

BAB 1

PENDAHULUAN

.Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu kunci kesuksesan sebuah perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia yang efisien dan efektif dapat meningkatkan produktifitas dan kinerja baik karyawan maupun organisasi. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan faktor yang mempengaruhi produktifitas dan kinerja karyawan, dan salah satunya yang penting adalah kepuasan kerja (Hassan, 2009).

Karyawan yang mempunyai tingkat kepuasan kerja tinggi akan cenderung lebih berkomitmen dan memberikan kontribusi serta memiliki dedikasi tinggi terhadap perusahaan dan akhirnya mempunyai kemauan untuk bekerja lebih keras dan lebih produktif. Sebaliknya, karyawan dengan tingkat kepuasan kerja rendah cenderung akan melakukan turnover, serta menurunnya kedisiplinan dan produktivitas kerja (Robbins, 2012).

Pentingnya kajian tentang kepuasan kerja banyak diungkapkan dalam penelitian-penelitian terdahulu, dan dalam penelitian tersebut diungkapkan banyaknya faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, seperti isi pekerjaan, otonomi, kejelasan peran, evaluasi kinerja, manajemen, kompensasi, gaji, reward, lingkungan kerja, lingkungan fisik, hubungan karyawan dengan atasan, hubungan karyawan dengan rekan kerja, promosi dan pelatihan (Wheatley, 2017; Kukiqi, 2017; Doris et al., 2016; Raza et al, 2015; Salesti, 2015; Salisu et al., 2015; Belias et al, 2014; Basir dan Wahjono, 2014; Jain dan Kaur, 2015; Tio, 2014; Raziq dan Maulabakhash, 2014; Djaman dkk, 2013; Tanjeen, 2013; Yanseen, 2013; Hong et al., 2013; Islam et al., 2012; Malik et al., 2012; Swarnalatha dan Sureshkrishna, 2012; Parvin dan Kabir, 2012; Karimi et al., 2011; dan Chiang et al., 2005; Ayu, Pitasari dan Surya Perdhana, 2018). Meski demikian terdapat gap research di antarapenelitianterdahulu Sedangkan, Kota Malang adalah kota kedua terbesar di Provinsi Jawa Timur. Kota ini berada di dataran tinggi dengan udara yang cukup sejuk. Dikarenakan letak geografi yang cukup sejuk, di kota ini dapat dijumpai banyak objek wisata bertema agrowisata. Selain itu, Kota Malang juga menyajikan tempat-tempat alang juga menyajikan tempat-tempat hitz seperti mall,

restaurant, hotel dan tempat nongkrong yang sesuai dengan gaya hidup perkotaan.

Urbanisasi yang terjadi secara terus menerus ini diiringi dengan kebutuhan masyarakat yang terus berkembang pada segala sektor, salah satunya dalam hal berbelanja. Masyarakat yang sudah mulai terbiasa dengan keberadaan pusat perbelanjaan terutama mall atau pusat perbelanjaan lainnya. Selain itu, di Kota Malang kita juga akan banyak menjumpai tempat nongkrong, berupa kafe ataupun restaurant. Hal ini tidak lepas dari dampak urbanisasi yang terjadi. Urbanisasi yang terjadi di Kota Malang adalah terciptanya suatu gaya hidup “nongkrong sambil minum kopi”.

Tidak hanya masyarakat asli Kota Malang, gaya hidup nongkrong di kafe merupakan kegiatan yang sering dilakukan dan masih didominasi oleh para mahasiswa, baik dari dalam kota maupun dari luar kota.

Tidak hanya mudah diterima oleh masyarakat, perubahan gaya hidup konsumtif ini juga menarik perhatian penggerak bisnis dan memberikan peluang usaha yang baru pada dunia Food and Beverage. Selain membuka peluang baru di dunia bisnis, hal ini juga membuka peluang baru bagi mahasiswa atau masyarakat setempat yang ingin mengisi waktu luang dan menghasilkan penghasilan tambahan yaitu dengan menjadi pekerja paruh waktu di *Coffee Shop* Kota Malang. Perkembangan zaman yang pesat, membuat arena bisnis semakin sengit. Situasi ini menjadi ancaman berisiko bagi setiap perusahaan, oleh karena itu diperlukan metode dan keterampilan khusus agar perusahaan dapat bertahan dan memenangkan dalam derasnya arus persaingan bisnis. Menurut Ardianti, Qomariah dan Wibowo (2018) menyatakan bahwa kemampuan perusahaan dalam berinovasi dan menerapkan efektifitas serta efisiensi dalam proses produksinya, merupakan salah satu cara bagi perusahaan untuk memperoleh konsumen sebanyak-banyaknya, meningkatkan profitabilitas, dan mengalahkan kompetitor. Upaya meningkatkan profitabilitas dan memenangkan persaingan tidak lepas dari dukungan fungsi penting dalam perusahaan yaitu fungsi manajemen sumber daya manusia.

Dalam kegiatan bisnis, pengelolaan sumber daya manusia di dalam perusahaan perlu diperhitungkan. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia merupakan sumber daya organisasi yang penting dan peran serta fungsinya tidak dapat

tergantikan oleh sumber daya lain. Betapa pun modernnya teknologi, berapa banyak uang yang disiapkan, tanpa sumber daya manusia semuanya akan sia-sia.

Oleh karena itu, sumber daya manusia yang ada, harus dikelola dengan baik untuk mengoptimalkan tingkat efektivitas dan efisiensi organisasi. Sumber daya manusia yang berkualitas akan mampu mengembangkan potensinya untuk kemajuan suatu organisasi atau perusahaan. Sejalan dengan itu, (Hasibuan, 2013) menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah elemen teratas dari setiap aktivitas. Peralatan yang andal atau kompleks tanpa peran aktif dari sumber daya manusia tidak ada artinya.

Karyawan adalah anggota masyarakat dan merupakan kekayaan utama setiap perusahaan. Karyawan menjadi pelaksana dan pengendali, serta senantiasa berperan aktif dalam mencapai tujuan perusahaan. Karyawan menjadi aktor yang mendukung terwujudnya tujuan dan memiliki pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikapnya terhadap pekerjaan. Sikap inilah yang akan menentukan tingkat kinerja, dedikasi dan kecintaan pada pekerjaan yang diberikan padanya. (Hasibuan, 2013) Ia menjelaskan bahwa, kepuasan karyawan harus dibangun semaksimal mungkin untuk meningkatkan semangat kerja, dedikasi, cinta dan disiplin kerja. Dalam hal ini, kompensasi dan lingkungan kerja turut berkontribusi terhadap kepuasan kerja karyawan.

Gaji atau kompensasi juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya. Kompensasi diharapkan mampu memotivasi karyawan agar dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, dengan adanya kompensasi yang memadai dan peningkatan motivasi yang dijalankan berhasil, maka seorang karyawan akan termotivasi dalam pelaksanaan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dan berupaya mengatasi permasalahan yang terjadi serta meningkatkan kinerja karyawan (Mangkunegara, 2009: 84). Kepentingan perusahaan dengan pemberian kompensasi yaitu memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan. Sedangkan kepentingan karyawan atas kompensasi yang diterima yaitu dapat memenuhi kebutuhan dan keinginannya dan menjadi keamanan ekonomi rumah tangganya. (Hasibuan, 2009: 135). Hasibuan (2013: 117) menjelaskan bahwa kompensasi

adalah semua penghasilan berupa uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai kompensasi atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut pendapat Suhartoto dan Yamit (2005), jika tingkat upah yang diterima karyawan tinggi, maka karyawan akan cenderung lebih puas. Sebaliknya jika gaji yang diterima kecil, pekerja akan merasa tidak puas dengan pekerjaannya. Pemberian kompensasi yang lebih baik akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan karena mereka merasa dihargai. Pemberian kompensasi yang sesuai dengan apa yang telah dilakukan karyawan akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan baik dan lebih bertanggung jawab atas apa yang telah dikerjakannya. Hasibuan (2013) berpendapat bahwa kompensasi merupakan suatu bentuk upah atau gaji, dapat berupa finansial maupun barang dan jasa, yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas kontribusi mereka terhadap perusahaan,. Situasi seperti itu akan mendorong karyawan untuk memberikan imbalan kepada perusahaan dalam bentuk kepatuhan terhadap peraturan kerja dan tanggung jawab atas kelancaran fungsi perusahaan.

Menurut Nitisemito (2000) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi pelaksanaan tugasnya. Karyawan sangat memperhatikan lingkungan kerja mereka, tidak hanya untuk memastikan kenyamanan pribadi, tetapi juga untuk mempermudah melakukan pekerjaan dengan baik. Perusahaan harus berusaha agar karyawan memiliki pandangan yang positif terhadap lingkungannya, karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang besar terhadap hasil pekerjaan yang dilakukan.

Menurut Sunyoto (2013), lingkungan kerja berarti berada di sekitar pekerja dan mempengaruhi mereka baik secara fisik maupun emosional, seperti kebersihan, suhu, keselamatan kerja, dan penerangan. Kondisi lingkungan kerja dianggap baik jika pekerja dapat melakukan aktivitasnya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Sedangkan Hasibuan (2013) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan. Sikap tersebut tercermin dalam moral kerja, disiplin dan prestasi kerja, pada dasarnya kepuasan kerja merupakan urusan individu, karena setiap orang akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda tergantung dari karakteristik yang

dimiliki oleh masing-masing pekerja. Masalah kepuasan kerja sangat penting untuk diperhatikan, karena kepuasan yang tinggi akan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan mendorong karyawan untuk meningkatkan performa kerja. Jurnal yang digunakan dalam memperkuat penelitian ini juga dimuat pada penelitian milik Riris Wanti Apriyani dan Setia Iriyanto (2020) yaitu sebuah jurnal kepuasan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, menurut Robbins and Judge (2015) menjelaskan dari tinjauan atas 300 studinya menyatakan terdapat pengaruh korelasi yang cukup kuat antara kepuasan kerja dan kinerja. Dimana saat kita berpindah dari level individu ke organisasi, kita juga menemukan dukungan untuk hubungan kepuasan-kinerja. Saat kita mengumpulkan data kepuasan dan kinerja untuk organisasi secara keseluruhan, kita menemukan bahwa organisasi dengan lebih banyak pekerja yang lebih puas cenderung efektif dibandingkan organisasi yang lebih sedikit.

Berdasarkan uraian tersebut, penulis tertarik untuk menyusun penelitian dengan judul “Analisis tingkat efektivitas kompensasi dan lingkungan kerja untuk tercapainya kepuasan kerja karyawan *Coffee Shop* Kota Malang”.

1.1 Rumusan Masalah

- a. Apakah kompensasi dinilai cukup efektif dalam tercapainya kepuasan kerja karyawan *Coffee Shop* Kota Malang ?
- b. Apakah lingkungan kerja dinilai cukup efektif dalam tercapainya kepuasan kerja karyawan *Coffee Shop* Kota Malang ?
- c. Apakah kompensasi dan lingkungan kerja dinilai cukup efektif dalam tercapainya kepuasan kerja karyawan *Coffee Shop* Kota Malang ?

1.2 Tujuan Penelitian

- a. Untuk menganalisa dan mengetahui tingkat efektivitas pengaruh kompensasi terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan *Coffee Shop* Kota Malang.
- b. Untuk menganalisa dan mengetahui tingkat efektivitas pengaruh lingkungan kerja terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan *Coffee*

Shop Kota Malang.

- c. Untuk menganalisa dan mengetahui tingkat efektivitas pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan *Coffee Shop* Kota Malang.

1.3 Manfaat Penelitian

A. Manfaat Teoritis

Dengan adanya penelitian ini, penulis berharap dapat memberikan pengetahuan dan wawasan yang baru bagi pengembangan akademik, khususnya yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia.

2 Manfaat Praktis

Dengan adanya penelitian ini, penulis berharap dapat memberikan manfaat dan pengalaman berguna kepada masyarakat luas dan pihak-pihak lain yang membutuhkan, khususnya yang berhubungan dengan kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan karyawan *Coffee Shop* Kota Malang.