

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan dunia bisnis yang terjadi saat ini berjalan semakin cepat. Hal tersebut ditandai dengan semakin ketatnya persaingan-persaingan yang terjadi pada setiap perusahaan. Kondisi ini menuntut setiap perusahaan untuk menggunakan secara maksimal faktor-faktor organisasi yang dimiliki, salah satunya adalah faktor sumber daya manusia.

Sumber daya manusia di dalam setiap perusahaan merupakan salah satu faktor terpenting dalam sebuah organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan ataupun sasarannya melalui usaha kooperatif sekelompok orang di dalamnya, sehingga dapat dikatakan sumber daya manusia adalah salah satu faktor penentu berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah karyawan, sehingga dibutuhkan suatu prestasi kerja yang baik dari setiap karyawan di dalam setiap perusahaan untuk mencapai hasil yang diharapkan.

Menurut Sonny Sumarsono (2003:4), Sumber Daya Manusia atau *human resources* mengandung dua pengertian. Pertama, adalah usaha kerja atau jasa yang dapat diberikan dalam proses produksi. Dalam hal lain sumber daya manusia mencerminkan kualitas usaha yang diberikan oleh seseorang dalam waktu tertentu untuk menghasilkan barang dan jasa. Pengertian kedua, sumber daya manusia menyangkut manusia yang mampu bekerja untuk memberikan jasa atau usaha kerja tersebut. Mampu bekerja berarti mampu melakukan kegiatan yang mempunyai

kegiatan ekonomis, yaitu bahwa kegiatan tersebut menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan atau masyarakat.

Pengelolaan maupun pemanfaatan sumber daya manusia diperlukan adanya manajemen yang baik, manusia sebagai makhluk sosial juga mempunyai pemikiran dan keinginan yang berbeda-beda, sedangkan perusahaan mengharapkan pegawainya dapat bekerja dengan baik, dan memiliki produktivitas yang tinggi serta mampu menjabarkan visi dan misi yang telah disepakati bersama dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Permasalahan dalam hal sumber daya manusia sangatlah wajar terjadi di sebuah perusahaan, kurangnya tenaga kerja, kelebihan tenaga kerja, kekurangan tenaga ahli dan sebagainya, itu yang biasa terjadi di sebuah perusahaan. Maka dari itu dibutuhkan sebuah solusi yang pas guna menangani permasalahan yang timbul.

Lebih lanjut Simamora (2004) mengatakan bahwa Iklim Kerja dapat mempengaruhi prestasi dan kinerja. Iklim Kerja dapat mempengaruhi hal tersebut dengan membentuk harapan karyawan tentang konsekuensi yang akan timbul dari berbagai tindakan. Para karyawan mengharapkan imbalan, kepuasan, prestasi atas dasar persepsi mereka terhadap Iklim Kerja. Saptoatmojo (2008 : 23), bahwa lingkungan kerja dalam Iklim Kerja mempunyai arti penting bagi individu yang bekerja didalamnya, karena lingkungan ini akan mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung manusia didalamnya.

Iklim kerja itu sendiri akan mempengaruhi kinerja, dan kinerja sendiri dapat dinilai dari banyak aspek. Kali ini Dellla Summers, (2003:11) dan Radolf Quirk

(2005:88) mengemukakan “kompetensi” adalah sebagai kemampuan mengerjakan sesuatu dengan benar. Sedangkan (wechmeier dan Abhy) (2009:246) berpendapat bahwa kompetensi adalah kemampuan untuk mengerjakan sesuatu dengan baik atau suatu keterampilan yang diperlukan untuk suatu pekerjaan atau tugas tertentu. Kompetensi memang sangat diperlukan dalam suatu pekerjaan, kemampuan atau skill, dan juga pengalaman sangat dibutuhkan.

Dapat diartikan, dalam dunia bisnis sangat dituntut untuk memperhatikan banyak faktor dan salah satu faktornya yaitu sumber daya manusia, karena sumber daya manusia sendiri ini sangat mempengaruhi jalannya bisnis di sebuah perusahaan, Iklim kerja, kompetensi karyawan dinilai sangat berpengaruh dalam jalannya kinerja karyawan di sebuah perusahaan. Pembahasan yang dilakukan oleh peneliti kali ini mengenai bisnis café, yang dimana bisnis tersebut sangat menjanjikan, semakin besar bisnis tersebut, semakin pula tuntutan sumber daya manusia yang berkompeten pula untuk bisa mengembangkan bisnis café tersebut.

Di Kota Malang sendiri sebagai salah satu kota pelajar di Jawa Timur banyak dipenuhi para pendatang yaitu mahasiswa, mahasiswa dari kalangan atas menengah maupun kebawah pun memenuhi kota tersebut. Dan tentunya mahasiswa tersebut berasal dari universitas yang berbeda-beda pula. Meihat adanya keadaan kota yang ramai, pelaku bisnis menciptakan peluang bisnis melalui usaha café yang didirikan, karena memang anak muda zaman sekarang mempunyai budaya yaitu bisa disebut “nongkrong/ngopi”. Kegiatan atau aktivitas nongkrong sendiri memerlukan sebuah tempat untuk sekedar berbagi bersama teman-teman atau mungkin mengerjakan tugas dan sebagainya, maka dari itu café lah yang pas untuk tempat berkumpul. Maka dari

itu peneliti sangat ingin melakukan penelitian di tempat tersebut guna mengetahui keadaan dari perusahaan tersebut dari struktur organisasi, maupun kinerja karyawan yang ada di tempat tersebut.

Penelitian yang dilakukan diharapkan dapat berguna bagi perusahaan maupun pihak lain untuk lebih memperhatikan lagi faktor-faktor apa sajakah yang harus diperhatikan dalam meningkatkan sebuah bisnis, terutama berfokus pada segi sumber daya manusia. Pentingnya penelitian ini menjadi koreksi bagi perusahaan dan dari segi karyawan guna meningkatkan kinerja karyawan yang ada di tempat yang diteliti, dan selain itu untuk menjadi sebuah koreksi bagi manajemen perusahaan dalam pengambilan keputusan yang ditujukan ke karyawan.

Ria Djenaka adalah usaha di bidang *food and beverage* yang memadukan konsep café tradisional dengan café modern, usaha ini didirikan oleh pengusaha muda yang bernama Fiki Nugrahawan Affandi. Dengan gabungan konsep yang terbilang unik dan belum ada sebelumnya di kota Malang, usaha ini menjadi *leader* dibidangnya. Ria Djenaka telah memiliki tiga cabang di kota Malang yaitu di Ria Djenaka jalan Bandung, Ria Djenaka depan Universitas Muhammadiyah Malang, dan Ria Djenaka Batu. Dengan sistem 24 jam nonstop café ini dapat dijadikan tempat singgah yang selalu siap untuk melayani pengunjungnya kapanpun. Hal ini bisa dikatakan sebagai keunggulan café yang memiliki slogan “*GOOD FOOD WITH COFFEE MOOD*”. Dengan membaca slogan yang telah ditentukan kita tentu telah mengetahui bahwa café ini tidak hanya menyediakan minuman sebagai menu andalan, namun juga makanan yang tersedia dengan berbagai pilihan yang menarik.

Ria Djenaka sekarang telah menjadi *leader* di bidangnya, untuk itu mereka ingin mempertahankan kondisi ini dan ingin lebih meningkatkan kualitas pelayanan dan membuat inovasi produk yang baru. Namun tujuan tersebut tidak mungkin bisa dicapai tanpa adanya kinerja yang bagus dari sumber daya manusia di dalam perusahaan. kinerja merupakan hal yang paling perlu diperhatikan. FNA Group meluaskan bisnisnya tidak hanya di Ria Djenaka saja, café yang ada di Kota Malang sebagian berada dibawah naungan FNA Group yaitu Café Gajah Lumping, Monopoli, Industri Coffe & Pizza, Niki kopitiam café and resto.

Penelitian diambil dari salah satu tempat cabang dari Ria Djenaka yaitu Ria Djenaka Shining Batu. Menu makanan dan minuman yang beragam menjadi karakter tersendiri bagi Café Ria Djenaka Shining Batu, yaitu minuman yang mengadopsi dari asia maupun western ini menjadi daya tarik tersendiri bagi pengunjung. Menu kopi tradisional sampai unsur dari luar pun tersedia di café tersebut, snack atau makanan ringan pun sangat beragam dari camilan khas Indonesia maupun dari luar pun tersaji di café Ria Djenaka Shining Batu. Adapun mengenai isu yang terjadi di Ria Djenaka Shinning Batu sendiri, yaitu tentang kinerja karyawan disana, peneliti melakukan perbincangan dengan salah satu karyawan café tersebut, dia bekerja sebagai pelayan. Dapat disimpulkan dari percakapan yang telah didengar dan diterima oleh peneliti bahwa disana terdapat isu mengenai kinerja yaitu kinerja karyawan di café tersebut bisa dikatakan stagnan bahkan bisa mengalami penurunan dengan pernyataan apabila pengunjung di Ria Djenaka Shining Batu ramai, maka para karyawan akan lebih giat untuk bekerja hal ini dikarenakan semakin ramai pengunjung disana para karyawan

akan lebih banyak mendapatkan tips dari para pengunjung, begitu sebaliknya jika pengunjung sepi para karyawan sedikit malas untuk bekerja karena mereka beranggapan bahwa tips atau uang ceperan akan menurun atau bahkan tidak mendapatkan itu semua. Atas dasar fenomena yang terjadi dan data yang di dapat dari penyebaran kuesioner, peneliti berkeinginan meneliti lebih lanjut dan dikaitkan dengan teori manajerial untuk menjawab problema dan memberikan solusi yang berkaitan dengan iklim kerja, kompetensi karyawan dan kinerja karyawan yang ada di Café Ria Djenaka Shining Batu.

Penelitian sebelumnya pernah dilakukan oleh beberapa peneliti yang menggunakan variabel iklim kerja, kompetensi, dan kinerja dan menghasilkan temuan yang berbeda-beda dari segi hasil penelitian, alat analisis, hasil perhitungan statistik maupun tempat objek penelitian, populasi dan sampel yang berbeda. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Djamaluddin Sambas (2008) yang menghasilkan pengaruh positif dan signifikan dari variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan dan dalam lingkup iklim kerja di dapati memberi pengaruh dan nilai yang cukup besar terhadap kinerja organisasi. Penelitian lain yang dilakukan oleh Reinhard Efraim Murbijanto (2013) menunjukkan bahwa variabel kompetensi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, serta memiliki pengaruh terbesar terhadap kinerja pegawai, serta memiliki pengaruh terbesar terhadap kinerja pegawai, variabel lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini merujuk pada penelitian sebelumnya dengan melihat peran dari variabel Iklim kerja, kompetensi terhadap variabel kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang diatas penelitian ini diberikan judul “PENGARUH IKLIM KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Café Ria Djenaka Shining Batu Jawa Timur)”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka permasalahan yang ingin dikaji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Iklim kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di Ria Djenaka Shining Batu?
2. Apakah Kompetensi karyawan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di Ria Djenaka Shining Batu?

1.3 Tujuan Penelitian

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

1. Untuk mengetahui pengaruh positif Iklim kerja terhadap kinerja karyawan di Ria Djenaka Shining Batu.
2. Untuk mengetahui pengaruh positif Kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan di Ria Djenaka Shining Batu.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini antara lain:

1. Bagi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya

Hasil Penelitian ini dapat menjadi kajian ilmiah yang bermanfaat dan memperkaya khasanah ilmu pengetahuan khususnya untuk jurusan Manajemen Konsentrasi Sumber Daya Manusia.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan referensi yang dapat dijadikan pertimbangan dalam pengambilan keputusan terutama dalam hal iklim kerja, kompetensi karyawan dan kinerja karyawan.

3. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini dapat menambah wawasan serta pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia terutama dalam hal iklim kerja, kompetensi, dan kinerja karyawan.

4. Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan serta pengetahuan mengenai sumber daya manusia terutama dalam iklim kerja, kompetensi, dan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga dapat dijadikan bahan referensi untuk penelitian sejenis kedepannya.