

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

1.1.1 Profil Organisasi

Menurut website PT. Sate Taichan “Goreng” adalah salah satu restoran yang menyediakan menu Sate Taichan yang berbeda dari Sate Taichan pada umumnya. Pemilik dari PT. Sate Taichan “Goreng” adalah Niko Al- Hakim. PT. Sate Taichan “Goreng” telah berdiri sejak tahun 2014. Outlet pertama PT. Sate Taichan “Goreng” berada di Jl. Ir. H. Juanda 111 Bandung dan berkolaborasi bersama restoran Babakaran dan mengusung nama “Babakaran X Taichan Goreng”.

Sate Taichan adalah sate yang terbuat daging ayam yang dipotong menjadi beberapa bagian lalu ditusukan ke bambu atau kayu. Hanya saja, Sate Taichan memiliki ciri khas khusus yang membuatnya berbeda, untuk sebagian orang mungkin makanan yang satu ini unik karena tidak dilumuri dengan bumbu kecap atau kacang baik saat proses pembakaran maupun saat disajikan ke konsumen. Yang membedakan Sate Taichan dengan sate lainnya terletak dari bumbu.

Sate Taichan tidak menggunakan bumbu kacang atau kecap tetapi menggunakan bumbu khusus. Bumbu khusus yang dimaksud adalah bumbu sambal yang diolah dari cabai rawit merah yang dihaluskan lalu dicampur jeruk nipis, dan bahan-bahan khusus lainnya yang membuat Sate Taichan memberikan sensasi rasa asin, asam, dan pedas.

Setelah melakukan wawancara dengan pihak HRD PT. Sate Taichan “Goreng” Cabang Jakarta, Bapak Niko pada tahun 2016 ini membuka dua outlet yang berlokasi di Bandung dan Bekasi. Setelah sukses dengan PT. Sate Taichan “Goreng” yang berlokasi di Bandung, Niko kembali membuka outlet keduanya yang berlokasi di Grand Galaxy City, Bekasi.

Setelah itu setelah kesuksesan membuka dua outlet yang berada di Bandung dan Bekasi, para penikmat kuliner di kota lain juga ingin merasakan kenikmatan produk-produk PT. Sate Taichan “Goreng” maka Niko membuka enam outlet baru pada tahun 2017 ini di Palembang, Harapan Indah Bekasi, Malang, Jakarta dan Surabaya.

Pada bulan November ini PT. Sate Taichan “Goreng” membuka outlet baru di kota Bogor dan memperkenalkan konsep baru yaitu “*Grill on Table*”. Dengan konsep ini konsumen dapat membakar sendiri sate-sate mereka langsung di meja dan dikonsumsi selagi panas serta dapat menentukan tingkat kematangannya sendiri. Dan PT. Sate Taichan “Goreng” pun melakukan renovasi bertahap di seluruh cabang untuk menetapkan konsep “*Grill On Table*”.

Setelah membuat produk makanan yang terasa asin kini PT. Sate Taichan “Goreng” juga menyediakan sate untuk makanan penutup seperti sate buah stroberi yang dibaluri oleh coklat leleh dan es krim dan sate *marshmallow* dengan coklat dan juga es krim. Sate khusus makanan penutup yang terasa manis ini pun kini tersedia di seluruh outlet PT. Sate Taichan “Goreng”.

Setelah mempunyai delapan outlet di beberapa kota besar di Indonesia kini PT. Sate Taichan “Goreng” sedang mempersiapkan dua outlet terbarunya yang akan dibuka di kota Bandung dan Tangerang pada tahun 2018. Outlet yang akan didirikan di Bandung akan menjadi outlet pertama PT. Sate Taichan “Goreng” yang didirikan di kota yang sama.

PT. Sate Taichan “Goreng” Cabang Jakarta adalah suatu restoran yang baru di dunia kuliner. PT. Sate Taichan “Goreng” Cabang Jakarta menjual makanan khas Jepang seperti yakitori yang disajikan dengan sambal khas Indonesia. Rasanya yang unik menggambarkan lidah orang Indonesia yang identik dengan cita rasa pedas. Berkat hasil ide dan kreativitas tim Sate Taichan “Goreng”, mereka berhasil memadukan menu-menu baru yang dihidangkan dengan sambal khas taichan yang belum pernah dirasakan sebelumnya.

Pada tahun 2015, Sate Taichan “Goreng” memutuskan untuk membuka outlet sendiri di Dipa Junction Jl. Aria Jjipang No. 1-3 Bandung. Sate Taichan buka mulai jam 1 siang sampai stok sate habis. Menu yang disajikan di PT. Sate Taichan “Goreng” Jakarta biasanya sudah habis diserbu pembeli jam 8 malam. Fenomena tersebut menunjukkan bahwa popularitas PT. Sate Taichan “Goreng” Cabang Jakarta sangatlah tinggi dan sangat diminati oleh masyarakat terutama kalangan remaja.

1.1.2 Logo Perusahaan



Gambar 1.1

Logo PT. Sate Taichan “Goreng” Cabang Jakarta

Sumber : www.satetaichangoreng.com, diakses tanggal 7 November 2017

Makna dari logo PT. Sate Taichan “Goreng” Cabang Jakarta adalah sate khas Jepang yang disajikan dengan sambal Indonesia ciptaan si “Goreng”. Dalam bahasa Sunda, “Goreng” memiliki arti “jelek”, sama seperti wajah sang penemu resep yang dijadikan sebagai logo restoran Sate Taichan “Goreng” Cabang Jakarta.

Slogan dari PT. Sate Taichan “Goreng” Cabang Jakarta adalah *The Spicy Dish You’ve Never Tried* yang berarti sambal yang dijadikan bumbu utama adalah sambal yang sangat pedas dan belum pernah ditemukan pada makan lain.

1.1.3 Visi dan Misi Perusahaan

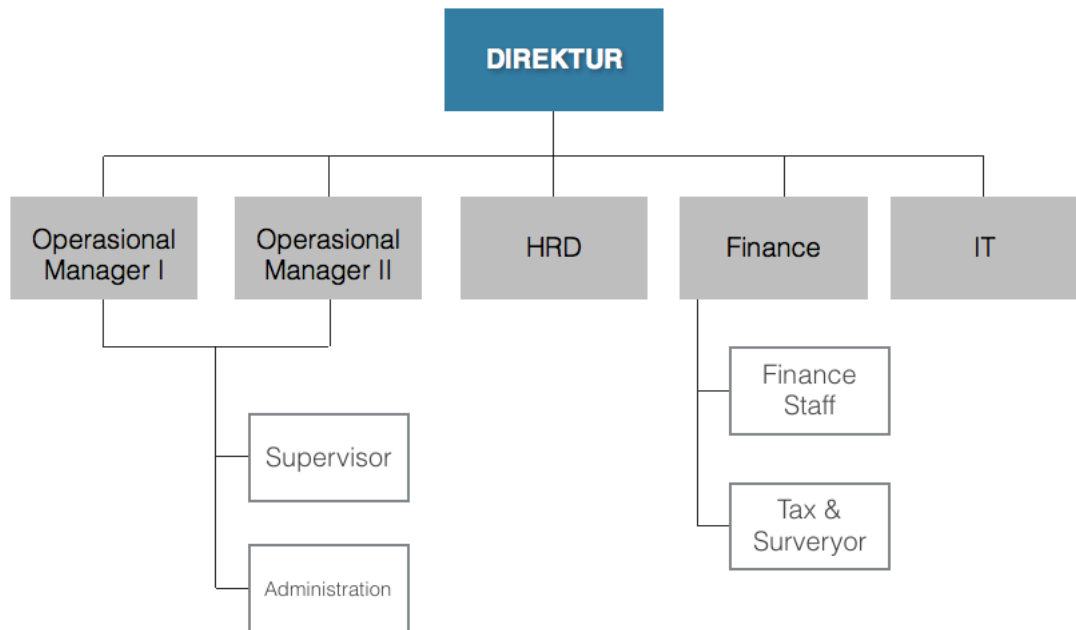
- a) Visi PT. Sate Taichan “Goreng” Cabang Jakarta

Visi dari PT. Sate Taichan “Goreng” sendiri adalah *“Memberikan Pengalaman Berbeda dalam setiap gigitan Sate Taichan “Goreng””*

- b) Misi PT. Sate Taichan “Goreng” Cabang Jakarta

Memberikan peluang kepada *young entrepreneur* untuk merajal usaha dibidang kuliner dan Memperluas Waralaba Sate Taichan “Goreng” diseluruh Indonesia. Dengan harga yang terjangkau dan HALAL.

1.1.4 Struktur Organisasi PT. Sate Taichan “Goreng” Cabang Jakarta



Gambar 1.2

Struktur Organisasi PT. Sate Taichan “Goreng” Cabang Jakarta

Sumber : HRD Sate Taichan “Goreng” Cabang Jakarta, 2017

Dari gambar 1.2 diatas dapat dilihat bahwa struktur organisasi tertinggi adalah Direktur yang dibawahnya terdapat empat Divisi lainnya, yaitu :

1. *Operasional Manager I & II* membawahi dua divisi yaitu *Supervisor* dan *Administration*
2. *Human Resource Development (HRD)*
3. *Finance* membawahi *Finance Staff* dan *Tax & Surveyor*
4. *Information Technology (IT)*

1.2 Latar Belakang Penelitian

Pada era globalisasi ini perusahaan dituntut untuk dapat bersaing dengan pasar nasional dan internasional. Oleh karena itu dibutuhkan sumber daya yang dapat menghadapi persaingan yang lebih kompetitif agar mendapatkan keuntungan yang lebih.

Untuk dapat bertahan menghadapi persaingan tersebut setiap perusahaan harus mempunyai Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkompeten untuk

meningkatkan kualitas perusahaannya. Memang sudah seharusnya Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi salah satu factor yang terpenting dalam kegiatan-kegiatan berorganisasi yang dibutuhkan kemampuan serta kretivitas untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut. Kesuksesan perusahaan diketahui kemampuan perusahaan tersebut dalam mengelola Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimiliki perusahaannya.

Menurut Kasmir (2016:191) setiap karyawan yang memiliki kinerja yang baik dapat memberikan pengaruh baik dalam perusahaan agar mencapai tujuan. Kinerja yang baik ini dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor penting yaitu:

- a. Kemampuan dan keahlian
- b. Pengetahuan
- c. Rancangan Kerja
- d. Kepribadian
- e. Motivasi Kerja
- f. Kepemimpinan
- g. Gaya Kepemimpinan
- h. Budaya Organisasi
- i. Kepuasan Kerja
- j. Lingkungan Kerja
- k. Loyalitas
- l. Komitmen
- m. Disiplin Kerja

Menurut Kasmir (2016:195) selain kinerja dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor yang ada diatas, ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

- a. Kompensasi
- b. Jenjang karier
- c. Citra karyawan

Memberikan perhatian karyawan dengan cara memberi kompensasi yang layak dan adil akan meningkatkan prestasi kerja dan diharapkan untuk bekerja dengan baik. Menurut Simamora (2015:445), Kompensasi merupakan terminologi luas yang berhubungan dengan imbalan finansial (*financial rewards*) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi. Dan menurut Hasibuan (2017:118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai

imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi berbentuk uang, artinya kompensasi dibayar dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan yang bersangkutan. Kompensasi yang berbentuk barang, artinya kompensasi dibayar 10% dari produksi yang dihasilkan.

Meskipun setiap kinerja seorang karyawan beda dengan satu dan lainnya, kompensasi yang diberikan dengan bentuk uang ataupun barang adalah sumber yang dapat memenuhi kebutuhan karyawan. Kompensasi yang diterima oleh karyawan merupakan hasil dari kontribusi dari apa yang mereka berikan kepada perusahaan. Dengan diberikannya kompensasi secara adil dan benar diharapkan dapat memotivasi karyawan untuk menjadi lebih baik lagi.

Seorang karyawan akan lebih meningkatkan kinerjanya jika kepuasan kerjanya terpenuhi, dan akan menjadikan tujuan perusahaan maupun kebutuhan karyawan akan terpenuhi atau tercapai. Begitu juga sebaliknya kepuasan kerja karyawan tidak terpenuhi maka tingkat kinerja karyawan akan menurun. Dengan memberikan kompensasi perusahaan mengharapkan agar karyawan mencapai kepuasan kerja tersebut. Menurut Handoko (2003: 30) bahwa faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan dalam diri manusia yang harus dipenuhi. Dengan kata lain, berangkat dari keinginan untuk memenuhi kebutuhan hidup, manusia bekerja dengan menjual tenaga, pikiran dan juga waktu yang dimilikinya kepada perusahaan dengan harapan mendapatkan kompensasi (imbalan).

Sebuah organisasi atau perusahaan untuk mencapai sebuah tujuannya bergantung pada kinerja karyawan. Maka dari itu pemberian kompensasi sangat amat penting untuk menunjang kepuasan kinerja karyawan agar produktivitas karyawan semakin baik. Begitu juga dengan memberikan kompensasi atas kinerja para karyawan akan memberikan timbal balik kontribusi untuk kelangsungan hidup pada organisasi atau perusahaan.

PT. Sate Taichan “Goreng” Cabang Jakarta adalah perusahaan yang bergerak di bidang kuliner. Perusahaan ini memiliki karyawan tetap. Untuk karyawan tetap diperusahaan ini diberikan kompensasi yang berupa gaji, tunjangan, bonus kinerja setiap akhir bulannya dll, diberikan berdasarkan pada jabatan, pendidikan, masa kerja, serta kemampuan masing – masing setiap karyawan.

Berikut akan ditampilkan tabel tingkat absensi karyawan tetap PT. Sate Taichan “Goreng” Cabang Jakarta yang mulai beroperasi per 1 Mei 2017 sebagai berikut :

Tabel 1.1
Tingkat Absensi Karyawan Tetap PT. Sate Taichan “Goreng” Cabang Jakarta Tahun 2017

Bulan	Jumlah Karyawan	Absensi		
		Sakit	Izin	Alpa
Mei	36	11	7	5
Juni	41	9	5	6
Juli	39	4	3	4
Agustus	40	2	3	0
September	41	2	5	2
Oktober	40	1	3	0
November	41	1	2	1
Desember	41	2	1	3

Sumber : Data Internal PT. Sate Taichan “Goreng” Cabang Jakarta, 2018

Berdasarkan Tabel 1.1 diatas, data yang didapat dari Manager *Human Resource Development* (HRD) PT. Sate Taichan “Goreng” Cabang Jakarta terlihat bahwa dari bulan ke bulan karyawan PT. Sate Taichan “Goreng” Cabang Jakarta semakin meningkat. Hal ini juga dikarenakan calon karyawan tertarik terhadap kesepakatan kompensasi yang diberikan pada awal kontrak kerja. Selain itu dilihat dari data absen, karyawan PT. Sate Taichan “Goreng” Cabang Jakarta penurunan izin, sakit dan alfa pun terlihat.

Berdasarkan wawancara dengan 41 karyawan tetap terkait dengan kinerja diperoleh data bahwa 5% karyawan bekerja kurang teliti, 8,9% karyawan alpa dan 5% merasa tidak nyaman dengan karyawan lainnya.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan Bapak Iqbal Sharf selaku Manager *Human Resource Development* (HRD) PT. Sate Taichan “Goreng” Cabang Jakarta, dalam pemberian kompensasi terkadang menimbulkan kecemburuan sosial antara karyawan satu dengan karyawan lainnya, jika pemberian kompensasi tersebut

tidak adil dan baik, yang akan mengakibatkan menurunnya tingkat kinerja pada karyawan yang merasa tidak diberlakukan adil dalam pemberian kompensasi. Kondisi tersebut akan mengakibatkan karyawan tidak produktif dalam bekerja dan pekerjaan akan sering selesai tidak tepat waktu. Hal ini sangat merugikan bagi perusahaan karena dirasa tidak efektif, efisien, dan optimal. Hal tersebut akan mengakibatkan ketidakpuasan pelanggan karena tidak tepat waktu dalam melayani pelanggan. Adapun kompensasi yang diberikan oleh PT. Sate Taichan “Goreng” Cabang Jakarta adalah berupa gaji, insentif, tunjangan THR dan fasilitas.

Berdasarkan wawancara dengan 41 karyawan tetap terkait dengan kompensasi diperoleh data bahwa 12,5% karyawan merasa bahwa gaji yang diberikan belum sesuai dengan beban pekerjaan karena apabila ada karyawan yang tidak hadir maka beban kerja dialihkan kepada karyawan yang hadir tanpa adanya tambahan gaji, 20% karyawan merasa pemberian insentif belum sesuai dengan kinerja mereka karena karyawan yang kinerjanya sudah melampaui target tidak menerima insentif yang sesuai, 30% karyawan merasa bahwa fasilitas yang diberikan belum memadai seperti fasilitas transport untuk kontrol outlet, gudang, dan wilayah operasi, 100% karyawan merasa tunjangan THR dibayarkan terlambat yaitu 3 hari sebelum lebaran dan 87,5% karyawan merasa pembayaran THR diprioritaskan lebih dahulu kepada pejabat struktural dibandingkan dengan staff

Menurut Kasmir (2016: 225) kinerja karyawan memiliki hubungan dengan pemberian kompensasi. Artinya jika kompensasi diberikan secara layak dan wajar maka kinerja karyawan akan meningkat, dan berdampak kepada variabel lainnya. Namun jika kompensasi yang dilakukan tidak dibayar secara wajar dan layak maka kinerja karyawan akan menurun. Dikutip dari undang-undang setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Artinya kewajiban perusahaan untuk membayar upah kerja atau gaji sebagai penghasilan atau balas jasanya.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut maka saya mencoba menganalisa permasalahan tersebut dengan mengemukakan karya tulis yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Sate Taichan “Goreng” Cabang Jakarta)”**.

1.3 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka masalah penelitian yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah :

- a. Bagaimana kompensasi pada karyawan PT. Sate Taichan “Goreng” Cabang Jakarta?
- b. Bagaimana kinerja pada karyawan PT. Sate Taichan “Goreng” Cabang Jakarta?
- c. Seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Sate Taichan “Goreng” Cabang Jakarta?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang akan dicapai dari penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui dan memahami kompensasi pada karyawan di PT. Sate Taichan “Goreng” Cabang Jakarta.
- b. Untuk mengetahui dan memahami kinerja pada karayawn di PT. Sate Taichan “Goreng” Cabang Jakarta.
- c. Untuk mengetahui dan memahami besaran pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Sate Taichan “Goreng” Cabang Jakarta.

1.5 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dan manfaat bagi pihak–pihak yang terkait, yaitu :

a. Manfaat Teoritis

Melalui penelitian ini diharapkan agar dapat menjadi sumber informasi dalam mengembangkan pengetahuan dan menjadi pedoman dalam pelaksana kompensasi bagi perusahaan untuk mengetahui arti pentingnya kompensasi.

b. Manfaat Praktis

- Memberikan gambaran kepada PT. Sate Taichan “Goreng” Cabang Jakarta terkait dengan kompensasi yang berdampak terhadap kinerja karyawannya serta memberikan solusi untuk menangani kompensasi pada PT. Sate Taichan “Goreng” Cabang Jakarta tersebut.
- Diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak lain yang ingin menggunakan penelitian ini sebagai referensi dalam penelitian selanjutnya.

1.6 Waktu dan Periode Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan selama empat bulan yaitu pada tanggal 1 September 2017 sampai 31 Desember 2017. Periode penelitian yaitu bulan September 2017 s.d. Desember 2017