

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam memenuhi dinamika kemajuan zaman yang cenderung berubah sangat cepat serta persaingan dan tantangan dengan ketat, maka kemampuan yang dimiliki harus mampu dikelola secara optimal, sehingga di perlukan pengembangan sumber daya manusia dengan fundamental melalui bidang ekonomi. Untuk menuju perusahaan yang mampu bersaing dan unggul, perlu dilakukannya perubahan dan perbaikan organisasi sangatlah penting serta sistem yang digunakan untuk meningkatkan kualitas sumber daya perusahaan dan guna mencegah transformasi yang ada di dalam ataupun di luar perusahaan. Di dalam suatu organisasi perusahaan, salah satu sumber daya yang berperan penting dalam mencapai tujuan perusahaan adalah sumber daya manusia. Faktor yang dapat menentukan perkembangan dan kemajuan sebuah organisasi merupakan sumber daya manusia, bahkan dapat dikatakan sebagai kunci atau unsur terpenting disamping unsur lainnya seperti modal, bahan baku, dan mesin. Tidak ada suatu perusahaan yang dapat tumbuh dan berkembang tanpa unsur manusia dengan kemampuan manajerial dan moralitas kerja yang memadai. (Arda, 2017).

Industri makanan dan minuman menjadi salah satu sektor manufaktur andalan dalam memberikan kontribusi besar terhadap pertumbuhan ekonomi nasional. Pencapaian kinerjanya selama ini tercatat konsisten terus positif, mulai dari perannya terhadap peningkatan produktivitas, investasi, ekspor hingga penyerapan tenaga kerja. Perkembangan bisnis kuliner di Indonesia semakin tahun semakin berkembang dan semakin bervariasi. (www.kemenperin.go.id). Hal ini dikarenakan kuliner merupakan kebutuhan sehari-hari dari masyarakat. Namun seiring dengan perkembangan zaman, kuliner sudah menjadi gaya hidup dari masyarakat dan sudah tidak hanya menjadi produk konsumsi saja. Hal tersebut dapat dilihat dari banyaknya bisnis kuliner saat ini yang berkembang dengan kreatifitas dan inovasi yang tinggi guna untuk memperoleh konsumen.

Berdasarkan data Kementerian Perindustrian mencatat sepanjang tahun 2020 Kemenperin memproyeksikan industri makanan akan tumbuh hingga 3,06 persen, sedangkan industri minuman akan minus sebesar 2,55 persen. Sedangkan pada tahun 2021, Kemenperin meramalkan pertumbuhan industri makanan dapat mencapai 4,49 persen, sedangkan itu industri minuman dapat tumbuh hingga 4,39 persen. Artinya, Kemenperin meramalkan industri makanan dan minuman hanya dapat tumbuh sekitar 4,44 persen pada 2021 dengan catatan penanganan covid-19 dapat berjalan dengan baik. Hal ini dapat dikatakan bahwa perkembangan industri makanan dan minuman terus meningkat diberbagai wilayah di Indonesia, salah satunya di kota Purwokerto. (www.kemenperin.go.id)

Perkembangan industri makanan dan minuman di wilayah Purwokerto sangat berkembang pesat dengan ditandai banyaknya bisnis kuliner yang berdiri dari mulai makanan tradisional hingga modern. Selain itu faktor konsumen yang antusias karena bukan hanya menjadi kebutuhan sehari-hari melainkan sudah menjadi gaya hidup bagi konsumen. Para pelaku bisnis yang bergerak dibidang kuliner berlomba-lomba menciptakan kreatif dan mencoba berbeda dengan satu sama lain dengan cara yang dimiliki salah satunya adalah *Sambel Layah Corporation*. *Sambel Layah Corporation* yang terletak Jalan Suwatio No. 13B, Teluk, Purwokerto Selatan, Kabupaten Banyumas, merupakan salah satu perusahaan yang sedang berkembang di Indonesia dengan berbagai brand di bidang kuliner yang sudah terkenal terutama di Purwokerto. *Sambel Layah Corporation* berdiri sejak tahun 2013 dan memiliki 18 brand kuliner-nya antara lain *Sambel Layah*, *Sambel Gebyur*, *Sambel Gledex*, *Bumbu Ireng Yu San*, *Gereh Lodeh*, *Warung Djago Jowo*, *WKWK Food & Drink*, *Nasi Goreng Jor-Joran*, *Roti Cemol*, *Bebek Goreng H.Slamet*, *Nata D'Bakso*, *Gule Kepala Ikan Mas Agus*, *Pizza Apaya*, *Sambel Cumi Legendaris*, *Ayam Geprek Kacang*, *Bumbu Ireng Yu San Kemasan*, *Wedangan Asyik* dan *YuSan Food*. Dengan bervariasi nya brand yang dimiliki oleh *Sambel Layah Corporation* menjadikan keunggulan bagi perusahaan itu sendiri agar mampu mendapatkan konsumen yang lebih banyak.

Sambel Layah Corporation memiliki ± 100 outlet yang sudah menyebar ke-4 provinsi antara lain, Jawa Tengah, Jawa Barat, Yogyakarta,

dan Jakarta. Penyebaran *outlet-outlet* di 4 provinsi tersebut menandakan bahwa Sambel Layah *Corporation* dapat berkembang dan akan terus berkembang. Pada salah satu misi perusahaan Sambel Layah *Corporation* adalah mencapai 1000 *outlet* pada tahun 2021 dan memiliki misi lainnya yaitu inovatif dan penyempurnaan berkelanjutan, memegang teguh standarisasi produk dan layanan, dan membangun semangat karyawan yang religius. Selain itu Sambel Layah *Corporation* juga memiliki visi yaitu menjadi perusahaan dahsyat dan fenomenal yang mengutamakan pada memberikan kemanfaatan bagi umat manusia seperti kemanfaatan untuk karyawan, kemanfaatan untuk lingkungan sekitar, dan kemanfaatan untuk orang-orang yang kurang mampu. (www.slcorp.co.id).

Peneliti telah melakukan survei ke kantor Sambel Layah *Corporation* Purwokerto dan bertemu dengan *Human Resource Development* (HRD) berkaitan dengan kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan karakteristik kerja. Hasil dari survei berkaitan dengan kepuasan kerja diketahui bahwa Sambel Layah *Corporation* memberikan kesempatan kepada karyawan yang bekerja selama 1 tahun lebih berupa kesempatan umroh, namun karyawan harus memiliki prestasi dalam bidang keagamaan seperti rajin mengaji atau mengikuti kegiatan keagamaan secara rutin yang diadakan oleh perusahaan. Selain itu Sambel Layah *Corporation* Purwokerto memberikan tunjangan pendidikan kepada karyawan yang mempunyai anak dan sudah bekerja selama 6 bulan. Namun dari beberapa fasilitas yang diberikan oleh

perusahaan belum terdapat bukti bahwa kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. (Bagis, 2020)

Selain itu hasil survei berkaitan dengan lingkungan kerja yang dijelaskan oleh HRD Sambel Layah *Corporation* Purwokerto sudah diciptakan sebaik-baiknya dari lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non-fisik, akan tetapi dijelaskan oleh HRD Sambel Layah *Corporation* Purwokerto dalam dunia pekerjaan tentunya terdapat ketidaksesuaian, antara lain dalam bekerja secara tim dijelaskan bahwa dalam pembentukan tim untuk pelaksanaan kerja terkadang terjadi permasalahan berupa ketidaksesuaian antar karyawan atau terjadi pertengkaran antar karyawan yang sehingga pekerjaan tersebut tidak dapat berjalan dengan baik.

Selain itu berdasarkan hasil survei berkaitan dengan karakteristik pekerjaan diketahui terdapat indikator yang sesuai dengan perusahaan tersebut yaitu variasi keterampilan dalam menyelesaikan tugas. Pada Sambel Layah *Corporation* Purwokerto terdapat ketidaksesuaian keterampilan yang dimiliki karyawan karena faktor perbedaan latar belakang keterampilan yang dimiliki karyawan dalam pelaksanaan tugas sehingga tidak sesuai dengan keterampilan yang dimiliki sehingga kinerja yang dimiliki karyawan tidak maksimal. Akan tetapi dijelaskan oleh HRD Sambel Layah *Corporation* Purwokerto sebelum karyawan memasuki perusahaan diberikan pelatihan selama 6 bulan untuk mendapatkan keterampilan di bidang yang akan dijalani. Dengan demikian bahwa karakteristik pekerjaan dengan indikator

variasi keterampilan dengan perbedaan latar belakang keahlian yang dimiliki sehingga kinerja karyawan kurang maksimal.

Guna meningkatkan kinerja karyawan yang ada di Sambel Layah *Corporation* Purwokerto yaitu membutuhkan kinerja seorang karyawan yang mampu menghadapi perkembangan atau perubahan yang ada untuk mempertahankan perusahaannya agar dapat mengikuti perkembangan. Menurut Robbins (2006) dalam (Permadi et al., 2018), kinerja merupakan pencapaian yang optimal sesuai dengan potensi yang dimiliki seorang karyawan merupakan hal yang selalu menjadi perhatian para pemimpin organisasi. Dengan demikian, termasuk dalam peran perilaku yang dapat dikaitkan secara kontingen dengan penghargaan. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor yaitu kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan karakteristik kerja.

Faktor yang berpengaruh terhadap kinerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja biasanya dikonseptualisasikan sebagai variabel afektif yang dihasilkan dari penilaian pengalaman kerja seseorang. Menurut Hasibuan dalam (Arda, 2017) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dapat memicu meningkatnya kinerja karyawan dikarenakan faktor-faktor antara lain faktor gaji atau upah, faktor pekerjaan itu sendiri, promosi jabatan, sikap supervisor dan sikap sesama pekerja yang dapat mengakibatkan kinerja karyawan semakin tinggi. Penelitian terdahulu

juga menjelaskan terdapat ketidak konsistensian hasil penelitian yang menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja **Berpengaruh Positif dan Signifikan** terhadap kinerja karyawan seperti yang dilakukan oleh (Dugguh & Dennis, 2014), Khan et al., (2012), (Maharani et al., 2013), Siengthai & Pila-Ngarm (2016), Fathoni (2016), (Winata, 2019), (Lie, 2018), (Nabawi, 2019). Namun ada beberapa penelitian terdahulu menyatakan bahwa kepuasan kerja **Berpengaruh Negatif dan Signifikan** terhadap kinerja yang dilakukan oleh (Hanifah, 2016), (Arda, 2017), dan (Purba et al., 2019).

Faktor lain yang dapat berpengaruh terhadap kinerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan adalah lingkungan kerja. Menurut (Briner, 2000) Lingkungan kerja dapat dianggap sederhananya sebagai lingkungan tempat orang bekerja. Lingkungan kerja dapat dipengaruhi oleh faktor lingkungan fisik maupun non-fisik. Lingkungan fisik yaitu berupa pencahayaan, ruang gerak, kebersihan dsb. Sedangkan lingkungan non-fisik dapat berupa pembinaan dari atasan atau pun dukungan dari rekan kerja. Faktor lingkungan kerja tersebut yang dapat meningkatkan kinerja seorang karyawan. Penelitian terdahulu juga menjelaskan terdapat ketidak konsistensian hasil penelitian yang menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja **Berpengaruh Positif dan Signifikan** terhadap kinerja karyawan (S. H. Khan et al., (2011), Naharuddin & Sadegi, (2013), Hafeez et al., (2019), Budianto & Katini, (2017), Muhammad et al., (2016), Mamesah et al., (2016), Permadi et al., (2018). Namun ada beberapa penelitian terdahulu

menyatakan bahwa lingkungan kerja **Berpengaruh Negatif dan Signifikan** terhadap kinerja (Hanafi & Yohana, (2017) dan (Aprillia, 2015).

Faktor lain yang dapat berpengaruh terhadap kinerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan adalah karakteristik kerja. Menurut Stoner (1986) dalam Ananda & Sunuharyo, (2018) Karakteristik Kerja adalah keinginan, sikap dan kebutuhan seseorang yang dibawa ke dalam situasi kerja. Untuk memenuhi kebutuhan organisasi, teknologi dan berperilaku karakteristik pekerjaan memiliki tujuan untuk mengatur penugasan-penugasan kerja. Apabila seorang karyawan diberikan kebebasan dalam melaksanakan tugasnya dan mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan keahliannya maka dapat meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian terdahulu juga menjelaskan adanya ketidak konsistensian hasil penelitian yang mengungkapkan bahwa karakteristik kerja **Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap kinerja karyawan** (Kim, 2016), Purwanto & Soliha, (2017), Beta, (2015), Ananda & Sunuharyo, (2018), Affandy, (2016), Pamungkas, (2016)). Namun ada beberapa penelitian terdahulu menyatakan bahwa Karakteristik Kerja **Berpengaruh Negatif dan Signifikan** terhadap kinerja (Heriyawan & Setyowati, (2015) dan Hasdi, (2019))

Penelitian ini merupakan penelitian pengembangan dari jurnal Arda (2017) yang meneliti tentang pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Pada penelitian ini mengganti variabel Disiplin kerja menjadi Lingkungan Kerja karena peneliti ingin mengetahui apakah Lingkungan Kerja dapat berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Pada

penelitian ini menambahkan variabel Karakteristik Kerja, karena peneliti ingin mengetahui tanggung jawab seorang karyawan terhadap pekerjaan yang menimbulkan respon positif dan penghargaan terhadap diri seorang karyawan. Subjek penelitian ini dilakukan di Sambel Layah *Corporation* Purwokerto. Alasan peneliti memilih Sambel Layah *Corporation* Purwokerto sebagai tempat penelitian yaitu untuk mengetahui pengaruh hubungan antara variabel yang diteliti dengan kinerja karyawannya. Melihat dari latar belakang masalah diatas dan dengan belum adanya penelitian serupa yang dilakukan di Sambel Layah *Corporation* Purwokerto, maka peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Karakteristik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Sambel Layah *Corporation* Purwokerto”**

B. Rumusan Masalah

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Sambel Layah *Corporation*?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Sambel Layah *Corporation*?
3. Apakah karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Sambel Layah *Corporation*?

C. Pembatasan Masalah

Pembatasan masalah diperlukan agar penelitian dapat dilaksanakan secara terarah, efektif dan efisien. Maka dalam penelitian ini, peneliti akan membatasi permasalahan hanya pada beberapa faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan yaitu kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan karakteristik kerja terhadap kinerja karyawan Sambel Layah *Corporation* Purwokerto yang dilakukan pada bulan april sampai juni 2021. Untuk variabel kepuasan kerja dalam penelitian ini tidak menanyakan kepuasan terhadap gaji dikarenakan hal tersebut menanyakan persoalan yang bersifat privasi.

D. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Sambel Layah *Corporation* Purwokerto.
- b. Untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Sambel Layah *Corporation* Purwokerto.
- c. Untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan pengaruh karakteristik kerja terhadap kinerja karyawan Sambel Layah *Corporation* Purwokerto.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dalam penelitian ini untuk menambah wawasan untuk peneliti, akademisi, dan pihak manajemen perusahaan baik secara langsung dan tidak langsung sebagai berikut:

a. Bagi Akademisi

Dengan adanya penelitian ini berharap untuk para peneliti selanjutnya menjadikan referensi dan juga dapat memperbaiki dan juga menyempurnakan pada penelitian ini.

b. Bagi Sambel Layah Corporation Purwokerto

Hasil penelitian ini dapat memberikan masukan kepada pihak manajemen dalam melakukan strategi yang tepat untuk dapat meningkatkan kinerja terutama yang berkaitan dengan kepuasan kerja, lingkungan kerja dan karakteristik pekerjaan.

c. Bagi Peneliti

Penelitian ini sebagai penambahan ilmu wawasan yang didapatkan memberikan perluasan wawasan mengenai hal-hal yang berkaitan dengan sumber daya manusia serta mengetahui hubungan teori yang ada dengan kondisi yang ada atas dasar perbandingan teori-teori yang diperoleh.