

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

1.1.1 Profil Umum

Dreezel Coffee adalah sebuah coffee shop yang terletak di Jalan Cisangkuy No. 56 Kota Bandung, Jawa Barat. Didirikan tahun 2012, oleh Andre dan Dio selaku pendiri Dreezel Coffee memulai menyusun manajemen dari segi strategi bisnis Dreezel Coffee untuk menetapkan positioning Dreezel Coffee di dunia kopi (Sumber: Data manajemen Dreezel Coffee).

Tiga tahun melakukan riset dan uji coba kopi, sampai pada tanggal 19 Februari 2015 Andre dan Dio melakukan grand opening Dreezel Coffee.

Dimulai tahun 2015, Dreezel Coffee menjadi salah satu coffee shop yang dapat di ikuti oleh pencinta kopi untuk belajar mengenai edukasi tentang kopi. Segmentasi pasar yang diambil oleh Dreezel Coffee adalah segmentasi menengah kebawah. Kini Dreezel Coffee sudah dikenal di berbagai kalangan dunia kopi di Indonesia.

Dreezel Coffee sudah merambah kedalam bisnis *Roastery* yang dimana kini Dreezel Coffee juga mensuplai *Roasted Beans* ke berbagai café ataupun kedai kopi lainnya, tahun 2016 akhir, Dreezel Coffee telah bekerjasama dengan para petani di Desa Kenawat daerah Aceh yang menjadikan Biji kopi Aceh Kenawat dari Dreezel Coffee menjadi ciri khas Dreezel Coffee. Status Andre dan Dio hingga kini menjadi owner tetap dalam bisnis ini (Sumber : Data manajemen Dreezel Coffee).

1.1.2 Visi dan Misi

Dreezel Coffee memiliki visi dan misi yang mengacu, yaitu sebagai berikut:

1. Visi:

Menjadikan Dreezel Coffee sebagai brand Internasional terkemuka dan diketahui oleh semua masyarakat.

2. Misi:

Menyediakan kualitas premium pada setiap produknya dan menempatkan kepuasan pelanggan sebagai prioritas utama.

(Sumber : Data manajemen Dreezel Coffee)

1.1.3 Logo Dreezel Coffee

Berikut adalah logo yang digunakan oleh Dreezel Coffee



Gambar 1. 1

Logo Dreezel Coffee

Sumber: Data Manajemen Dreezel Coffee

Logo ini memiliki arti tersendiri. Warna oranye memiliki arti hangat, dalam artian Dreezel Coffee harus selalu memiliki suasana hangat kepada setiap pelanggan yang datang. Bentuk logo yang menyerupai hati,

mempunyai arti Dreezel Coffee memiliki rasa sayang kepada para pelanggan. Jadi hubungan antara pelanggan dan Dreezel Coffee saling menyayangi. Nama Dreezel berasal dari kata *dritz* yang merupakan sebuah acara perayaan panen pertanian di Yunani. Hal ini menandakan bahwa pelanggan yang datang ke Dreezel Coffee mesti mendapatkan yuforia atau kebahagiaan yang sama dirasakan oleh para petani di Yunani ketika panen datang.

1.1.4 Penjelasan Produk

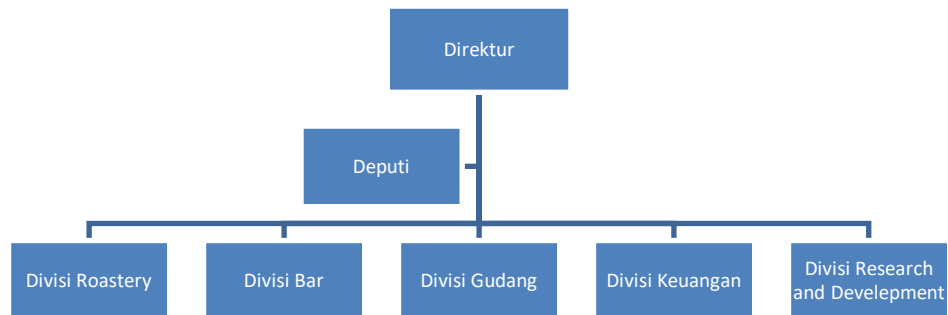
Produk yang ditawarkan Dreezel Coffee adalah kopi dan coklat. Minuman kopi terbagi menjadi dua jenis yaitu manual brew (black coffee) dan espresso based (white coffee). Konsentrasi Dreezel Coffee pada kopi, yang lini utama produk yaitu manual brew. Produk manual brew itu sendiri terdiri dari V60, Flat Bottom, Kono, Kinto, Aeropress, Chemex, Syphon dan Clever Drip. Untuk espresso based, terdiri dari Espresso, White 5oz, White 10 oz, Mocca dan Coldbrew white. Sedangkan menu coklat di Dreezel Coffee sendiri memiliki berbagai varian jenis coklat pilihan yang menghasilkan rasa yang berbeda-beda. Disajikan bagi para pembeli yang tidak meminum kopi. Selain berfokus kepada penjualan kopi jenis arabika dalam secangkir gelas, Sedangkan untuk makanan, Dreezel Coffee tidak menyajikan.

1.1.5 Struktur Organisasi

Struktur organisasi adalah suatu bagian yang menjelaskan tentang kepengurusan atau pembagian tugas, wewenang, dan tanggung jawab dalam suatu perusahaan. Struktur organisasi yang diterapkan di Dreezel Coffee adalah struktur organisasi yang sederhana yang hanya memiliki tiga tingkatan, yaitu presiden, wakil presiden dan pekerja.

Demikian juga pada Dreezel Coffee, perusahaan ini juga memiliki suatu struktur kerja yang jelas yang sudah dicantumkan pada *Standard Operating Procedure* (SOP). Struktur organisasi yang diterapkan oleh

Dreezel Coffee adalah struktur organisasi sederhana. Untuk lebih mengetahui format struktur organisasi sederhana ini dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 1. 2

Struktur Organisasi Dreezel Coffee

Sumber: Data Internal Dreezel Coffee, 2017

1.2 Latar Belakang Penelitian

Sebagai bagian dari negara dunia, perubahan-perubahan global terhadap aspek kehidupan tak mungkin terelakkan. Kekuatan globalisasi telah mampu menggeser pola dan gaya hidup masyarakat dunia, tak terkecuali dalam industri pariwisata. Proses globalisasi telah merubah bentuk dan struktur industri pariwisata. Proses globalisasi telah memunculkan kecenderungan baru bentuk dan struktur industri pariwisata dengan ciri khas produk wisata. Perubahan ini dapat berupa perubahan-perubahan mendasar dalam karakter konsumen, produsen, dan manajemen industri pariwisata internasional. Hal ini akan berpengaruh pada penciptaan produk-produk wisata yang mempunyai daya tarik menurut perspektif konsumen.

Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik, sebelas provinsi yang paling sering dikunjungi oleh para turis adalah Bali, Jawa Barat, Jawa Tengah, Jawa Timur, DKI Jakarta, Sumatera Utara, Lampung, Sulawesi Selatan, Sumatera Selatan, Banten, dan Sumatera Barat. Sekitar 59% turis

berkunjung ke Indonesia untuk tujuan liburan, sementara 38% untuk tujuan bisnis. Jumlah kunjungan wisatawan sepanjang 2016 ke Jawa Barat melebihi target dengan capaian 46.1 juta wisatawan. Kepala Dinas Pariwisata dan Kebudayaan mengatakan angka ini didominasi wisatawan lokal yang mencapai 45 juta orang, sementara untuk wisatawan asing mencapai 1.1 juta orang. Kunjungan wisatawan ke ibu kota Jawa Barat sendiri yaitu Kota Bandung mencapai 6.5 juta orang. (Sumber: Wikipedia & BPS). Seiring dengan tingginya jumlah wisatawan ke Kota Bandung, kebutuhan kuliner di Kota Bandung juga meningkat. Hal tersebut menjadi peluang untuk perkembangan kuliner nusantara di Kota Bandung yang juga dapat dimanfaatkan sebagai daya tarik destinasi wisatawan dari lokal maupun mancanegara. Pada saat ini Kota Bandung cukup terkenal sebagai pusat kuliner, baik kuliner lokal Jawa Barat yaitu aneka macam kuliner sunda maupun kuliner dari berbagai daerah nusantara. Mulai dari tempat kuliner yang eksklusif, mewah dan mahal sampai tempat kuliner yang unik dan tradisional, dari tempat kuliner nongkrong anak muda sampai tempat kuliner dipinggiran jalan semuanya tersedia di Kota Bandung dalam waktu 24 jam. Salah satu tempat kuliner yang banyak diminati orang tua maupun anak muda di Kota Bandung adalah coffee shop. Fenomena persaingan coffeeshop cukup ketat di Kota Bandung. Di tahun 2017, jumlah coffeeshop yang berada di Kota Bandung cukup banyak. Coffeeshop di Kota Bandung menurut MBC (Manual Brew Community) berjumlah 94 yang terdiri dari mulai kedai kopi yang tidak terlalu besar hingga coffee shop yang sudah besar dan memiliki beberapa cabang.

Dengan banyaknya jumlah coffee shop yang ada di Kota Bandung, beberapa coffee shop memiliki keunggulan dan keunikan sendiri untuk menjadikan sebuah coffee shop memiliki ciri khas nya sendiri. Sudah banyak yang melakukan penilaian dan ulasan terhadap beberapa coffee shop untuk mengetahui seberapa baik nya sebuah coffee shop agar menjadi sebuah rekomendasi yang patut di kunjungi. Salah satu nya adalah Dreezel

Coffee Bandung sudah ada 31 reviews atau ulasan yang menilai seberapa baiknya Dreezel Coffee. Dari total 31 reviews, Dreezel Coffee mendapatkan rating 4.6 dari 5 point. Rating ini merupakan penilaian yang sangat baik bagi Dreezel Coffee karena mendekati point sempurna. Banyak sekali komentar positif dan penilaian yang baik dari sumber googlereviews terhadap Dreezel Coffee, menurut pergikuliner.com penilaian nya mencakup dari segi rasa, suasana, harga, pelayanan dan kebersihan dari Dreezel Coffee itu sendiri. Dilihat dari total 94 coffee shop yang ada di Kota Bandung, Dreezel Coffee dapat diartikan menjadi sebuah coffee shop yang baik dan sangat cocok menjadi rekomendasi bagi para wisatawan yang mengunjungi Kota Bandung maupun bagi para pecinta kopi yang ada di Indonesia.

Untuk menunjang kebutuhan konsumen dalam bisnis, salah satu hal penting untuk pengembangan bisnis adalah adanya sumber daya manusia yang kompeten. Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi suatu perusahaan atau organisasi dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan karyawan sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan dari perusahaan. Manajemen sumber daya manusia sebenarnya merupakan suatu gerakan pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial, yang perlu dikembangkan sedemikian rupa sehingga mampu memberikan kontribusi yang maksimal bagi organisasi maupun pengembangan dirinya. Hasibuan (2009:10) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Salah satu faktor penting pengelolaan sumber daya manusia dapat diukur menjadi keberhasilan kinerja. Sebagaimana penelitian terdahulu yang tertuang dalam penelitian yang dilakukan oleh Revnussa (2015:54) yang berjudul Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Bandiklat Provinsi Kalimantan Tengah menyimpulkan untuk menghasilkan kinerja yang berkualitas, efektif dan efisien, diperlukan

kemampuan serta pengalaman yang memadai dari sumber daya manusia itu sendiri.

Sementara Sedarmayanti (2011:260) mengungkapkan bahwa kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan. Hal ini diperkuat oleh Prabu (2009:67) yang mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Di sisi lain dalam melakukan penilaian kinerja karyawan, Dreezel Coffee menggunakan Key Performance Indicator (KPI) sebagai salah satu alat ukur untuk mengukur tingkar kinerja karyawan. Ada 3 (tiga) aspek yang dinilai yang sudah ditentukan yaitu prestasi kerja, proses kerja, dan kepemimpinan. Dreezel Coffee akan dapat terus memantau kinerja dari setiap karyawan yang ada, juga untuk menentukan bonus tahunan. Berikut adalah skala nilainya:

Tabel 1. 1
Key Performa Indikator Dreezel Coffee

Range Nilai	Grading
3.8 – 4	IST (Istimewa)
3.2 - 3.79	BS (Baik Sekali)
2.51 - 3.19	B (Baik)
1.6 - 2.50	C (Cukup)
<1.6	K (Kurang)

Sumber: Data Internal Dreezel Coffee, 2017

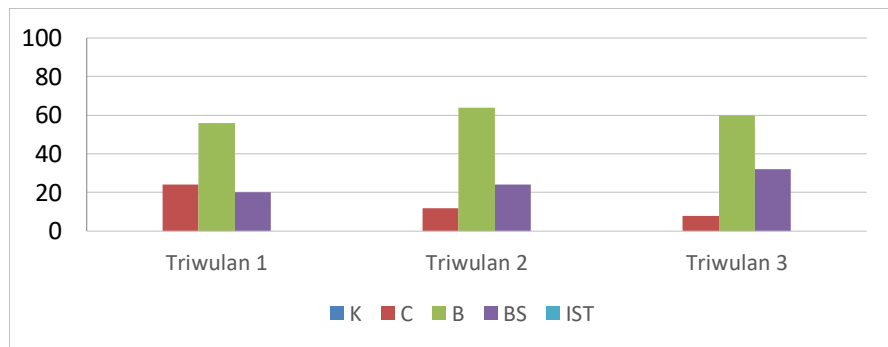
Berikut adalah data kinerja pegawai Dreezel Coffee yang akan dipaparkan pada Tabel 1.2:

Tabel 1. 2
Kinerja Karyawan Dreezel Coffee Tahun 2016

Periode Tahun 2016	Jumlah Karyawan	Penilaian Kinerja										Jumlah Presentase
		K		C		B		BS		IST		
TR 1	25	0	0 %	6	24 %	14	56 %	5	20%	0	0%	100%
TR 2	25	0	0 %	3	12 %	16	64 %	6	24%	0	0%	100%
TR 3	25	0	0 %	2	8 %	15	60 %	8	32%	0	0%	100%

Sumber: Data Internal Dreezel Coffee, 2017

Pada tabel penilaian kinerja karyawan Dreezel Coffee tahun 2016 di atas memperlihatkan pada triwulan pertama, total presentase Baik (B) sebesar 56%. Penilaian Cukup (C) pada triwulan pertama dengan presentase sebesar 24%, dan penilaian Baik Sekali (BS) sebesar 20%. Pada triwulan kedua presentase penilaian Cukup (C) menurun menjadi 12%, hal tersebut dikarenakan terdapatnya perubahan penilaian kinerja karyawan menjadi lebih baik. Pada triwulan dua yang mendapat penilaian Baik (B) sebesar 64%, artinya terdapat peningkatan dari triwulan sebelumnya pada penilaian Baik (B) sebesar 8%. Pada triwulan dua juga terdapat penilaian Baik Sekali (BS) sebesar 24%, artinya terdapat peningkatan dari triwulan sebelumnya pada penilaian Baik Sekali (BS) sebesar 4%. Pada triwulan tiga, penilaian Baik (B) menurun sebesar 4% dibandingkan triwulan dua, namun walaupun begitu penilaian Baik Sekali (BS) meningkat sebesar 8% menjadi 32%, artinya dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja karyawan untuk tiga triwulan pada Dreezel Coffee selalu mengalami peningkatan menjadi lebih baik. Sehingga dapat disimpulkan penilaian kinerja karyawan Dreezel Coffee adalah baik. Selanjutnya untuk lebih jelasnya, dapat dilihat dari grafik persentase kinerja karyawannya berikut ini.



Gambar 1. 3
Persentase Pegawai Dreezel Coffee Tahun 2016

Sumber: Data Olahan Penulis, 2017

Kinerja sangat dipengaruhi oleh motivasi karyawan itu sendiri, hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mahardika, dkk (2013:3) dalam Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Axa Financial Indonesia Sales Office Malang menyimpulkan bahwa pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan akan menghasilkan kinerja yang optimal, apabila pekerjaan tersebut akan memberikan kepuasan bagi para pekerja atau memotivasi karyawan. Motivasi mesti didesain dalam suatu lingkungan kerja.

Hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan korelasi yang kuat antara kinerja dan motivasi dan diperkuat oleh pendapat Hasibuan (2013:143) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Tingkat semangat karyawan dalam bekerja dapat dilihat dari laporan kehadiran karyawan menurut Suwatno & Priansa (2011:175). Hal tersebut juga didukung oleh pernyataan dari Sopiah (2008:170) yang menyatakan motivasi didefinisikan sebagai keadaan dimana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan, hasil-hasil yang dimaksud salah satunya yaitu kehadiran. Tingkat absensi yang dilakukan menggunakan wawancara dengan General Manager Dreezel Coffee agar dapat terus memantau motivasi dari setiap karyawan yang ada,

bahwa salah satu indikator di Dreezel Coffee melihat parameter mengukur tingkat motivasi karyawan di lihat dari tingkat absensi, Berikut adalah skala nilainya:

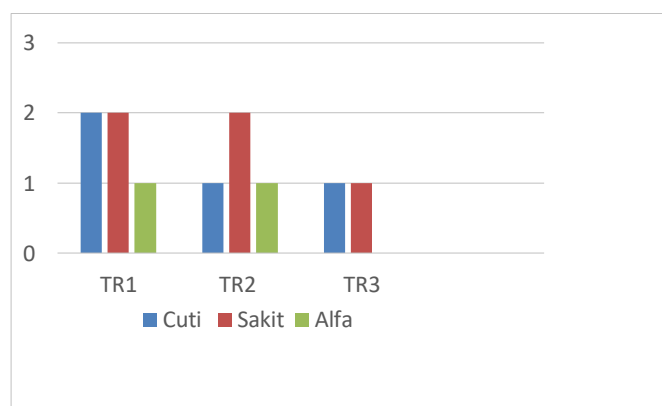
Tabel 1. 3

Data Absensi Karyawan Dreezel Coffee periode 2016

Periode Tahun 2016	Jumlah Karyawan	Ketidakhadiran						Total Absen	Jumlah Presentase
		Cuti		Sakit		Alfa			
TR1	25	2	8 %	2	8 %	1	4 %	5	20%
TR2	25	1	4 %	2	8 %	1	4 %	4	16%
TR3	25	1	4 %	1	4 %	0	0 %	2	8%

Sumber: Data Olahan Penulis, 2017

Berdasarkan pada tabel 1.3 diatas, absensi karyawan Dreezel Coffee pada tahun 2016. Pada triwulan satu terdapat total persentase sebanyak 20% yaitu, 8% karyawan cuti, 8% karyawan sakit, dan 4% karyawan alfa. Pada triwulan dua total presentase absen sebesar 16%, artinya absen mengalami penurunan yaitu 4% karyawan cuti, 8% karyawan sakit dan 4% karyawan alfa pada triwulan dua. Pada triwulan tiga total presentase absen hanya sebesar 8% atau sebanyak 2 absen, dengan 4% karyawan cuti dan 4% karyawan sakit. Dari data absensi karyawan tersebut, dapat disimpulkan bahwa presentase kehadiran karyawan Dreezel Coffee adalah baik.



Gambar 1.4

Absensi Pegawai Dreezel Coffee Tahun 2016

Sumber: Data Olahan Penulis, 2017

Salah satu dampak tingginya tingkat motivasi akan mempengaruhi sistem remunerasi terhadap karyawan itu sendiri. Sebagaimana penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sri (2017:9) dengan judul Pengaruh Remunerasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Surakarta menyimpulkan apabila motivasi kerja sudah dipengaruhi oleh sistem pemberian remunerasi yang dilakukan secara benar, maka pegawai akan lebih termotivasi dan merasa terpuaskan untuk mencapai sasaran-sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi karena mendapatkan Remunerasi yang sesuai. Remunerasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya remunerasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Seperti yang disampaikan oleh Nurcahyani dan Adnyani (2016:137) yang mengatakan bahwa hal yang harus dilakukan perusahaan untuk memotivasi karyawannya bisa melalui penerapan remunerasi yang sesuai dengan kemampuan sehingga dapat tercapai kinerja karyawan yang baik.

Menurut Bangun (2012:256), terdapat tiga komponen yang mendasari sistem remunerasi yaitu fixed cost, variable cost dan benefits. General manager Dreezel Coffee menjelaskan, remunerasi yang diberikan kepada karyawan ada 3 macam yaitu fixed cost terdiri dari gaji pokok, variable cost terdiri dari tunjangan, insentif, dan bonus. Benefits yang diberikan terdiri dari fasilitas kesehatan.

Berikut adalah sistem remunerasi yang ada di Dreezel Coffee:

Tabel 1. 4
Sistem Remunerasi Karyawan Dreezel Coffee

No.	Remunerasi	Uraian	Rincian
1.	<i>Fixed Cost</i>	Gaji Pokok	12 kali dalam satu tahun, dilakukan secara bulanan sesuai dengan pekerjaan yang ditetapkan.
2.	<i>Variable Cost</i>	Tunjangan Posisi	Melekat pada posisi yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan posisi mereka yang diberikan rutin setiap bulan.
		Tunjangan Hari Raya	Diberikan kepada karyawan satu kali dalam setahun ketika hari raya besar keagamaan
		Insentif	Imbalan yang diberikan kepada karyawan yang berhasil mencapai atau melebihi target yang ditetapkan. Diberikan empat kali dalam setahun.
		Bonus	Diberikan kepada seluruh karyawan karena berhasil meraih keuntungan. Diberikan satu kali dalam setahun, bonus yang diberikan tergantung pada hasil penilaian kinerja karyawan dan lamanya karyawan bekerja. Diberikan di akhir tahun.
3.	<i>Benefits</i>	Fasilitas Kesehatan	Bersifat non tunai/gaji non financial, dinikmati nanti ketika sakit dan diberikan dalam bentuk asuransi.

Sumber: Dreezel Coffee, 2017

Untuk mengetahui lebih lanjut tentang tingkat kepuasan pemberian remunerasi di Dreezel Coffee, penulis melakukan survei awal melalui kuesioner terhadap 10 (sepuluh) responden. Hasil dari survei tersebut dijabarkan seperti pada Tabel 1.4 di bawah ini:

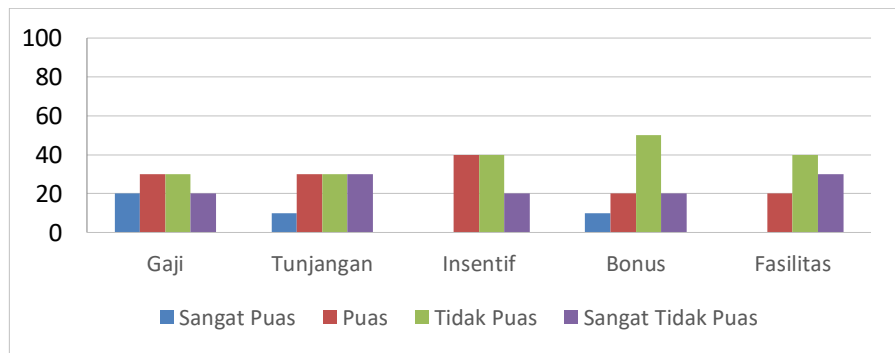
Tabel 1. 5
Tingkat Kepuasan Karyawan Terhadap Sistem Remunerasi

No.	Jenis Remunerasi	Jumlah Responden	Sangat Puas		Puas		Cukup		Tidak Puas	
1.	Gaji	10	2	20%	3	30%	3	30%	2	20%
2.	Tunjangan	10	1	10%	3	30%	3	30%	3	30%
3.	Insentif	10	-	0%	4	40%	4	40%	2	20%
4.	Bonus	10	1	10%	2	20%	5	50%	2	20%
5.	Fasilitas	10	-	0%	2	20%	4	40%	4	40%
Total			4	8%	14	28%	19	38%	13	26%

Sumber: Data Olahan Penulis, 2017

Berdasarkan hasil survei yang dilakukan penulis tentang sistem pemberian remunerasi di Dreezel Coffee 8% menyatakan sangat puas dengan sistem remunerasi yang diberikan oleh pihak Dreezel Coffee. Ada 28% yang menyatakan puas, tingkat kepuasan karyawan yang paling tinggi yaitu 38% yang menyatakan cukup, dan ada 26% yang menyatakan tidak puas dengan sistem remunerasi yang diberikan oleh pihak Dreezel Coffee. Tingkat presentase yang sangat tinggi yaitu terhadap bonus. Ada 50% karyawan yang cukup puas dengan bonus yang diberikan perusahaan. Sedangkan presentase yang sangat rendah adalah 0% terhadap insentif dan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan. Dapat diperoleh kesimpulan hasil tertinggi menyatakan kebanyakan dari karyawan hanya merasakan cukup dengan sistem remunerasi yang diberikan oleh pihak Dreezel Coffee. Serta terdapat jumlah yang besar terhadap karyawan yang merasa tidak puas dengan sistem remunerasi yang diberikan oleh pihak Dreezel Coffee, hal ini dapat di artikan dengan hasil cukup dan tidak puas yang besar dengan sistem remunerasi Dreezel Coffee. Dapat disimpulkan bahwa karyawan merasa tidak puas terhadap sistem remunerasi yang telah diberikan oleh perusahaan.

Tabel 1.4 di atas menjelaskan bagaimana tingkat kepuasan para karyawan terhadap sistem remunerasi yang diberikan oleh perusahaan. Untuk lebih jelasnya mengenai tingkat kepuasan karyawan, dapat dilihat pada gambar grafik berikut:



Gambar 1. 5
Tingkat Kepuasan Karyawan Terhadap Sistem Remunerasi
 Sumber: Data Olahan Penulis, 2017

Sistem kinerja karyawan pada Dreezel Coffee adalah baik, motivasi karyawan merasa puas, tetapi remunerasinya tidak puas/tidak baik. Remunerasi yang baik akan memberikan dampak yang baik pula pada kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Begitu juga dengan motivasi, motivasi yang baik akan berdampak baik juga pada kinerja seorang karyawan.

Berdasarkan hal tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai motivasi dan remunerasi serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan Dreezel Coffee, dengan judul penelitian **“Pengaruh Motivasi dan Remunerasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Dreezel Coffee di kota Bandung)”**

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dijabarkan pada latar belakang yang dikemukakan dapat diketahui bahwa motivasi dan remunerasi merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan hasil survei yang dilakukan penulis tentang sistem pemberian remunerasi di Dreezel Coffee

8% menyatakan sangat puas dengan sistem remunerasi yang diberikan oleh pihak Dreezel Coffee. Ada 28% yang menyatakan puas, tingkat kepuasan karyawan yang paling tinggi yaitu 38% yang menyatakan cukup, dan ada 26% yang menyatakan tidak puas dengan sistem remunerasi yang diberikan oleh pihak Dreezel Coffee. Namun pemberian remunerasi yang diberikan Dreezel Coffee terhadap karyawan tidak berbanding lurus dengan motivasi dan kinerja yang ada di Dreezel Coffee. Pengaruh motivasi yang baik menghasilkan kinerja yang baik, sedangkan dengan pengaruh remunerasi yang tidak baik tetap menghasilkan kinerja yang baik pula. Dengan hal tersebut masalah kinerja karyawan yang baik dalam penelitian ini akan dikaji dari pengaruh motivasi yang baik dan remunerasi yang tidak baik.

1.4 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas, munculah pertanyaan dari perumusan masalah, hal ini agar pembahasan masalah lebih terfokus pada masalah yang ingin diteliti. Berikut hal yang akan dibahas, meliputi:

1. Bagaimana motivasi dalam kebutuhan pencapaian, kekuatan dan hubungan yang diberikan pada karyawan di Dreezel Coffee?
2. Bagaimana remunerasi dalam sistem gaji, tunjangan, insentif dan bonus yang ada pada karyawan Dreezel Coffee?
3. Bagaimana kinerja karyawan dalam kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, ketepatan waktu, kehadiran dan kerjasama yang ada pada Dreezel Coffee?
4. Seberapa besar pengaruh motivasi dan remunerasi terhadap kinerja karyawan Dreezel Coffee?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pertanyaan penelitian di atas, maka penelitian ini memiliki tujuan untuk menjawab permasalahan di atas. Berikut tujuan dari penelitian ini, yaitu:

1. Untuk mengetahui bagaimana motivasi dalam kebutuhan pencapaian, kekuatan dan hubungan yang diberikan pada karyawan Dreezel Coffee.
2. Untuk mengetahui bagaimana remunerasi dalam sistem gaji, tunjangan, insentif dan bonus yang ada pada karyawan Dreezel Coffee.
3. Untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan dalam kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, ketepatan waktu, kehadiran dan kerjasama yang ada pada karyawan Dreezel Coffee.
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Remunerasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan Dreezel Coffee.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Aspek Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan akan dapat melengkapi dunia keilmuan di bidang kajian sumber daya manusia yang berkaitan dengan hubungan antara sistem motivasi dan remunerasi dengan kinerja karyawan di suatu perusahaan. Beberapa temuan yang ada pada penelitian juga diharapkan dapat menjadi suatu acuan atau patokan bagi penelitian selanjutnya.

1.6.2 Aspek Praktis

Dilihat dari aspek praktis, hasil penelitian mengenai bidang kajian sumber daya manusia ini dapat dijadikan sebagai salah satu bahan masukan bagi perusahaan tentang bagaimana cara mengelola sumber daya manusia dengan baik. Pengelolaan ini dimaksudkan agar sumber daya manusia yang ada dapat memberikan kontribusi yang baik atau positif bagi perusahaan dan dapat mengambil langkah-langkah yang tepat untuk meningkatkan pemberian remunerasi karyawan di Dreezel Coffee.

1.7 Ruang Lingkup Penelitian

Berikut ruang lingkup dari penelitian yang dilakukan oleh penulis:

1. Lokasi penelitian di Jalan Cimanuk No.56 Kota Bandung, Indonesia dan Jalan Lembah Tubagus Ismail Raya No.7 Kota Bandung, Indonesia
2. Objek penelitian adalah karyawan Dreezel Coffee.
3. Waktu Penelitian: penelitian ini dilakukan pada bulan Februari 2016 hingga selesai.

1.8 Sistematika Penulisan Tugas Akhir

a. BAB I Pendahuluan

Pada bagian ini dijelaskan mengenai gambaran umum objek penelitian latar belakang rumusan masalah tujuan penelitian, kegunaan penelitian baik dari aspek teoritis maupun aspek praktis, dan juga sistematika penulisan.

b. BAB II Tinjauan Pustaka dan Lingkup Penelitian

Teori – teori yang relevan dan dapat mendukung penelitian yang dilakukan. Selain itu dibahas pula mengenai penelitian terdahulu yang berhubungan dengan topik pembahasan atau masalah penelitian.

c. BAB III Metode Penelitian

Metode yang digunakan untuk mengumpulkan dan menganalisis data yang dapat menjawab atau menjelaskan masalah penelitian.

d. BAB IV Analisis dan Pembahasan

Hasil penelitian dan pembahasan diuraikan secara kronologis dan sistematis sesuai dengan perumusan masalah serta tujuan penelitian

e. BAB V Kesimpulan

Isi dari kesimpulan dari hasil penelitian yang akan menjawab perumusan masalah yang telah dirumuskan sebelumnya, serta berisi saran yang diberikan penulis baik untuk aspek teoritis maupun aspek praktis.

