

**PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI, STRES KERJA, DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA *BARISTA*
DI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA**

SKRIPSI



Disusun Oleh:

Vinsia Oktiafiana

11180389

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS
UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA
YOGYAKARTA**

2022

**HALAMAN PENGAJUAN
SKRIPSI**

**Diajukan Kepada Fakultas Bisnis Program Studi Manajemen
Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta
Untuk Memenuhi Syarat-Syarat
Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Manajemen**

Disusun Oleh:

Vinsia Oktiafiana

11180389

**PROGAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS MANAJEMEN BISNIS
UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA
DUTA WACANA
YOGYAKARTA**

2022

DUTA WACANA

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
SKRIPSI/TESIS/DISERTASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika Universitas Kristen Duta Wacana, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Vinsia Oktiafiana
NIM : 11180389
Program studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Kristen Duta Wacana **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*None-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

“PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI, STRES KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA *BARISTA* DI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA”

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti/Noneksklusif ini Universitas Kristen Duta Wacana berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama kami sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Yogyakarta
Pada Tanggal : 12 Agustus 2022

Yang menyatakan



(Vinsia Oktiafiana)
11180389

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan Judul:

“PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI, STRES KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA *BARISTA* DI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA”

Telah diajukan dan dipertahankan oleh:

Vinsia Oktiafiana

11180389

Dalam Ujian Skripsi Program Studi Manajemen

Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

Dan dinyatakan **DITERIMA** untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Manajemen Pada tanggal 02 Agustus 2022

Nama Dosen

1. Dr. Andreas Ari Sukoco, MM., M.Min

(Ketua Tim Penguji/Dosen Penguji)

2. Dra. Purwani Retno Andalas, MM

(Dosen Penguji)

3. Drs. Sisnuhadi, MBA., Ph.D

(Dosen Pembimbing/Dosen Penguji)

Yogyakarta, 15 Agustus 2022

Disahkan Oleh:

Dekan Fakultas Bisnis Manajemen



Dr. Permatas Pangeran, M.Si.

Ketua Program Studi Manajemen

Drs. Sisnuhadi, MBA., Ph.D

Tanda Tangan

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya menyatakan bahwa sesungguhnya skripsi dengan judul:

**PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI, STRES KERJA, DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA *BARISTA* DI DAERAH
ISTIMEWA YOGYAKARTA**

Yang saya keijakan untuk melengkapi sebagian syarat untuk menjadi Saijana pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta adalah bukan hasil tiruan atau duplikasi dari karya pihak lain di Perguruan Tinggi atau instansi manapun, kecuali bagian yang sumber informasinya sudah dicantumkan sebagaimana mestinya.

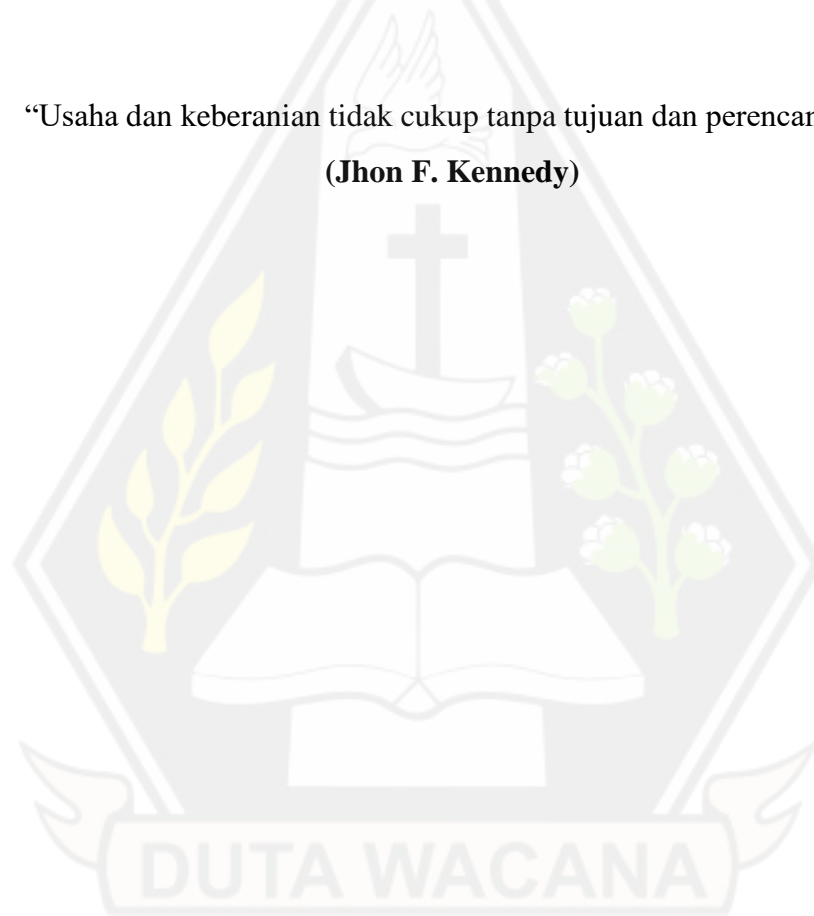
Jika dikemudian hari didapati bahwa hasil skripsi ini adalah hasil plagiasi atau tiruan dari karya pihak lain, maka saya bersedia dikenai sanksi yakni pencabutan gelar saya.



HALAMAN MOTTO

“Berbahagialah orang yang bertahan dalam percobaan, sebab apabila ia sudah tahan uji, ia akan menerima mahkota kehidupan yang dijanjikan Allah kepada barang siapa yang mengasihi dia” (**Yakobus 1:12**)

“Usaha dan keberanian tidak cukup tanpa tujuan dan perencanaan”
(**Jhon F. Kennedy**)



HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini penulis persembahkan untuk:

1. Yustina Yanti (Ibu saya)
2. Antonius Suhardi (Ayah saya)
3. Henrikus Dian Ardianto (Adik saya)
4. Muhammad Alfayet (*Patner* saya)
5. Anjelina Miyen Fa (Sahabat saya)
6. Natalia Yuliana Cristina (Sahabat saya)
7. Susi Mariana
8. Christina Aprilianti
9. Hilaria Fortuna
10. Anastasia Elisa Nata
11. Riswanda Ayu
12. Irfan Choirul Huda
13. Adeline
14. Yemima Mediyanti
15. Hellen Br Sitepu
16. Purdo
17. Christine Imingkawak
18. Ariyanti dan Hendi
19. Wilda Indah Trisnawati
20. Charitas

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur saya panjatkan kehadiran Tuhan yang Maha Esa, karena atas berkat dan penyertaanNya, saya dapat melewati proses mengerjakan dan menyelesaikan skripsi ini. Penulisan skripsi ini saya lakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Manajemen Jurusan Manajemen pada Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta. Saya menyadari bahwa, tanpa bantuan, bimbingan, dan dukungan dari berbagai pihak, dari masa perkuliahan sampai pada penyusunan skripsi ini, sangatlah sulit bagi saya untuk menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu, saya mengucapkan terima kasih kepada:

1. Tuhan Yesus Kristus, atas berkat dan penyertaan-Nya, sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi saya dengan baik;
2. Bapak Ir. Henry Feriadi, M.Sc., Ph.D. selaku Rektor Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta.
3. Bapak Dr. Perminas Pangeran, M.Si selaku Dekan Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta.
4. Bapak Drs. Sisnuhadi, MBA., Ph.D selaku Wakil Dekan Bidang Akademik, Kaprodi Manajemen, dosen wali, dan dosen pembimbing yang sudah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk membimbing saya dalam proses menyusun skripsi ini.
5. Seluruh *Barista* di Yogyakarta yang menjadi responden kuesioner skripsi saya, yang telah banyak membantu dalam usaha saya untuk memperoleh data yang saya perlukan.

6. Bapak Antonius Suhardi dan Ibu Yustina Yanti tersayang, selaku kedua orang tua saya yang telah memberikan semangat, dukungan, dan doa.

7. Untuk adik semata wayang saya Henri Dian Ardianto, yang sudah memberikan semangat dan dukungan.

8. Untuk sahabat saya, Natalia dan Miyen Fa yang telah mendukung dan menghibur saya dalam proses mengerjakan skripsi.

9. Untuk *patner* aya Fayet yang telah mendukung dan membantu saya dalam proses mengerjakan skripsi.

10. Untuk teman – teman kos, bapak, dan ibu kos yang telah mendukung dan memberikan semangat.

11. Untuk semua pihak yang telah membantu dan tidak dapat saya sebutkan satu persatu.

Akhir kata, saya berharap Tuhan Yang Maha Esa berkenan membalas segala kebaikan semua dari pihak yang telah membantu, membimbing, dan mendukung saya. Semoga skripsi ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu.

Yogyakarta, 28 Juni 2022



Vinsia Oktiafiana

DAFTAR ISI

| | halaman |
|---|----------------|
| HALAMAN JUDUL | i |
| HALAMAN PENGAJUAN | ii |
| HALAMAN PENGESAHAN..... | iii |
| PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI..... | iv |
| HALAMAN MOTTO | v |
| HALAMAN PERSEMBAHAN | vi |
| KATA PENGANTAR..... | vii |
| DAFTAR ISI..... | ix |
| DAFTAR TABEL..... | xii |
| DAFTAR GAMBAR..... | xiii |
| DAFTAR LAMPIRAN | xiv |
| ABSTRAK | xv |
| BAB I PENDAHULUAN..... | 1 |
| 1.1. Latar Belakang Masalah..... | 1 |
| 1.2. Rumusan Masalah | 4 |
| 1.3. Tujuan Penelitian | 4 |
| 1.4. Manfaat Penelitian | 5 |
| 1.5. Kontribusi Penelitian..... | 5 |
| 1.6. Batasan Masalah..... | 6 |
| BAB II LANDASAN TEORI | 7 |
| 2.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia | 7 |
| 2.2. Pengertian Kompensasi..... | 7 |
| 2.2.1. Prinsip Kompensasi..... | 9 |
| 2.2.2. Tujuan Pemberian Kompensasi..... | 9 |
| 2.2.3. Sistem Kompensasi yang Efektif | 9 |
| 2.3 .Pengertian Stres Kerja..... | 10 |

DAFTAR ISI (Lanjutan)

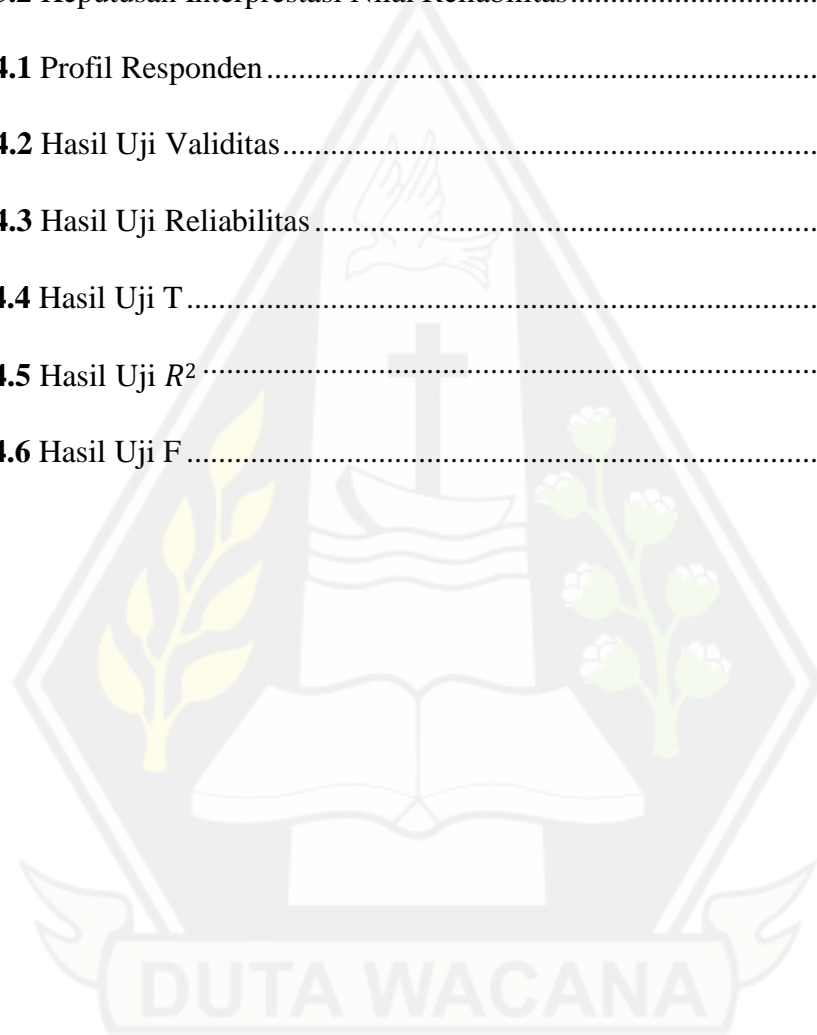
| | Halaman |
|--|----------------|
| 2.3.1 Indikator Penyebab Stres Kerja..... | 10 |
| 2.4 Lingkungan Kerja | 10 |
| 2.5 Kinerja..... | 12 |
| 2.5.1 Indikator Kinerja | 12 |
| 2.5.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja | 13 |
| 2.6 Pengertian <i>Barista</i> | 14 |
| 2.7 Pengertian <i>Coffee shop</i> | 14 |
| 2.8 Penelitian Terdahulu | 15 |
| 2.9 Pengembangan Hipotesis | 16 |
| 2.10 Model Penelitian | 19 |
| BAB III METODE PENELITIAN | 20 |
| 3.1 Jenis Penelitian..... | 20 |
| 3.1.1 Data Penelitian | 20 |
| 3.1.2 Populasi..... | 20 |
| 3.1.3 Sampel..... | 20 |
| 3.2 Alat Pengumpulan Data | 21 |
| 3.3 Teknik <i>Sampling</i> | 22 |
| 3.4 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional | 23 |
| 3.4.1 Variabel Independen | 23 |
| 3.4.1.1 Kompensasi | 24 |
| 3.4.1.2 Stres Kerja..... | 25 |
| 3.4.1.3 Lingkungan Kerja | 26 |
| 3.4.2 Variabel Dependen..... | 28 |
| 3.4.2.1 Kinerja..... | 29 |
| 3.5 Analisis Deskriptif | 30 |
| 3.6 Uji Kuesioner | 30 |
| 3.6.1 Uji Validitas | 31 |

DAFTAR ISI (Lanjutan)

| | halaman |
|---|----------------|
| 3.6.2 Uji Reliabilitas | 31 |
| 3.7 Metode Analisis Data | 32 |
| 3.7.1 Uji Hipotesis..... | 33 |
| 3.7.1.1 Uji Koefisiensi Determinasi..... | 33 |
| 3.7.1.2 Uji Simultan | 34 |
| 3.8 Gambaran Umum Objek Penelitian | 35 |
| BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN | 36 |
| 4.1 Analisis Deskriptif | 36 |
| 4.2 Uji Kuesioner | 39 |
| 4.2.1 Uji Validitas | 39 |
| 4.2.2 Uji Reliabilitas | 40 |
| 4.3 Metode Analisis Data | 41 |
| 4.3.1 Uji Hipotesis..... | 43 |
| 4.3.1.1 Uji Koefisien Determinasi..... | 43 |
| 4.3.1.2 Uji Simultan | 44 |
| 4.4 Pembahasan Hasil | 45 |
| BAB V KESIMPULAN DAN SARAN | 48 |
| 5.1 Kesimpulan | 48 |
| 5.2 Saran..... | 48 |
| 5.2.1 Bagi <i>Coffee shop</i> di Yogyakarta | 48 |
| 5.2.2 Bagi Peneliti Selanjutnya | 49 |
| DAFTAR PUSTAKA | 50 |
| LAMPIRAN..... | 53 |

DAFTAR TABEL

| | |
|---|----|
| Tabel 2.1 Model Penelitian | 15 |
| Tabel 3.1 Skala Likert | 21 |
| Tabel 3.2 Keputusan Interpretasi Nilai Reliabilitas..... | 32 |
| Tabel 4.1 Profil Responden..... | 36 |
| Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas..... | 40 |
| Tabel 4.3 Hasil Uji Reliabilitas | 41 |
| Tabel 4.4 Hasil Uji T | 41 |
| Tabel 4.5 Hasil Uji R^2 | 43 |
| Tabel 4.6 Hasil Uji F | 44 |



DAFTAR GAMBAR

Daftar Gambar 2.2 Model Penelitian..... 19



DAFTAR LAMPIRAN

| | |
|--|----|
| Lampiran 1. Kuesioner | 53 |
| Lampiran 2. Data Profil Responden | 59 |
| Lampiran 3. Data Tabulasi | 62 |
| Lampiran 4. Hasil Analisis Data | 70 |
| Lampiran 5. Tabel r | 72 |
| Lampiran 6. Halaman Persetujuan Skripsi | 73 |
| Lampiran 7. Kartu Konsultasi | 74 |
| Lampiran 8. Formulir Revisi Judul | 77 |
| Lampiran 9. Lembar Revisi Ujian Skripsi..... | 78 |



**PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI, STRES KERJA, DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA *BARISTA* DI DAERAH
ISTIMEWA YOGYAKARTA**

Vinsia Oktiafiana

11180389

Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

Email: vinsia.oktifiana@students.ukdw.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah pemberian kompensasi berpengaruh terhadap kinerja *Barista* di Daerah Istimewa Yogyakarta. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja *Barista* di Daerah Istimewa Yogyakarta. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja *Barista* di Daerah Istimewa Yogyakarta. Objek dalam penelitian ini merupakan *Barista* yang bekerja di *Coffee shop* yang ada di Daerah Istimewa Yogyakarta. Teknik pengambilan sampel yaitu menggunakan teknik sampel *random*. Metode analisis data dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji parsial (uji t), uji simultan (uji f), dan uji determinasi dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 20. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja *Barista* di Daerah Istimewa Yogyakarta. Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja *Barista* di Daerah Istimewa Yogyakarta. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja *Barista* di Daerah Istimewa Yogyakarta.

Kata kunci: Pemberian Kompensasi, Stres Kerja, Lingkungan Kerja.

THE EFFECT OF COMPENSATION, WORK STRESS, AND WORK ENVIRONMENT ON THE PERFORMANCE OF BARISTA IN SPECIAL REGION OF YOGYAKARTA

Vinsia Oktiafiana

11180389

Department Management Faculty of Business

Duta Wacana Christian University

Email: vinsia.oktifiana@students.ukdw.ac.id

ABSTRACT

This study aims to determine whether compensation has an effect on the performance of Baristas in the Special Region of Yogyakarta. Does work stress affect the performance of Baristas in the Special Region of Yogyakarta? Does the work environment affect the performance of Baristas in the Special Region of Yogyakarta? The object of this research is a barista who works in a coffee shop in the Special Region of Yogyakarta. The sampling technique used was a random sample technique. The data analysis method in this study is descriptive analysis, validity test, reliability test, partial test (t test), simultaneous test (f test), and determination test using SPSS version 20 application. The results show that compensation has no effect on performance. Barista in the Special Region of Yogyakarta. Job stress affects the performance of Baristas in the Special Region of Yogyakarta. The work environment affects the performance of Baristas in the Special Region of Yogyakarta.

Keywords: Compensation, Work Stress, Work Environmen.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) mencakup tentang pembinaan dan pelatihan kepada karyawan yang sedang berada dalam hubungan kerja dengan sebuah perusahaan. Manajemen sumber daya manusia berhubungan dengan pemberdayaan terhadap karyawan sebelum melakukan pekerjaan, hal ini dilakukan agar karyawan dapat ke tingkat maksimal, efektif, dan efisien untuk sampai ke tujuan perusahaan (Susan, 2019).

Untuk mencapai tingkat kinerja yang maksimal, maka seorang Barista yang bekerja secara *full time, full time* merupakan jadwal bekerja yang menghabiskan waktu sekitar 37 sampai 40 jam dalam seminggu dan rata-rata menghabiskan waktu selama 8 jam dalam satu hari. Oleh karena itu Barista yang bekerja *full time* harus mendapatkan hak yang sesuai dengan jasa yang sudah diberikannya kepada coffe shop, tidak mengalami stres kerja yang disebabkan oleh masalah pribadinya ataupun tekanan dari owner atau rekan kerjanya, dan juga lingkungan kerja harus memiliki fasilitas kerja dan material atau bahan baku yang cukup agar dapat mendukung Barista untuk meningkatkan kinerjanya.

Pemberian kompensasi, stres kerja, dan lingkungan kerja menjadi hal yang penting dan perlu diperhatikan hal ini dikarenakan pemberian kompensasi yang baik dapat meningkatkan semangat kerja Barista sehingga kinerjanya dapat meningkat. Sedangkan Barista yang tidak mengalami stres kerja dapat lebih fokus dalam menjalankan tugas yang diberikan. Serta lingkungan kerja dengan fasilitas yang memadai dapat mendukung karyawan bekerja. Dengan begitu diharapkan *owners* coffee shop yang ada di Yogyakarta memperhatikan pemberian kompensasi, stres kerja, dan lingkungan kerja karena hal tersebut menjadi salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja Barista.

Kompensasi merupakan hak karyawan yang diserahkan oleh perusahaan kepada karyawan untuk seluruh balas jasa yang telah dialokasikan karyawan terhadap perusahaan. Kompensasi yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan bisa dalam bentuk uang atau lainnya, yang berupa gaji, upah, bonus, insentif, dan tunjangan. 2 Atau kompensasi yang diberikan karena adanya tambahan shift (Hidayat, 2021:167).

Sebuah perusahaan yang memiliki sistem kompensasi yang baik tentu dapat memberikan kepuasan bagi karyawan dan kompensasi dapat menjadi alat bagi perusahaan untuk mempertahankan karyawannya yang berprestasi. Hal itu karena kompensasi juga merupakan hal yang penting bagi perusahaan, dengan kompensasi yang baik perusahaan dapat menjamin kesejahteraan karyawannya. Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi prestasi kerja, kinerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan. Kompensasi tidak hanya penting bagi karyawan, akan tetapi penting juga bagi sebuah perusahaan, karena program-program kompensasi merupakan pencerminan supaya perusahaan untuk mempertahankan sumber daya manusianya (Marliani, 2016).

Selanjutnya kondisi seseorang dapat dikategorikan mengalami stres kerja adalah pribadi yang menjadi nervous dan memiliki rasa khawatir yang berlebihan serta merasa tegang saat menjalankan pekerjaannya sehingga sering emosi, agresif, tidak dapat rilek, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif. Saat mengalami stres yang terjadi ialah seorang karyawan merasakan ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi dan proses berpikir seorang karyawan (Gofur, 2018).

Tidak hanya pemberian kompensasi dan stres kerja saja yang dapat mempengaruhi kinerja tetapi lingkungan kerja juga menjadi salah satu faktor yang dapat mepegaruhi kinerja pada Barista.

Menurut Rizal Nabawi (2018) lingkungan kerja ialah suatu hal yang sangat perlu diperhatikan disuatu perusahaan. Walaupun pekerjaan yang dilaksanakan tidak memerlukan proses produksi, maka dari itu lingkungan kerja memiliki

pengaruh yang besar, tetapi tidak sedikit juga perusahaan dizaman sekarang ini yang kurang mengamati lingkungan kerja. Lingkungan kerja memberikan pengaruh langsung ke karyawan yang bekerja dalam sebuah perusahaan, lingkungan kerja diketahui dapat memajukan kinerja karyawan. Selain itu, jika lingkungan kerja yang kurang memenuhi standar, bisa mengakibatkan penurunan kinerja karyawan. Perlu diketahui bahwa lingkungan kerja mempunyai peran dalam menjaga komitmen organisasi, yaitu lingkungan kerja dapat menguji ketahanan karyawan, karyawan yang melaksanakan pekerjaan di lingkungan yang tidak memenuhi standar dapat membuat Barista merasa tidak nyaman melaksanakan pekerjaannya, sehingga membuat karyawan tersebut merasa tidak betah. Sebaliknya, keadaan lingkungan kerja dengan kondisi yang baik dan nyaman, bisa meningkatkan semangat kerja karyawan dan bisa membuat karyawan merasa betah bekerja di perusahaan tersebut. Suasana nyaman serta baik seperti suara musik yang santai, walaupun terdengar ramai, akan tapi memiliki pengaruh yang besar terhadap efektivitas dan efisiensi kinerja.

Kenyataannya, yang terjadi pada coffee shop yang ada di Yogyakarta adalah bahwa terjadi penurunan kinerja yang diakibatkan seorang *Barista* telah mengerjakan pekerjaan yang diluar tugasnya akan tetapi tidak mendapatkan kompensasi tambahan, UMR di Yogyakarta yang relatif rendah, terjadi ketidakadilan dalam memberikan bonus kepada setiap Barista, stres kerja yang dialami *Barista* karena faktor eksternal dan internal. Internal yaitu masalah pribadi seorang *Barista* tersebut seperti keadaan ekonomi dan bekerja terlalu keras sedangkan eksternal yaitu tekanan dari berbagai pihak yang ada di coffee shop tersebut, dan juga lingkungan kerja dibagi menjadi dua yaitu fisik dan non fisik. Fisik berupa fasilitas seperti mesin kopi, peralatan untuk membuat kopi, dan juga material atau bahan yang disediakan kurang memadai, contohnya terdapat peralatan mesin kopi dengan merk lama, sehingga kopi yang dihasilkan dari mesin kopi tersebut rasanya kurang enak jika dibandingkan dengan kopi yang dibuat menggunakan mesin kopi merk baru. Sedangkan secara non fisik berupa suasana

yang kurang kondusif dan juga hubungan antara Barista dengan rekan kerjanya yang kurang baik. Suasana yang kurang kondusif contohnya yaitu suasana yang tidak tenang seperti lantunan lagu yang keras dan juga terjadi keribut diantara pengunjung yang hadir.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan penulis terhadap Barista yang ada di Yogyakarta, maka perlu adanya penelitian lanjutan mengenai pemberian kompensasi, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap Barista jadi peneliti membuat judul penelitian sebagai berikut, **“Pengaruh Pemberian Kompensasi, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Barista Di Daerah Istimewa Yogyakarta”**.

1.2. Rumusan Masalah

Dari permasalahan pada latar belakang yang dialami oleh *Barista* yang ada di Yogyakarta, maka rumusan masalah yang diangkat diantaranya:

1. Apakah pemberian kompensasi berpengaruh terhadap kinerja *Barista* di Daerah Istimewa Yogyakarta?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja *Barista* di Daerah Istimewa Yogyakarta?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja *Barista* di Daerah Istimewa Yogyakarta?

1.3. Tujuan Penelitian

Secara teknis penelitian ini memiliki beberapa tujuan diantaranya:

1. Untuk menguji pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja *Barista* di Daerah Istimewa Yogyakarta.
2. Untuk menguji pengaruh stres kerja terhadap kinerja *Barista* di Daerah Istimewa Yogyakarta.

3. Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja *Barista* di Daerah Istimewa Yogyakarta.

1.4. Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini, penulis berharap dapat memberikan manfaat bagi:

1. Bagi peneliti

Bisa menambah pengetahuan peneliti berkaitan dengan konsentrasi yang diambil oleh penulis dan berharap hasil penelitian ini dapat berguna bagi penulis di kemudian hari. Terlebih, melalui proses penelitian ini, penulis dapat belajar dan mengasah kemampuan untuk menganalisis sebuah fenomena yang sedang terjadi di menjadi bahan evaluasi agak lebih baik lagi untuk kedepannya.

2. Bagi akademisi

Dengan hasil penelitian ini, semoga bisa menjadi referensi untuk mengembangkan Pendidikan, lebih spesifik pada bidang konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia sekitar.

3. Bagi *Coffee shop* di Daerah Istimewa Yogyakarta

Dengan diadakannya observasi ini, peneliti berharap hasil dari penelitian ini bisa menyampaikan informasi baru kepada *Coffee shop* di Daerah Istimewa Yogyakarta untuk (MSDM), dan juga bisa menjadi acuan bagi peneliti berikutnya.

1.5. Kontribusi Penelitian

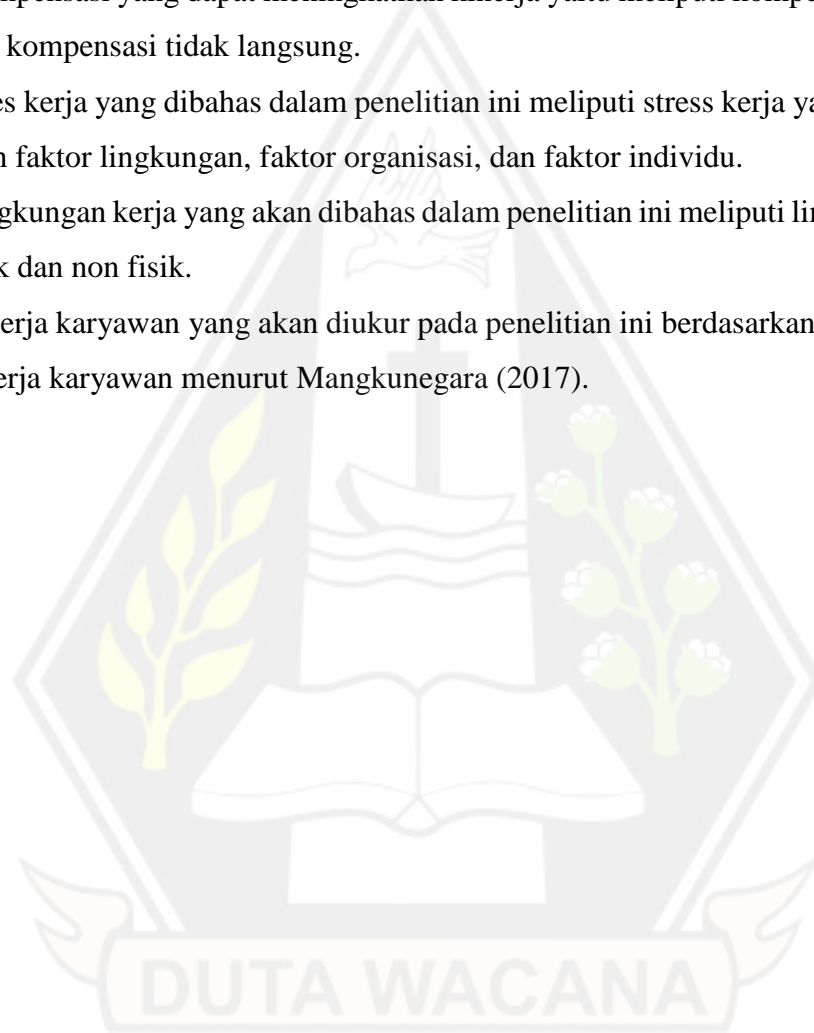
Peneliti bisa memberikan pengetahuan dari hasil penelitian yang telah dilaksanakan kepada pembaca yaitu *Coffee shop* yang ada di Daerah Istimewa Yogyakarta. Dalam penelitian diharapkan pembaca dapat mengetahui bagaimana pemberian kompensasi yang seharusnya diserahkan kepada karyawan, stress kerja yang dirasakan oleh *Barista* nya, dan juga lingkungan kerja yang nyaman dan aman dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan demikian hasil penelitian ini

diharapkan dapat menjadi materi untuk evaluasi tentang bagaimana tanggapan yang akan diambil untuk meningkatkan kinerja karyawan.

1.6. Batasan Penelitian

Batasan masalah yang dibuat oleh penelitian ini diantaranya:

1. Kompensasi yang dapat meningkatkan kinerja yaitu meliputi kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung.
2. Stres kerja yang dibahas dalam penelitian ini meliputi stress kerja yang disebabkan oleh faktor lingkungan, faktor organisasi, dan faktor individu.
3. Lingkungan kerja yang akan dibahas dalam penelitian ini meliputi lingkungan kerja fisik dan non fisik.
4. Kinerja karyawan yang akan diukur pada penelitian ini berdasarkan teori indikator kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2017).



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 KESIMPULAN

Dari hasil pengujian yang dilakukan dengan menggunakan data analisis terkait 46 *Barista* di Yogyakarta, jadi bisa diambil kesimpulan yakni:

1. Pemberian kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja.
2. Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja.
3. Lingkungan berpengaruh terhadap kinerja.

Dari hasil penelitian bisa ditarik kesimpulan bahwa kinerja tidak dipengaruhi oleh pemberian kompensasi. Akan tetapi stress kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja, *Barista* yang mengalami stres kerja akan mengalami penurunan kinerja. Sedangkan lingkungan kerja memiliki peran penting dengan kondisi dan situasi lingkungan kerja yang nyaman bisa membantu *Barista* untuk meningkatkan kinerjanya.

5.2 SARAN

5.2.1 Bagi *Coffee shop* di Daerah Istimewa Yogyakarta

Berdasarkan hasil penelitian, maka penulis akan menyarankan kepada *owner Coffee shop* di Yogyakarta untuk menggunakan hasil penelitian dari penelitian ini sebagai tambahan informasi dan bahan untuk mempertimbangkan dalam mengambil keputusan yang terkait dengan variabel yang terdapat didalam penelitian ini yaitu pemberian kompensasi, stres kerja, dan lingkungan kerja untuk meningkatkan kinerja dengan harapan bahwa dimasa yang akan datang seluruh *Coffee shop* di Yogyakarta memiliki *Barista* dengan kinerja yang baik dan semakin meningkat.

1. Pemberian Kompensasi, terkait dengan hasil penelitian diketahui bahwa pemberian kompensasi tidak menyebabkan kinerja meningkat, akan tetapi para owner juga harus tetap memperhatikan hal ini, karena menurut penulis pemberian kompensasi dapat meningkatkan sedikit kinerja *Barista*.

2. Stres Kerja, terkait dengan hasil penelitian diketahui bahwa stres kerja memiliki dampak yang besar terhadap kinerja, dengan kondisi *Barista* yang mengalami stres kerja akan membuat kinerjanya menurun.
3. Lingkungan Kerja, terkait dengan hasil penelitian diketahui bahwa lingkungan kerja berdampak besar terhadap kinerja *Barista*, dengan kondisi dan suasana *Coffee shop* yang nyaman akan membuat kinerja *Barista* meningkat.

5.2.2 Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi yang akan meneliti variabel terkait agar mengembangkan variabel – variabel lain yang mungkin bisa mempengaruhi kinerja, contoh variabel dependen lain yang dimaksud adalah pelatihan dan gaya kepemimpinan. Pelatihan diperlukan oleh seorang *Barista*, hal ini dikarenakan tugas seorang *Barista* adalah *multitasking* contohnya seperti *waiter*, kasir, dan *housekeeping*. Gaya kepemimpinan juga mempengaruhi kinerja *Barista*, gaya kepemimpinan yang berwibawa dan bijaksana dalam memimpin sangat berpengaruh dan menjadi faktor yang menentukan apakah kinerja *Barista* dapat meningkat atau menurun. Peneliti juga diharapkan untuk mempertimbangkan penambahan variabel independent lain. Contoh variabel independent yang dimaksud adalah motivasi kerja. Motivasi kerja perlu diteliti untuk melihat tujuan seseorang bekerja, apakah hanya untuk mencari materi atau untuk memanfaatkan kesempatan dan potensi. Selain itu, peneliti selanjutnya dapat memperluas lingkup yang dapat diteliti dengan melibatkan lembaga atau instansi manapun.

DAFTAR PUSTAKA

- Abigail, Zeldie Rofif, & Fetty P. Sary. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada unit pelaksana teknis daerah puskesmas Cibatu Kabupaten Purwakarta)*. Purwakarta: *e-Proceeding of Management Vol.7, No.2*.
- Akbar, Surya. (2018). *Analisis Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan*. Indragiri: *Jurnal Ilmu Administrasi Negara dan Bisnis Vol. 3, No.*
- Arieska, Permadina Kanah, & Novera Herdiani. (2018). *Pemilihan Teknik Sampling Berdasarkan Perhitungan Efisiensi Relatif*. Surabaya: *Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat Universitas Nahdlatul Ulama Surabaya Vol. 6, No. 2*.
- Ashari, Bella Harum, Berto M. Wibawa., & Satria F. Persada. (2107). *Analisis Deskriptif dan Tabulasi Silang pada Konsumen Online Shop di Instagram (studi Kasus 6 Universitas di Kota Surabaya)*. Surabaya: *Jurnal Sains dan Seni Institut Teknologi Sepuluh Nopember Vol. 6, No. 1*.
- Badaruddin, Abrar Muslim, & Bansu I. Ansori. (2019). *Inovasi Produk Penelitian Pengabdian Masyarakat dan Tantangan Era Revolusi Industri 4.0*. Aceh: *Prosiding Vol 2, No 1*.
- Gofur, Abdul. (2018). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai*. Jakarta: *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis Fakultas Ekonomi Universitas Islam Attahriyah Vol 3*.
- Halim, Jesslyn & Fransisca Andreani. (2017). *Analisis Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Broadway Barbershop PT. Bersama Lima Putera*. Surabaya: *Agora Vol 5, No 1*.
- Hayati, Isra, & Suci Fitria. (2018). *Pengaruh Burnout Terhadap Kinerja Karyawan pada Baitul Maal wat Tamwil El – Munawar Medan*. Medan: *Jurnal Agama dan Pendidikan Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*.
- Herawati, A. (2020). *Komunikasi Interpersonal Barista dalam Menciptakan Kepuasan Pelanggan (studi Deskriptif Kualitatif Pada Barista Roketto Coffee Malang)*. Malang: *Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang*.
- Hidayat, A. (2021). *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening*. Malang: *Jurnal Ilmu Manajemen Vol 6, No 2*.

- Hilmi, Gilang Asnal, & Mulya V. I. Winta. (2019). *Hubungan Antara Dukungan Sosial dengan Regulasi Diri pada Komunitas Barista di Kota Semarang*. Semarang: Repository Universitas Semarang.
- Lesmana, Indra, Revols D. CH., Pamikiran, & Ivor L. Labaro. (2017). *Produksi dan Produktivitas Hasil Tangkapan Kapal Tuna Hand Line yang Berpangkalan di Kelurahan Mawali Kecamatan Lembeh Utara, Kota Bitung*. Manado: Universitas Sam Ratulangi.
- Marliani, Mita D., Tommy Parengkuan, & Victor P.K. Lengkong. (2017). *Pengaruh Kompensasi Finansial Langsung, Kompensasi Finansial Tidak Langsung, dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Manado*. Manado: Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi.
- Mujanah, Siti. (2019). *Manajemen Kompensasi*. Surabaya: CV. Putra Media Nusantara.
- Nabawi, R. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Medan: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Vol 2, No 2.
- Nasution, Sangkot. (2017). *Variabel Penelitian*. Yogyakarta: Program Studi Pendidikan Guru Raudhatul Athfal Vol 5, No 2.
- Nugraha, Bayu Aditya, Moehammad S. Hakam, & Heru Susilo. (2017). *Pengaruh Status Pekerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada Karyawan Auto 2000 Sukun Malang)*. Malang: Jurnal Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya Malang.
- Nurrahmah, Arfatin, Febri Rismaningsih, Ul'fah Hernaeny, Linda Pratiwi, Wahyudin, Abdul Rukyat, Fitri Yati, & Lusiani. (2021). *Pengantar Statistik 1*. Bandung: CV. Media Sains Indonesia.
- Paramita, R. W. Daniar, Noviansyah Rizal, dan Riza B. Sulistyan. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif (Edisi ketiga)*. Lumajang: Institut Teknologi dan Bisnis Widya Gama.
- Paramitadewi, K. Ferrania. (2017). *Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan*. Bali: E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana Vol6, No 6.

- Pawirosumarto, Suharno, Purwanto K. Sarjana, & Rachmad G. (2017). *The Effect of Work Environment, Leadership Style, and Organizational Culture Towards Job Satisfaction and its Implication Towards Employee Performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia*. Jakarta: *International Journal of Law and Management*.
- Rasmikayati, Elly, Sintia Afriyanti, & Bobby R. S. (2020). *Keragaan, Potensi dan Kendala pada Usaha Kedai Kopi di Jatinangor*. Jatinangor: *Jurnal Agribisnis dan Teknologi Pangan*.
- Roflin, Eddy, Iche A. Liberty, dan Pariyana. (2021). *Populasi, Sampel, dan Variabel dalam Penelitian Kedokteran Pekalongan*. Pekalongan: Nilai Ebtanas Murni anggota Ikatan Penerbit Indonesia.
- Sariwulan, Tuty, Muhammad C. Capnary, & Iskandar A. (2019). *Contribution Indicators of Work Stress and Employee Organizational Commitments Case Study*. Jakarta: *Verklas Teorija ir praktika Vol. 20, hlm. 293-302*.
- Sihaloho, R. Donra, & Hotlin S. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Super Setia Sagita Medan*. Medan: *Universitas Sisingmangaraja XII Tapanuli*.
- Susan, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bone: *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Vol 9, No 2*.
- Setyawan, R. Ari, & Walter F. A. (2018). *Pengukuran Usability Website E-Commerce Sambal Nyoss Menggunakan Metode Skala Likert*. Yogyakarta: *Program Studi Teknik Informatika Fakultas Teknik Universitas Janabadra..*
- Ucu, N. La, Sary D.E. Paturisi, & Sherwin R. U. A. Sompie. (2018). *Analisa Pemanfaatan E-Learning untuk Proses Pembelajaran*. Manado: *E-Jurnal Teknik Informatika Universitas sam Ratulangi Vol 13, No 1*.