

BAB I

PENDAHULUAN

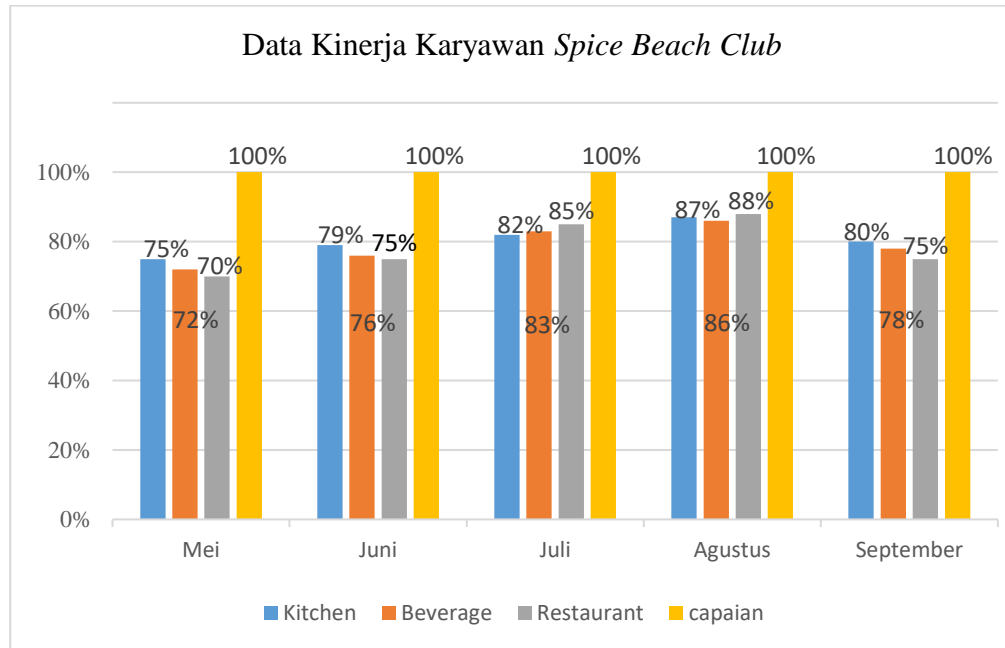
1.1 Latar Belakang Masalah Penelitian

Pada dasarnya, sebuah restoran mempunyai aspek yang dibuat guna diperluaskan restoran tersebut, yakni olahan yang bisa dikonsumsi, layanan serta keramahan staf. Pandangan Soekresno (2000) diperhatikan pada cara pengolahan serta pelayanannya, restoran mampu digolongkan pada tiga jenis: formal, informal, dan khusus. (1) Restoran formal ialah industri administrasi olahan bisa dikonsumsi yang diatur melalui industri serta ahli disertai layanan terkhusus, misalnya seperti super club, restoran eksekutif, restoran fine dining, dan ruang makan utama. (2) Restoran informal ialah industri administrasi olahan bisa dikonsumsi yang diatur melalui industri serta ahli yang prioritasnya adalah kegesitan layanan, kenyamanan serta kuantitas layanan konsumen secara cepat, misalnya kedai kopi, kafetaria, restoran cepat saji, dan bar makanan ringan. (3) Restoran khusus ialah industri administrasi olahan bisa dikonsumsi yang diatur dengan komersial serta ahli melalui penyediaan hidangan terkhas serta mengikuti cara layanan terkhas wilayah khusus, misalnya: restoran Italia, restoran Thailand, restoran Korea, dan lainnya.

Berikutnya, SDM pun menjadi komponen penggerak serta penunjuk seluruh organisasi dalam mencapai kemajuan atau tujuannya (Ekhsan, 2019). Ditujukan guna memperkuat kepercayaan perwakilan, keterkaitan kerja yang menjadikan keberuntungan antara organisasi dan karyawan sangatlah penting. Pegawai menyalurkan kontribusi positif terhadap pertumbuhan bisnis melalui pekerjaan mereka, dan bisnis memberikan kompensasi yang sesuai atas kontribusi mereka.

Setiap SDM pada suatu bisnis/organisasi hendaknya diterapkan sebaik mungkin, serta bisnis tersebut merasa berhutang budi dengan menyalurkan kompensasi secara penuh guna memberikan inspirasi yang lebih baik untuk lebih mengembangkan kinerja pekerja (Dahlia, 2022).

Penelitian ini dilakukan pada salah satu restaurant di Buleleng yang bernama *Spice Beach Club* yang berada di kawasan Pantai Lovina, tepatnya berada Jalan raya Singaraja - Seririt No. 224, Br. Bunut Panggang, Desa Kaliasem – Lovina, Buleleng, Bali. *Spice Beach Club* merupakan sebuah restoran atau suatu area dengan penyajian olahan bisa konsumsi secara melengkap disertai bermacam sarana dengan kenyamanan yang menyebabkan pengunjung yang berkumjung bisa merasakan kenyamanan ketika mengkonsumsi hidangannya. Berikutnya, para tamu di *Spice Beach Club* seringkali diberikan layanan dari pegawai berkonstum serta pesanannya segera diproses dari *chef professional*. Para tamu internasional maupun domestik yang berdatangan di Lovina saat ini lebih memilih *Spice Beach Club* sebagai tempat makan malam. Karena *Spice Beach Club* juga mengutamakan kualitas kinerja karyawan, karena dengan karyawan yang baik merupakan salah satu aset berharga dengan kewajiban pengelolaannya secara optimal dari usahanya supaya mampu menyalurkan keikutsertaan secara baik pula (Siregar, 2019).



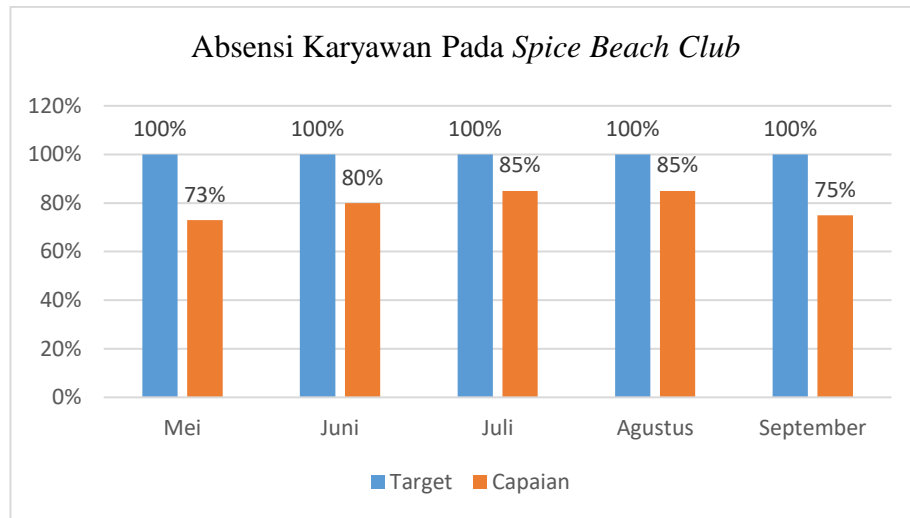
Gambar 1. 1

Data Kinerja Karyawan *Spice Beach Club*

Sumber: Hasil Observasi Awal

Berdasarkan hasil pendahuluan yang dilakukan kepada manager dan karyawan pada *Spice Beach Club* pada gambar 1.1, memperlihatkan bahwasanya kinerja/performa yang dicapai pegawai melalui fluktuasi standar kinerja yang diharapkan. Penurunan kinerja ini diduga karena jumlah jam kerja pada karyawan melebihi dari 8 jam kerja dan kompensasi yang di terima tidak berdasar pada perolehan kerjanya, sehingga menyebabkan motivasinya kurang untuk menambah kinerja dirinya dengan berpengaruh terhadap absensi pada karyawan yang dapat di lihat pada gambar A.2 bahwa karyawan tidak pernah memenuhi target. Sehingga kinerja karyawan *Spice Beach Club* belum tercapai. Permasalah ini seharusnya difokuskan bagi kemanajemenan perusahaan guna memberi penjagaan konstan dan mensejahterakannya dengan menambah kinerja karyawan. Penambahan kinerja ajib

dilaksanakan sebab terdapatnya perbedaan pada pengharapan hasil kerjanya dengan apa yang ada di lapangan.



Gambar 1. 2

Absensi Karyawan Pada *Spice Beach Club*

Sumber: Hasil Observasi Penelitian

Berdasarkan Gambar 1. 2 dapat dilihat bahwa *Spice Beach Club* mengalami fluktuasi absensi karyawan yang diduga diakibatkan dari penurunan kinerja karyawan yang dimana Pada bulan Mei capaian absensi pada *spice beach club* belum mencapai target yaitu sebesar 73%. Lalu pada bulan Juli dan Agustus pencapaian absensi meningkat sebesar 5%. Namun pada bulan September pencapaian absensi mengalami penurunan sebesar 10%, sasaran perusahaan juga tak sempat tersentuh. Keadaannya memperlihatkan perusahaannya memiliki masalah pada absensi pegawainya.

Dengan perancangan sumber daya manusia secara intensif maka taraf kinerja karyawan bisa pula meningkat bersignifikan. Evaluasi kinerja karyawan sangat penting dalam menilai pelaksanaan dalam suatu organisasi. Kompensasi, yang selaras dengan hasil yang dicapai, berfungsi sebagai insentif utama yang

diberikan oleh perusahaan. Hal ini tidak hanya mencerminkan kontribusi setiap karyawan terhadap prospek pekerjaan tetapi juga membangun saluran komunikasi yang efektif antara supervisor dan staf, sehingga menumbuhkan lingkungan kerja yang kohesif (Diansyah, 2020). Kinerja mencakup mutu serta jumlah kerja yang dilaksanakan tiap karyawan ketika memenuhi kewajibannya. Selain itu mencerminkan perkembangan pekerjaan individu dari waktu ke waktu, diperlukan pemantauan berkelanjutan untuk memastikan keselarasan dengan harapan organisasi (Syafira, 2021). Tercapainya pelaksanaan suatu tindakan atau kebijakan dalam rangka meraih tujuan, target, misi, serta visi organisasi dikenal dengan istilah kinerja.

Serta diimbangi dengan pemberian kompensasi yang tepat itu ialah suatu bagian krusial untuk pegawai sebab kompensasi bagi karyawan memiliki keberpengaruh pada perilaku serta kinerja mereka. Dominannya, bisnis berkeyakinan dari penghasilan, upah ataupun penggajian ialah faktor pertama sebagai mempengaruhi kinerja pegawainya terluar dari tambahan, imbalan, kesehatan yang ditunjang, dana makan, dana cuti ataupun lainnya. Dan dengan memberikan insentif secara tepat dan pantas bersesuaian pada kecakapan, kapasitas, landasan pendidikan dan moralnya, hal ini juga dapat berguna untuk meningkatkan pemahaman pekerja terhadap tanggung jawab pekerjaan mereka sehingga tidak ada rasa iri antar pekerja dengan asumsi ada perbedaan gaji yang mereka terima. (Agustinus, 2020). Penyaluran kompensasi dari perusahaan ada bentuk kompensasi yang diberikan yaitu. kompensasi bentuk langsung yang berupa pengkajian serta pengupahan, serta kompensasi tak langsung yang berupa layanan serta kelebihan. Selanjutnya, ada jenis pembayaran finansial dan *non-financial*,

jenis pembayaran finansial adalah sebagai kompensasi, imbalan, tambahan serta komisi. Sementara itu, pembayaran *non-financial* adalah melalui penyuluhan, kewenangan serta kewajiban, serta hibah untuk pelaksanaan sekaligus tempat kerja pendukungnya (Ardini, 2021).

Selain itu, inspirasi tentunya juga dapat berdampak pada presentasi yang dipersembahkan sumberdaya manusia kepada organisasi. Salah satunya dengan dukungan tenaga yang muncul dari inspirasi kerja yang tentunya akan membuat terjalinnya hubungan baik antara perwakilan dan organisasi. Jadi dengan pemberian motivasi dan kompensasi yang tepat dan sesuai maka dapat mendorong kinerja karyawan pada usahanya meningkat, sebabselain bantuan moral, pekerja juga ingin memenuhi kebutuhan sehari-harinya melalui gaji yang didapat dari organisasi. Pegawai nantinya bisa amat bersemangat bila performanya bagus perusahaan mempersembahkan kompensasi sesuai pengharapannya. Selanjutnya, motivasi juga mampu tervisualisasi pada karakter karyawannya (Wijaya, 2015). Inspirasi bekerja ini bisa dipengaruhi oleh beberapa sudut pandang, misalnya dedikasi yang representatif, ketentuan kehidupan, keinginan meraih suatu fokus, serta sejumlah variabel lain. Tetapi dalam beberapa kasus, inspirasi kerja berdampak buruk pada perwakilan karena ada motivasi untuk menjadi pekerja terbaik, juga digunakan cara-cara yang tidak dapat dipercaya, seperti membunuh kepribadian lawan, dalam hal ini lawan yang dimaksud adalah kolaborator perwakilan. Akibatnya, ketika karyawan termotivasi dalam bekerja, maka mereka akan memberikan upaya terbaiknya untuk meningkatkan kinerja dirinya serta kemampuan, keterampilan, dan moralnya agar dapat mempengaruhi kinerja organisasi. Oleh karena itu, peningkatan kinerja karyawan secara efektif dan efisien dapat dilakukan dengan

memastikan bahwa setiap sumber daya manusia di perusahaan menerima kompensasi yang tepat dan termotivasi untuk bekerja. (Agustinus, 2020).

Perolehan diatas selaras bersama perolehan Sinaga (2020) Hasil penelitiannya bahwasanya kompensasi berpositif serta bersignifikan memengaruhi kinerja karyawan. Hal yang sama juga diperoleh dari penelitian Anas (2021) Perolehannya menunjukkan bahwanya motivasi serta kompoensasi memegang kebepengarungan untuk kinerja karyawan secara parsial dan juga simultan. Studi meneliti dari Erni (2020) yang memperoleh motivasi kerja berpositif serta bersignifikan memengaruhi kinerja pegawai ditambah dengan kompensasi yang juga mengambil peran yang sama. Tetapi berbeda dengan kajian oleh Sari (2020) mendapatkan perolehan bahwasanya kompensasi dan motivasi tak besignifikan memengaruhi kinerja karyawan. Kecocokan temuan pun di peroleh oleh Trifena (2020) dengan mendapatkan hasil bahwasanya motivasi tidak memengaruhi kinerja karyawan.

Berdasar permasalahan diatas dan *riset gap* sudah dipaparkan sebelumnya, maka penulis mengangkatnya dalam penyusunan skripsi mengenai **"Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada (*Spice Beach Club*)"**

1.2 Identifikasi Masalah

Permasalahan penelitian berikut dengan *Spice Beach Club* dapat diidentifikasi berdasarkan berdasarkan penejelasan latar belakang penelitian sebelumnya:

1. Terjadinya fluktuasi kinerja karyawan pada *spice beach club* pada bulan Mei sampai dengan September

2. Terjadinya fluktuasi absensi yang disebabkan oleh kinerja karyawan yang di dapatkan tidak stabil serta kurangnya motivasi.
3. Terjadinya kesenjangan dari penelitian-penelitian sebelumnya (*research gap*) tentang pengaruh kompensasi serta motivasi kerja pada kinerja karyawan dengan menunjukkan inkonsistensi hasil penelitian.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasar pengidentifikasi masalahnya yang terjadi pada *Spice Beach Club*, maka pada penelitian ini semata-mata difokuskan pada cakupan tiga variabel, yakni Kompensasi serta Motivasi menjadi variabel bebas serta Kinerja Karayawan menjadi variabel terikat. Dengan demikian pelaksanaan penelitian ini bertajuk “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan *Spice Beach Club*”.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasar konteks masalahnya penelitian diatas yang menjadi perumusan masalahnya, yaitu:

1. Apakah kompensasi dan motivasi kerja memengaruhi kinerja karyawan *Spice Beach Club*?
2. Apakah kompensasi memengaruhi kinerja karyawan *Spice Beach Club*?
3. Apakah motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan *Spice Beach Club*?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasar perumusan masalahnya, maka dapat ditetapkan tujuan penelitian yakni, untuk:

1. Mengetes pengaruh kompensasi serta motivasi kerja pada kinerja karyawan *Spice Beach Club*.
2. Menguji pengaruh kompensasi pada kinerja karyawan *Spice Beach Club*.
3. Menguji pengaruh motivasi kerja pada kinerja karyawan *Spice Beach Club*.

1.6 Manfaat Penelitian

Perolehan setelahnya dilakukan kegiatan meneliti ini dipanjatkan harapan mampu mempersembahkan manfaat berikut.

1) Manfaat teoretis

Penelitian yang dijalankan harapannya mampu menjadi dasar mengembangkan teori serta kecakapan penganalisisan sehingga faedah ini mampu menyalurkan teori yang dikaji. Pada kajian ini nantinya mempersembahkan benefit terkait keilmuan beserta penggunaan konsep yang bisa meningkatkan wawasan serta keilmuan terkait segala pilihan teorinya.

2) Manfaat praktis

Penelitian yang dijalankan harapannya mampu menjadi rujukan menyelesaikan masalah di *Spice Beach Club*. Sasaran penelitian inipun nantinya menyajikan kebaruaran pandangan disertai pengharapan *Spice Beach Club* mampu meningkatkan penjualan dan menambah kualitas Sumber Daya Manusiannya.