

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sebagaimana penjelasan diatas mengenai pengertian kinerja, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan sebuah proses dari awal hingga mencapai hasil kerja yang baik secara kualitas maupun kuantitas dan dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan. (Arliantoro, Supardi, and Rahmawati 2025).

Kinerja merupakan hasil kerja seseorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama (Rival dalam Putri et al, 2023). Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sebagaimana penjelasan diatas mengenai pengertian kinerja dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan sebuah proses dari awal hingga mencapai hasil kerja yang baik secara kualitas maupun kuantitas dan dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan (Rival dalam Putri et al, 2023) .

Berikut adalah tabel dari hasil wawancara terhadap pemimpin yang ada di Odette resto cafe:

Tabel 1.1. Pertanyaan Pertama

Bagaimana Kinerja Karyawan yang ada saat ini? Dan berapa rating anda untuk mereka soal mengerjakan pekerjaan nya dengan baik, dan bagaimana interaksi mereka	Kinerja Karyawan di Odette saat ini, bisa dikatakan baik dan bisa dikatakan tidak. Karena meskipun karyawan disini sudah memiliki pengalaman bekerja, tetapi sikap dan kinerja mereka perlu lebih lagi untuk dibimbing dan dipimpin. Karena terkadang, ada beberapa hal yang merupakan pekerjaan mereka, akan tetapi mereka terlewatkan beberapa hal yang seharusnya tidak boleh dilewatkan. Rating saya untuk mereka saat ini adalah 6.5/10. Interaksi mereka dengan saya juga tidak terlalu
--	---

dengan pimpinan?	baik dan tidak terlalu buruk.
------------------	-------------------------------

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan terhadap Novita Wu, pimpinan Odette Resto & Cafe Vegetarian, Odette Resto Cafe, bahwa kinerja karyawan di restoran Odette Resto Cafe, masih tidak terlalu baik. Meskipun pengalaman kerja mereka cukup baik, namun sikap dan kinerja mereka masih perlu dilatih lebih lagi didalam bekerjanya mereka. Karyawan Odette Resto Cafe masih perlu dibimbing dan lebih dilatih lagi dalam mereka bekerja, agar lebih teliti dan tidak melewatkan pekerjaan yang harus nya adalah pekerjaan mereka sendiri. Penilaian dari atasan mereka yaitu 6.5/10 untuk kinerja karyawan Odette resto cafe.

Tabel 1.2. Pertanyaan Kedua

Bagaimana Gaya Kepemimpinan Odette saat ini?	Dari Kepemimpinan, saya memberikan mereka sebuah value, soal pelayanan mereka dan cara melayani pelanggan dengan attitude yang baik dan ramah. Tapi, saya terlalu memberikan kebebasan ke mereka, sehingga membuat mereka harus didisiplinkan lebih.
--	--

Dari tabel ke tiga diatas, dijelaskan bahwa Gaya Kepemimpinan di Restoran Odette merupakan Gaya Kepemimpinan yang dimana mereka dituntut untuk memberikan pelayanan yang baik. Namun, ada beberapa hal yang perlu diperhatikan lebih lagi dalam kepemimpinan Odette, Dimana mereka perlu lebih lagi dalam mendisiplinkan karyawan, agar kinerja karyawan disana lebih baik lagi dalam mengerjakan pekerjaan mereka masing-masing.

Tabel 1.3. Pertanyaan Ketiga

Apakah pernah ada permasalahan yang dialami dari kinerja karyawan atau hal lainnya di restoran Odette Cafe?	Selama ini, memang pernah ada case dimana karyawan yang melamar disini, saat diterima mereka cukup sulit untuk diberikan instruksi, mereka mengerjakan apa yang tidak saya instruksikan. Selain itu, juga saat baru masuk kerja, cukup sering melawan dengan nada yang tidak baik. Bahkan ada juga case karyawan yang pacaran disaat jam kerja mereka. Tetapi setelah diingatkan, mereka menerima teguran tersebut. Selain itu juga pernah ditemukan bahwa bahan makanan sangat cepat berkurang. Tetapi tidak lama setelah itu saya menyadarinya, dan mengubah semua prosedur yang ada. Dan untuk saat ini, semua sudah baik ² saja, dan beberapa tidak bekerja lagi dan digantikan dengan karyawan yang kinerjanya sudah cukup stabil.
---	--

Dalam pertanyaan ketiga, yang diberikan kepada pemimpin Odette Resto Cafe, pernah terdapat beberapa permasalahan yang terjadi, yang pertama yaitu mendapatkan karyawan yang cukup sulit untuk diberikan instruksi. Ketika diberikan instruksi, segerakan karyawan tersebut melakukan pekerjaan yang lain yang tidak sesuai. Yang kedua yaitu, menjalin hubungan percintaan di dalam jam bekerja, yang seharusnya tidak diperbolehkan ketika kita didalam lingkup jam bekerja. Dan yang ketiga yaitu, terdapat bahan masakan yang sangat cepat berkurang sebelum waktunya. Akan tetapi, semua hal yang dijelaskan, sudah diperbaiki prosedurnya oleh pimpinan yang ada di Odette Resto Cafe, bahkan ada beberapa karyawan yang telah berganti dengan yang lebih baik, sehingga kinerja karyawan Odette saat ini sudah cukup baik dan stabil daripada sebelumnya.

Tabel 1.4. Pertanyaan Keempat

Apakah gaji atau Kompensasi yang didapatkan oleh anda seorang karyawan Odette Resto Cafe sudah memuaskan hati?	Dengan gaji yang saya dapatkan saat ini dan diawal bekerja berbeda. Gaji pertama saya, 1.8 juta, setelah tiga tahun bekerja, gaji saya saat ini sedikit meningkat meskipun belum UMR. Akan tetapi saya sedikit mempunyai kepuasan hati terkait kompensasi, berhubung saya merupakan seorang mahasiswa. Semuanya tercukupi, meskipun belum UMR.
--	--

Dari hasil wawancara yang dilakukan pertama kali terhadap karyawan Odette Resto Cafe, bahwa kompensasi yang mereka dapatkan, belum mencapai UMR. Tetapi memiliki peningkatan kompensasi, meskipun hanya sedikit. karyawan yang diwawancara merupakan seorang mahasiswa, dan dia cukup puas dengan Kompensasi yang ada saat ini, meskipun belum mencapai UMR.

Tabel 1.5. Pertanyaan Kelima

<p>Apakah Lingkungan Kerja saat ini yang anda rasakan sudah cukup baik bagi kamu yang merupakan seorang karyawan?</p>	<p>Lingkungan Kerja yang saya dapatkan disini cukup baik. Kadang, suasana bekerja menyenangkan. Tetapi terkadang, juga bisa terasa bosan disaat pekerjaan sudah mulai berkurang. Untuk lingkungan kerja disini, cukup dingin, space disini tidak terlalu besar seperti kantor administrasi lainnya</p>
---	--

Dari jawaban yang telah didapatkan setelah melakukan wawancara terhadap karyawan Odette, mereka berkata lingkungan kerja Odette cukup baik. akan tetapi ada kalanya mereka merasa senang disaat bekerja, tetapi ada kalanya terkadang juga bisa bosan, karena pekerjaan yang monoton.

Gaya kepemimpinan merupakan pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, yang tampak dan yang tidak tampak oleh bawahannya. Faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan. Hubungan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sangatlah erat, dimana semakin baik gaya kepemimpinan terhadap karyawan maka semakin baik kinerja karyawannya (Nurul Huda, Agus Fauzi 2020). Pemimpin yang memiliki visi yang jelas serta mampu menginspirasi dan membimbing bawahannya akan lebih berhasil dalam meningkatkan produktivitas timnya (Arliantoro, Supardi, & Rahmawati 2025).

Kompensasi, baik dalam bentuk material maupun tidak berbentuk materi, bisa menambah kepuasan kerja pegawai (Simarmata et al, 2024). Kompensasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Kompensasi adalah imbalan atau pengganti tenaga dan pikiran dari para karyawan yang diberikan oleh perusahaan berupa uang dan fasilitas-fasilitas lainnya yang

dapat digunakan oleh para karyawan untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka. (Abdurojak, 2025).

Berikut adalah data kompensasi karyawan dari Odette Resto Cafe :

No	Jabatan	Jumlah Karyawan	Kompensasi
1	Chef	01	Rp. 8.000.000
2	Cook	01	Rp. 5.000.000
3	Helper	01	Rp. 3.000.000
4	Adman	01	Rp. 4.000.000
5	Kasir	01	Rp. 2.000.000
6	Waitress	04	Rp. 1.800.000
7	Bartender	01	Rp. 2.500.000
	Total Karyawan	30	

Gambar 1.1. Data Kompensasi Karyawan Odette 2025

Ada lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik di lingkungan kerja. Orang akan merasa lebih baik tentang diri mereka dan pekerjaan mereka jika mereka bekerja di tempat kerja yang sehat dan aman. (Irwan et al, 2025).

Pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan merupakan aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia yang dapat memengaruhi produktivitas dan keberhasilan sebuah perusahaan. Selain gaya kepemimpinan, lingkungan kerja fisik dan sistem kompensasi juga menjadi variabel krusial yang dapat memengaruhi motivasi dan kinerja karyawan (Wahyudin, Baidlowi, & Kasnowo 2025).

Alasan saya dalam memilih judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Odette Resto Cafe di Medan” adalah saya tertarik dengan 4 variabel tersebut. Dalam beberapa waktu terakhir, banyak usaha kuliner menghadapi tantangan seperti penurunan produktivitas, pergantian karyawan tinggi, dan motivasi kerja yang fluktuatif. Selain itu, tidak ada satupun variabel gaya kepemimpinan, kompensasi lingkungan kerja, dan kinerja karyawan yang ada di penelitian dahulu terdapat penelitian terhadap konsep kuliner. Sehingga saya sebagai peneliti, ingin tau apakah benar Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja cukup mempengaruhi Kinerja Karyawan di restoran Odette Cafe yang merupakan konsep kuliner saat ini.

1.2. Rumusan Masalah

Rumusan masalah adalah pengarah tujuan dari sebuah tulisan ilmiah agar fokus terhadap pembahasan hal tertentu. Dalam melakukan penelitian ini, Rumusan masalah yang dikemukakan adalah sebagai berikut :

1. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Odette Resto & Cafe Vegan Vegetarian Kota Medan?
2. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Odette Resto & Cafe Vegan Vegetarian Kota Medan?
3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Odette Resto & Cafe Vegan Vegetarian Kota Medan?
4. Apakah Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Odette Resto & Cafe Vegan Vegetarian Kota Medan?

1.3. Ruang Lingkup

Ruang Lingkup penelitian yang dilakukan dibatasi pada pembahasan mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Odette Resto & Cafe Vegan Vegetarian Kota Medan.

1. Variabel Bebas

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah :

X1 : Gaya Kepemimpinan

X2 : Kompensasi

X3 : Lingkungan Kerja

2. Variabel Terikat

Variabel Terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y)

3. Objek Penelitian yang akan diteliti adalah Karyawan yang bekerja di Odette Resto & Cafe Vegan Vegetarian Kota Medan, Khususnya karyawan Odette yang ada disekitar area Medan.
4. Tahun penelitian dilakukan pada bulan Januari – Juli 2025.

1.4. Tujuan Penelitian

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

1. Untuk mengetahui menganalisis apakah terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Odette Resto & Cafe Vegan Vegetarian di Kota Medan.
2. Untuk mengetahui menganalisis apakah terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Odette Resto & Cafe Vegan Vegetarian di Kota Medan.
3. Untuk mengetahui menganalisis apakah terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Odette Resto Café di Kota Medan.
4. Untuk mengetahui menganalisis apakah terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Odette Resto & Cafe Vegan Vegetarian di Kota Medan.

1.5. Manfaat Penelitian

Beberapa manfaat dari penelitian yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Odette Resto & Cafe Vegan Vegetarian Kota Medan, baik manfaat secara Praktis dan manfaat Teoritis yaitu:

1. Manfaat Praktis

Sebagai bahan masukan atau informasi tambahan untuk Restoran Odette, sehingga bisa menjadi bahan pertimbangan untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang membuat Kinerja Karyawan lebih baik lagi dan semakin berkualitas.

2. Manfaat Teoritis

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya keilmuan dibidang Sumber Daya Manusia, khususnya yang terkait dengan Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan kerja serta mengenai Kinerja karyawan.

1.6. Originalitas Penelitian

Penelitian ini merupakan replikasi dan perkembangan dari penelitian sebelumnya oleh (Sinta & Retno, 2020) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Pada Karyawan Sicilian Pizza Cabang Tulungagung”.

Adapun perbedaan penelitian ini dan dengan penelitian terdahulu adalah :

1. Dari segi Variabel penelitian

Penelitian terdahulu melakukan penelitian terhadap Kinerja Karyawan Sicilian Pizza Cabang Tulungagung dengan menggunakan variabel bebas Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi. Sedangkan penelitian ini terhadap Kinerja Karyawan Odette Resto Café Kota Medan menggunakan Variabel Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja. Dalam penelitian ini peneliti menambahkan Variabel Lingkungan Kerja, karena Lingkungan Kerja merupakan salah satu faktor yang menjadi pengaruh terhadap Kinerja Karyawan dan peneliti juga ingin mengetahui apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

2. Objek dan Lokasi Penelitian

Penelitian yang terkini merupakan penelitian yang dilakukan pada karyawan “Odette Resto & Cafe Vegan Vegetarian Kota Medan”, sedangkan penelitian yang terdahulu dilakukan pada karyawan “Cabang Tulungagung”

3. Periode Penelitian

Penelitian terdahulu oleh Sinta & Retno (2020) dilaksanakan pada tahun 2020, sedangkan penelitian ini dilakukan pada periode Januari – Juli 2025. Perbedaan rentang waktu penelitian ini memberikan konteks kondisi operasional, lingkungan kerja, serta dinamika karyawan yang berbeda, sehingga hasil penelitian dapat mencerminkan keadaan yang lebih mutakhir sesuai kondisi Odette Resto & Café Vegan Vegetarian pada tahun 2025.

