

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

*Restaurant* merupakan salah satu bisnis jasa yang sangat berpengaruh di dalam kehidupan sehari-hari. Selain fungsi utamanya untuk menyediakan makanan, *restaurant* juga memberikan pelayanan berupa *service*. Untuk dapat memastikan bahwa sebuah *restaurant* dapat memberikan *service* yang diinginkan oleh tamu, *restaurant* membutuhkan karyawan sebagai instrumen penting dalam proses operasional. Berdasarkan Kamus Besar Bahasa Indonesia, karyawan merupakan orang yang bekerja pada suatu lembaga dengan mendapat gaji atau upah. Maka dari itu, peningkatan kinerja dan kepuasan karyawan juga menjadi aspek penting di dalam bisnis *restaurant*. Aspek yang dapat menentukan kinerja karyawan salah satunya adalah kompensasi. Menurut Handoko (2001:155), kompensasi bertujuan untuk memberikan timbal balik kepada karyawan karena sudah bekerja serta bertujuan untuk memberikan motivasi kepada karyawan. Berdasarkan pernyataan tersebut, dapat diketahui bahwa kompensasi dapat menentukan motivasi pada karyawan yang nantinya dapat berdampak kepada kinerja karyawan pada perusahaan tersebut. Menurut Rachmawati (2008:143), kompensasi yang diberikan kepada karyawan juga memiliki tujuan untuk meningkatkan motivasi kepada karyawan dalam proses peningkatan prestasi, efisiensi dan efektivitas karyawan selama bekerja.

Menurut Rivai & Basri (2004:16), kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan perusahaan berdasarkan hak dan kewajiban karyawan dalam proses mencapai tujuan perusahaan sesuai legal dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Karyawan akan dapat mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan apabila perusahaan tersebut mampu memberikan hak karyawan berupa kompensasi. Kompensasi biasanya diberikan perusahaan kepada karyawan melalui *human resources department* yang merupakan divisi yang bertanggung jawab terhadap kegiatan perencanaan, seleksi, pelatihan, penempatan, pemberian kompensasi, pengembangan, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia untuk tercapainya berbagai tujuan individu, masyarakat, pemerintah dan perusahaan yang bersangkutan (Sihotang, 2007:9). Maka dari itu, peran *human resources* dalam menjembatani pihak karyawan dan perusahaan sangat diperlukan terutama dalam proses pemberian dan penerimaan kompensasi.

Berdasarkan data yang didapat dari *Human Resources* Plataran Jakarta diketahui masih banyak karyawan yang perlu meningkatkan kinerjanya. Hal tersebut dapat diketahui berdasarkan data absensi *staff* Plataran Jakarta sebagai berikut:

**TABEL 1.1**  
**DATA TOTAL ABSENSI KARYAWAN PLATARAN JAKARTA**  
**PERIODE FEBRUARI – MEI 2021**

Bulan	Keterangan
-------	------------

	<b>Sakit</b>	<b>Izin</b>
Februari	9	10
Maret	5	12
April	16	7
Mei	13	9
<b>TOTAL</b>	<b>43</b>	<b>38</b>

Sumber: Data *Human Resources* Plataran Jakarta, 2021

Berdasarkan data absensi yang tertera di atas, dapat dilihat masih ada beberapa karyawan yang sakit dan izin yang mengindikasikan motivasi karyawan dalam bekerja yang cukup rendah. Selain itu, berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan *human resources supervisor* diketahui bahwa terdapat penilaian kinerja pada karyawan Plataran dengan hasil yang kurang memuaskan. *Human resources supervisor* juga sering mendapatkan keluhan mengenai pembagian tugas yang kurang merata pada setiap karyawan yang sedang bertugas. Dari data yang didapatkan melalui *human resources department* di Plataran Jakarta, salah satu penyebab yang dapat mempengaruhi motivasi dan kinerja karyawan di Plataran Jakarta adalah kurangnya apresiasi perusahaan kepada karyawan dalam bentuk kompensasi yang sesuai dengan waktu dan pengorbanan karyawan terhadap perusahaan. Hal tersebut juga dapat dilihat dari data *turn over* karyawan setiap bulannya yang terjadi di Plataran Jakarta, yaitu:

**TABEL 1.2**

**DATA TURN OVER KARYAWAN PLATARAN JAKARTA**

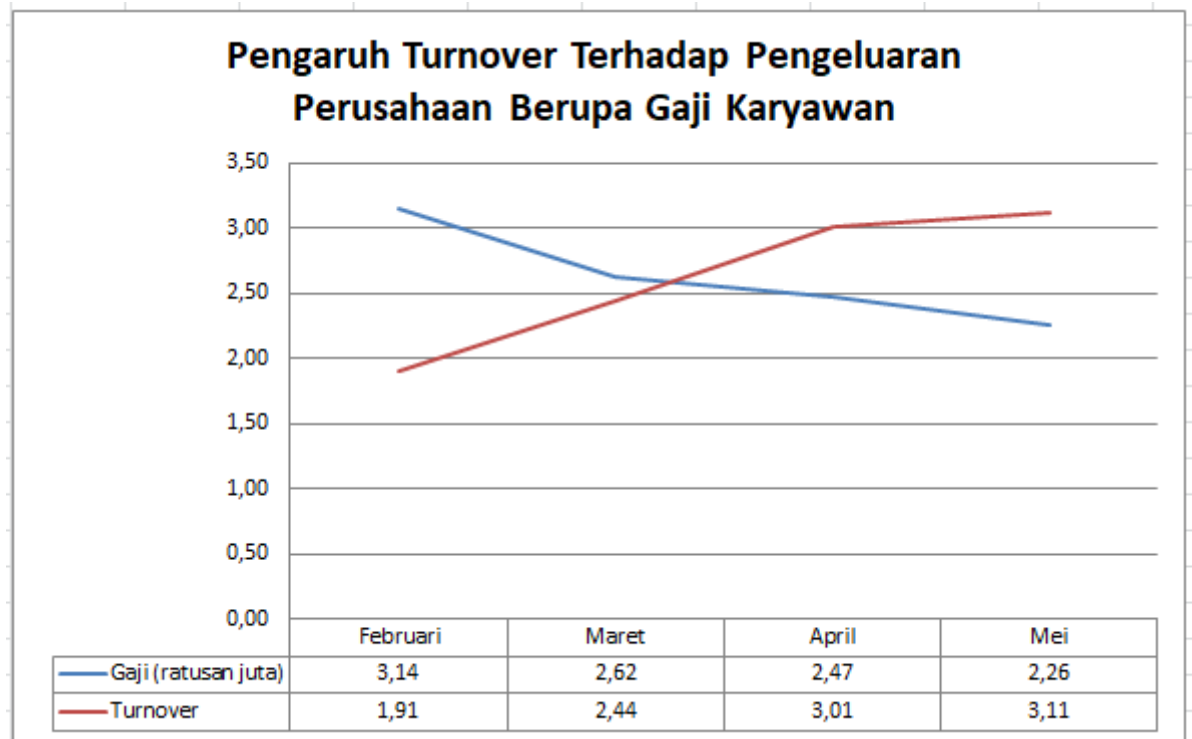
**PERIODE FEBRUARI – MEI 2021**

<b>Bulan</b>	<b>Total Karyawan</b>	<b>Karyawan Masuk</b>	<b>Karyawan Keluar</b>	<b>Turn Over</b>
Februari	211	3	7	1.91
Maret	207	12	17	2.44
April	202	9	15	3.01
Mei	196	11	17	3.11

Sumber: Data *Human Resources* Plataran Jakarta, 2021

Bedasarkan tabel *turn over* karyawan Plataran Jakarta di atas, dapat dilihat bahwa terjadi kenaikan jumlah karyawan yang keluar selama Bulan Februari-Mei 2021. Hal ini bisa menjadi indikasi adanya ketidakpuasan pada karyawan, salah satunya disebabkan oleh kompensasi. Tesone (2008:212) mengemukakan bahwa “*Turn over* yang melebihi dua persen dapat dikategorikan sebagai *turn over* yang tinggi”.

**GAMBAR 1.1**



Sumber: Hasil olahan penulis (Excel 2010), 2021

Gambar 1 menunjukkan bahwa turnover yang dalam hal ini mewakili variabel kinerja karyawan saling berpengaruh dengan pengeluaran perusahaan yang berkaitan erat dengan variabel kompensasi. Grafik di atas menunjukkan bahwa semakin tinggi *turnover* pada perusahaan semakin rendah pengeluaran perusahaan dikarenakan jumlah karyawan yang berkurang. Dari data yang telah dijabarkan, peneliti berminat untuk mengamati secara berkala pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di Plataran Jakarta. Oleh sebab itu, penulis ingin menuangkan analisisnya dalam proyek akhir berjudul “PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PLATARAN JAKARTA”.

## **B. Rumusan Masalah**

Sesuai dengan latar belakang yang telah dijabarkan sebelumnya, maka rumusan masalah yang akan diteliti lebih lanjut adalah:

1. Bagaimana kompensasi yang terdapat di Plataran Jakarta?
2. Bagaimana kinerja karyawan Plataran Jakarta?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Plataran Jakarta?

#### **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui penerapan kompensasi di Plataran Jakarta.
2. Untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan Plataran Jakarta.
3. Untuk mengetahui berapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Plataran Jakarta.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat Teoritis:

1. Bagi penulis, untuk bisa menganalisa dan meneliti pengaruh kompensasi terhadap kinerja di Plataran Jakarta.
2. Bagi pembaca, untuk menjadi bahan pembelajaran dalam menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Plataran Jakarta.

Manfaat Praktis:

1. Bagi Plataran Jakarta, diharapkan proyek akhir ini bisa menjadi bahan evaluasi dan juga masukan untuk pemberian dan penerimaan kompensasi untuk peningkatan kinerja karyawan Plataran Jakarta.

2. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini dapat menjadi sumber informasi penting serta dapat menjadi rujukan dalam meneliti pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Plataran Jakarta.