

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan bisnis di Indonesia saat ini bisa dibilang berkembang dengan pesat, hal ini terjadi salah satunya karena terdapatnya ketersediaan sumber daya alam maupun sumber daya manusia yang melimpah di Indonesia yang menyebabkan banyak investor tertarik untuk berinvestasi di Indonesia (<https://kemenperin.go.id>). Salah satu bisnis yang menjanjikan adalah bisnis di sektor industri makanan dan minuman. Bisnis di sektor makanan dan minuman merupakan bisnis yang tidak akan pernah dimakan oleh waktu, sebab manusia setiap saat membutuhkan makanan dan minuman untuk keberlangsungan hidupnya.

Industri makanan dan minuman merupakan salah satu sektor manufaktur yang masih mampu tumbuh positif pada triwulan II tahun 2020 setelah tertekan berat akibat dampak pandemi Covid-19. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS), pada triwulan II-2020, industri makanan dan minuman tumbuh sebesar 0,22% secara tahunan (<https://www.bps.go.id>).

Menurut Adhi selaku Ketua Umum Gabungan Pengusaha Makanan dan Minuman (Gapmmi) mengatakan industri makanan dan minuman Indonesia pada umumnya mengalami pertumbuhan hingga 7% atau lebih setiap tahunnya. Namun pada tahun 2020 ini beliau memprediksi pertumbuhan industri makanan dan minuman maksimal di level 4-5% (<https://finance.detik.com/>).

SL Corp Indonesia merupakan bisnis kuliner makanan dan minuman yang berdiri sejak 4 april 2013 di Purwokerto, memiliki beberapa outlet yang tersebar di wilayah Jawa dan sekitarnya. Saat ini SL Corp Indonesia memiliki 15 brand diantaranya yaitu Sambel Layah, Sambel Bledex, Sambel Gebyur, Djago Jowo, WKWK Cafe, WKWK Barbershop, Bumbu Ireng YuSan dan masih banyak lagi. SL Corp Indonesia berkantor pusat di Jl. Suwatio Purwokerto, Kabupaten Banyumas, Jawa Tengah 53145. Total keseluruhan karyawan SL Corp Indonesia adalah 600 karyawan (<https://slcorp.co.id/>).

Berdasarkan observasi langsung melalui wawancara dengan HRD dari Sambel Layah Corporation bahwa rata-rata karyawan yang bekerja sudah 2-3 tahun di posisi yang sama, bisa berdampak pada pengembangan karir karyawan. Berdasarkan observasi langsung pada karyawan yaitu mengeluhkan jarang nya promosi jabatan yang diadakan di tempatnya bekerja, sekalipun ada penilaiannya berdasarkan dengan prestasi kerja karyawan, sehingga karyawan yang sudah lama bekerja dan bisa dibilang prestasinya tidak berkembang, kecil kemungkinan untuk mendapatkan promosi. Tetapi tidak menutup kemungkinan bagi karyawan yang berprestasi dan sudah lama bekerja akan terbuka lebar kesempatannya untuk mendapatkan promosi/naik jabatan contohnya menjadi supervisor. Tentu apabila hal ini terus dibiarkan maka akan mengakibatkan turunnya kinerja baik pada karyawan maupun kinerja perusahaan akan semakin rendah.

Sumber daya manusia adalah aset yang sangat penting untuk menggerakkan seluruh roda organisasi sehingga pengembangan sumber daya manusia ditempatkan pada urutan tertinggi (Gatot, dkk 2019). Sumber daya

manusia adalah sumber daya yang berperan aktif terhadap jalannya suatu organisasi dan proses pengambilan keputusan (Udin, dkk 2018). Betapapun majunya teknologi, perkembangan, informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa SDM sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuan (Sutrisno, 2016). Mengingat pentingnya faktor sumber daya manusia, maka setiap perusahaan pasti berusaha untuk meningkatkan kinerja para karyawan agar berkualitas dan produktif untuk menjalankan perusahaan tersebut. Kinerja karyawan suatu perusahaan yang baik akan membantu perusahaan mencapai visi dan tujuannya.

Menurut Robbins (2017) kinerja merupakan pengukuran terhadap hasil kerja yang diharapkan berupa sesuatu yang optimal. Pengertian lain mengatakan kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Rivai, 2017). Menurut Denok, dkk (2020) kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya adalah lingkungan kerja. Menurut Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan kerja sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik secara perseorangan maupun kelompok. Dalam Penelitian yang dilakukan oleh Suwanto (2019); Lilis, dkk (2019); Denok, dkk (2020); Yuliawan (2021); Tanjung (2021); Prayekti (2020); Handoko (2021); Cahya (2021) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan

terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pada penelitian Lindu, dkk (2017); Eunike, dkk (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian Ramya, dkk (2019) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Selain lingkungan kerja, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu (Denok, 2017). Dalam penelitian yang dilakukan oleh Monica (2019); Rona, dkk (2018); Faris (2017); Mukmin (2021); Simanjuntak (2019); Tanjung (2019); Prashakti (2019); Candra (2020); Sukmawati (2020); Agustin (2021); Tanjung (2021) menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Suwanto (2019); Zea, dkk (2019) gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Maludin (2017) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Menurut Hasibuan (2017) menyatakan kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Dalam penelitian yang dilakukan Ananta (2017); Pitriyani (2020); Rona, dkk (2018) Tanjung (2019); Handoko (2021); Yuliawan (2021);

Sulaeman (2021); Nurcahyani (2021); Tamba (2021); Cahya (2021); Prayekti (2020), menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan dalam penelitian yang dilakukan Hesti (2017); Agata, dkk (2018), menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Tanod, dkk (2019) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan kompensasi, variabel pengembangan karir juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Muhammad Dedi, dkk (2020) pengembangan karier merupakan rangkaian posisi atau jabatan yang ditempati seseorang selama masa bekerja dengan melalui jenjang pendidikan dan pelatihan dilingkungan perusahaan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Denok, dkk (2020); Maskarto (2018); Syahputra (2020); Fauzi (2020); Fatah (2021); pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan dalam penelitian yang dilakukan oleh Gian, dkk (2017); Noviyanti, dkk (2019), menyatakan bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Iyan, dkk (2017); Juliana, dkk (2017) menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini merupakan penelitian pengembangan, Menurut Sugiyono (2018) penelitian pengembangan atau *research and development (R&D)* adalah aktifitas riset dasar untuk mendapatkan informasi kebutuhan pengguna (*needs assessment*), kemudian dilanjutkan kegiatan pengembangan (*development*) untuk menghasilkan produk dan mengkaji keefektifan produk tersebut. dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ahmad, dkk (2017)

yang berjudul pengaruh gaya kepemimpinan, pengembangan karir, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang). Dengan menambahkan variable kompensasi dalam penelitian ini, karena dalam penelitian sebelumnya menyarankan untuk menambah variabel yang dapat memperkuat hubungan antar variabel. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Sri (2016); Francis (2017), menghasilkan kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang, penelitian sebelumnya dan fenomena diatas maka peneliti tertarik melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada SL Corp Purwokerto”**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut maka dirumuskan suatu permasalahan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan SL Corp Purwokerto?
2. Apakah gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan SL Corp Purwokerto ?
3. Apakah kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan SL Corp Purwokerto ?
4. Apakah pengembangan karir secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan SL Corp Purwokerto?

### **C. Batasan Masalah**

Agar batasan penelitian tidak menyimpang dari yang diharapkan, maka peneliti memberikan batasan masalah. Adapun batasan masalah pada penelitian ini sebagai berikut :

1. Dalam penelitian ini terdapat pembatasan pada kinerja karyawan dengan mencakup 4 variabel pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Pengembangan Karir untuk mengetahui pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.
2. Responden adalah karyawan SL Corp Purwokerto yang berada di kantor pusat dan outlet.
3. Penelitian dilakukan pada periode bulan September-Mei.

### **D. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan SL Corp Purwokerto.
2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan SL Corp Purwokerto.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan SL Corp Purwokerto.
4. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan SL Corp Purwokerto.

### **E. Manfaat Penelitian**

#### **1. Manfaat Teoritis**

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat yaitu:

- a. Memberikan sumbangan pemikiran bagi pembaharuan pengaruh lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan
- b. Memberikan referensi pada penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan pengaruh lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

## **2. Manfaat Praktis**

### **a. Bagi Perusahaan**

Peneliti berharap bahwa hasil penelitian dapat digunakan sebagai acuan untuk meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan yang diteliti maupun perusahaan lainnya, sebagai masukan dan pertimbangan untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. Bimasakti Multi Sinergi dan penelitian ini diharapkan dapat memberikan pertimbangan dalam penilaian upaya meningkatkan pengaruh lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan SL. Corp Purwokerto.

### **b. Bagi Universitas**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat melengkapi kepustakaan dan sebagai sumber referensi penelitian yang akan datang serta sebagai dasar pemikiran khususnya dalam bidang manajemen di perpustakaan Universitas Muhammadiyah Purwokerto.

c. Bagi peneliti

Untuk memperoleh gelar sarjana Manajemen S1, menambah wawasan atau pengetahuan dan sebagai bahan referensi untuk mengetahui dan mengaplikasikan teori yang didapatkan selama kuliah, khususnya tentang lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, kompensasi dan kinerja karyawan dalam manajemen sumber daya manusia.

