

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada industri usaha saat ini, *coffee shop* menjadi salah satu bentuk usaha yang cukup diminati oleh para pengusaha sebagai produsen maupun masyarakat luas sebagai konsumen. Hal ini terbukti dengan banyaknya *coffee shop* yang berkembang di berbagai kota yang ada di Indonesia. Dalam menjalankan bisnis *coffee shop* ini, para pemilik *coffee shop* harus bersaing dengan banyaknya *coffee shop* lain, oleh sebab itu pemilik usaha *coffee shop* dituntut untuk memiliki strategi bisnis yang baik serta memiliki inovasi dan kreativitas dalam mengelola setiap komponen yang mendukung berjalannya bisnis *coffee shop* ini.

Sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam menjalankan suatu bisnis tak terkecuali pada bisnis *coffee shop*. Selain memperhatikan pelayanan pada konsumen sebagai strategi dalam menjalankan usaha *coffee shop*, para pemilik usaha *coffee shop* juga perlu memperhatikan kinerja karyawan yang bekerja pada *coffee shop*. Kesejahteraan karyawan, dapat menjadi salah satu tolak ukur sejauh mana kinerja karyawan dapat bekerja dengan baik pada usaha *coffee shop* ini. Banyak yang dapat dilakukan oleh para pemilik usaha *coffee shop* untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan, salah satunya dengan pemberian kompensasi. Menurut Azizka Rizqy Pratama (2020) pemberian kompensasi pada karyawan menjadi salah satu bentuk untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan. Pemberian kompensasi yang tepat baik bagi keinginan karyawan maupun

kemampuan perusahaan mampu menciptakan hubungan kerjasama yang sehat untuk kemajuan kinerja perusahaan. Selain itu, kompensasi yang sesuai dengan keinginan karyawan atas pekerjaannya dapat memacu semangat karyawan untuk bekerja lebih baik lagi dari waktu ke waktu sehingga memberikan pengaruh positif bagi peningkatan hasil kerja karyawan.

Pada penelitian lain terkait kompensasi, Mutiasari, Guntoro (2020) menjelaskan bahwa kompensasi sendiri dibagi menjadi dua macam, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kompensasi finansial pada prinsipnya adalah imbalan yang diterima karyawan untuk dirinya sendiri. Biasanya imbalan ini merupakan nilai positif atau rasa puas karyawan terhadap dirinya sendiri karena telah menyelesaikan suatu tugas yang baginya cukup menantang berupa gaji pokok upah lembur, pembayaran insentif, tunjangan, bonus. Sedangkan kompensasi non finansial terdiri atas kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan atau fisik dimana orang itu bekerja, yang biasanya berupa promosi, tantangan pekerjaan, tanggung jawab, lingkungan dan rekan kerja yang menyenangkan.

Pemberian kompensasi menjadi salah satu faktor untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan yang akan berdampak pada kinerja karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan. Menurut Abdullah et al (2019) dengan pentingnya seorang individu dalam organisasi pekerjaan serta perusahaan perlu memberikan perhatian lebih terhadap pekerja agar lebih maksimal dalam mengerjakan tugas di perusahaan dan organisasi, karena kompensasi dianggap sebagai motivasi yang layak bagi seorang pekerja. Pada bisnis *coffee shop* sendiri

banyak karyawan yang bekerja secara *Part time* atau hanya bekerja selama 8 jam kerja. Berdasarkan pengamatan penulis pada beberapa karyawan *coffee shop* yang ada di Surakarta, pemberian kompensasi berupa gaji masih di bawah Upah Minimum Regional (UMR). Para pemilik *coffee shop* biasanya menentukan beberapa kriteria dalam pemberian kompensasi untuk karyawan, oleh sebab itu karyawan yang bekerja sebagai *waiter* dan yang bekerja sebagai barista menerima sejumlah kompensasi yang berbeda satu dengan yang lain.

Selain kompensasi, disiplin kerja menjadi salah satu aspek yang berpengaruh dalam menjalankan suatu bisnis. Menurut Liyas & Primadi (2017) disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan perusahaan maupun bagi karyawan. Bagi perusahaan adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal dan target perusahaan akan tercapai. Berdasarkan pengamatan penulis pada beberapa *coffee shop* yang ada di Surakarta, karyawan yang bekerja biasanya terbagi menjadi dua *shift*, dimana dalam satu *shift* terdapat 8 jam kerja. Melihat hal ini, tentu dalam pelaksanaannya diperlukan kedisiplinan karyawan untuk bekerja sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan agar *coffee shop* dapat berjalan dengan baik. Pada penelitian lain tentang disiplin kerja karyawan pada *coffee shop* menurut Respati, (2021) disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Di samping itu, disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk

mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Menurut Bachtiar Arifudin Husain (2018) disiplin kerja merupakan suatu bentuk upaya pegawai yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga perilaku karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan lain serta meningkatkan prestasi kerja. Adanya disiplin kerja dalam menjalankan suatu bisnis dapat mencerminkan kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Catherine Purnama dan Sesilya Kempa (2016) menyatakan bahwa pemahaman tanggung jawab seperti kedisiplinan kerja dinilai sangat memberi dampak bagi kinerja karyawan perusahaan. Pengelolaan kedisiplinan kerja yang baik maka akan menghasilkan kepatuhan karyawan terhadap peraturan yang ada dalam perusahaan. Menurut Muchran & Hidayat (2019) disiplin dapat mencerminkan tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan. Hal ini mendorong semangat kerja, dan dapat membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan serta masyarakat. Peran disiplin kerja ini sangat penting bagi tingkat kemajuan perusahaan. Dengan melaksanakan disiplin kerja yang baik maka akan menghasilkan karyawan yang bertanggung jawab serta mampu bekerja secara efektif dan efisien.

Pengalaman kerja mejadi salah satu hal penting yang harus dimiliki oleh seorang karyawan. Ini dikarenakan, pengalaman kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan akan berdampak pada kinerjanya dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Pitriyani et al (2019) menjelaskan bahwa penggunaan tenaga kerja

yang efektif dan terarah merupakan kunci kearah peningkatan kinerja karyawan. Upaya untuk menciptakan kinerja karyawan yang baik bukanlah hal yang mudah, karena kenyataannya masih banyak para tenaga kerja yang belum menguasai keterampilan manajemen dan keahliannya dalam pekerjaannya. Penyebabnya antara lain adalah pengalaman kerja, pengalaman kerja merupakan salah satu kunci untuk meningkatkan produktivitas kerja seorang karyawan. Karena apabila seorang mempunyai pengalaman kerja yang cukup maka pengalaman tersebut menjadi modal untuk masa depan karyawan tersebut. Namun sampai saat ini masih banyak para karyawan yang tidak memiliki pengalaman kerja yang cukup sehingga karyawan tersebut masih butuh waktu untuk menyesuaikan diri dalam pekerjaannya. Menurut Romauli Situmeang (2017) pengalaman kerja merupakan modal dari karyawan itu sendiri terdiri dari suatu kemampuan yang di dapat dari suatu proses pembentukan dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan dalam menjalankan tugas yang diembannya.

Observasi awal peneliti melalui wawancara pada beberapa karyawan *Coffee shop* di Surakarta, masih terdapat banyak karyawan yang belum memiliki pengalaman dalam industri usaha *Coffee shop*. Hal ini berdampak pada penempatan posisi kerja karyawan, dimana karyawan yang belum memiliki pengalaman kerja sebagai barista, akan di tempatkan pada posisi *waiter* sedangkan untuk karyawan yang memiliki pengalaman kerja akan di tempatkan pada posisi barista. Pengalaman kerja ini biasanya di buktikan dengan sertifikat barista yang bisa di dapatkan dengan mengikuti pelatihan atau kursus yang diselenggarakan oleh lembaga resmi untuk profesi barista. Selain sertifikat barista, pengalaman

kerja pada *Coffee shop* dapat diperoleh dari pekerjaan karyawan pada *Coffee shop* sebelumnya. Selain berdampak pada penempatan posisi kerja, pengalaman kerja juga berdampak pula pada seberapa banyak jumlah kompensasi yang diterima oleh karyawan.

Menurut Wanceslaus Bili, Erwin Resmawan (2018) pengalaman akan membentuk pengetahuan dan ketrampilan serta sikap yang lebih menyatu pada diri seseorang, jika bidang pekerjaan yang ditangani selama masih bekerja merupakan bidang yang sejenis yang pada akhirnya akan membentuk spesialisasi pengalaman kerja diperoleh selama seseorang bekerja pada suatu perusahaan dari mulai masuk hingga saat ini. Pengalaman kerja berkaitan dengan pengembangan karir karena dengan memiliki banyak pengalaman kerja akan membantu seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugasnya tanpa perlu menunggu perintah, selain itu pengalaman kerja juga mempermudah karyawan atau pegawai mengerjakan tugas-tugas yang diberikan karena sudah memiliki kemampuan yang didapat dari pengalaman-pengalaman bekerja sebelumnya.

Pada penelitian lain Ratu et al (2020) menjelaskan, pengalaman kerja dijadikan suatu pedoman seorang pegawai dapat meletakkan diri pada kondisi yang tepat, berani mengambil konsekuensi serta percaya diri dalam menantang pertentangan dengan penuh kewajiban dan juga dapat berkomunikasi tepat dengan seluruh pihak untuk tetap memperhatikan kreativitas kinerja serta menciptakan pribadi yang kompeten dalam bidangnya. Menurut Wanceslaus Bili, Erwin Resmawan (2018) banyak sedikitnya pengalaman kerja akan menentukan bagaimana kualitas dan produktivitas seseorang dalam bekerja, artinya mudah

sukarnya atau cepat lambatnya seseorang dalam mengerjakan suatu pekerjaan akan dipengaruhi oleh seberapa banyak orang tersebut telah memiliki pengalaman kerja dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka penulis memiliki ketertarikan untuk meneliti mengenai **ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan *Coffee Shop* di Surakarta)**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan *Coffee Shop* di Surakarta?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan *Coffee Shop* di Surakarta?
3. Bagaimana pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan *Coffee Shop* di Surakarta?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan *Coffee Shop* di Surakarta.

2. Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan *Coffee Shop* di Surakarta.
3. Menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan *Coffee Shop* di Surakarta.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi terkait pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan *Coffee Shop* di Surakarta agar dapat digunakan dalam peningkatan kinerja para karyawan.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu rujukan bagi peneliti selanjutnya, khususnya mengenai pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.