

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Perhatian terhadap kinerja adalah suatu hal yang penting dalam sebuah perusahaan/organisasi. Sebab, kinerja tak sekadar memperoleh hasil, akan tetapi lebih jauh juga mesti memerhatikan aspek-aspek lainnya. Seperti yang dikatakan Prawirosentoso (2008), bahwa *performance* (kinerja) ialah hasil kerja yang diperoleh seorang atau kelompok orang dalam sebuah perusahaan/organisasi, sesuai posisi dan tanggungjawabnya, dengan tujuan untuk meraih tujuan perusahaan dengan legal, dan tak melanggar hukum serta selaras dengan etika ataupun moral.

Sumber Daya Manusia dalam sebuah perusahaan atau lembaga usaha memegang peran yang sangat penting dalam perkembangan dan pertumbuhan suatu lembaga tersebut. Suatu lembaga atau perusahaan yang terdiri dari komponen manusia, sekecil apapun itu pasti memiliki visi-misi untuk mencapai keberhasilan perusahaan tersebut, akan tetapi dalam mewujudkan tujuan tersebut tentu dibutuhkan manajemen yang baik dan benar. Karena itu, kesuksesan dan keberhasilan suatu perusahaan ditentukan oleh sumber daya manusia yang berkualitas (Sudarmanto, 2009).

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu kegiatan pengelolaan sumber daya manusia melalui perencanaan tenaga kerja, analisa jabatan, rekrutmen dan seleksi, pelatihan, penilaian prestasi kerja, hingga pemberian kompensasi yang transparan. Dalam menyelesaikan tuntutan tersebut dan

menjaga perkembangan perusahaan, maka pengembangan sumber daya manusia menjadi suatu keharusan. Berbagai pengalaman menunjukkan bahwa, pengenalan dan penyelenggaraan program yang ketat sekali pun, tidak menjamin bahwa para pekerja atau pegawai itu bisa menjalankan tugasnya dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa para pekerja, terkhusus karyawan baru masih membutuhkan pelatihan terkait tugas yang diamanahkan padanya. Bahkan, karyawan yang telah berpengalaman sekalipun, selalu membutuhkan peningkatan keterampilan, kemampuan, dan pengetahuannya, sebab selalu terdapat cara terbaik dalam meningkatkan produktivitas kinerjanya. Belum lagi, jika seseorang diberikan posisi atau pekerjaan yang baru, pasti terdapat kebiasaan pekerjaan yang kurang baik sehingga harus selalu ditingkatkan (Siagian, 1994).

Berkaitan dengan hal di atas, kualitas pegawai yang baik menjadi sesuatu hal yang penting dalam suatu lembaga atau perusahaan, sebab dengan pegawai yang memiliki kualitas yang baik bisa meningkatkan kualitas lembaga usaha tersebut. Dalam hal ini, kualitas pegawai yang baik bisa dilihat dari tingkat kinerja yang baik dan loyalitas yang tinggi.

Kinerja ialah perilaku yang benar-benar ditunjukkan oleh setiap karyawan sebagai prestasi kerja yang ditampilkan sesuai tugas yang diembannya dalam perusahaan tersebut. Kinerja yang baik akan tergambar dalam peningkatan efektivitas kerja, efisiensi, atau penyelesaian tugas yang dipercayakan pada pegawai dalam perusahaan tersebut.

Karyawan atau pegawai merupakan salah satu aset yang mesti dikelola dan diarahkan dengan baik dalam suatu perusahaan. Karena itu, dengan adanya

kontribusi yang baik dari karyawan, hal ini dapat mendukung untuk memaksimalkan harapan dari perusahaan itu sendiri (Rivai, 2004). Melalui kinerja karyawan yang baik, maka perusahaan memiliki daya saing yang kuat dengan para pesaingnya, sehingga dapat bertahan dan berkompetisi secara sehat.

Mencermati perkembangan zaman saat ini, terdapat banyak sekali baik perorangan ataupun kelompok yang mendirikan usaha *coffeshop*. Yang mana usaha jenis ini merupakan salah satu peluang bisnis yang sedang *trend* di Indonesia, tak terkecuali di kota Bandung. Hal ini merupakan salah satu bagian dalam memenuhi kebutuhan dan perubahan kebiasaan masyarakat saat ini. Perubahan dan perkembangan zaman saat ini, mendorong manusia pada hal-hal yang bersifat praktis, tak terkecuali dalam memenuhi kebutuhan makanan dan minuman.

Karena itu, banyak yang mendirikan *coffeeshop*, dengan berbagai konsep yang mempunyai keunikan tersendiri dan *aesthetic*. Sehingga banyak *coffeeshop* yang berlomba-lomba untuk menciptakan suatu inovasi dan keunggulannya masing-masing, yang mana dalam hal ini tentu setiap *coffeeshop* membutuhkan sumber daya manusia (karyawan) yang berkualitas, untuk mencapai keberhasilan dan kesuksesan *coffeeshop* tersebut.

Sejauh yang ditemukan, Rully Bistro Café sebagai suatu perusahaan yang bergerak di bidang makanan dan minuman. Dalam perkembangannya Rully Bistro Café, juga tak terlepas dari persoalan kinerja pegawainya, seperti disiplin kerja, tanggungjawab, kompensasi, dan rendahnya tingkat kinerja karyawan juga terjadi di Rully Bistro Café. Hal ini menjadi faktor kinerja belum maksimalnya

karyawan dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya dengan tepat waktu. Adapun kompensasi yang diberikan oleh Rully Bistro Café ialah berupa gaji pokok, intensif, tunjangan, tunjangan hari raya (THR), dan fasilitas. Adapun fasilitas yang diberikan untuk karyawan ialah berupa seragam kerja, makan siang atau malam, dan gratis area parkir kendaraan selama masa kontrak kerja.

Rully Bistro Café adalah *coffeeshop* yang menyediakan berbagai macam jenis kopi, yang mana kopi tersebut diolah oleh mereka sendiri, yang disajikan secara menarik dengan hiasan di atasnya memakai *cappucino* atau *caffee latte* atau biasa disebut dengan istilah *Latte Art*. Selain itu, juga terdapat berbagai jenis makanan seperti makanan tradisional, *Asian food*, *Chinese food*, hingga *Western food*. Kemudian, untuk minuman jenis *mocktail* seperti, boba, *milkshake*, jus dan lain-lain. Rully Bistro Café juga menyediakan berbagai fasilitas untuk pengunjungnya seperti, *sound system*, *LED*, dan *lighting*, untuk keperluan acara buka bersama (bukber), ulang tahun, *familiy gethering*, dan sebagainya.

Berdasarkan hasil observasi awal dengan *owner*(pemilik) Rully Bistro Café, menuturkan bahwa:

“Pelaksanaan disiplin kinerja karyawan di Café ini ya masih ada lah yang kurang disiplin, terutama dalam hal waktu. Masih ada beberapa karyawan yang telat masuk kerja sesuai jadwal atau shiftnya, tidak masuk kerja tanpa keterangan izin atau konfirmasi kalau sakit, kemudian di jam kerja juga masih ada yang berkeliaran atau mainan HP, istirahat melebihi jam istirahat. Ya, tentu hal ini jadi bahan evaluasi baut kami dalam mengelola dan mengarahkan karyawan kami agar bisa lebih baik dan bertanggungjawab dalam menjalankan tugas kerjanya” (Sopian, 2022/6/6).

Mencermati keterangan tersebut, tentu rendahnya disiplin kinerja dari

karyawan dapat berpengaruh terhadap kompensasi yang akan diterima karyawan tersebut. Seringnya ia tidak masuk kerja, maka semakin banyak pula potongan kompensasi yang diperolehnya. Selain itu, rendahnya kedisiplinan karyawan dapat mengganggu kestabilan perusahaan dan dapat menghambat perkembangan dan pertumbuhan perusahaan itu sendiri, dalam hal ini yakni perkembangan dan pertumbuhan Rully Bistro Café.

Dalam perjalanannya Rully Bistro Café pernah mengalami kelemahan dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), yang mana seharusnya hal ini menjadi kunci penggerak bisnis perusahaan akan tetapi tidak maksimal, sehingga dalam beberapa situasi hal ini merugikan perusahaan. Manajemen karyawan yang tidak solid, pengkotak-kotakan pegawai, dan relasi sesama pegawai dan bos tidak terjalin dengan baik pernah dialami beberapa tahun terakhir.

Berangkat dari ulasan di atas, peneliti tertarik untuk mengkajinya secara mendalam terkait dengan **“Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Rully Bistro Café Cibiru-Bandung”**.

B. Rumusan Masalah

Merujuk pada latar belakang di atas, maka yang menjadi pokok bahasan dalam penelitian ini, akan diuraikan dalam bentuk pertanyaan berikut:

- 1) Bagaimana upaya manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan yang diterapkan Rully Bistro Café

selama ini?

- 2) Bagaimana analisis peran manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan di Rully Bistro Cafe?

C. Tujuan Penelitian

Berkaitan dengan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah, sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui upaya manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan yang diterapkan Rully Bistro Café selama ini.
- 2) Untuk mengetahui analisis peran manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan di Rully Bistro Cafe.

D. Manfaat Penelitian

Agar penelitian ini tidak hanya menjadi kumpulan tulisan semata, maka manfaat yang diharapkan dari penelitian ini ialah:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Untuk menambah dan memperkaya khazanah keilmuan khususnya dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM) pada jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung.
 - b. Sebagai kontribusi perspektif kekinian, yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia (MSDM) pada bisnis *coffeeshop*.

2. Manfaat Praktis

- a. Secara praktis tentunya penelitian ini sangat bermanfaat bagi peneliti, yaitu selain menambah wawasan tentang manajemen sumber daya manusia (MSDM) pada bisnis *coffeeshop*, juga sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana (S1).
- b. Sebagai studi perbandingan khazanah keilmuan untuk bisa saling melengkapi dengan penelitian sebelumnya tentang manajemen sumber daya manusia (MSDM) pada bisnis *coffeeshop*.
- c. Memberikan Informasi dan sumber data mengenai Peran Manajemen sumber daya dalam meningkatkan kinerja bagi pihak Rully Bistro Café agar menjadi lebih baik.

