

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar belakang**

Kondisi persaingan dalam dunia bisnis menuntut untuk semua pengusaha untuk mampu bersaing dengan pesaingnya. Banyaknya perusahaan yang berlomba untuk mendapatkan konsumen menjadikan kondisi antara perusahaan berlangsung ketat. Persaingan yang ketat menuntut pengusaha mampu menentukan strategi yang tepat dalam bersaing, yaitu dalam memenuhi kebutuhan konsumen yang bervariasi. Saat ini sudah semakin banyak produsen cafe atau restoran yang terlibat dalam pemenuhan kebutuhan dan keinginan konsumen. Hal tersebut membuat pengusaha cafe atau restoran berupaya memenuhi, keinginan, dan permintaan pasar sasaran. Salah satu cara untuk tetap bisa bersaing adalah dengan para pekerja yang mampu bekerja di setiap tugasnya masing-masing.

Perkembangan Warunk Ora Umum dari tahun ke tahun mengalami kemajuan. Perluasan lokasi cafe yang awalnya 15-25 Meter<sup>2</sup> dan sekarang sudah 25-45 Meter<sup>2</sup>, penambahan tenaga kerja yang awalnya 35-40 karyawan dan sekarang 70-80 karyawan dan adanya penambahan jumlah konsumen yang berkunjung.

Kinerja rumah makan akan meningkat jika kinerja karyawannya baik.. Harga, kualitas produk, dan pelayanan menjadi bahan pertimbangan utama bagi para penikmat makanan, terutama pada karyawan yang sering

berinteraksi langsung dengan konsumen. Untuk memenuhi permintaan konsumen dibutuhkan kinerja karyawan yang baik dan mampu memberi rasa puas pada konsumen. Kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan. Hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan (Sedarmayanti, 2012). Oleh karena itu, karyawan bagi perusahaan merupakan hal yang harus dijaga dengan sungguh sungguh kinerja karyawan pun juga dapat diukur dengan standar perusahaan yang telah di tentukan, maka akan berdampak baik bagi kemajuan perusahaan apabila kinerja karyawan telah mencapai standar perusahaan tersebut.

Penelitian mengenai kinerja pada bidang cafe dilakukan oleh beberapa peneliti, diantaranya oleh Puryatini (2017) dengan hasil kepemimpinan transformasional dan kompensasi dapat mempengaruhi kinerja dengan hasil positif dan signifikan, Deborah (2016) dengan hasil kepemimpinan transformasional dapat mempengaruhi kinerja.

Penelitian mengenai kinerja telah dilakukan oleh beberapa peneliti, diantaranya oleh Purnami (2014, Yusnitanacy dan Imas, 2014, Umar akmal, 2011, Nurcahyani, dan Adnyani, 2016) dengan hasil penelitian kinerja dapat dipengaruhi oleh kompensasi,( Akmal, 2011, Hendradan Arasy, 2015 Purnami dkk, 2014, Dinda, 2007) kinerja juga dapat di pengaruhi oleh kepuasan kerja, oleh (Eko, 2011, Gatot dkk, 2014, Bangun, 2014, Kiswanto M, 2010) dengan hasil kinerja dapat di pengaruhi oleh kepemimpinan.

Agar kelompok atau organisasi tersebut mencapai tujuannya, maka pemberian kompensasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawannya. Berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Satrohadiwiryono (2015) dalam Sinambela (2017) mengatakan bahwa kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga atau pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.. Kompensasi berbentuk uang artinya kompensasi dibayar dalam bentuk uang kartal kepada karyawan bersangkutan”. Kompensasi berbentuk barang artinya kompensasi dibayar dengan barang.

Kompensasi saja tidak cukup untuk menunjang kinerja karyawan di sebuah perusahaan, melainkan perlu adanya kepuasan kerja seseorang terhadap pekerjaan yang telah di tekuninya. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Berdasarkan tanggal 31 Oktober dalam wawancara yang dilakukan peneliti mendapatkan beberapa kompensasi diantaranya adalah upah yang sudah sesuai yang ditetapkan pemerintah, tunjangan jabatan, tunjangan makan, upah sesuai prestasi, tunjangan BPJS, tunjangan intensif dan tunjangan bonus secara adil. Edison (2016).

Kepuasan kerja sebagai tingkat afektif positif seorang pekerja terhadap pekerjaan dan situasi pekerjaan, kepuasan kerja melalui berkaitan

dengan sikap pekerja atas pekerjaannya. Sikap tersebut berlangsung dalam aspek kognitif dan aspek perilaku. Aspek kognitif kepuasan adalah kepercayaan pekerja tentang pekerjaan dan situasi pekerjaan. Menurut Steve M Jex (2002) dalam Sinambela (2017). Berdasarkan wawancara yang dilakukan pada tanggal 31 Oktober terdapat beberapa kepuasan diantaranya : variasi tugas kerja, upah, promosi jabatan, rekan kerja mampu mempengaruhi kinerja.

Selain itu, dalam sebuah perusahaan diharapkan kepada karyawan memiliki hubungan yang positif antara pemimpin dan bawahannya. Menurut Kohler dan Ponkowski (1997) dalam Ali (2012) kepemimpinan transformasional didefinisikan sebagai suatu proses perubahan yang menginspirasi dan memberdayakan pengikut untuk mencapai tingkat yang lebih tinggi, untuk memperbaiki diri mereka sendiri dan untuk meningkatkan proses organisasi. Hal itu dapat memungkinkan proses yang menyebabkan pengikut untuk menerima tanggung jawab dan akuntabilitas untuk diri mereka sendiri dan proses yang mereka ditugaskan. Adapun 4 komponen kepemimpinan transformasional terdiri atas *Idealized Influence*, *Inspirational Motivation*, *Intellectual Stimulation* dan *Individualized Consideration*. Berdasarkan wawancara yang dilakukan pada tanggal 31 Oktober terdapat beberapa kriteria pemimpin transformasional yaitu toleransi yang tinggi terhadap ketidakpastian, energi yang terpelihara, nafsu untuk kualitas, ketabahan, pencitraan diri yang positif, kepercayaan, dan keinginan yang kuat untuk mempengaruhi yang lain.

Berkaitan dengan beberapa penelitian terdahulu diatas, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan melakukan penelitian pengembangan pada jurnal sebelumnya yang dilakukan oleh Putriyani dkk, (2017) dengan judul pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, kerjasama tim dan komunikasi terhadap kinerja karyawan. Dengan hasil kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu peneliti mengganti variabel kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan, kepuasan adalah cara seorang pekerja merasakan pekerjaannya Wexley dan Yulk (2005), dan ingin mengetahui hasil penelitian tentang kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja di teliti di Waroenk Ora Umum.

Dalam hal ini peneliti berharap bahwa penelitian yang dilakukan di Waroenk Ora Umum dapat bermanfaat bagi perusahaan serta mengetahui tingkat kinerja karyawan yang terdapat di Waroenk Ora Umum. Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka peneliti tertarik untuk mengkaji lebih dalam untuk dijadikan penelitian dengan judul: **PENGARUH KOMPENSASI, KEPUASAN KERJA, DAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Waroenk Ora Umum Purwokerto)**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Waroenk Ora Umum?
2. Apakah kepuasan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Waroenk Ora Umum?
3. Apakah kepemimpinan transformasional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Waroenk Ora Umum ?

## **C. Pembatasan Masalah**

Dalam melakukan penelitian ini, peneliti membatasi pada masalah, kompensasi, kepuasan kerja dan kepemimpinan transformasional pada Waroenk Ora Umum.

## **D. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Waroenk Ora Umum.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Waroenk Ora Umum.

3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Waroenk Ora Umum.

#### **E. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak berikut:

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan pertimbangan berkaitan dengan kompensasi, kepuasan kerja, dan kepemimpinan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi karyawan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

3. Pihak Lain atau pembaca

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan bagi pihak lain atau pembaca yang berkaitan dengan kinerja karyawan serta dapat memberikan manfaat bagi pihak lain atau pembaca dalam melakukan penelitian lanjutan.

4. Bagi penulis

Hasil penelitian ini menjadi bukti dari penerapan teori yang diperoleh selama proses perkuliahan, khususnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia dan sebagai syarat memperoleh Gelar Sarjana Manajemen S1 di Universitas Muhammadiyah Purwokerto