

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Industri makanan dan minuman memiliki peran penting dalam perekonomian Indonesia. Berdasarkan data dari Kementerian Perindustrian (Kemenperin), pada triwulan pertama tahun 2022, Industri ini berkontribusi senilai 38 persen terhadap PDB non migas Indonesia atau mendominasi lebih dari sepertiga PDB non migas Indonesia (Kemenperin, 2022). Pentingnya industri makanan dan minuman juga ditunjukkan dalam laporan “*Making Indonesia 4.0*” dari Kemenperin. Dalam laporan tersebut, industri makanan dan minuman menjadi salah satu sektor prioritas, bersamaan dengan empat sektor lainnya, yaitu (1) tekstil dan pakaian, (2) otomotif, (3) elektronik, dan (4) kimia (*Making Indonesia 4.0*, n.d.). Dengan demikian, industri makanan dan minuman diharapkan dapat terus berkembang, sehingga dapat mendorong pertumbuhan ekonomi Indonesia.

Salah satu jenis usaha yang masuk ke dalam sektor makanan dan minuman adalah *coffee and eatery*. Jenis usaha ini menjadi menarik karena Indonesia termasuk kedalam lima negara terbesar di dunia yang mengonsumsi kopi (International Coffee Organization, 2022). Berdasarkan beberapa fakta tersebut, jenis usaha *coffee and eatery* termasuk jenis usaha yang menjanjikan. Ruang sosial yang ditawarkan oleh *coffee and eatery* juga cenderung fleksibel. Hal tersebut didukung oleh penelitian Suryani dan Kristiyani (2021) yang menyatakan bahwa fleksibilitas ruang sosial *coffee*

and eatery menumbuhkan fenomena sosial baru, yaitu fenomena melakukan kegiatan produktif di *coffee and eatery*, terutama dikalangan anak muda.

Fenomena di atas juga terjadi di Purwokerto dan Purbalingga. Sebagai akibatnya, terjadi perkembangan yang cukup pesat pada jenis usaha *coffee shop* dan *coffee and eatery* di Purwokerto dan Purbalingga (Mutahir dkk. 2021). Beberapa *coffee and eatery* yang ikut meramaikan industri kopi di Purwokerto dan Purbalingga adalah Kalih *Coffee*, *The Soeds*, dan Titik Mula *Coffee*. Ketiga nya termasuk pendatang baru, dimana Kalih *Coffee* berdiri pada 2019, sedangkan *The Soeds* dan Titik Mula *Coffee* pada tahun 2021. Menariknya, ketiga *coffee and eatery* tersebut masuk ke dalam satu naungan PT yang sama, yaitu PT Samasta Boga Indonesia (SBI).

Perkembangan yang pesat di bisnis *coffee shop* dan *coffee and eatery* memiliki dampak pada tingkat kompetitif yang tinggi. Oleh sebab itu, agar dapat bersaing, pemilik *coffee shop* atau *coffee and eatery* harus melakukan strategi bisnis yang tepat, termasuk *coffee and eatery* yang dimiliki oleh PT SBI. Meskipun *coffee and eatery* milik PT SBI bukan merupakan *pioneer* bisnis kopi di Purwokerto dan Purbalingga, namun PT Samasta Boga Indonesia termasuk *coffee and eatery* pertama yang berbentuk Perseroan Terbatas (PT) di Purwokerto dan Purbalingga. Dengan legalitas yang jelas, PT SBI memiliki keuntungan dalam menyakinkan investor. Namun demikian, dengan modal yang relatif lebih besar dibandingkan dengan bisnis *coffee shop* atau *coffee and eatery* non PT, maka jangka waktu *break-even point* yang diperlukan juga akan semakin lama, terutama dengan

harga penjualan produk yang cenderung sama dengan *coffee and eatery* non PT (Mankiw, 2018).

Berdasarkan dua alasan di tersebut, yaitu (1) *coffee and eatery* dari PT SBI yang termasuk pendatang baru dan (2) modal besar yang berimbas ke jangka waktu *break-even point*, maka PT SBI harus memiliki strategi bisnis yang baik dan sesuai dengan tujuan perusahaan. Strategi dalam menjalankan bisnis dapat dilihat dari sisi operasional, pemasaran, ataupun sumber daya manusia (SDM). Dalam penelitian ini, peneliti akan berfokus pada strategi yang berkaitan dengan sumber daya manusia. Dengan strategi SDM yang sesuai, maka diharapkan SDM akan memiliki persepsi yang sama tentang tujuan perusahaan. Hal tersebut akan berdampak pada peningkatan kinerja SDM, sehingga produk dan layanan yang diberikan kepada konsumen juga akan meningkat (Irwansyah, 2021). Dengan demikian, strategi SDM memiliki tujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Secara definisi, kinerja karyawan konsekuensi dari pekerjaan individu, baik kualitas maupun jumlah, yang telah dilakukan oleh karyawan dalam menyelesaikan kewajibannya sesuai dengan tugas yang diberikan. (Mangkunegara, 2017). Dalam perusahaan, kinerja karyawan menjadi penting karena keberhasilan perusahaan sangat bergantung pada kontribusi yang diberikan oleh karyawan nya. (Irwansyah, 2021). Dengan demikian, semakin tinggi kinerja yang dihasilkan oleh karyawan, maka akan semakin baik juga tingkat keberhasilan perusahaan.

Berdasarkan pra survei melalui wawancara pada tanggal 22 Oktober 2022 dengan Bapak Deny Pudji Suhartono selaku Direktur *Human Resource and Development (HRD)* PT SBI, menyatakan bahwa *outlet coffee and eatery* yang pertama kali didirikan oleh PT SBI adalah *Kalih Coffee*. Menariknya, *Kalih Coffee* beroperasi tepat dua bulan sebelum pandemi Covid-19. Pada awalnya, penjualan *Kalih Coffee* melebihi target penjualan harian. Kemudian, ketika masa pandemi Covid-19, penjualan mengalami penurunan yang cukup tinggi. Hal tersebut cukup menjadi permasalahan PT SBI karena berdampak pada target penjualan dan target pencapaian *break-even point* (BEP) yang tidak sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Selanjutnya, ketika masa *new normal*, tepatnya pada tahun 2021, PT SBI bekerja sama dengan investor untuk membuka dua *outlet coffee and eatery* yang baru, yaitu *The Soeds* dan *Titik Mula Coffee*. Dalam hal ini, PT SBI memiliki tujuan awal untuk mensiasati permasalahan pada target penjualan dan target pencapaian *break-even point* (BEP) pada *Kalih Coffee* yang tidak sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Namun demikian, menurut Deny, penjualan di kedua *outlet* baru tersebut masih belum maksimal, bahkan penjualan di *outlet* *Kalih Coffee* juga belum kembali seperti sebelumnya. Menurutnya, alasan utama muncul dari kinerja karyawan yang belum maksimal atau belum sesuai dengan harapan PT SBI. Menurut Bapak Deny Pudji Suhartono, terdapat beberapa faktor yang menyebabkan belum maksimalnya kinerja karyawan PT SBI, seperti faktor disiplin kerja, *self-efficacy*, dan komitmen organisasi. Sementara itu, menurut Farah Nadya

selaku salah satu karyawan (*waitress*), kinerja karyawan yang belum maksimal juga disebabkan oleh permasalahan yang muncul dari pemberian kompensasi.

Berdasarkan paragraf di atas, salah satu faktor kinerja karyawan PT SBI yang belum maksimal adalah kompensasi. Secara definisi, kompensasi adalah imbalan atau pembayaran yang diberikan pemberi kerja kepada seorang karyawannya atas hasil kerja karyawan tersebut (N. M. Hasibuan, 2019). Kompensasi tersebut dapat berupa uang atau yang lainnya. Pemberian kompensasi yang sesuai akan berdampak pada sikap karyawan dalam bekerja (Irwansyah, 2021). Dengan demikian, guna mengoptimalkan kinerja karyawan, pemilik bisnis dapat memberikan kompensasi yang sesuai.

Berdasarkan hasil pra survei melalui wawancara dengan Farah Nadya selaku salah satu karyawan (*waitress*), kompensasi yang diberikan berupa gaji bulanan, bonus bulanan, asuransi kesehatan, dan tunjangan hari raya. Menurut Farah Nadya, Gaji bulanan, asuransi kesehatan, dan tunjangan hari raya sudah sesuai dengan beban kerja yang diberikan. Permasalahan muncul pada kompensasi yang berbentuk bonus bulanan. Pada kasus karyawan yang berposisi sebagai *waitress*, *barista*, dan *staff of back house* (dapur), bonus bulanan dianggap kurang adil dan menimbulkan *conflict of interest* (konflik yang lebih mementingkan kepentingan pribadi daripada kepentingan organisasi). Dalam hal ini, *waitress*, *barista*, dan *staff of back house* yang mendapat *shift* kerja di *peak time*, seperti akhir pekan dan hari libur, merasa kurang puas dengan bonus yang diberikan.

Jika melihat studi empiris terdahulu, terdapat perbedaan hasil penelitian pada variabel kompensasi. Berdasarkan studi empiris terdahulu, terdapat beberapa hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan sig terhadap kinerja karyawan (Arif dkk., 2019; Aryani dkk., 2022; Facriyah dan Wijayanti, 2021; Iptian dkk., 2020; Kusasih dan Tridayanti, 2020; Sitopu dkk., 2021; Marbun dan Panggabean, 2020; Sukmaningsih, 2021). Namun demikian, terdapat hasil penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif, namun tidak sig terhadap kinerja karyawan (Arismunandar dan Khair, 2020; Pratama dan Pinastika, 2019). Kemudian, menurut Rizal dan Handayani (2021), kinerja karyawan tidak dipengaruhi secara sig oleh kompensasi. Sementara itu, penelitian membuktikan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang sig dan negatif pada kinerja karyawan (Aromega dkk., 2019; Sangkaen dan Asaloei, 2019; Yuwanda dan Pratiwi, 2020).

Permasalahan selanjutnya muncul dari disiplin kerja. Secara definisi, disiplin kerja adalah rasa kesediaan, ketaatan, dan kepatuhan pada aturan dan norma sosial yang ada dalam suatu perusahaan (Sinambela, 2018:335). Disiplin kerja menjadi penting karena merupakan bentuk yang dimanfaatkan pimpinan untuk berkomunikasi dengan karyawan supaya berkeinginan memperbaiki perilaku mereka dan mengikuti aturan yang telah ditetapkan Febriani dkk. (2022). Dengan demikian, semakin baik disiplin kerja individu, pasti kinerja yang dihasilkan juga akan sesuai dengan standar kerja yang diinginkan oleh perusahaan.

Untuk mendapatkan gambaran yang lebih jelas dari permasalahan disiplin kerja di PT SBI, peneliti melakukan wawancara dengan Bapak Deny Pudji Suhartono selaku Direktur *Human Resource and Development (HRD)* PT SBI dan Farah Nadya selaku salah satu karyawan (*waitress*). Dari sisi perusahaan, aturan yang berkaitan dengan kedisiplinan cukup ketat, terutama terkait sanksi yang diberikan. Ketika karyawan melakukan tindakan *indisipliner* sebanyak tiga kali, maka karyawan tersebut diberikan surat peringatan. Selanjutnya, hasil wawancara dengan Farah Nadya selaku karyawan di lapangan (*waitress*), peraturan yang ketat sedikit memberatkan karyawan, terutama berkaitan dengan pergantian *shift* dan ketepatan waktu setelah istirahat. Menurut Farah, setelah jam istirahat dan pergantian *shift*, beberapa *waitress*, *barista*, dan *staff of back house* (dapur) tidak disiplin untuk kembali melakukan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.

Selain fenomena di atas, variabel disiplin kerja juga dimasukkan ke dalam model karena terdapat perbedaan hasil tentang dampak disiplin kerja pada kinerja karyawan. Pada studi empiris terdahulu, terdapat beberapa studi yang membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan sig pada kinerja karyawan (Amri dkk., 2021;; Aryani dkk., 2022; Basem dkk., 2022; Dheviests dan Riyanto, 2020; Facriyah dan Wijayanti, 2021; Erawati dan Wahyono, 2019; Iptian dkk., 2020; Kusasih dan Tridayanti, 2020; Marbun dan Panggabean, 2020; Ratnasari dkk., 2021; Sitopu dkk., 2021; Sukmaningsih, 2021). Namun demikian, hasil penelitian Saputri dkk. (2021)

menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak sig pada kinerja karyawan. Sementara itu, terdapat hasil penelitian yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak sig pada kinerja karyawan (Nababan dan Siagian, 2019; Ningsih dan Amir, 2020; Prabawa dan Mulyanto, 2020; Sanjaya dan Prijati, 2020)

Adapun faktor selanjutnya yang menyebabkan kinerja karyawan PT SBI belum maksimal adalah permasalahan *self efficacy*. Secara definisi, *self-efficacy* adalah bagian dari pengetahuan mengenai diri sendiri yang mampu memberikan pengaruh pada kehidupan sehari-hari. *Self-efficacy* mengarah kepada penilaian individu akan kemampuannya untuk melaksanakan tugas tertentu dan mendapatkan hasil (Ashfaq dkk., 2021). Dengan demikian, *self-efficacy* juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dalam hal ini, semakin tinggi keyakinan dan kepercayaan diri seorang karyawan dalam melakukan tanggung jawab, maka akan semakin maksimal juga kinerja yang dihasilkan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Deny Pudji Suhartono selaku Direktur *Human Resource and Development (HRD)* PT SBI, terdapat beberapa karyawan yang memiliki tingkat *self-efficacy* yang rendah. Kasus tersebut terutama terjadi pada karyawan *staff of back house* dan *barista*. Menurutnya, terdapat beberapa karyawan *staff of back house* dan *barista* yang memiliki kemampuan untuk melakukan pekerjaan dengan baik, tetapi mereka memiliki ketakutan yang besar ketika hasil pekerjaannya kurang maksimal. *Self-efficacy* yang rendah dari *staff of back house* dan *barista* sering kali

muncul ketika mendapat pesanan *signature menu* pada *eatery* dan pesanan *manual brew* pada menu kopi.

Selain fenomena di atas, variabel *self-efficacy* juga digunakan dalam studi ini karena terdapat perbedaan hasil dari studi empiris terdahulu. Berdasarkan studi empiris terdahulu, terdapat beberapa hasil penelitian yang menunjukkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Erawati dan Wahyono, 2019; Dheviests dan Riyanto, 2020; Hashim, 2021; Khildani dkk., 2022; Kinanti dkk., 2020; Maria dkk., 2021; Sukmaningsih, 2021). Namun demikian, menurut Hikmah (2020), *self-efficacy* berpengaruh positif dan tidak sig pada kinerja karyawan. Di sisi lain, *self efficacy* juga dapat berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini, ketika karyawan memiliki persepsi terkait ketidakadilan terhadap insentif yang diberikan, maka *self efficacy* yang tinggi akan menurunkan kinerja karyawan (Sembiring, 2021).

Selain beberapa faktor di atas, komitmen organisasi juga dianggap menjadi bentuk faktor yang menyebabkan kinerja karyawan PT SBI belum maksimal. Secara definisi, komitmen organisasi adalah suatu keinginan kuat yang dimiliki karyawan untuk tetap tahan dan berpartisipasi dalam organisasi, terutama berkaitan dengan penerimaan nilai dan tujuan organisasi (Pristiwati, 2018). Komitmen organisasi menjadi penting karena dengan terciptanya tanggung jawab organisasi yang tinggi, maka akan membuat karyawan merasa nyaman dan cinta terhadap pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan pun akan memberikan suatu ikatan atau timbal balik yang menguntungkan kepada perusahaan.

Untuk mendapatkan gambaran yang lebih jelas mengenai komitmen organisasi di PT SBI, peneliti melakukan wawancara dengan Bapak Deny Pudji Suhartono selaku Direktur *Human Resource and Development (HRD)* PT SBI dan Farah Nadya selaku salah satu karyawan (*waitress*). Dari sisi perusahaan, terdapat tiga nilai yang cukup unik jika dibandingkan dengan *coffee shop* atau *coffee and eatery* yang lain. Pertama, dapat dilihat dari banyaknya sesi istirahat, yaitu sebanyak empat kali selama jam operasionalnya. Kedua, *coffee and eatery* yang dimiliki oleh PT SBI tidak mengadakan *special event* di hari tertentu, seperti *special event* ketika hari *Halloween*, *Pelayanan Birthday Party*, dan sejenisnya. Ketiga, *coffee and eatery* yang dimiliki oleh PT SBI juga tidak mengadakan ataupun berkolaborasi dengan pihak tertentu untuk menyelenggarakan hiburan musik. Ketiga nilai tersebut menjadi cukup unik karena hampir seluruh penggiat bisnis *coffee shop* ataupun *coffee and eatery* menyelenggarakan poin kedua dan ketiga serta tidak memiliki jam istirahat yang terlalu banyak.

Jika dilihat dari sisi karyawan, menurut Farah Nadya, keunikan tersebut menyebabkan perbedaan komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan PT SBI. Menurutnya, terdapat karyawan yang memiliki komitmen organisasi tinggi, namun terdapat juga karyawan yang memiliki komitmen organisasi , sehingga pasti berdampak pada kinerja karyawan yang tidak optimal. Dengan demikian, peneliti tertarik untuk memasukkan variabel komitmen organisasi ke dalam penelitian.

Selain fenomena di atas, komitmen organisasi juga dimasukkan ke dalam penelitian karena adanya perbedaan hasil studi empiris terdahulu.

Dalam studi empiris sebelumnya, terdapat beberapa temuan yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki dampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan. (Amri dkk., 2021; Erawati dan Wahyono, 2019; Goetz dan Wald, 2022; Niswaty, 2021; Hashim, 2021; Hassan, 2018; Kawiana, 2018; Leung dan Lin, 2022; Maria dkk., 2021; Suharto dkk., 2019). Namun demikian, hasil penelitian Manery dkk. (2018) dan Ratnasari dkk. (2021) membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Di sisi lain, terdapat penelitian yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan pada kinerja karyawan (Hendri & Kirana C, 2021).

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Sukmaningsih dkk. (2021) yang melakukan penelitian di Rumah Sakit Siloam Bali, khususnya divisi *Ward Clerk*. Divisi tersebut merupakan divisi yang bertanggung jawab terhadap registrasi pasien. Dalam penelitiannya, Sukmaningsih dkk. (2021) mencoba mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi, disiplin kerja, dan *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut membuktikan bahwa kompensasi, disiplin kerja, dan *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Pada penelitian ini, peneliti tertarik untuk mengembangkan penelitian Sukmaningsih dkk. (2021) dengan menambahkan variabel komitmen organisasi. Hal tersebut dikarenakan menurut Goetz dan Wald (2022) komitmen organisasi juga memiliki pengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan. Selain itu, terdapat fenomena menarik yang terjadi pada *outlet coffee and eatery* PT SBI yang berhubungan dengan komitmen organisasi.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti mengangkat tema penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, *Self-efficacy*, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Samasta Boga Indonesia (SBI)”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Samasta Boga Indonesia?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Samasta Boga Indonesia?
3. Apakah *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Samasta Boga Indonesia?
4. Apakah komitmen organisasi positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Samasta Boga Indonesia?

C. Pembatasan Masalah

Pembatasan masalah dilakukan agar permasalahan yang akan diteliti lebih terfokuskan. Oleh karena itu, dalam penelitian dilakukan pembatasan masalah sebagai berikut :

1. Penelitian ini dibatasi pada karyawan PT. Samasta Boga Indonesia sebanyak 107 karyawan.
2. Penelitian ini dibatasi pada 5 variabel yang terdiri dari 4 variabel *independent* (X) yaitu kompensasi, disiplin kerja, *self-efficacy*, dan

komitmen organisasi serta 1 variabel *dependent* (Y) yaitu kinerja karyawan.

3. Penelitian ini dibatasi oleh pelaksanaan waktu penelitian. Dalam hal ini, waktu pra survei dilakukan pada bulan Oktober 2022. Kemudian, tahap penyabaran dan pengisian kuesioner pada bulan Desember 2022.

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka penelitian ini bertujuan sebagai berikut:

1. Menguji kembali pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Samasta Boga Indonesia.
2. Menguji kembali pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Samasta Boga Indonesia.
3. Menguji kembali pengaruh secara parsial *self efficacy* terhadap kinerja karyawan PT Samasta Boga Indonesia.
4. Menguji kembali pengaruh secara parsial komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT Samasta Boga Indonesia.

E. Manfaat penelitian

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat menghasilkan manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

- a. Secara teoritis, studi ini diharapkan sanggup memberikan gambaran secara ilmiah mengenai kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh kompensasi, disiplin kerja, *self-efficacy*, dan komitmen organisasi, terutama pada karyawan *coffee and eatery*.

- b. Penelitian ini juga diharapkan dapat membuktikan bahwa strategi pengelolaan kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan manajemen sumber daya manusia. Kemudian, penelitian ini juga dapat digunakan untuk menambah referensi pada penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Investor

Diharapkan penelitian ini akan memberikan informasi kepada investor tentang kinerja karyawan dari PT Samasta Boga Indonesia. Kinerja karyawan yang baik akan berimbas kepada performa perusahaan. Dengan demikian, hasil penelitian ini diinginkan bisa menjadikan sebagai salah satu pertimbangan investor dalam pengambilan keputusan investasi, terutama yang berhubungan dengan proyeksi hasil investasi.

b. Bagi Pimpinan PT. Samasta Boga Indonesia

Penelitian ini diharapkan dapat memiliki manfaat untuk mengetahui faktor yang meningkatkan kinerja karyawan, terutama yang berkaitan dengan kompensasi, disiplin kerja, komitmen organisasi, dan *self-efficacy* di PT Samasta Boga Indonesia.