

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pada saat ini bisnis di Indonesia sudah sangat berkembang pesat. Dimulai dari bisnis sandang, pangan, dan papan semua semakin berkembang. Semua ini terdorong oleh adanya teknologi yang memudahkan kita untuk berbisnis. Teknologi menjadi salah satu faktor terpenting dalam mendorong pertumbuhan bisnis, teknologi selalu berinovasi ke depan. Setidaknya, perusahaan – perusahaan yang menerapkan sistem bisnis di Indonesia akan lebih unggul dalam berkompetisi, apalagi di era globalisasi seperti sekarang ini bisnis online lebih menguasai pasaran dibandingkan bisnis offline yang ada di Indonesia.

Salah satunya bisnis yang sedang berkembang yaitu bisnis sandang/makanan (kuliner), bisnis ini memang semakin berkembang seiring dengan pertumbuhan jumlah penduduk dan gaya hidup yang ingin serba cepat tersaji. Di era globalisasi saat ini gaya hidup untuk berwisata kuliner sudah menjadi bagian dari denyut kehidupan masyarakat. Dalam hal makanan sekarang ini sudah melebihi bukan hanya sekedar makanannya saja namun tempat, pelayanan, menu, harga, lokasi dan produk serta masih banyak lagi aspek yang menjadikan dasar pendukung masyarakat untuk menentukan pilihan tempat makan.

Salah satu bisnis sandang/makanan (kuliner) yang berpeluang besar saat ini adalah bisnis rumah makan hal ini disebabkan karena makan merupakan hal yang dasar dalam hidup, maka dari itu membuat rumah makan adalah usaha yang

akan tetap diperlukan dimasyarakat. Bertambahnya penduduk, semakin ramainya kota-kota besar sekarang ini merupakan peluang tersendiri bagi usaha rumah makan atau restoran. Selain itu keuntungan dalam membuka bisnis rumah makan sangat menggiurkan. Dalam hal keuntungan memang peluang usaha rumah makan atau restoran memiliki potensi besar menjadi penghasil keuntungan yang besar bagi pemilik. Gaya hidup juga termasuk penyebab peluang bisnis rumah makan atau restoran, pemenuhan gaya hidup merupakan sesuatu hal yang banyak mengambil porsi pengeluaran tersendiri. Sudah biasa dikalangan masyarakat menjadikan tempat makan menjadi bagian dari bersosialisasi dan menunjukkan status sosialnya. Saat bisa menyediakan pemenuhan gaya hidup tersebut, rumah makan atau restoran yang bisa mengakomodir akan sukses mendapatkan banyak konsumen.

Dengan alasan demikian banyak rumah makan atau restoran yang mulai bermunculan khususnya di Kota Tangerang yang pada akhirnya berdampak semakin ketatnya persaingan. Berikut data terakhir jumlah rumah makan atau restoran di Kota Tangerang:

Tabel 1. 1
Jumlah Rumah Makan/Restoran Menurut Kecamatan Di Kota Tangerang
Tahun 2018-2020

Kecamatan	Jumlah Rumah Makan/Restoran Menurut Kecamatan di Kota Tangerang		
	2018	2019	2020
Ciledug	14	10	14
Larangan	5	5	6
Karangtengah	7	7	7
Cipondoh	17	13	16
Pinang	4	8	8

Tangerang	20	82	88
Karawaci	53	100	101
Jatiuwung	10	22	22
Cibodas	22	10	14
Peritik	21	21	21
Batuceper	13	2	2
Neglasari	2	13	14
Benda	53	58	57
Kota Tangerang	241	351	370

Sumber: <https://tangerangkota.bps.go.id>

Pada tabel di atas menunjukkan jumlah rumah makan/restoran di kota tangerang yang tahun ketahun cenderung tidak mengalami perubahan. Keadaan seperti ini menyebabkan suatu fenomena adanya persaingan bisnis pada segmen pasar, meskipun demikian segmen pasarnya belum diketahui, sudah banyak pelaku usaha kuliner yang meraup untung dari usaha kuliner. Namun tidak sedikit pula pelaku usaha kuliner yang mendapatkan permasalahan dalam menjalankan tujuannya, karena strategi yang digunakan kurang tepat dan manajerial yang kurang optimal. Artinya keberhasilan sebuah bisnis kuliner dalam memenangkan persaingan ditentukan oleh penerapan strategi yang tepat serta hubungan baik yang dijalani dengan konsumen.

Salah satu penyebab sukses atau tidaknya suatu usaha yaitu faktor sumber daya manusianya sebagai penggerak perusahaan, SDM yang baik akan membawa perusahaan ke arah yang baik dan maju, begitu sebaliknya apabila SDM kurang baik maka akan membawa kurang baik pula terhadap tujuan perusahaan yang telah ditentukan.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang

dimiliki oleh individu secara optimal serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. MSDM didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia bukan mesin dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis. Kajian MSDM menggabungkan beberapa bidang ilmu seperti psikologi, sosiologi, dan lain-lain.

Sumber daya manusia adalah hal yang sangat penting dalam setiap kegiatan perusahaan. Karena tanpa adanya manusia suatu kegiatan tidak mungkin dapat berjalan. Setiap perusahaan pastinya mengharapkan tenaga kerja atau karyawan yang memiliki pengetahuan, keahlian dan keterampilan serta diimbangi dengan efisiensi dan efektifitas kerja. Peningkatan kinerja para karyawan di dalam perusahaan tidak saja menguntungkan bagi perusahaan, tetapi juga bagi karyawan itu sendiri, karena dengan kinerja yang baik secara teoritis dapat mencapai tingkat pengembangan karir karyawan yang lebih baik pula. Penilaian kinerja karyawan merupakan suatu pedoman dalam bidang manajemen personalia untuk mengetahui dan menilai hasil kerja karyawan selama periode waktu tertentu. Untuk dapat menyesuaikan diri, maka setiap perusahaan harus dapat meningkatkan kemampuan dan efektifitas sumber daya manusianya. Hal ini dapat kita sadari karena manusia merupakan sumber daya penting dalam usaha suatu perusahaan untuk mencapai keberhasilan. (Mangkunegara, 2019). Sudah dapat dipastikan bahwa sumber daya manusia merupakan SDM yang paling bisa menentukan sukses tidaknya suatu perusahaan atau organisasi. Kualitas dan kualitas kerja

karyawan merupakan unsur yang sangat penting dalam meningkatkan prestasi, kinerja dan tingkat kemajuan suatu perusahaan.

Kinerja karyawan adalah suatu hasil dari proses yang dikerjakan oleh seseorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Kinerja merupakan keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atas suatu profesi dalam waktu tertentu. Kinerja sumber daya manusia mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kemampuan dan kemajuan organisasi. Upaya meningkatkan kinerja sumber daya manusia sangatlah penting bagi suatu organisasi, karena bagaimanapun manusia merupakan unsur yang sangat penting bagi suatu organisasi. Menurut Hasibuan (2019) Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Menurut (Hasibuan, 2019: 193). Disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong etos kerja, moral dan pencapaian tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Kinerja karyawan yang tinggi mungkin terkait dengan disiplin kerja yang baik, sedangkan kinerja karyawan yang rendah mungkin disebabkan oleh disiplin kerja.

Disiplin kerja mengacu pada upaya terencana perusahaan untuk maju dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Perusahaan perlu menggerakkan dan mengawasi karyawan agar kerayawan mengetahui apa yang harus dilakukan dan bertanggung jawab atas pekerjaan yang ditugaskan. Disiplin kerja mempengaruhi

kinerja karyawan perusahaan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya, dan kurang disiplin membuat karyawan malas bekerja.

Rumah Makan Warung Raos merupakan perusahaan yang bergerak di bidang kuliner, menawarkan menu dengan ciri khas masakan Sunda yang sangat baik dari segi harga dan kualitas rasa. Rumah Makan Warung Raos terus meningkatkan produktivitas pelayanan dalam hal kualitas karyawan, karena saat ini setiap perusahaan perlu meningkatkan produktivitas pelayanan setiap saat. Dalam penelitian ini, penulis menentukan bahwa karyawan Rumah Makan Warung Raos berkinerja buruk dan tidak efisien. Hal ini tercermin dari pelayanan yang diberikan. Dalam hal ini, peneliti juga mewawancarai dan mengamati konsumen di Rumah Makan Warung Raos. Berdasarkan hasil studi pendahuluan, peneliti menerima fenomena yang berhubungan dengan variabel penelitian. Salah satunya adalah sikap karyawan yang tidak disiplin. Contoh sederhananya adalah masih banyak karyawan yang tidak menggunakan masker pada saat jam kerja dan juga masih banyaaak karyawan yang menggunakan waktu jam kerjanya untuk kepentingan pribadi sehingga pekerjaannya terabaikan. Sehubungan dengan hal tersebut Rumah Makan Warung Raos perlu meningkatkan kinerja karyawan dengan menerapkan beberapa aturan mengenai disiplin kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Rumah Makan Warung Raos mengharapkaan karyawannya untuk selalu memberikan pelayanan terbaik yang dapat diberikan, yang akan menjadi salah satu alasan mengapa pelanggan yang mengunjungi Rumah Makan Warung Raos merasa nyaman dan puas.

Kondisi penurunan kinerja karyawan ini diperkuat oleh hasil pengamatan awal yang penulis lakukan pada 15 orang karyawan pada Rumah Makan Warung Raos, dan diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 1. 2
Hasil Pengamatan Awal Mengenai Kinerja pada Rumah Makan Warung Raos

No.	Pernyataan	Jawaban			
		Setuju		Tidak Setuju	
		F	%	F	%
1.	Karyawan memberikan hasil pekerjaan sesuai dengan ketentuan perusahaan	6	40%	9	60%
2.	Karyawan mempunyai kemampuan sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan saat ini	6	40%	9	60%
3.	Karyawan selalu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu	5	33%	10	67%
4.	Karyawan selalu memaksimalkan jam kerjanya di tempat kerja	4	26%	11	74%
5	Karyawan selalu menawarkan bantuan kepada rekan kerja ketika ada yang terlihat sibuk	7	46%	8	54%

Sumber: Data diolah peneliti 2023

Berdasarkan persentase tabel di atas dapat dilihat bahwa hanya 6 orang responden (40%) menyebutkan bahwa mereka memberikan hasil pekerjaan sesuai dengan ketentuan perusahaan, lalu hanya 6 orang responden (40%) menyebutkan bahwa mereka mempunyai kemampuan sesuai dengan pekerjaannya saat ini, kemudian hanya 5 orang responden (33%) menyebutkan bahwa mereka selalu menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu, hanya 4 orang responden (26%) yang menyebutkan bahwa mereka selalu memaksimalkan jam kerjanya di tempat kerja, dan hanya ada 7 orang responden (46%) yang menyebutkan bahwa mereka selalu menawarkan bantuan kepada rekan kerjanya ketika terlihat sibuk. Hasil data

diatas menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada Rumah Makan Wr.Raos terdapat permasalahan.

Masih banyak karyawan yang tidak mematuhi aturan dan proses kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Karena berada pada masa normalisasi pasca pandemi, perusahaan mewajibkan karyawan untuk tetap menggunakan masker, namun masih banyak karyawan yang tidak menggunakan masker pada saat jam kerja. Selain itu, masih banyak karyawan yang menggunakan jam kerjanya untuk kepentingan pribadi walaupun dilakukan secara diam-diam.

Hasil pengamatan awal yang dilakukan terhadap 15 orang karyawan mengenai disiplin kerja juga menunjukkan adanya masalah, seperti yang ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 1. 3
Hasil pengamatan Awal Mengenai Disiplin Kerja pada Rumah Makan Warung Raos

No.	Pernyataan	Jawaban			
		Setuju		Tidak Setuju	
		F	%	F	%
1.	Karyawan menggunakan waktu jam kerja dengan baik	6	40%	9	60%
2.	Karyawan mematuhi segala aturan dan peraturan perusahaan dengan baik	5	33%	10	67%
3.	Karyawan sangat teliti dalam melaksanakan pekerjaan	6	40%	9	60%
4.	Karyawan mengerjakan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang ditetapkan perusahaan	6	40%	9	60%

Sumber: Data diolah peneliti 2023

Berdasarkan persentase tabel di atas menyatakan hanya 6 orang responden (40%) menyebutkan bahwa mereka selalu menggunakan waktu jam kerjanya

dengan baik, lalu hanya 5 orang responden (33%) menyebutkan bahwa mereka mematuhi segala aturan dan peraturan perusahaan dengan baik, kemudian hanya 6 orang responden (40%) menyebutkan bahwa mereka sangat teliti dalam melaksanakan pekerjaan, dan yang terakhir hanya 6 orang responden (40%) menyebutkan bahwa mereka mengerjakan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang ditetapkan perusahaan. Hasil dari data di atas menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan pada Rumah Makan Warung Raos juga terdapat permasalahan.

Berdasarkan penelitian sebelumnya menurut Sri Isnawati dan Nallul Muna dalam jurnal Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT. LKM Demak Sejahtera menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan dalam jurnal menurut Reza Primadi dan Jeli Nata Ilyas dalam jurnal Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, peneliti bermaksud untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai “ **PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RUMAH MAKAN WARUNG RAOS PONDOK AREN TANGERANG SELATAN** “.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, maka identifikasi masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Masih kurangnya kesadaran beberapa karyawan tentang pentingnya disiplin dalam bekerja
2. Adanya beberapa karyawan yang masih melanggar peraturan perusahaan seperti tidak memakai masker pada saat jam kerja
3. Masih ada beberapa karyawan yang menggunakan jam waktu kerjanya untuk urusan pribadi
4. Kinerja karyawan yang menurun

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas maka peneliti membataskan ruang lingkup penelitian ini hanya kepada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dibatasi oleh:

1. Variabel penelitian ini adalah disiplin kerja dan kinerja karyawan
2. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Disiplin kerja
3. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja karyawan
4. Unit analisisnya adalah karyawan Rumah Makan Wr. Raos

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan batasan masalah di atas, maka rumusan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana disiplin kerja karyawan pada Rumah Makan Warung Raos
2. Bagaimana kinerja karyawan pada Rumah Makan Warung Raos
3. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Makan Warung Raos

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian ini untuk:

1. Mengetahui, menggambarkan dan menganalisis disiplin kerja karyawan pada Rumah Makan Warung Raos
2. Mengetahui, menggambarkan dan menganalisis kinerja karyawan pada Rumah Makan Warung Raos
3. Mengukur pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Makan Warung Raos

1.6 Kegunaan Penelitian

Kegunaan dilaksanakannya penelitian ini sebagai berikut

1. Kegunaan Teoritis

Bagi Penulis:

Melalui penelitian ini dapat memberikan wawasan dan gambaran bahwa pengelolaan sumber daya manusia yang baik dan tepat dapat meningkatkan kinerja khususnya mengenai dampak disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Bagi Akademik:

Penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan dan juga pembandingan untuk menganalisis dampak disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Kegunaan Praktis

Bagi Perusahaan:

Penelitian ini dapat dijadikan bahan perbandingan, masukan dan acuan bagi perusahaan dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan Rumah Makan Warung Raos secara optimal.

Bagi peneliti lain:

Hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi atau bahan rujukan bagi peneliti lain yang tertarik dengan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

1.7 Lokasi Penelitian

Lokasi dan tempat yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah Rumah Makan Warung Raos di Jl. Jombang Raya No. 34, Pd. Kacang Timur., Kecamatan Pondok Aren, Kota Tangeang Selatan, Banten 15226.

Tabel 1. 4
Alokasi Waktu Penelitian

No.	Jenis Kegiatan	Feb-23				Mar-23				Apr-23				Mei-23				Jun-23				Jul-23				Agust-23			
		Minggu ke				Minggu ke				Minggu ke				Minggu ke				Minggu ke				Minggu ke							
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Pengajuan judul																												
2.	Kajian fenomena (masalah) penelitian																												
3.	Tinjauan pustaka																												
4.	Pengolahan data																												
5.	Sidang UP																												
6.	Hasil dan analisis data																												
7.	Kesimpulan dan saran penelitian																												
8.	Sidang akhir																												

Sumber: Diolah peneliti 2023