

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era globalisasi saat ini, perkembangan didunia semakin maju dan lingkungan bisnis yang semakin kompetitif, hal ini menyebabkan persaingan bisnis juga semakin ketat. Oleh karena itu, perusahaan harus mencoba untuk mengidentifikasi inovatif kompensasi strategi yang secara langsung mendorong meningkatkan kinerja organisasi. Maka dari itu sebuah organisasi harus memiliki manajemen, menurut (Hasibuan, 2018) menyatakan bahwa manajemen adalah ilmu dan seni mengelola proses penggunaan manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu.

Pada dasarnya perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas untuk mencapai tujuan perusahaan yang sudah ditentukan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia semaksimal mungkin. Hal ini disebabkan karena keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan akan ditentukan oleh factor manusia atau karyawan dalam mencapai tujuannya. Maka dapat disimpulkan Manajemen sumber daya manusia merupakan kunci yang menentukan berkembangnya perusahaan, dapat dilihat dari strategi yang mengelola orang-orang yang ada dalam suatu organisasi guna untuk mencapai tujuan bisnis atau usahanya. Maka dari itu dalam menjalankan tugasnya perusahaan harus membutuhkan karyawan yang memiliki tingkat kinerja yang tinggi. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang baik antara lain adalah motivasi, komunikasi, dan kompensasi serta faktor lain yang dapat mempengaruhi Manajemen sumber daya manusia.

kinerja karyawan pada dasarnya adalah bagian dari pekerjaan yang harus dilakukan individu sesuai dengan tugasnya sendiri, dan juga memiliki tanggung jawab sendiri, untuk berusaha mencapai tujuan utama perusahaan. organisasi atau perusahaan tanpa melanggar hukum, etika atau moral. Menurut (Hamali, 2016) Kinerja adalah hasil kerja yang erat kaitannya dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan pelanggan, dan kontribusi ekonomi. Hasil kinerja karyawan dapat dilihat dari perkembangan kerjanya, maka dari itu untuk meningkatkan kinerja karyawan sangat dibutuhkan motivasi karyawan yang tinggi. Motivasi dapat menjadi alasan seseorang untuk bekerja secara baik sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan dan target yang telah ditetapkan, misalnya gaji yang sesuai, pimpinan yang mengayomi, fasilitas kerja yang memadai, lingkungan kerja yang nyaman serta rekan kerja yang menyenangkan.

Kinerja karyawan terhadap perusahaan sering menjadi hal yang sangat penting didalam dunia kerja, karena setiap karyawan ingin karyawannya memiliki kinerja yang baik dalam bekerja. Agar terciptanya kinerja yang baik dikalangan karyawan, maka dari itu dibutuhkan motivasi, komunikasi, dan kompensasi.

Dari beberapa penelitian terdahulu terdapat beberapa variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain : Berdasarkan pandangan dari (Mathis & Jackson, 2016) mengungkapkan bahwa motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Besarnya kekuatan seseorang untuk melakukan suatu tugas atau mencapai suatu tujuan menunjukkan tingkat motivasinya. Kemudian menurut (Sutrisno, 2016) menyebutkan bahwa motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan kerja. Sedangkan Menurut (Rivai, 2015) motivasi adalah Seperangkat sikap dan nilai yang mempengaruhi seorang individu untuk mencapai sesuatu sesuai dengan tujuan pribadi.

Berdasarkan pandangan dari R. Supomo dan Eti Nurhayati, 2018 komunikasi adalah salah satu fungsi manajemen dan salah satu hal yang tidak dapat diabaikan dalam manajemen sumber daya manusia. Karena, seorang manajer yang berhasil salah satunya harus menguasai komunikasi yang handal, baik di kalangan internal maupun secara eksternal. Sedangkan Menurut (Himstreet & Baty, 2021) dalam Widyaningrum komunikasi adalah suatu proses pertukaran informasi melalui system yang biasa, baik dengan symbol, sinyal, maupun perilaku dan tindakan. Kemudian Menurut (Hutapea & Nuriانا, 2020) Komunikasi dapat diartikan sebagai proses transfer, pengertian dari seseorang kepada orang lain dalam bentuk suatu gagasan atau komunikasi. Maksud transfer bukan hanya tentang kata-kata yang digunakan dalam percakapan, tetapi juga tentang ekspresi wajah, intonasi, dll.

Berdasarkan pandangan dari (Kasmir, 2016) Kompensasi adalah kompensasi finansial dan non-finansial yang diberikan perusahaan kepada karyawannya. Kemudian Menurut (Bangun, 2012) bahwa Kompensasi adalah apa yang diterima karyawan untuk layanan yang mereka sumbangkan untuk pekerjaan mereka. Sedangkan Menurut (Sanusi et al., 2018) kompensasi adalah salah satu cara peningkatan prestasi karena kompensasi ini bersifat motivasi dan juga apresiasi dalam pekerjaan yang telah diselesaikan .

Subjek dari penelitian ini adalah karyawan Cafe Holywings Gold di Surabaya, Holywings berdiri pada tahun 2014 yang awalnya didirikan oleh PT. Aneka Bintang Gading. Perusahaan tersebut diketahui memiliki tiga produk, yakni Holywings Bar, Holywings Club dan Holywings Restaurant. Namun dibalik nama besarnya, Holywings awalnya memulai bisnis kuliner dari sebuah Kedai yang menjual nasi goreng yang bernama Kedai Opa di Kelapa Gading, Jakarta Utara dan akhirnya berdiri secara resmi pada tahun 2015 dengan nama Holywings dan juga merupakan bisnis yang bergerak di

bidang food and beverage (F&B) yang tersebar di beberapa kota, yakni Jakarta, Bekasi, Tangerang, Bogor, Makassar, Manado, Pekanbaru, Medan, Surabaya, Yogyakarta, Bandung, hingga Semarang. Holywings memiliki tingkat pertumbuhan yang sangat baik hal ini diyakini dengan banyaknya para anak muda maupun orang dewasa yang sering berkunjung dan dengan banyaknya cabang baru yang dibentuk dan semakin meluasnya cabang Holywings. Jumlah karyawan yang bertugas di cafe Holywings Gold Surabaya adalah 50 orang.

Cafe Holywings Gold merupakan bisnis yang bergerak di bidang food and beverage dan berdiri pada tahun 2014 yang awalnya didirikan oleh PT. Aneka Bintang Gading (Holywings Group). Beralokasi pertama kali di Jalan Boulevard Raya Blok QA5 No. 8, Kelapa Gading Barat, Jakarta Utara, yang saat ini sudah tidak beroperasi lagi. Nama Holywings diberikan oleh bapak Ivan Tanjaya selaku founder dari Holywings. Dengan diberikan nama Holywings bapak Ivan berharap Holywings dapat selalu ramai dikunjungi oleh masyarakat dan juga dapat terus maju kedepannya. Namun dibalik nama besarnya, Holywings awalnya memulai bisnis kuliner yang menjual nasi goreng yang bernama Kedai Opa di Kelapa Gading, Jakarta Utara dan akhirnya berdiri secara resmi pada tahun 2015 dengan nama Holywings. Holywings saat ini memiliki kurang lebih 15 cabang di seluruh Indonesia dan hampir setiap tahunnya Holywings akan menambah jumlah outlet-nya.

Subjek dari penelitian ini adalah karyawan Cafe Holywings Gold di Surabaya, Perusahaan tersebut diketahui memiliki tiga produk, yakni Holywings Bar, Holywings Club dan Holywings Restaurant. Holywings memiliki tingkat pertumbuhan yang sangat baik hal ini diyakini dengan banyaknya para anak muda maupun orang dewasa yang

sering berkunjung dan dengan banyaknya cabang baru yang di bentuk dan semakin meluasnya cabang Holywings. Jumlah karyawan yang bertugas di cafe Holywings Gold Surabaya adalah 50 orang.

Fenomena yang terjadi pada Cafe Holywings Gold di Surabaya adalah masalah penurunan kinerja yang berdasarkan hasil observasi awal dan wawancara pada perusahaan tersebut dicurigai permasalahan karyawan yang terjadi diakibatkan oleh beberapa faktor. Penurunan kinerja karyawan disebabkan karena masih kurangnya motivasi yang dimiliki oleh karyawan baik yang berasal dari dirinya sendiri maupun rekan kerja serta manager. Hal tersebut terjadi karena padatnya jadwal karyawan sehingga waktu untuk saling memotivasi satu sama lain hampir tidak ada.

Permasalahan lain yang sering terjadi adalah komunikasi antara manager dan karyawan. Komunikasi sangat membantu perkembangan motivasi karena penyampaian yang baik, maka perintah atau arahan pimpinan mengenai apa, bagaimana, kapan, dan dengan cara apa karyawan bekerja menjadi lebih jelas mereka mampu memperbaiki kinerjanya sesuai standar yang ditetapkan perusahaan. Observasi dan wawancara awal yang dilakukan menunjukkan adanya penurunan kinerja karyawan yang terjadi pada Cafe Holywings Gold berkaitan dengan kompensasi berupa bonus dan tunjangan yang dirasa tidak sesuai dengan resiko dan tanggung jawab yang di bebaskan perusahaan serta kebutuhan karyawan semakin tinggi.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengikat judul **“PENGARUH MOTIVASI, KOMUNIKASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CAFE HOLYWINGS DI GOLD SURABAYA”**

1.2 Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang diatas maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Cafe Holwings Gold di Surabaya ?
2. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Cafe Holywings Gold di Surabaya?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Cafe Holywings Gold di Surabaya?
4. Apakah motivasi, komunikasi, dan kompensansi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Cafe Holywings Gold di Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan dari dilakukannya penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Café Holywings Gold di Surabaya.
2. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada Cafe Holywings Gold di Surabaya
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Cafe Holywings Gold di Surabaya.
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi, komunikasi, dan kompensansi terhadap kinerja karyawan pada Cafe Holywings Gold di Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian adalah hasil dari tercapainya tujuan penelitian. Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Penulis

Melalui penelitian ini penulis dapat memperoleh wawasan dan pengetahuan baru serta memenuhi syarat untuk menyelesaikan gelar sarjana di perkuliahan.

2. Bagi Perusahaan

Diharapkan peneliti ini dapat memberikan masukan kepada perusahaan untuk memberikan motivasi, komunikasi, dan kompensasi

3. Bagi program Studi Manajemen

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan dibidang manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia.

4. Bagi Pihak-Pihak Lain

Diharapkan sebagai bahan informasi yang dapat dijadikan sebagai bahan rujukan penelitian ini lebih lanjut dan menambah serta meningkatkan wawasan ilmu pengetahuan bagi penulis lain yang meneliti permasalahan yang sama.

1.5 Batasan Masalah

Pada penelitian ini dilakukan batasan masalah agar penelitian dapat dijalankan sesuai dengan apa yang diinginkan. Batasan masalah yang ada pada penelitian yaitu :

1. Motivasi, komunikasi, kompensasi, dan kinerja karyawan yang menjadi variabel penelitian

2. Semua karyawan Cafe Holywings Gold Surabaya dijadikan responden penelitian ini.

