

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kopi merupakan salah satu hasil pertanian yang khas di Indonesia. Kopi hasil pertanian diberi nama sesuai dengan daerah produksinya seperti kopi Aceh, kopi Bali, kopi Medan dan lainnya. Di beberapa daerah kopi juga memiliki tampilan dan paduan yang khas. Dengan menjamurnya kedai kopi di mall-mall yang ternama baik bermerek Internasional ataupun Lokal, kopi pun menjadi gaya hidup.

Provinsi di Indonesia yang menguasai perkebunan adalah 18.11% Sumatra Selatan, 17.44% Lampung, 10.27% Aceh, 9.90% Sumatra Utara dan 9.73% Jawa Timur. Kepemilikan 2.17% perkebunan negara, 2.37% perkebunan swasta dan 95.46% perkebunan rakyat (<https://www.bps.go.id>). Berdasarkan data tersebut menunjukkan penanaman kopi dan industri pengelolaan kopi dikuasai oleh masyarakat sehingga perlu mendapat perhatian dari pemerintah.

**Tabel 1. 1 Produksi Kopi dari Delapan Negara Produsen Terbesar di Dunia
Tahun 2015/2016-2016/2017 (Ton)**

Negara	Jenis	2015/2016	2016/2017	%
Brasil	(A/R)	3.022.539	3.300.000	36,27
Vietnam	(R/A)	1.724.195	1.530.000	16,82
Kolombia	(A)	840.549,14	870.000,00	9,56
Indonesia	(R/A)	739.048,51	600.000,00	6,60

Ethiopia	(A)	402.838,52	396.000,00	4,35
Honduras	(A)	345.946,56	356.040,00	3,91
India	(R/A)	348.020,29	319.999,98	3,52
Uganda	(R/A)	218.974,02	228.000,00	2,51

Sumber:

ICO (diolah, 2017).

Tingkat produksi kopi di Indonesia pada tabel di atas di dasarkan pada perubahan produksi kopi di perkebunan besar (PB) dari tahun 2015 hingga 2017. Produksi kopi tahun 2015 sebesar 36.980 ton, turun menjadi 31.780 ton / penurunan sebesar 13.84%. Pada 2017 produksi kopi turun menjadi 30.29 juta ton atau turun sebesar 4.95%.

Menghadapi persaingan bisnis, perusahaan harus menciptakan barista yang berkinerja tinggi. Mewujudkan kinerja karyawan yang baik dibutuhkan pula sumber daya manusia yang baik, kinerja memiliki arti penting bagi barista karna dengan adanya penilaian kinerja atasan bisa mengetahui mana barista yang bekerja dengan baik dan mana yang tidak (Arianty, et al., 2016). Menurut Raymond A.Noel et.al, yang dibahasakan oleh David Wijaya (2014) tujuan kinerja karyawan adalah untuk mengetahui kekurangan kelebihan dari karyawan itu tersebut. Selain itu kinerja dapat digunakan untuk mengetahui pengembangan, pengambilan keputusan, keperluan organisasi, sehingga dapat di jadikan untuk memperbaiki peningkatan kinerja karyawan karna kinerja yang baik itu harus optimal yang bisa mencapai produktivitas tinggi (Masryandi & Paulina 2022).

Kopi Kenangan pertama kali didirikan pada 2017 oleh Edward Tirtanata, James Prananto dan Cynthia Chaerunnisa. Kopi Kenangan berhasil mengisi kesenjangan antara kopi mahal yang disajikan peritel kopi internasional dengan kopi instan yang dijual oleh kedai-kedai di pinggir jalan. Menurut Nielsen Company kopi kenangan merupakan merek dengan *top-of-mind awareness* nomer satu untuk kategori kopi susu dan merek nomor dua setelah jaringan kopi internasional untuk kategori kopi umum. Kopi Kenangan mampu mempunyai 3000 karyawan, memperoleh total pendanaan senilai 137 juta dolar AS (sekitar Rp1.9 Triliun) dan membuka 500 outlet di 24 kota dalam waktu kurang dari tiga tahun. Di Jakarta selatan sudah membuka kurang lebih 65 outlet kopi kenangan dan mempunyai barista sebanyak 300 yang bekerja di kopi kenangan Jakarta Selatan. Kopi Kenangan mempunyai valuasi sekitar 500 juta dolar AS (sekitar Rp7.34 Triliun) menurut data VentureCup perbulannya kopi kenangan bisa menjual lebih dari tiga juta minuman dan punya lebih dari satu juta pelanggan di aplikasi. Kopi Kenangan menempuh beberapa strategi mulai dari melakukan penambahan portofolio produk hingga mengandalkan penjualan secara online dengan kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan kinerja karyawan. (Sumber: <https://www.kopikenangan.com/> , <https://www.wartaekonomi.co.id/>).

Menurut Andrew (2014) kepemimpinan berasal dari kata "*to lead*" yang berarti memimpin sedangkan "*leader*" yaitu pemimpin yang memimpin di suatu perusahaan. Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk menggerakkan barista agar mau mengikuti arahan dari pemimpinnya (Daulay, et al., 2017). Seorang pemimpin harus efektif agar bisa mempengaruhi baristanya untuk

memunyai rasa percaya diri serta mendukung visi dan misi sebuah perusahaan (Mayandi & Paulina 2022). Pemimpin harus mampu mengarahkan barista menjadi lebih baik dalam kinerja kerjanya dan mampu mengembangkan ide-ide baru yang memungkinkan organisasi untuk tumbuh kompetitif dan menyesuaikan diri dengan segala perubahan (Harwiki, 2013). Kepemimpinan merupakan kunci kesuksesan di Kopi Kenangan karena membuat kinerja karyawan di perusahaan tersebut menjadi baik sehingga perusahaan semakin berkembang maju.

Kepemimpinan di Kopi Kenangan dibagi menjadi beberapa bagian yaitu HRD, Manager Operasional, Manager Area, Manager Store Area. Bagian tersebut dibagi tugas dan kewenangannya yaitu HRD selaku pemilik, Manager Operasional tugasnya membantu mengontrol diberbagai area/outlet, Manager Area tugasnya memimpin setiap area/outlet dan mengontrol operasional dan *abselling* dan Manager Store Area bertugas mengelola suatu outlet tersendiri. Pemimpin kopi kenangan berkomitmen tidak akan melakukan PHK terhadap karyawan tetap dan barista di kedai tersebut. Komitmen tersebut juga dituangkan lewat surat terbuka berjudul “*One Cup One Customer One Rupiah*” (<https://www.antaraneews.com/>). Pemimpin yang baik mampu merencanakan, mengalokasikan, menggerakkan serta bersikap adil kepada seluruh barista sehingga barista mampu mengutamakan kedisiplinan dalam bekerja.

Menurut Turagan, Reynold, Sifrid, dan Maria (2016) disiplin kerja merupakan faktor sikap dalam bertindak seorang barista yang berpengaruh terhadap kinerja dan tindakan selama bekerja. Disiplin kerja dalam bertindak dapat mempengaruhi bagaimana seorang yang dapat bekerja dengan baik, disiplin yang

baik menunjukkan bagaimana barista bertanggung jawab pada tugas-tugas yang telah diberikan oleh perusahaan (Azwar 2015). Disiplin kerja yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab barista selama bekerja (Arda 2017). Disiplin kerja akan memperkuat aturan yang telah ditetapkan perusahaan, mampu meningkatkan moral perusahaan dan menjaga nilai standar perusahaan. Kopi Kenangan menerapkan disiplin kerja, seperti barista diharuskan hadir tepat waktu, menjunjung tinggi kejujuran, bertanggung jawab atas tugas yang diberikan, mengikuti SOP yang berlaku dan mencuci tangan sebelum dan sesudah kerja. Setiap pekerjaan yang barista lakukan, sikap disiplin sangat diperlukan karena dengan itu barista bisa menyusun target dan tujuan perusahaan. Barista juga akan cenderung lebih menghormati aturan ditempat kerja dan termotivasi saat bekerja.

Motivasi adalah teknik untuk meningkatkan kinerja karyawan (Bao, 2015), dalam hasil penelitiannya menunjukkan bahwa semua faktor memiliki hubungan yang signifikan dengan motivasi dan berpengaruh tinggi terhadap kinerja karyawan. Motivasi adalah pemberian dorongan-dorongan individu untuk bertindak yang menyebabkan orang tersebut berperilaku dengan cara tertentu yang mengarah pada tujuan (Murty & Hudiwinarsih 2012). Barista kopi kenangan sangat termotivasi kerja karena di Kopi Kenangan jenjang karirnya jelas, jam kerjanya sesuai sehingga membuat barista menjadi semangat yang menghasilkan kinerjanya menjadi lebih bagus setiap harinya.

Berdasarkan ulasan teori, fenomena serta hasil penelitian diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin**

Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Barista Kopi Kenangan Jakarta Selatan”

1.2 Ruang Lingkup Masalah

Berikut merupakan pembatasan yang dirancang penulis dalam susunan penelitian:

1. Penelitian ini merupakan pengembangan dari hasil penelitian terdahulu sebelumnya. Panggabean Naomi Frizilia et. al, (2021) yang berjudul “*The Influence of Leadership Style, Motivation and Discipline on Employee Performance at PT SumoInternusa Indonesia*” dan penelitian Rahmadania, S.E., & Herminingsih, A. (2021) yang berjudul “*The Influence of Organizational Culture, Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance*” memodifikasi “The Effect Of Discipline, Leadership and Motivation Employee Performance At BPJS Ketenagakerjaan Sulut” model penelitian dengan mengambil beberapa variabel masing-masing jurnal penelitian terdahulu, objek yang diambil adalah karyawan BPJS Ketenagakerjaan Sulut jumlah sampel 45 karyawan, metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner yang menggunakan metode SPSS untuk analisis.
2. Variabel independen yang ada dalam penelitian ini adalah Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi. Ketiga variabel tersebut menjadi variabel dependen. Variabel dependen yang terkait dengan variabel independen sebelumnya adalah Kinerja Karyawan.
3. Objek penelitian yang sedang diteliti oleh penulis adalah Barista pada Kopi Kenangan Jakarta Selatan.

1.3 Identifikasi Masalah

Fenomena ini mengenai mulai banyaknya *coffee shop* di Jakarta khususnya Jakarta Selatan. Hal ini mengakibatkan Kopi Kenangan harus bersaing dengan *coffee shop* lain dimana kinerja karyawan harus lebih diperhatikan dengan kinerja yang maksimal agar Kopi Kenangan tidak kalah saing dengan *brand* lain dan bisa jauh lebih dikenal oleh masyarakat.

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas maka dirumusan suatu pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh positif kepemimpinan terhadap kinerja karyawan?
2. Adakah pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja karyawan?
3. Adakah pengaruh positif motivasi terhadap kinerja karyawan?

1.5 Pembatasan Masalah

Batasan atau limitasi dari kerangka ilmiah ini ialah bagaimana barista menghadapi cara kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Ruang lingkup penelitian dibatasi hanya pada Barista Kopi Kenangan Jakarta. Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian terdahulu.

Variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini ialah variabel Disiplin, Leadership and Motivation sebagai variabel independen dan Employee Performance sebagai variabel dependen.

1.6 Maksud dan Tujuan Masalah

Berdasarkan dari rumusan masalah tersebut maka penulis ini memiliki maksud dan tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menguji dan menganalisis pengaruh positif kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Menguji dan menganalisis pengaruh positif motivasi terhadap kinerja karyawan.

1.7 Manfaat Penelitian

Penelitian yang dilakukan ini diharapkan memberikan hasil yang bermanfaat dan berguna bagi para pembaca. Manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak yang terkait yaitu:

1. Manfaat teoritis:
 - a. Bagi akademis

Hasil penelitian ini dapat menambah kumpulan Pustaka yang ada di perpustakaan STIE Indonesia Banking School dan dapat menjadi

referensi bagi mahasiswa jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia untuk penelitian lebih lanjut di masa yang akan datang.

2. Manfaat Praktisi:

a. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini dapat memberikan informasi bagaimana pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di dalam perusahaan tersebut.

1.8 Sistematika Pendahuluan

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini berisi penjelasan mengenai latar belakang, ruang lingkup penelitian, identifikasi masalah, perumusan masalah, pembatasan masalah, serta tujuan dan manfaat penelitian.

BAB II LANDASAN TEORI

Pada bab ini menjelaskan tentang teori yang mendasari penelitian ini juga membahas tentang variabel-variabel yang digunakan. Pada bab ini juga terdapat penelitian terdahulu yang mendukung dan menjelaskan kerangka pemikiran peneliti yang digunakan dalam penelitian serta menjelaskan bagaimana terbentuknya hipotesis berdasarkan penelitian terdahulu.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini menjelaskan tentang objek penelitian, jenis dan desain penelitian yang digunakan, metode pengambilan sampel, variabel operasional yang digunakan, teknik pengolahan dan Analisa data dan teknik pengujian hipotesis.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan melakukan penelitian dan analisis dari variabel-variabel yang digunakan dimulai dari gambaran umum objek penelitian, analisis dan pembahasan dari penelitian dan juga implikasi manajerial.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini peneliti akan menyimpulkan dan memberi saran dari hasil analisis yang dilakukan serta memamparkan keterbatasan penelitian yang ada didalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN