

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Objek Penelitian

1.1.1 Profil Umum Dahan Kopi Coffee Shop

Dahan Kopi merupakan Perusahaan atau usaha yang bergerak di bidang *food and beverage*. Dahan Kopi awalnya di bentuk pada tahun 2015. Lokasi Dahan Kopi terletak di Jalan Raya Kamasan Banjaran, Kecamatan Banjaran, Kabupaten Bandung. Pada saat itu pemilik dari Dahan Kopi belum ada fokus tertentu ke bidang *food and beverage*. Awal mula terbentuknya Dahan Kopi murni karena mengikuti *trend* saat itu, dimana sedang maraknya *coffee shop* yang ada di Kota Bandung. Dahan Kopi lalu membuat *coffee shop* dengan segmentasi berbeda yaitu berada di Kabupaten Bandung.

Pada tahun 2019, Dahan Kopi mulai membangun tempat/kedai yang sudah lebih *proper* atau yang mereka sebut sekarang sebagai *Head Quarter* Dahan Kopi. Dahan Kopi memulai fokus dalam bidang usahanya dari hanya tempat *coffee shop* biasa lalu ke bidang *food and beverage* pada tahun 2020. Mulai banyak yang dirombak mulai dari produk itu sendiri, tempat, kegiatan promosi, interaksi antar pelanggan, dan juga mendirikan cabang. Sampai saat ini Dahan Kopi telah mempatenkan gerak usaha mereka di bidang *food and beverage* dan terus akan menjadi *pioneer* usaha *food and beverage* yang tekemuka di Kabupaten Bandung dengan tema yang lebih *casual*.

1.1.2 Visi dan Misi Perusahaan

Berikut merupakan Visi dan Misi Dahan Kopi

a. Visi

Menjadi restoran atau cafe dengan kualitas makanan dan minuman terbaik di Kabupaten Bandung dengan tema yang *casual*.

b. Misi

Untuk selalu menjaga produk dalam kualitas yang terbaik, melayani pelanggan dengan kualitas terbaik, dan meningkatkan performa Dahan

kopi dari segala aspek sumber daya manusia untuk mempertahankan performa produk dan juga pelayanannya.

1.1.3 Logo Perusahaan

Berikut terlampir logo Coffee Shop Dahan kopi



Gambar 1. 1 Logo Perusahaan

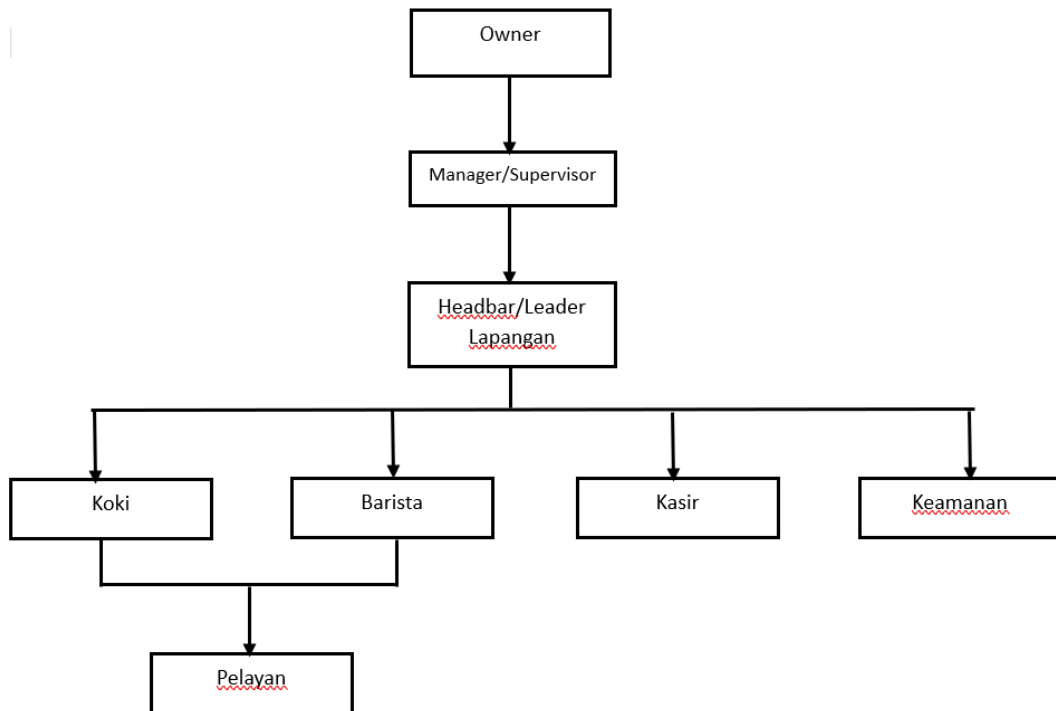
Sumber : Dahan Kopi (Arsip perusahaan tahun 2023)

Logo Dahan Kopi terdiri atas satu buah pohon dengan batang yang kokoh dan juga terdapat enam dahan dalam satu batang yang kokoh tersebut. Logo Dahan Kopi ini memiliki makna bahwa Dahan Kopi memiliki pondasi atau struktur yang kuat dalam membangun usahanya. Batang yang kuat menggambarkan bahwa Dahan Kopi memiliki struktur yang kuat dalam menjalankan bisnis di bidangnya. Lalu gambar enam dahan

menggambarkan bahwa usaha ini kedepannya akan terus berkembang di tanah air Indoneisa.

1.1.4 Struktur Organisasi

Sumber daya manusia merupakan aset prioritas bagi Dahan Kopi dalam hal menambah nilai bagi organisasi. Dahan Kopi mengakui kontribusi yang dibuat oleh setiap individu dan kelompok dalam pekerjaan dan tugas serta memberi penghargaan kepada setiap karyawan secara adil. Dahan Kopi berkomitmen untuk mendorong pertumbuhan dan pemberdayaan profesional untuk mendapatkan hasil terbaik. Walaupun memiliki struktur organisasi yang masih bisa di bilang cukup sederhana, namun adanya bentuk struktural seperti ini akan memperjelas peran manusia dan tanggung jawab di dalam perusahaan Dahan Kopi. Berikut merupakan struktur organisasi Dahan Kopi:



Gambar 1. 2 Struktur Organisasi

Sumber : Arsip Dahan Kopi (Tahun 2023)

Berikut merupakan detail penugasan karyawan pada Dahan Kopi:

- a. *CEO : Chief Executive Officer* merupakan posisi tertinggi dari Perusahaan. CEO di Dahan Kopi memiliki peran sebagai pemilik dari usaha ini juga. Tugas dari CEO adalah bertanggung jawab atas kepemilikan dan pengelolaan *coffee shop*. CEO juga bertanggung jawab dalam pengambilan keputusan strategis dan juga pengawasan umum.
- b. *Manager/Supervisor*: Bertanggung jawab atas pengelolaan sehari-hari *coffee shop*, termasuk pengawasan staff, penjadwalan, pengadaan bahan baku, dan menjaga kualitas layanan.
- c. *Headbar/Leader* lapangan: Bertanggung jawab dalam manajemen stok dan pengawasan langsung terhadap pelayan dan barista.
- d. Koki: Bertanggung jawab atas pembuatan atau produksi makanan di *coffee shop*.
- e. Barista: bertanggung jawab dalam pembuatan atau produksi minuman kopi ataupun non-kopi
- f. Kasir: Bertanggung jawab atas kegiatan transaksi pelanggan, penerimaan pesanan, dan pembukuan keuangan harian.
- g. Kemanan: Bertanggung jawab untuk menjaga kemanan dan keterbitan di Kawasan *coffee shop* Dahan Kopi.

1.2 Latar Belakang Penelitian

Menurut Rahmatika (2022:4) aspek esensial yang membantu keberhasilan dan kelangsungan hidup suatu perusahaan adalah memiliki manajemen yang kompeten dengan tujuan agar efektivitas perusahaan bisa tercapai serta memungkinkan untuk berkembang dan bersaing di bidang industrinya. Menurut Ardila (2021:1) interaksi dan peran orang dalam suatu perusahaan disebut sebagai sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah manusia yang bekerja atau menjadi karyawan dalam bisnis atau organisasi yang menjadikan fokus sumber daya manusia semata-mata pada masalah yang melibatkan tenaga manusia karena manusia berperan aktif dan energik dalam setiap tindakan dan aktivitas organisasi, manusia akan menjadi perencana, pelaku, dan penentu pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Adilase & Subrata dalam Rahmatika (2022: 4-5) peran sumber daya manusia saat ini dalam kesuksesan sebuah perusahaan tidak dapat dipisahkan. Sumber daya manusia adalah komponen strategis dari sebuah perusahaan, dan karyawan memainkan peran penting yang dapat membantu organisasi dalam memenuhi tujuannya. Karyawan merupakan aset organisasi yang paling penting dan memainkan peran strategis dalam organisasi sebagai penyusun dan pengelola kegiatannya untuk mencapai tujuan perusahaan. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dilakukan oleh seorang individu dalam pelaksanaan tugas yang diberikan (Ramli, 2019a; Diatmono et al., 2020; Mariam et al., 2020).

Di setiap negara, sebuah organisasi pasti memiliki tujuan yang berbeda-beda. Banyak cara yang ditempuh organisasi untuk meningkatkan kualitas organisasi, peningkatan kualitas organisasi didukung oleh sumber daya manusia yang ahli dan bermutu (Armanda et al., 2020; Ramli, 2020; Ghazmahadi et al., 2020). Karena penerapan sumber daya manusia merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya (Mulyadi et al., 2020; Sukarno et al., 2020). Tujuan organisasi akan tercapai jika sumber daya manusia organisasi berfungsi secara optimal, tanpa sumber daya manusia yang berkompetensi dan berkualitas maka organisasi tidak akan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Soelton, 2018; Jumadi et al., 2020; Armanda et al., 2020; Takaya et al., 2020).

Kinerja perusahaan yang optimal salah satunya dapat dinilai melalui proses perekrutan karyawan. Kebijakan rekrutmen dan pengelolaan sumber daya manusia yang ketat dapat mempertahankan stabilitas dan menurunkan Tingkat turn over pada suatu perusahaan. Adapun jumlah karyawan yang ada pada Coffe Shop Dahan Kopi adalah sebagai berikut :

TABEL 1. 1
TOTAL KARYAWAN DAHAN KOPI

Keterangan Karyawan	2021	2022	2023
Tetap	3	3	3
Tidak tetap	4	3	4
Jumlah	7	6	7

Sumber; Data diolah penulis tahun 2024

Data di atas menunjukkan bahwa Dahan kopi memiliki stabilitas dalam mempertahankan karyawannya. Dalam 3 tahun terakhir jumlah karyawan dari tahun 2021 – 2023 memiliki jumlah yang relative sama. Walaupun pada tahun 2022 memiliki pengurangan sebanyak satu karyawan. Pada table 1.1 di atas, Dahan Kopi mengklaim bahwa selain kompetensi karyawan yang jadi standar, lingkungan pekerjaan yang ramah juga sangat membantu untuk mempertahankan karyawan dan juga kinerjanya tersebut. Dengan konsep kekeluargaan yang ditanamkan oleh Dahan Kopi, Perusahaan ini akan selalu menjamin kualitas produk dan sumber daya mereka serta mengurangi cost perusahaan karena memiliki kestabilan yang positif dalam menjaga karyawannya.

Turnover karyawan merupakan salah satu dari indikator yang penting dalam mengukur kepuasan kerja Karyawan. *Turnover* mengacu pada tingkat keluar masuknya karyawan di suatu perusahaan, dan tingkat *turnover* yang tinggi dapat menandakan bahwa perusahaan tersebut memiliki masalah dalam mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas. Berikut merupakan data Turn-Over karyawan pada Dahan Kopi dari tahun 2021-2023.

TABEL 1. 2

JUMLAH TURN-OVER KARYAWAN DAHAN KOPI

Keterangan	2021	2022	2023
Pensiun	3	-	-
Diberhentikan	-	-	-
Mengundurkan diri	2	-	4
Meninggal dunia	-	-	-
Jumlah	5	-	4

Sumber: Data diolah penulis tahun 2024

Data di atas menunjukkan jumlah *Turn-Over* karyawan dalam tiga tahun terakhir. Data tersebut menunjukkan bahwa mayoritas dari karyawan tetap yang keluar dari Dahan Kopi disebabkan oleh pension dan juga mengundurkan diri. Pada tahun 2021, data menunjukkan bahwa terjadi *Turn-Over* karyawan sebanyak 5 tenaga kerja. 3 diantaranya memutuskan pension atau habis kontrak dan 5 sisanya mengundurkan diri. Dengan total sebanyak 5 karyawan yang keluar dari Dahan Kopi. Pada tahun 2022 tidak terdapat kasus *Turn-Over* karyawan ataupun penambahan jumlah karyawan. Lalu pada tahun 2023, ada sebanyak 4 karyawan yang memutuskan untuk mengundurkan diri dari Dahan Kopi. Untuk karyawan yang memutuskan keluar dari Dahan Kopi mengalami masalah dalam kontrak ataupun mengundurkan diri sebab kepentingan pribadi. Secara keseluruhan, Dahan Kopi selalu mempertahankan jumlah karyawannya secara stabil untuk mempertahankan kualitas kerja karyawan dan fokus kepada hasil produk yang sesuai.

Untuk menilai tingkat kepuasan kerja karyawan pada Coffee Shop Dahan Kopi. Penulis melakukan wawancara langsung dengan salah satu karyawan di Dahan Kopi yang mengelola data administrasi Perusahaan. Berikut merupakan hasil dari wawancara tersebut.

TABEL 1. 3

HASIL WAWANCARA KEPUASAN KERJA KARYAWAN DAHAN KOPI

Pertanyaan	Jawaban
1. Apakah Perusahaan memberikan <i>Job Description</i> dengan jelas kepada setiap karyawan yang bekerja di Dahan Kopi?	Sudah cukup jelas karena pembagian <i>job description</i> sudah di mengerti oleh setiap karyawan yang ada di Dahan Kopi
2. Apakah perusahaan memberikan <i>reward</i> kepada karyawan jika karyawan tersebut memenuhi capaian kerjanya? Jika iya, apa saja bentuk reward yang berikan.	Jika karyawan mencapai target atau memiliki performa yang bagus selama kegiatan pelatihan atau saat bekerja, Perusahaan akan memberikan <i>reward</i> berupa bonus dari gaji pokok.
3. Apakah karyawan Dahan Kopi selalu termotivasi untuk melakukan pekerjaan di Dahan Kopi?	Sangat termotivasi karena bidang pekerjaan yang sedang dilakukan

Sumber : Data diolah penulis tahun 2024

Informasi yang didapatkan dari wawancara mengenai kepuasan kerja karyawan Dahan Kopi menyebutkan bahwa Dahan Kopi telah memberikan instruksi secara jelas mengenai *Job Description* yang diberikan kepada karyawan. Selain itu, dahan kopi juga memebrikan reward berupa bonus jika ada karyawan yang bekerja dengan performa terbaik atau mencapai target bulanan. Untuk mengetahui lebih lanjut, penulis juga menyediakan data pra-kuesioner kepada 8 karyawan Dahan kopi mengenai kepuasan kerja di Dahan Kopi.

TABEL 1. 4
PERFORMANSI DAN URGENSI KEPUASAN KERJA KARYAWAN
DAHAN KOPI

No	Faktor	Skor ideal	Performa		Urgensi	
			Total skor	%	Total skor	%
1	Puas dengan gaji yang diberikan	100	62	62%	66	66%
2	Diberikan peluang untuk berkembang secara profesional	100	50	50%	55	55%
3	Termotivasi untuk menjadi karyawan teladan	100	87	87%	87	87%
4	Sesuai dengan job description yang diberikan	100	75	75%	80	80%
Total		400	274	68,5%	288	72%

Sumber : Data diolah penulis (Tahun 2024)

Berdasarkan presentase pada Tabel 1.4, data menunjukkan bahwa ada 4 faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di Dahan kopi. Faktor

yang pertama mengenai kepuasan gaji yang diberikan dengan jumlah performansi sebesar 62% dan urgensi sebesar 66%. Faktor yang kedua mengenai bagaimana karyawan bisa berkembang di Dahan Kopi dengan persentase performansi sebesar 50% dan urgensi sebesar 55%. Lalu yang ketiga mengenai motivasi karyawan dengan performansi sebesar 87% dan urgensi sebesar 87%. Dan yang terakhir mengenai kesesuaian instruksi kerja dengan nilai performansi sebesar 75% dan urgensi sebesar 80%. Dari keempat faktor tersebut terdapat selisih yang signifikan antara performansi dan urgensi pada faktor pertama sebesar 4%, faktor kedua sebesar 5%, dan faktor keempat sebesar 5%. Jika dijumlahkan, jumlah persentase total antara performansi dan urgensi ada di angka 68,5 % dan 72%. Ini menunjukkan bahwa memang masih perlu diadakan evaluasi mengenai kepuasan kerja karyawan dari keempat faktor tersebut. Masalah yang dihadapi di Dahan Kopi mengenai kepuasan kerja karyawan adalah kurangnya komunikasi dua arah secara efektif yang dilakukan oleh *leader* kepada karyawan tentang pemberian *job description* yang sesuai dengan latar belakang karyawan.

Budaya organisasi merupakan salah satu unsur yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Menurut Davis dalam Ardila (2021:3) budaya organisasi dapat diartikan sebagai seperangkat nilai, norma, dan keyakinan yang terdapat di dalam sebuah organisasi. Yang merupakan dasar untuk pengambilan keputusan dan perilaku yang dilakukan oleh anggota organisasi.

Oleh karena itu menurut Fadhilla (2020: 12) budaya organisasi sangat penting karena mengacu pada norma-norma yang ada dalam sebuah perusahaan. Nilai-nilai organisasi adalah prinsip-prinsip yang menjadi dasar bagi sebuah organisasi, seperti integritas, kejujuran, tanggung jawab sosial, dan komitmen terhadap kualitas. Nilai-nilai ini mempengaruhi cara kerja dan perilaku anggota organisasi serta membentuk budaya organisasi. Kebiasaan ini mengacu pada peraturan atau pedoman yang harus dipatuhi oleh anggota organisasi ketika melakukan tugasnya.

Untuk mengetahui bagaimana budaya Perusahaan dijalankan di Dahan Kopi, berikut penulis melakukan wawancara dengan salah satu karyawan

Dahan Kopi yang mengelola data administrasi Perusahaan. Berikut merupakan hasil dari wawancara tersebut :

TABEL 1. 5
HASIL WAWANCARA MENGENAI BUDAYA ORGANISASI DAHAN KOP

Pertanyaan	Jawaban
1. Apakah budaya perusahaan yang sudah diterapkan dapat mempengaruhi efektifitas kinerja karyawan dan kepuasan kerja karyawan?	Sangat berpengaruh, karena Dahan Kopi mengusung budaya kekeluargaan yang membuat siapa saja yang bekerja di Dahan Kopi akan merasa nyaman
2. Bagaimana kondisi kerja antar karyawan di Dahan Kppi	Cukup baik dan bisa bekerja sama dengan baik satu sama lain
3. Apa saja yang menjadi kendala dalam mengimplementasikan budaya Perusahaan di Dahan Kopi?	Implementasi budaya pelayanan dan produksi kepada karyawan Dahan Kopi

Sumber : Data diolah penulis tahun 2024

Informasi yang didapatkan dari hasil wawancara mengenai budaya organisasi yang diterapkan di Dahan Kopi menunjukkan bahwa standar budaya organisasi yang diterapkan oleh Dahan Kopi bisa diterima dengan baik oleh karyawan Dahan Kopi. Selain itu kondisi kerja antar karyawan ada di posisi yang cukup baik walaupun memang dari beberapa karyawan masih ada yang belum terbiasa dengan penerapan budaya organisasi yang diterapkan oleh Dahan Kopi.

Untuk mengetahui lebih lanjut mengenai budaya organisasi yang ada pada Dahan Kopi, penulis melakukan kegiatan pra-kuesioner kepada 8 responden karyawan Dahan Kopi.

TABEL 1. 6
PERFORMANSI DAN URGENSI BUDAYA ORGANISASI KARYAWAN
DAHAN KOPI

No	Faktor	Skor ideal	Performa		Urgensi	
			Total skor	%	Total skor	%
1	Pemahaman terhadap budaya kerja yang diterapkan Dahan Kopi	100	87	87%	87	87%
2	Memahami cara berperilaku yang baik dalam bekerja	100	62	62%	65	65%
3	Memahami aturan yang ada dalam perusahaan	100	50	50%	50	50%
4	Merasa puas dengan lingkungan kerja yang ada dalam perusahaan	100	50	50%	50	50%
Total		400	249	62%	252	63%

Sumber : Data diolah penulis tahun 2024

Tabel 1.6 menunjukkan data mengenai penerapan budaya organisasi di Dahan Kopi yang meliputi 4 faktor. Faktor pertama memiliki nilai performansi sebesar 87% dan urgensi sebesar 87%, faktor kedua memiliki persentase performansi sebesar 62% dan urgensi sebesar 65%, faktor ketiga memiliki persentase performansi sebesar 50% dan urgensi sebesar 50%, faktor keempat memiliki performansi sebesar 50% dan urgensi sebesar 50%. Total nilai persentase performansi dan urgensi ada di angka sebesar 62% dan 63%. Ini menunjukkan bahwa walaupun dari hasil wawancara memiliki trend yang positif, tetapi dari segi karyawan masih perlu ada yang dibenahi mengenai pemahaman budaya organisasi yang diterapkan di Dahan Kopi. Masalah yang terjadi di Dahan Kopi terkait dengan budaya organisasi adalah orientasi terhadap tim. Dimana untuk hal ini perlu diadakan kegiatan komunikasi yang bersifat persuasif dan membangun kekompakan di dalam tim dengan mengadakan kegiatan seperti *gathering* ataupun mengadakan kegiatan *team building*.


Menurut Sedarmayanti dalam Agustini *et al* (2018:31) berpendapat bahwa lingkungan kerja fisik adalah semua kondisi dalam susunan fisik yang berada di area tempat kerja yang dapat memiliki efek langsung maupun tidak langsung terhadap karyawan. Sedangkan Menurut Rivai dalam Ardila (2021:1) lingkungan kerja fisik juga dapat mempengaruhi sikap dan perilaku anggota organisasi dan juga dapat menentukan prestasi organisasi. Hal ini perlu diperhatikan agar Pencapaian tujuan dalam sebuah perusahaan dapat berjalan dengan baik. Peran karyawan saat ini dalam suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh tempat kerja, oleh karena itu memperhatikannya diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja (Ardila, 2021:1).

Menurut Taheri, Miah dan Kamaruzzaman (2020:4) mengatakan bahwa Kepuasan kerja tergantung pada lingkungan kerja. Dengan menyediakan fasilitas lingkungan kerja yang maksimal maka tujuan organisasi dapat tercapai. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan lingkungan kerja fisik yang baik bagi karyawannya agar dapat meningkatkan kepuasan dan keselamatan mereka.

Untuk mengetahui lebih lanjut mengenai lingkungan kerja fisik yang ada di Dahan Kopi, penulis memberikan data evidensi berupa dokumentasi mengenai lingkungan kerja fisik yang ada di Dahan Kopi. Berikut merupakan hasil dokumentasi lingkungan kerja fisik di Dahan Kopi.

TABEL 1. 7

KONDISI LINGKUNGAN KERJA FISIK DAHAN KOPI

KETERANGAN	KONDISI LINGKUNGAN KERJA FISIK
<p>Kondisi Bar Dahan Kopi</p>	

(Bersambung)

(Tabel 1.7 Sambungan)

<p>Kondisi Kitchen Dahan Kopi</p>	
<p>Kondisi Toilet Dahan Kopi</p>	

(Bersambung)

(Tabel 1.7 Sambungan)

**Konidis Penataan
Meja dan Kursi
Pelanggan**



**Kondisi Lahan Parkir
Dahan Kopi**



Sumber : Dahan Kopi (Dokumentasi penulis tahun 2024)

Untuk mengetahui bagaimana lingkungan kerja fisik dapat mempengaruhi kinerja kerja karyawan, berikut penulis melakukan wawancara langsung dengan salah satu karyawan di Dahan Kopi yang mengelola bagian administrasi Perusahaan. Berikut hasil wawancara yang dilakukan.

TABEL 1. 8
HASIL WAWANCARA MENGENAI LINGKUNGAN KERJA FISIK
DAHAN KOPI

Pertanyaan	Jawaban
1. Apakah kenyamanan fisik dan keamanan ruang kerja sudah sesuai dengan standar yang diterapkan oleh Dahan Kopi?	Sudah dalam kondisi yang cukup baik dan memadai
2. Apakah peralatan kerja mampu meningkatkan produktifitas kerja karyawan Dahan Kopi?	Sangat berpengaruh karena berdampak ppada kecepatan pelayanan dan kualitas produk
3. Apa Solusi yang diberikan jika ada kerusakan yang dialami pada fasilitas fisik yang dimiliki oleh Dahan Kopi?	Memiliki <i>service charge</i> sebesar 2% dari karyawan yang akan dialokasikan kepada pemeliharaan peralatan yang ada di Dahan kopi

Sumber : data diolah penulis tahun 2024

Dari hasil wawancara mengenai kondisi lingkungan kerja fisik yang ada pada Dahan Kopi, dapat diketahui bahwa kenyamanan serta kewanaman memang menjadi prioritas saat berkerja. Selain itu, peralatan juga sangat berpengaruh kepada kinerja karyawan karena jika perlatannya mendukung, karyawan dapat memproduksi produk makanan dan minuman mereka dengan kualitas yang baik.

Untuk mengetahui lebih lanjut mengenai kondisi lingkungan kerja fisik pada Dahan Kopi, penulis melakukan kegiatan pra-kuesioner kepada 8 responden karyawan Dahan kopi. Berikut merupakan hasilnya.

TABEL 1. 9
PERFORMANSI DAN URGENSI LINGKUNGAN KERJA FISIK DAHAN KOP

No	Faktor	Skor ideal	Performa		Urgensi	
			Total skor	%	Total skor	%
1	Suhu udara di tempat kerja	100	62	62%	65	65%
2	Penanganan keamanan di tempat kerja	100	50	50%	60	60%
3	Tingkat pencahayaan di tempat kerja	100	75	75%	75	75%
4	Kebersihan lingkungan kerja	100	62	62%	66	66%
Total		400	249	62%	266	66,5%

Sumber : Data diolah penulis tahun 2024

Tabel 1.8 menunjukkan data mengenai performansi dan urgensi dari lingkungan kerja fisik di Dahan Kopi. Performansi dan urgensi meliputi 4 faktor. Faktor pertama menunjukkan persentase performansi dan urgensi sebesar 62% dan 65%, faktor kedua memiliki nilai performansi dan urgensi sebesar 50% dan 60%, faktor ketiga memiliki nilai performansi dan urgensi sebesar 75% dan 75%, faktor keempat memiliki nilai performansi dan urgensi sebesar 62% dan 66%. Terdapat selsisih yabg cukup signifikan pada faktor

pertama yaitu sebesar 3%, faktor kedua sebesar 10%, dan faktor keempat sebesar 4%. Total dari hasil performansi dan urgensi ada pada nilai 62% dan 66,5%. Ini menunjukkan bahwa perlu adanya evaluasi mengenai lingkungan kerja fisik yang ada di Dahan Kopi untuk mengakomodasi kinerja karyawan Dahan Kopi agar bisa bekerja secara optimal. Masalah yang ada di Dahan Kopi terkait dengan lingkungan kerja fisik ada pada keamanan dan keselamatan. Dahan Kopi perlu mengevaluasi Kembali resiko dan dampak yang ditimbulkan dari kurangnya kewananan dan keselamatan terhadap karyawan Dahan Kopi untuk menciptakan kenyamanan dan lingkungan kondusif pada saat bekerja.

Berdasarkan data dan peristiwa yang tertera di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja Pada Coffee Shop Dahan Kopi Tahun 2024”**

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di paparkan sebelumnya, maka dapat disimpulkan rumusan masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini sebagai berikut :

- a. Bagaimana penerapan Budaya Organisasi pada karyawan Coffee Shop Dahan Kopi?
- b. Bagaimana dampak Lingkungan Kerja Fisik terhadap kepuasan kerja karyawan Coffee Shop Dahan Kopi?
- c. Bagaimana Kepuasan Kerja Karyawan Coffee Shop Dahan Kopi?
- d. Apakah Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Fisik memiliki pengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan Dahan Kopi?

1.4 Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah yang telah dipaparkan di atas, berikut merupakan tujuan penelitian mengenai **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pada Coffee Shop Dahan Kopi”**

- a. Mengetahui Budaya Organisasi Coffee Shop Dahan Kopi
- b. Mengetahui Lingkungan Kerja Fisik Coffee Shop Dahan Kopi
- c. Mengetahui Kepuasan Kerja Karyawan Dahan Kopi’

- d. Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dahan kopi

1.5 Kegunaan Penelitian

Manfaat penelitian mengenai “Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dahan Kopi” di bagi menjadi dua manfaat, yaitu manfaat teoritis dan juga manfaat praktis. Berikut merupakan pemaparannya:

- a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat berguna mengenai pembelajaran lebih dalam mengenai pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan pada suatu Perusahaan atau jenis usaha apapun. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi rujukan untuk penelitian-penelitian berikutnya.

- b. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi Dahan Kopi dalam menerapkan budaya organisasi dan penerapan lingkungan kerja fisik di masa yang akan datang agar dikemudian hari kepuasan kerja karyawan Dahan Kopi dapat memberikan *input* yang lebih positif lagi.

1.6 Metode Penulisan Penelitian

Metode penyusunan penelitian diantaranya sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini dijelaskan mengenai gambaran umum mengenai objek penelitian, latar belakang penelitian, tujuan penelitian, manfaat dari penelitian, waktu dan periode, serta sistematika penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini dipaparkan mengenai landasan teori Manajemen Sumber Daya Manusia, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Kepuasan Kerja Karyawan. Teori-teori tersebut kemudian disusun sebagai kerangka berpikir dalam penelitian ini. Pada bagian ini juga, beberapa hasil penelitian sebelumnya serta hipotesis juga ikut disertakan.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini dijelaskan mencakup desain penelitian, variabel operasional dan skala pengukuran, tahapan penelitian, populasi, sampel, teknik sampling, pengumpulan data dan sumber data, validitas dan reliabilitas, teknik analisis data, analisis deskriptif, uji regresi linear sederhana uji hipotesis, uji koefisien determinasi.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Di bab ini, peneliti mempresentasikan data yang telah dikumpulkan selama penelitian dan menganalisisnya sesuai dengan tujuan penelitian yang telah ditetapkan.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini dijelaskan mengenai kesimpulan dan saran. Ini adalah bab terakhir yang merangkum temuan utama penelitian dan memberikan rekomendasi berdasarkan hasil yang telah diperoleh