

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan ekonomi saat ini membuat persaingan usaha semakin ketat menuntut perusahaan untuk meningkatkan sumber daya yang dimiliki, salah satunya yaitu sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia merupakan salah satu peran penting dalam sebuah organisasi maupun perusahaan. Agar suatu perusahaan memiliki karyawan yang berkualitas maka perusahaan perlu menghargai segala aspek dalam diri karyawan. Dengan meningkatnya kinerja karyawan akan memberikan dampak positif dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, manajemen harus mempelajari sikap dan perilaku para karyawan untuk dapat meningkatnya kinerja mereka.

Kinerja karyawan sangat mempengaruhi dalam menentukan maju mundurnya suatu perusahaan. Hal ini sesuai dengan pendapat (Afandi, 2018) bahwa kinerja merupakan hasil yang didapat seseorang atau sekelompok orang setelah mereka bekerja dalam suatu perusahaan sesuai dengan tanggung jawab mereka guna mencapai tujuan perusahaan secara ilegal, menaati hukum yang berlaku serta sesuai dengan moral dan etika.

Restoran Ojju K-Food merupakan salah satu bisnis yang bergerak di bidang kuliner yang harus berkompetisi dalam dunia perkulineran yang semakin ketat. Untuk dapat bersaing, Ojju K-Food harus selalu meningkatkan kinerja karyawan secara efektif maupun efisien. Dalam hal ini, perusahaan diharuskan memberi kompensasi yang selayaknya kepada karyawan. Selain itu, kemampuan seorang pemimpin dalam mengarahkan dan memotivasi karyawan diperlukan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan. Serta dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan akan memotivasi mereka untuk meningkatkan kinerjanya termasuk dalam memberikan pelayanan terbaik untuk para pelanggan.

Ada beberapa faktor yang menjadi pengaruh kinerja, di antaranya adalah faktor kompensasi. Menurut (Liando et al., 2016), kompensasi

merupakan sesuatu yang diterima karyawan secara langsung maupun tidak langsung sebagai balas jasa dari perusahaan atas kinerja mereka. Tujuan perusahaan dalam memberikan balas jasa tersebut agar ikatan kerja sama antar perusahaan dan karyawan semakin kuat. (Nugraha & Tjahjawati, 2018) telah meneliti pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan yang menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kepemimpinan transformasional merupakan faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang dapat memotivasi karyawan, untuk dapat berkembang dan mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi dari yang diharapkan sebelumnya.

Menurut (Widayati et al., 2017), pemimpin transformasional merupakan pemimpin yang menginspirasi pengikutnya untuk mengesampingkan kepentingan pribadi demi kebaikan organisasi dan memiliki dampak yang luar biasa bagi pengikutnya. Kepemimpinan transformasional merupakan bentuk kepemimpinan yang diharapkan mampu menyeimbangkan cara berpikir dan cerminan paradigma baru di era globalisasi ini. Hal ini juga didukung oleh penelitian (Sugiono & Pratista, 2019) diketahui bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah faktor lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah alat dan bahan yang bersentuhan, lingkungan kerja dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, metode kerja dan organisasi kerja baik secara individu maupun kelompok. Lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Di sisi lain, lingkungan kerja yang tidak nyaman bagi karyawan akan menurunkan produktivitas karyawan (Nugroho et al., 2021). Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Nabawi, 2019) diketahui lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, ketika lingkungan kerja membaik maka kinerja karyawan juga

meningkat. Semakin baik lingkungan kerja yang ada pada perusahaan maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Penulis memperoleh beberapa data yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan Restoran Ojju K-Food Jakarta belum maksimal, yaitu rata-rata persentase pada data rekapitulasi nilai kinerja karyawan Restoran Ojju K-Food. Berikut data rekapitulasi persentase rata-rata nilai kinerja karyawan Restoran Ojju K-Food Jakarta tahun 2019-2021 berdasarkan indikator-indikator sebagai berikut:

Tabel 1.1
Kinerja Karyawan Restoran Ojju K-Food Jakarta
Tahun 2019-2021

No	Indikator Kinerja Karyawan	Presentase Bobot	Realisasi		
			2019	2020	2021
1.	Memiliki disiplin dan kehadiran yang baik dalam bekerja.	100%	85%	83%	81%
2.	Memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditentukan perusahaan.	100%	87%	84%	85%
3.	Memiliki tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan.	100%	86%	84%	83%
4.	Memiliki produktivitas kerja dan inovasi yang tinggi.	100%	84%	82%	85%
5.	Memiliki kelancaran komunikasi yang baik dengan pimpinan maupun sesama rekan kerja.	100%	85%	83%	85%
	Total		85,4%	83,2%	83,8%

Sumber: Restoran Ojju K-Food Jakarta

Pada tabel 1.1, pelaksanaan kegiatan SDM tahun 2019 sebesar 85,4% yang artinya kinerja karyawan cukup baik di Restoran Ojju K-Food

Jakarta, namun pada tahun 2020 terjadi penurunan pada presentase rata-rata rekapitulasi kinerja karyawan sebesar 83,2%. Di tahun selanjutnya yaitu 2021 terjadi peningkatan presentase menjadi 83,8%.

Terlihat bahwa kinerja perusahaan belum sepenuhnya terealisasi. Maka informasi ini menunjukkan bahwa terdapat adanya penurunan kinerja karyawan dan dapat disimpulkan Sumber Daya Manusia Restoran Ojju K-Food belum optimal. Penulis mengestimasi penurunan kinerja karyawan disebabkan oleh pengaruh kompensasi, kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja.

Bahwa ternyata terdapat pengaruh kompensasi yang tidak signifikan (Ningsih et al., 2021). Di dalam jurnal tersebut, disimpulkan bahwa hasil penelitian menunjukkan variabel kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, hasil penelitian (Asbari et al., 2020) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis tertarik untuk mempelajari dan meneliti tentang kompensasi, kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja dan kinerja karyawan Restoran Ojju K-Food Jakarta. Maka dari itu dalam skripsi ini penulis menggunakan judul **“Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Restoran Ojju K-Food Jakarta”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan asumsi di atas, masalah dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Restoran Ojju K-Food Jakarta?
2. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan Restoran Ojju K-Food Jakarta?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Restoran Ojju K-Food Jakarta?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah sebelumnya, tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk:

- a. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.
- b. Menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.
- c. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi para pemangku kepentingan, antara lain sebagai berikut:

a. Bagi Akademis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan pada penelitian selanjutnya mengenai masalah kompensasi, kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

b. Bagi Perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi perusahaan dalam hal yang berkaitan dengan tentang kompensasi, kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

