

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Bisnis kuliner merupakan usaha sepanjang masa bagi setiap orang, karena setiap orang butuh makan dan minum dalam hidupnya, sehingga bisa dipastikan usaha makanan akan selalu di butuhkan. Usaha kuliner tetap dapat tumbuh dan berkembang meskipun terjadi krisis global. Salah satu tujuan bisnis kuliner ialah untuk mendapatkan keuntungan (*profit oriented*) dan sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting untuk mencapai tujuan tersebut. Karena setiap perusahaan selalu berusaha untuk tetap bertahan ditengah banyaknya kompetitor dan ingin mencapai tujuan perusahaan.

Kota Medan adalah salah satu kota besar di Indonesia dan memiliki jumlah populasi warga yang banyak. Menurut sensus penduduk 2020, Kota Medan memiliki jumlah penduduk sebanyak 2,44 juta jiwa (Kusnandar, 2021). Menurut data dari Sistem Informasi dan Manajemen Dagang (SIMPANG) Kota Medan memiliki 182 usaha kuliner. Dari data ini kita juga bisa menyimpulkan bahwa dengan banyaknya penduduk yang ada di Kota Medan, lapangan kerja yang tersedia di bidang kuliner masih cukup sedikit (Sistem Informasi dan Manajemen Dagang, 2022)

Untuk diketahui, sepanjang 2019, sebelum terjadi pandemi, total Usaha Penyedia Makan Minum di Indonesia sejumlah 4.008.927 usaha. Jumlah tersebut terdiri dari 12.602 usaha skala menengah besar (UMB) dan 3.996.325 usaha skala menengah kecil (UMK). Selama tahun tersebut, akumulasi pertumbuhan industri

makanan minuman (mamin) berhasil menyentuh 7,78% (cumulative to cumulative/coc). Namun, pertumbuhan itu tiba-tiba terganggu covid-19, sehingga pada 2020 industri mamin nasional hanya tumbuh 1,58% (Media, 2022)

Dengan sedikitnya lapangan kerja yang tersedia, ini ada berdampak pada pengalaman kerja. Banyak masyarakat Medan yang melamar pekerjaan tanpa adanya pengalaman sama sekali, padahal banyak perusahaan yang membuat pengalaman kerja sebagai salah satu persyaratan dalam penerimaan kerja. Perusahaan memasukkan pengalaman kerja sebagai salah satu syarat karena perusahaan beranggapan ketika seseorang memiliki pengalaman kerja maka nantinya akan bisa bekerja lebih produktif atau lebih maksimal ketika mengerjakan *jobdesc* mereka.

Usaha kuliner juga sangat mementingkan salah satu aspek yang menunjang usaha tersebut menjadi maju yaitu pengalaman kerja. Pengalaman kerja juga merupakan salah satu faktor berkembangnya bisnis tersebut, karena pengalaman kerja berkaitan dengan kemampuan dan kecakapan karyawan dalam melaksanakan tugas yang di berikan kepadanya. Pengalaman kerja tidak hanya di tinjau dari keterampilan, keahlian, dan kemampuan yang dimiliki saja, akan tetapi pengalaman kerja dapat dilihat dari pengalaman seseorang yang telah lama bekerja atau lamanya bekerja pada suatu instansi. Semakin banyak pengalaman yang dimiliki akan semakin terampil dia dalam menjalankan pekerjaannya. Untuk mengukur tingkat pengalaman yang ada dapat dilihat dengan tingkat pengetahuan yang dimiliki dan tingkat keterampilan yang telah dikuasai seorang karyawan. Dengan pengalaman yang banyak maka penguasaan keterampilan akan semakin meningkat. Disiplin kerja disini merupakan sikap kesetiaan atau ketaatan seorang

terhadap peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatannya.

Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai tolak ukur untuk perusahaan dalam melakukan penilaian kepada karyawannya. Biasanya perusahaan akan memberikan penghargaan kepada karyawan yang sesuai dengan standar atau lebih dari standar perusahaan. Bentuk dari penghargaan ada bermacam macam, seperti promosi jabatan, kompensasi dan lain sebagainya.

Diperkuat juga dengan pendapat dari (Mangkunegara, 2016) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Kasmir, 2015: 66) menyatakan menyatakan bahwa kinerja individu adalah dasar kinerja organisasi yang sangat dipengaruhi oleh karakteristik individu, motivasi individu, pengharapan, dan penilaian yang dilakukan oleh manajemen terhadap pencapaian hasil kerja individu.

Dari pernyataan para ahli diatas kita dapat menyimpulkan bahwa memang kinerja karyawan memiliki andil yang sangat penting untuk membantu perusahaan dalam mewujudkan impian atau misinya. Sebagai karyawan juga sudah sepatutnya untuk membantu perusahaan dalam menjalankan misinya, karena hal tersebut ada bagian dari *jobdesc*.

Penulis melakukan observasi awal yang dilakukan di salah satu resto yaitu S2K tepatnya di Komplek Cemara Asri. S2K Bar & Resto adalah usaha yang bergerak di bidang kuliner, dan juga terkena dampak ketika Covid-19 sedang melanda Indonesia. Namun dengan kegigihannya usaha ini tetap bisa bertahan sampai sekarang. Dalam perjalanan untuk mencapai misi masih banyak hal yang

ternyata harus ditingkatkan baik itu dari pihak karyawan maupun alat atau perlatan penunjang dalam menjalankan usahanya. Namun dalam penelitian ini, penulis akan memfokuskan permasalahan yang dihadapi S2K Bar & Resto di bagian karyawannya saja.

Berdasarkan pengamatan dari pihak manajemen terdapat indikasi bahwa karyawan resto S2K banyak yang kurang memiliki pengalaman kerja dan berlatar belakang pendidikan tamatan SMA/SMK sederajat. Sehingga muncul banyak permasalahan pada resto tersebut, mulai dari kurangnya disiplin kerja pada setiap karyawan, absensi, jam kerja, dan kurangnya koordinasi antar sesama karyawan yang menyebabkan kesalahan pada setiap pekerjaan.

Akhir-akhir ini disiplin kerja pada karyawan sering tidak sesuai dengan apa yang di harapkan perusahaan, karena masih banyak karyawan di resto S2K sering terlambat absen pada saat bekerja, pengalaman kerja yang tidak memenuhi kriteria karyawan dan kurangnya kinerja karyawan pada saat bekerja.

Dengan adanya permasalahan di atas, maka perlu adanya peningkatan disiplin kerja karyawan dan pengalaman kerja yang dapat membuat suatu bisnis bisa menjadi lebih baik. Karena dengan pengalaman kerja yang meningkat, maka karyawan akan dapat mempermudah memecahkan masalah yang timbul. Pihak manajemen juga akan lebih mudah memberikan pengarahan agar karyawannya kepada para karyawan yang memang disiplin dan memiliki pengalaman bekerja.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada S2K Bar and Resto di Komplek Cemara Asri”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diungkapkan diatas, penulis mengidentifikasi beberapa permasalahan yang akan diteliti, yaitu sebagai berikut :

1. Kurangnya pengalaman kerja dari karyawan S2K Bar & Resto yang mengakibatkan masih banyak karyawan yang tidak maksimal dalam melakukan pekerjaan atau *jobdesc* mereka.
2. Masih ada beberapa karyawan yang melakukan pelanggaran seperti telat masuk kerja, dan tidak maksimal ketika melayani pelanggan yang diakibatkan oleh lalai serta kurang tanggap.
3. Kinerja karyawan adalah salah satu hal penentu dalam keberhasilan dan kesejahteraan perusahaan. Namun karyawan S2K Bar & Resto masih sangat kurang dalam pengalaman kerja dan disiplin kerja, padahal kedua hal tersebut sangat mempengaruhi pada peningkatan kinerja karyawan.

Dari beberapa permasalahan diatas, maka dapat diidentifikasi permasalahan mendasar dalam penelitian itu adalah bagaimana pengaruh antar faktor – faktor penentu kinerja karyawan dan bagaimana keterkaitan antar faktor – faktor tersebut.

1.3 Pembatas Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas untuk menghindari pembahasan yang terlalu luas maka penulis membatasi masalah penelitian ini pada S2K Cafe and Resto di Komplek Cemara Asri yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

1.4 Perumusan masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diungkap diatas, penulis mengidentifikasi beberapa permasalahan yang akan di teliti, yaitu sebagai berikut:

1. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada S2K Bar and Resto?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada S2K Bar and Resto?
3. Apakah pengalaman dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada S2K Bar and Resto?

1.5 Tujuan penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan mendapat kajian tentang pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di S2K Bar & Resto
2. Untuk mengetahui dan mendapat kajian tentang pengaruh disiplin kerjaterhadap kinerja karyawan di S2K Bar & Resto
3. Untuk mengetahui dan mendapat kajian tentang pengaruh pengalaman kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di S2K Bar & Resto

1.6 Manfaat penelitian

Adapun penelitian ini mencakup berbagai macam manfaat yaitu:

1. Manfaat bagi penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan dan memberi kontribusi untuk mengembangkan ilmu pengetahuan secara umum tentang pengalaman kerja dan disiplin kerja terhadap

produktivitas kerja karyawan. Sebagai implementasi teori yang telah di dapatkan selama menempuh studi di perguruan tinggi dan sebagai studi banding antara pengetahuan teori dan praktek yang ada di lapangan.

2. Manfaat Bagi Organisasi

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menambah bukti empiris tentang pengaruh pengalaman kerja dan disiplin kerja terhadap pengaruh produktivitas kerja dalam mengatasi masalah yang ada dalam organisasi dan sebagai bahan pertimbangan bagi organisasi dalam pengambilan keputusan dan meningkatkan kinerja.

3. Manfaat Bagi Akademis

Memberikan sumbangan terhadap ilmu pengetahuan untuk dijadikan bahan pembelajaran dan untuk kemajuan pendidikan khususnya bagi mahasiswa atau Universitas Negeri Medan. Dan penelitian ini di harapkan dapat menjadi bahan refrensi untuk mempelajari permasalahan yang berhubungan dengan kinerja karyawan dan sebagai acuan untuk peneliti lain yang ingin meneliti permasalahan serupa.

4. Manfaat Bagi Pembaca

Sebagai suatu karya ilmiah yang dapat menambah wawasan dan pengetahuan khususnya dalam bidang menejemen sumber daya manusia dan sebagai salah satu bahan acuan dan refrensi untuk melakukan penelitian lebih lanjut.