat yang tinggi dalam hal menyelesaikan pekerjaan. Berbanding terbalik pada segala keadaan di suatu pekerjaan yang cenderung kurang mendapat perhatian akan menghasilkan dampak negatif dan berakibat penurunan semangat karyawan dalam kerja. Penyebab dari kondisi ini salah satunya adalah karyawan ketika melaksanakan *job description* mengalami gangguan, sehingga mereka kurang semangat dan tidak maksimal dalam memberikan tenaga serta pikirannya terhadap apa saja yang telah di emban para karyawan. Untuk menciptakan kinerja karyawan yang unggul kita harus memperhatikan lingkungan kerja yang baik dan nyaman, seluruh karyawan dapat melaksanakan tugas pekerjaan dengan lancar tanpa hambatan yang terjadi.¹³

Memotivasi karyawan juga ada hubungan eratnya dengan cara perusahaan meningkatkan kinerja suatu karyawan, seperti bagaimana melakukan pengawasan dan strategi untuk mengembangkan budaya kerja yang efektif serta cara menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif. Hal tersebut dilakukan perusahaan denga

¹² Aurelia Potu, Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada KANWIL DITJEN Kekayaan Negara Sulutenggo dan Maluku Utara di Manado, *Jurnal EMBA*, Volume 1, No. 4, 2013, 1209.

¹³ Alwi Suddin, Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Laweyan Kota Surakarta, *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia*, Volume 4, No. 1, 2010, 3

tujuan karyawan dapat melaksanakan tugas atau pekerjaan mereka secara optimal yang akan berakibat langsung pada pencapaian visi suatu perusahaan.¹⁴

Dunia bisnis kuliner terus bermunculan seperti jamur di musim hujan. Sudah menjadi rahasia umum, iming-iming prospek cerah dan kesuksesan di masa mendatang, mendorong banyak orang untuk ikut membangun bisnis kuliner. Memulai usaha kuliner akan menjadi salah satu bisnis yang paling menantang untuk dilakukan. Banyak pelaku usaha kuliner yang mengalami kegagalan dalam tahun pertama usahanya. Walaupun terdengar berat namun masih banyak cara agar bisnis kuliner yang anda kelola dapat stabil dan berjalan dengan baik.¹⁵

Bisnis kafe atau restoran yang sedang trend di Indonesia, setiap tahunnya terus tumbuh dan menjamur baik di kota besar maupun di kota kecil. Namun tak jarang bisnis kafe atau kuliner tersebut tidak berumur panjang atau gulung tikar dalam waktu singkat. Untuk itu pelaku bisnis kuliner perlu memperhatikan beberapa hal dalam mengelola bisnis miliknya.

Beberapa pelaku bisnis kuliner mengalami sedikit kesulitan dalam urusan mengelola karyawan, mulai dari memilih karyawan yang tepat untuk bekerja dalam bisnis kuliner milik anda, melatih karyawan yang baru masuk kerja, hingga mengatur masing-masing karyawan yang sudah bergabung agar pekerjaan dan restoran dapat berjalan dengan lancar. Hal ini dikarenakan karyawan juga merupakan salah satu bagian penting yang mendukung kelancaran usaha, selain makanan dan minuman yang ditawarkan kepada para pelanggannya. Karyawan yang bekerja dengan sangat baik bisa membantu usaha kuliner terutama kafe atau restoran dapat berjalan dengan lancar serta maju. Namun sebaliknya, jika ada masalah dalam

¹⁴ Dwi Agung Nugroho, Pengaruh Kedisilinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Tenaga Pengajar, *Jurnal Economia*, Volume 9, No. 2, 2013, 192.

¹⁵ “Beberapa Tips Dalam Menjalankan Bisnis Kuliner, Outlet Rocket Chicken,” diterbitkan pada 12 November, (2019), diakses pada <https://rocketchicken.co.id/info/beberapa-tips-dalam-menjalankan-bisnis-kuliner-outlet-rocket-chicken>.

pekerjaan karyawan, bisa-bisa usaha kuliner juga akan terkena dampaknya.¹⁶

Karyawan sebagai sumber daya manusia yang dimiliki oleh restoran menempati posisi strategis dalam sebuah perusahaan diantara sumber daya lainnya, sehingga untuk dapat menghasilkan output yang sesuai dengan harapan perusahaan, sudah seharusnya sumber daya manusia dikelola dan dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya.¹⁷

PT Rocket Chicken Indonesia didirikan oleh Nurul Atik sejak Februari 2010. Tepat di tahun ke-2, bisnis waralaba ini telah memiliki 128 gerai yang tersebar di Indonesia. Sebanyak 30 diantaranya berlokasi di wilayah Semarang. Bahkan tahun ini akan menambah daftar jumlah cabang menjadi 1.000 gerai. Nurul Atik selaku *owner* PT. Rocket Chicken Indonesia menggarap potensi market kalangan menengah ke bawah yang selama ini belum bisa tersentuh restoran *fast food* asing. Outlet Rocket Chicken yang pertama kali dibukanya berlokasi di kediamannya yakni Jalan Wolter Monginsidi Semarang. Perkembangan bisnisnya ini di luar perkiraan, melihat antusiasme masyarakat yang cukup menggembirakan. Pada kota Kudus sendiri sudah mempunyai tujuh cabang.

Kebijakan pemberian kompensasi oleh PT Rocket Chicken Indonesia berdampak kepada penurunan kinerja, adapun kebijakan pemberian kompensasi *financial* yang diambil sebagai berikut : kenaikan gaji diberikan setiap awal tahun periode kerja, penyesuaian gaji atas kenaikan jabatan diberikan diawal periode kerja, Kenaikan gaji hanya bisa dilaksanakan atas kebijakan supervisor store sebagai rekomendasi, dan perhitungan lembur kerja kurang dari dua jam tidak dihitung sebagai uang lemburan.

Pemberian kompensasi yang tidak sesuai mengakibatkan motivasi karyawan menjadi rendah dan mengakibatkan penurunan kinerja karyawan. Seorang karyawan tentunya mengharapkan kompensasi yang adil. Kompensasi akan diterima sesuai dengan

¹⁶ “Tips Mengelola Karyawan Ala Rocket Chicken,” diterbitkan pada 28 November, (2019), diakses pada <https://rocketchicken.co.id/info/tips-mengelola-karyawan-ala-rocket-chicken>.

¹⁷ Endo Wijaya Kartika dan Thomas S. Kaihatu, Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada Karyawan Restoran di Pakuwon Food Festival Surabaya), *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Volume 12, No. 1, 2010, 100.

tanggung jawab yang diberikan perusahaan. Jika perusahaan memberikan kompensasi berupa kenaikan gaji atau bonus yang sesuai, diharapkan akan mendorong motivasi karyawan yang berdampak terhadap peningkatan kinerja karyawan.¹⁸

Suatu perusahaan yang mempunyai lingkungan kerja kurang baik akan mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan. Seorang karyawan pasti mengharapkan lingkungan kerja yang baik supaya mereka dapat menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya secara maksimal. Adapun lingkungan kerja yang kurang efisien pada PT Rocket Chicken di Kudus sebagai berikut: karyawan tidak memiliki ruang istirahat, tidak memiliki microfon dua arah sehingga dapat menghambat jalannya operasional, suara kendaraan bermotor di jalan terdengar sampai ruang karyawan, suasana kerja dalam satu toko kurang baik karena terdapat *block* antar karyawan, *job description* tidak dilakukan oleh setiap karyawan melainkan setiap karyawan melakukan lebih dari dua *job description*. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja dalam sebuah perusahaan.

Alasan yang menjadi dasar dalam penelitian ini bahwa sumber daya manusia (SDM) menduduki peran yang cukup penting dalam suatu perusahaan. Dimana dalam suatu perusahaan, SDM yang terdiri dari kebijakan perusahaan dan karyawan merupakan suatu permasalahan, serta termasuk faktor penentu yang cukup penting bagi perusahaan.

Adanya hasil penelitian yang variatif tersebut, menunjukkan adanya *research gap* dalam penelitian sejenis. Maka penelitian kali ini mencoba mengkaji tentang **“Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Rocket Chicken di Kudus”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka permasalahan yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Rocket Chicken cabang Kudus?

¹⁸ Rika Amran, Analisis Sistem Kompensasi dan Pengembangan Karyawan RSI Siti Rahmah, *HUMANIKA VI*, No. 6, 2014, 3.

2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Rocket Chicken cabang Kudus?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Rocket Chicken cabang Kudus?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, penelitian ini bertujuan untuk membantu pembaca mengetahui, sebagai berikut :

1. Untuk menguji secara empiris pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Rocket Chicken cabang Kudus.
2. Untuk menguji secara empiris pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Rocket Chicken cabang Kudus.
3. Untuk menguji secara empiris pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Rocket Chicken cabang Kudus.

D. Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini, diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak yang terkait. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat teoritis
 - a. Memberikan kontribusi terhadap pengembangan khasanah ilmu pengetahuan, artinya dapat memperkuat teori-teori tentang telaah kompensasi, motivasi kerja, dan kinerja karyawan maupun untuk merespon penelitian terdahulu.
 - b. Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan informasi atau referensi bagi pihak yang berkepentingan dalam melaksanakan penelitian-penelitian selanjutnya pada bidang yang sama.
2. Manfaat Praktis
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan dalam rangka penerapan teori-teori yang telah didapat di bangku perkuliahan dalam praktik kerja yang sesungguhnya pada suatu instansi atau perusahaan serta untuk mengetahui sejauh mana tingkat kemampuan penelitian dalam meneliti sebuah masalah.
 - b. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan-masukan yang berharga bagi PT Rocket Chicken cabang Kudus, sehingga dapat menjadi bahan pertimbangan dalam menentukan dan mengembangkan kebijaksanaan

yang berhubungan dengan usaha peningkatan kinerja karyawan.

E. Sistematika Penulisan

Untuk memahami masalah yang dibahas dalam penelitian ini, maka penulis mendeskripsikan sesuai dari urutan bab 1 sampai bab V secara global sebagai berikut :

1. Bagian Awal

Pada bagian awal ini terdiri dari: halaman judul, halaman nota pembimbing, halaman pengesahan, halaman motto, halaman persembahan, kata pengantar, halaman abstrak, halaman daftar isi dan daftar tabel.

2. Bagian Isi

Pada bagian ini memuat garis besar yang terdiri dari lima bab, antara bab satu dengan bab yang lain saling berhubungan karena merupakan satu kesatuan yang utuh, kelima bab itu adalah sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Hal-hal yang dikemukakan dalam tinjauan pustaka adalah pengertian kompensasi, kompensasi dalam Islam, jenis-jenis kompensasi, faktor-faktor kompensasi, fungsi dan tujuan kompensasi, pengertian motivasi kerja, membangun motivasi kerja, proses motivasi, alat-alat motivasi, pengertian lingkungan kerja, pengertian kinerja karyawan, evaluasi kinerja, hubungan kompensasi dan kinerja karyawan, hubungan motivasi kerja dan kinerja karyawan, hubungan lingkungan kerja dan kinerja karyawan, penelitian terdahulu, kerangka teoritik, hipotesis penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini berisi uraian tentang metode penelitian yang berisikan rincian mengenai jenis dan pendekatan penelitian, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, jenis dan sumber data, definisi operasional dan pengukuran variabel,

serta metode analisis data yang akan digunakan dalam penelitian ini.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang gambaran umum obyek penelitian, gambaran umum responden, deskripsi data, analisis data, dan pembahasan, dan implikasi penelitian.

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan, saran-saran dan penutup.

3. Bagian Akhir

Bagian akhir meliputi daftar pustaka, olah data analisis statistik, daftar riwayat hidup pendidikan, dan lampiran-lampiran.

