

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sektor usaha kafe atau rumah makan merupakan sektor usaha yang menjanjikan baik dari segi profit maupun keberlangsungan usaha, didukung pertumbuhan perekonomian yang sangat pesat. Banyak perusahaan, hotel, restoran, dan juga kafe – kafe yang bermunculan di era sekarang ini. Seiring dengan meningkatnya pola hidup masyarakat yang konsumtif serta semakin berkembangnya restoran maupun kafe yang menyediakan makanan dan minuman dengan mutu dan kualitas yang terjamin membuat para pelaku usaha berfikir mengenai pengoptimalan kinerja serta memaksimalkan kualitas pelayanan dari perusahaan, demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Restoran atau kafe adalah suatu operasi layanan makanan yang mendatangkan keuntungan yang mana basis utamanya termasuk didalamnya adalah penjualan makanan atau minuman kepada individu – individu dan tamu dalam kelompok kecil, pengelolaan suatu rumah makan atau kafe disamping mengedepankan tampilan makanan yang menarik dan tempatnya yang nyaman dan juga mengedepankan pelayanan, tetapi juga membutuhkan pengelolaan sumberdaya manusia yang tepat. Penggerak kreativitas dan inovasi didalam sebuah kafe yang nantinya akan meningkatkan reputasi dan profit kafe dalam kurun waktu yang panjang. Sejalan dengan pernyataan Rivai (2009) mengatakan bahwa perusahaan yang ingin berumur panjang dan sustainable, harus menempatkan SDM yang handal sebagai human capital.

Karyawan menjadi peranan penting bagi suatu perusahaan dalam menentukan maju mundurnya suatu perusahaan, untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan dalam perusahaan, dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan. Kemampuan kerja karyawan dibuktikan dari kinerja yang optimal, dengan kinerja perusahaan mempunyai modal untuk mencapai tujuannya. Menurut Hasibuan (2016) kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Karyawan yang bekerja sesuai dengan standart sehingga akan menghasilkan kinerja yang optimal kinerja karyawan harus mendapat perhatian perusahaan, sebab menurunnya kinerja karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Setiap tahun perusahaan akan menetapkan kinerja yang lebih dari tahun sebelumnya, sebab jika kinerja karyawan rendah maka karyawan tidak mampu menghasilkan hasil atau produksi yang sama bahkan tidak mampu memenuhi target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Oktavia (2015) berpendapat untuk itu pimpinan perusahaan harus benar memberikan perhatian terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawannya, secara teoritis faktor tersebut berupa disiplin kerja dan budaya organisasi.

Rivai (2011: 825), mengemukakan bahwa disiplin kerja merupakan alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mau merubah perilaku dan sebagai upaya peningkatan kesadaran dan kesediaan untuk mentaati segala peraturan perusahaan dan sosial yang berlaku norma.

Seperti beberapa karyawan terbiasa terlambat bekerja, mengabaikan prosedur keselamatan, mengabaikan detail pekerjaan yang diperlukan untuk pekerjaan mereka, atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Disiplin karyawan membutuhkan alat komunikasi, terutama pada peringatan yang khusus untuk karyawan yang tidak ingin mengubah sifat dan perilakunya, sehingga karyawan akan menaati dan mematuhi peraturan yang dibuat dengan baik bukan atas paksaan yang berlaku melainkan kesadaran diri.

Disiplin kerja mengacu pada upaya yang direncanakan oleh suatu perusahaan untuk memperoleh kemajuan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan, suatu perusahaan perlu menggerakkan serta memantau pegawainya agar dapat mengerti apa yang seharusnya dikerjakan dan bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah diberikan. Disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan, apabila disiplin kerja kurang maka akan dapat membuat tingkat kemalasan kerja karyawan. Selain disiplin kerja faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu budaya organisasi.

Budaya organisasi juga sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Budaya organisasi terbentuk melalui interaksi antara perilaku karyawan yang dipengaruhi oleh nilai-nilai, kepercayaan, dan sikap yang melekat pada individu dipadukan dengan budaya organisasi yang ideal yang diinginkan. Membahas budaya organisasi itu sendiri merupakan hal yang esensial bagi suatu organisasi, karena akan selalu berhubungan dengan kehidupan yang ada dalam perusahaan. Budaya organisasi merupakan falsafah, ideologi, nilai-nilai, anggapan-anggapan, keyakinan, harapan, sikap

dan norma yang dimiliki secara bersama serta mengikat dalam suatu komunitas tertentu. Secara spesifik budaya organisasi akan ditentukan oleh kondisi *team work, leaders, and characteristic of organization* serta *administration process* yang berlaku. Mengapa budaya organisasi itu penting, karena merupakan kebiasaan-kebiasaan yang terjadi dalam hirarki organisasi yang mewakili norma-norma perilaku yang diikuti oleh para anggota organisasi (Siagian, 2008).

Menurut Sobirin (2011) budaya organisasi mempunyai dua fungsi yaitu fungsi integrasi internal dan adaptasi eksternal. Secara internal, budaya organisasi adalah karakter organisasi yang membingkai para anggota organisasi mengidentifikasi dirinya dengan organisasi. Semakin identitas organisasi di share oleh sebagian besar anggota organisasi semakin tegas pula identitas organisasi, semakin anggota-anggota organisasi mau mengidentifikasi dirinya dengan organisasi bersangkutan dan semakin tampak perbedaan satu organisasi dengan organisasi lainnya. Sedangkan fungsi adaptasi eksternal budaya organisasi adalah memungkinkan organisasi bisa beradaptasi dengan lingkungan eksternal. Meski identitas organisasi dibangun dan dipahami secara internal oleh orang-orang dalam organisasi, tujuan pembangunannya budaya sekedar agar orang-orang dalam organisasi mau mengidentifikasi dirinya dengan organisasi tetapi juga agar orang luar mau melakukan hal yang sama.

Restoran atau cafe yang akan digunakan penulis sebagai objek penelitian adalah Friend Cafe Jombang didirikan pada tahun 2017 dengan konsep cafe yang cocok untuk berbagai macam acara yang ditunjang dengan

tempat yang cukup luas, Friends Cafe dan Group tidak hanya sekedar tempat makan, tapi juga nyaman untuk nongkrong dan sebagai *venue* berbagai acara.

Friends Cafe dan Group merupakan sebuah cafe di Jombang dan di Kupang yang menyediakan makanan dan minuman western dan chinnesse food dengan kualitas rasa yang telah disesuaikan sesuai selera masyarakat Jombang. Friends Cafe dan Group terletak di Jalan Siliwangi No 59 Jombang juga memiliki cabang di jalan Perintis Kemerdekaan No 33, wali, Klp Lima, Kupang, Nusa Tenggara Timur dengan nama Infinity Cafe and Resto.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan owner Friends Cafe dan Group, Fenomena yang terjadi adalah menurunnya kinerja karyawan menunjukkan bahwa para karyawan tidak bisa bekerja sesuai standart dikarenakan dari sisi disiplin kerja yang kurang, serta kesadaran dari karyawan untuk bertanggung jawab atas pekerjaannya dan kurang diterapkannya budaya organisasi, dorongan, penghargaan dari usaha ini yang seharusnya diterima karyawan tidak diterapkan sehingga karyawan pada tidak bisa bekerja dengan maksimal.

Disamping itu rendahnya kinerja karyawan secara tidak langsung dapat dibuktikan dari disiplin kerja karyawan dalam bekerja, dari data absensi karyawan Friends Café diketahui ada karyawan yang datang terlambat sebanyak 18 kali dari 37 karyawan dalam 5 bulan terakhir, banyak karyawan tidak menaati aturan atau jadwal yang telah ditetapkan atau kurang mempunyai rasa tanggung jawab atas pekerjaannya membuat karyawan kurang tepat waktu dalam kerja sehingga banyak produksi yang belum dikerjakan tidak sesuai dengan target perusahaan. Selain banyak karyawan yang datang

terlambat dan tidak hadir dengan berbagai alasan membuat karyawan yang datang sesuai jadwal terbengkalai menyelesaikan pekerjaannya tidak maksimal dalam memproduksi percetakan. Berikut data tabel absensi kehadiran karyawan Friends Café dan group tahun 2020 – 2021:

Tabel 1.2
Absensi kehadiran karyawan Friends Café dan Group
Periode April – Agustus 2021

Bulan	Jumlah Karyawan	Absen (Tidak Hadir)	Terlambat
April	37	1	1
Mei	37	2	3
Juni	37	3	5
Juli	37	6	4
Agustus	37	9	4

Sumber data: Friends Café

Faktor lain yang mempengaruhi menurunnya kinerja karyawan yaitu budaya organisasi. Budaya organisasi akan berfungsi efektif apabila para karyawan dapat menerapkan budaya organisasi sebagai suatu kebiasaan dalam melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab. Fungsi-fungsi budaya organisasi jika dapat terealisasikan dengan baik juga akan menimbulkan dampak positif bagi perusahaan yaitu karakteristik yang unik dan kuat yang membuat perusahaan mempunyai ciri khas tersendiri yang juga secara tidak langsung akan berpengaruh ke konsumen.

Namun adanya karyawan yang tidak serius dalam mengembangkan tugas dan tanggung jawab nya sebagai karyawan dalam organisasi. Banyaknya karyawan yang masih tidak mengikuti aturan seperti pola perilaku karyawan yang tidak disiplin dala suatu hal berdampak pada hal lain juga. Jam kerja kedatangan dan pulang kantor yang tidak sesuai dengan aturan.

Peneliti melakukan wawancara bagaimana budaya organisasi di Friends Café yaitu belum adanya tingkat persaingan antar karyawan sehingga tidak ada peningkatan yang signifikan dari hasil kerja yang dilakukan oleh setiap karyawan. Setiap karyawan juga belum dapat melakukan pekerjaan secara teliti sehingga akan berdampak pada hasil yang tidak sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Friends café juga tidak selalu mempertimbangkan pengambilan keputusan yang dilakukan oleh karyawan, dan dalam urusan rekreasi untuk karyawan Friends Café tidak mengutamakan.

Mengacu pada seluruh paparan diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul : **“PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI FRIENDS CAFE DAN GROUP”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, maka rumusan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Friends Cafe dan Group?
2. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Friends Cafe dan Group?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Friends Cafe dan Group.

2. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan pada Friends Cafe dan Group.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Sebagai pengetahuan untuk pengembangan dan memperdalam ilmu serta sebagai masukan data pemikiran ilmu pengetahuan terkait disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

1.4.2 Manfaat Praktis

Menambah pengetahuan dan pemahaman mengenai pengaruh disiplin kerja dan Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat dijadikan dasar bagi peneliti lain yang tertarik untuk meneliti permasalahan yang sama dan sebagai masukan dalam memecahkan masalah yang berkaitan dengan kinerja karyawan pada Friends Cafe dan Group.