

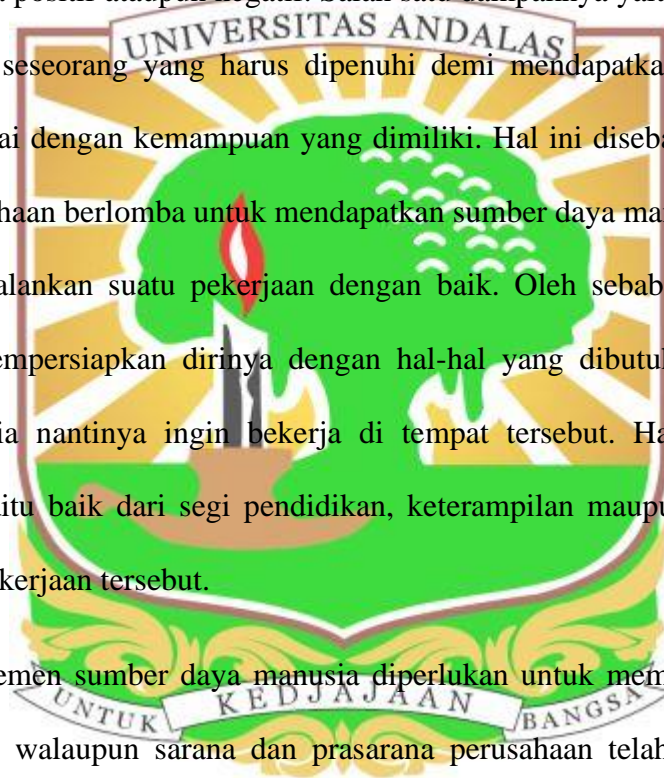
BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

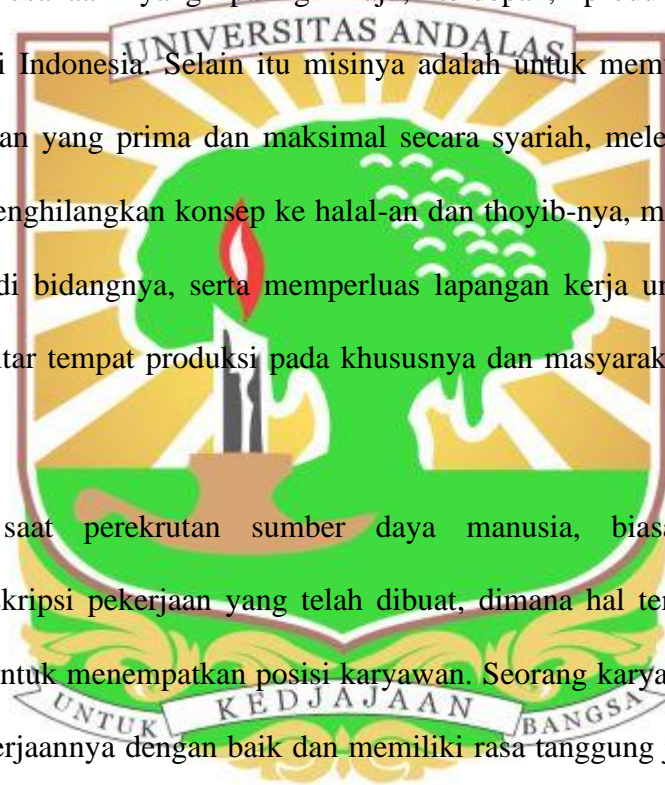
Saat sekarang ini kompetisi antar manusia semakin ketat disebabkan karena era globalisasi dan mengakibatkan akan berdampak kepada kehidupan manusia. Dampak ini bisa positif ataupun negatif. Salah satu dampaknya yaitu semakin banyak tuntutan hidup seseorang yang harus dipenuhi demi mendapatkan pekerjaan yang pantas dan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Hal ini disebabkan juga karena berbagai perusahaan berlomba untuk mendapatkan sumber daya manusia yang unggul agar bisa menjalankan suatu pekerjaan dengan baik. Oleh sebab itu, setiap orang harus dapat mempersiapkan dirinya dengan hal-hal yang dibutuhkan oleh tempat kerja, dimana ia nantinya ingin bekerja di tempat tersebut. Hal-hal yang harus dipersiapkan yaitu baik dari segi pendidikan, keterampilan maupun wawasan yang lebih tentang pekerjaan tersebut.

Manajemen sumber daya manusia diperlukan untuk membantu perusahaan atau organisasi, walaupun sarana dan prasarana perusahaan telah memadai, tetapi sumber daya manusia tetap dibutuhkan agar dapat menjalankan kegiatan untuk tercapainya sebuah tujuan. Menurut Bohlander dan Snell (2010) sumber daya manusia adalah studi tentang bagaimana memberdayakan karyawan dalam suatu perusahaan sehingga dapat meningkatkan produktivitas karyawan dan memberi penghargaan atas kerja keras mereka. Seperti halnya rumah makan yang terkenal di



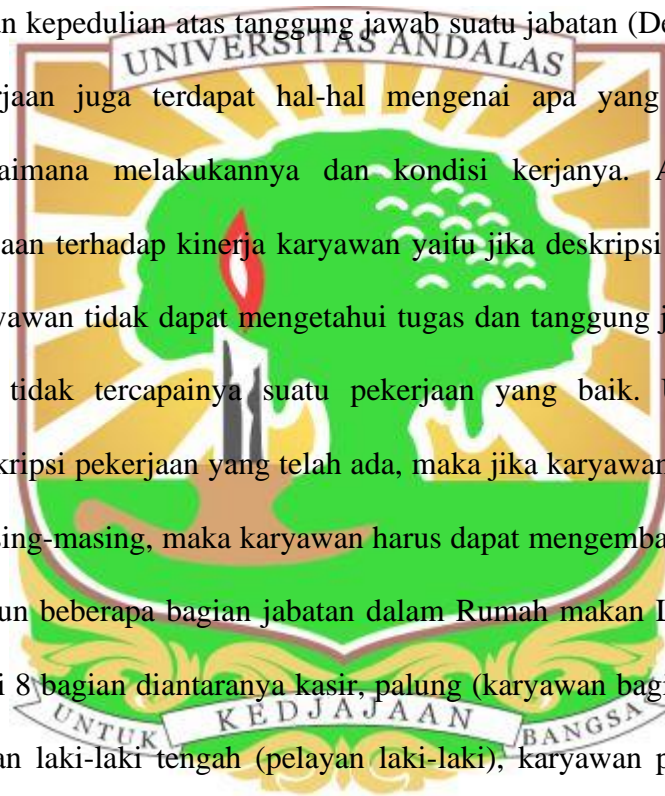
Kota Padang yaitu Rumah makan Lamun Ombak, memiliki jumlah karyawan yang banyak. Sumber daya manusia sangat diperlukan untuk menjalankan kegiatan di rumah makan ini. Rumah makan Lamun Ombak yang beralamat di Jalan Khatib Sulaiman No.99 Padang ini merupakan unit usaha kuliner. Visi dari rumah makan ini yaitu dengan berlandaskan iman dan taqwa Rumah makan Lamun Ombak menjadi salah satu perusahaan yang paling maju, terdepan, produktif, kreatif dan berkompetitif di Indonesia. Selain itu misinya adalah untuk memuaskan konsumen dengan pelayanan yang prima dan maksimal secara syariah, melestarikan makanan daerah tanpa menghilangkan konsep ke halalan dan thayibnya, menjadi perusahaan yang terdepan di bidangnya, serta memperluas lapangan kerja untuk kemakmuran masyarakat sekitar tempat produksi pada khususnya dan masyarakat Indonesia pada umumnya.

Pada saat perekrutan sumber daya manusia, biasanya perusahaan mempunyai deskripsi pekerjaan yang telah dibuat, dimana hal tersebut dibutuhkan sebagai acuan untuk menempatkan posisi karyawan. Seorang karyawan akan mampu melakukan pekerjaannya dengan baik dan memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi apabila mengetahui dengan jelas tugas yang akan dilakukannya. Deskripsi pekerjaan membantu karyawan untuk mengetahui apa saja tugas-tugas yang akan dilakukan di bidangnya masing-masing dan bertujuan agar karyawan dapat mempertanggungjawabkan pekerjaan yang ia lakukan. Pada Rumah makan Lamun Ombak ini, berdasarkan pengamatan di objek penelitian, karyawannya masih ada yang belum



melaksanakan pekerjaan sesuai dengan deskripsi pekerjaan yang telah dibuat. Contohnya, karyawan masih ada yang mengabaikan tugas yang dilakukan sesuai dengan posisi jabatannya.

Deskripsi pekerjaan harus dipedomani karyawan dalam melakukan pekerjaannya, karena adanya daftar tugas, tanggung jawab, hubungan laporan, kondisi kerja dan kepedulian atas tanggung jawab suatu jabatan (Dessler 2010). Pada deskripsi pekerjaan juga terdapat hal-hal mengenai apa yang harus dilakukan karyawan, bagaimana melakukannya dan kondisi kerjanya. Adanya pengaruh deskripsi pekerjaan terhadap kinerja karyawan yaitu jika deskripsi pekerjaan kurang jelas, maka karyawan tidak dapat mengetahui tugas dan tanggung jawab mereka dan mengakibatkan tidak tercapainya suatu pekerjaan yang baik. Untuk memenuhi persyaratan deskripsi pekerjaan yang telah ada, maka jika karyawan telah diposisikan di tugasnya masing-masing, maka karyawan harus dapat mengemban tugasnya sebaik mungkin. Adapun beberapa bagian jabatan dalam Rumah makan Lamun Ombak ini yaitu terdiri dari 8 bagian diantaranya kasir, palung (karyawan bagian depan), dapur, kantor, karyawan laki-laki tengah (pelayan laki-laki), karyawan perempuan tengah (pelayan perempuan), bagian minuman dan petugas parkir.



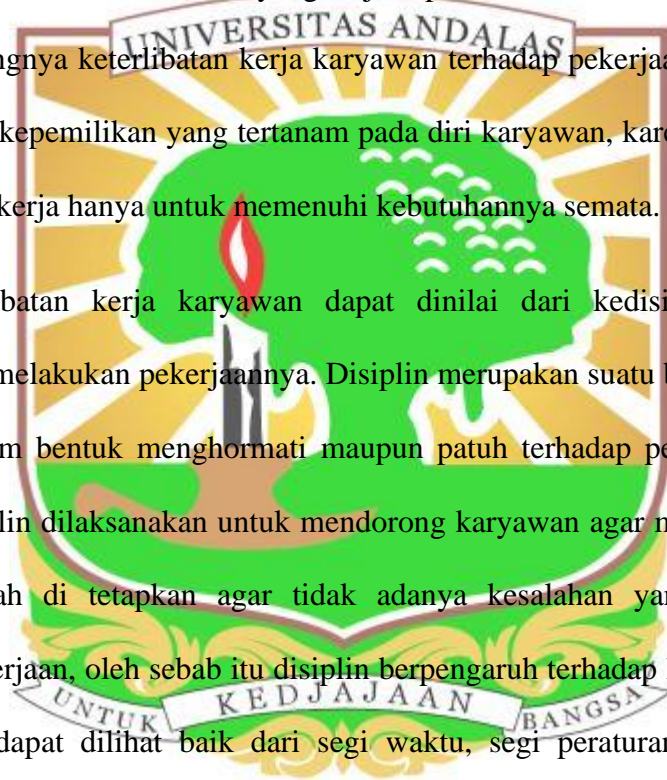
Tabel 1.1
Daftar Nama Jabatan Karyawan

No	Nama Jabatan	Jumlah Karyawan
1	Kasir	9
2	Palung	15
3	Dapur	26
4	Kantor	17
5	Karyawan laki-laki tengah	75
6	Karyawan perempuan tengah	11
7	Minuman	4
8	Petugas parkir	3
Total		160

Berdasarkan tabel jabatan karyawan diatas, keterlibatan kerja juga merupakan salah satu faktor penting untuk menunjang suksesnya sebuah perusahaan. Dapat dilihat, jika semua anggota karyawan dapat melibatkan dirinya dalam suatu posisi pekerjaan yang telah ditentukan dengan baik, maka sistem kerja yang dijalankan akan dapat terlaksana dengan baik sesuai harapan. Terdapat beberapa aspek dalam keterlibatan kerja, yaitu aspek kognitif, aspek tindakan dan aspek perasaan (Saleh dan Hosek 2014). Dalam aspek tindakan, karyawan akan merasa bahwa pekerjaan merupakan sumber yang utama untuk melangsungkan kehidupan, sehingga seseorang akan menunjukkan performa terbaiknya dalam bentuk tenaga dan pikiran serta waktu yang telah ia luangkan. Seperti karyawan yang ada di Rumah makan Lamun Ombak ini, pekerjaannya merupakan satu-satunya mata pencahariannya untuk melangsungkan hidup, maka mereka bekerja dengan sebaik-baiknya dan sesuai standar yang telah ditetapkan untuk menghilangkan kemungkinan dikeluarkan dari posisinya jika tidak bekerja dengan baik.

Rasa keterlibatan yang tinggi dalam bekerja juga akan tumbuh apabila karyawan menanamkan rasa kepemilikan yang tinggi terhadap perusahaan atau unit usaha tersebut. Banyak sekali karyawan yang menganggap tempat ia bekerja hanya sebatas untuk melanjutkan hidupnya saja, tidak ada rasa kepemilikan yang tinggi, akibatnya itulah yang akan menjadi pengaruh pada keterlibatan kerja seseorang yang tidak utuh. Berdasarkan fenomena yang terjadi pada Rumah makan Lamun Ombak ini, masih kurangnya keterlibatan kerja karyawan terhadap pekerjaannya. Contohnya kurangnya rasa kepemilikan yang tertanam pada diri karyawan, karena mereka hanya menganggap bekerja hanya untuk memenuhi kebutuhannya semata.

Keterlibatan kerja karyawan dapat dinilai dari kedisiplinan karyawan tersebut dalam melakukan pekerjaannya. Disiplin merupakan suatu bentuk sikap yang ditunjukkan dalam bentuk menghormati maupun patuh terhadap peraturan-peraturan yang ada. Disiplin dilaksanakan untuk mendorong karyawan agar melakukan standar kerja yang telah di tetapkan agar tidak adanya kesalahan yang terjadi dalam melakukan pekerjaan, oleh sebab itu disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja dapat dilihat baik dari segi waktu, segi peraturan yang telah ada maupun dalam tanggung jawabnya melakukan pekerjaan tersebut. Dalam segi waktu, disiplin bisa dinilai dari ketepatan kedatangan karyawan untuk bekerja dan menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu dengan hasil yang diharapkan. Tidak hanya timbul dari diri sendiri, disiplin juga dapat timbul dari faktor lingkungan. Seperti halnya ketika beberapa karyawan disiplin dalam melaksanakan pekerjaannya, maka



karyawan yang lain juga akan terdorong niatnya untuk disiplin terhadap tugasnya.

Menurut Siswanto dalam Sinambela (2016) ada beberapa indikator disiplin kerja diantaranya tingkat kehadiran, tingkat kewaspadaan, kepatuhan terhadap standar kerja, kepatuhan terhadap aturan kerja dan etika kerja. Untuk tingkat kehadiran, masih banyaknya karyawan yang belum disiplin pada saat bekerja, sebagai contoh adanya beberapa karyawan yang tidak masuk bekerja dikarenakan alasan tertentu dan adanya beberapa karyawan yang lalai dalam pekerjaannya. Kurangnya disiplin karyawan ini dapat dilihat dari absen karyawan. Setiap karyawan yang datang harus mengisi kehadiran dengan menggunakan alat pengecekan absen *finger print*. Dalam penerapan deskripsi kerja, rata-rata karyawan sudah mampu bekerja berdasarkan uraian deskripsi kerja yang telah dibuat oleh rumah makan tersebut. Adapun data kehadiran dapat dilihat dalam tabel berikut ini.

Tabel 1.2 dibawah ini merupakan daftar hadir karyawan pada tahun 2020. Pada tahun ini terjadi pandemi Covid-19 yang menyebabkan semua unit usaha maupun kantor tidak boleh beroperasi. Oleh karena itu pada bulan Maret-Mei Rumah makan Lamun Ombak ini ditutup. Tetapi karena karyawan rumah makan ini sebagian besar berasal dari luar kota, yaitu Kota Cianjur maka karyawan tersebut tinggal di mess yang telah disiapkan oleh pemilik rumah makan. Terkait hal tersebut, semua karyawan tetap melaporkan kehadirannya melalui aplikasi grup *whatsapp* yang tetap dipantau oleh pimpinan rumah makan.



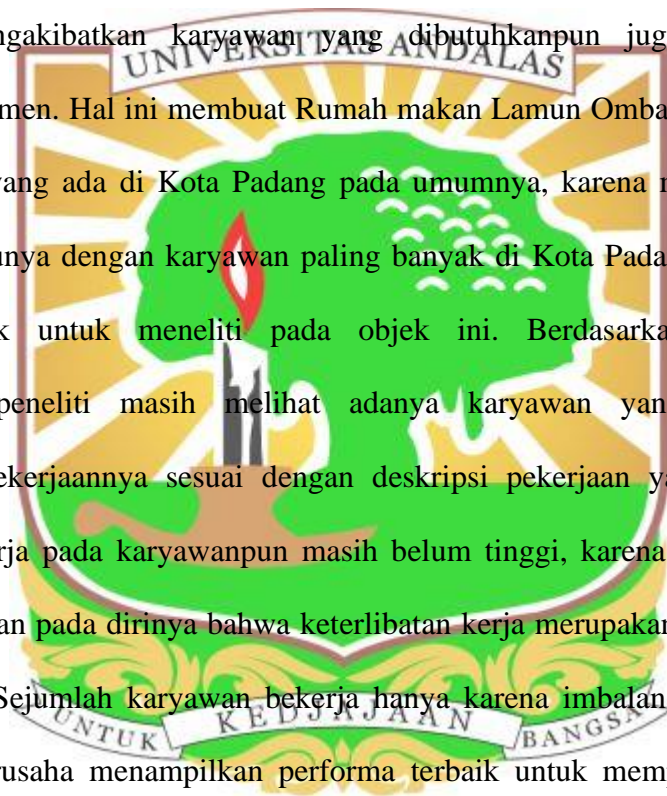
Tabel 1.2
Daftar Hadir Karyawan Tahun 2020

No	Bulan	Hadir (orang)	Tidak Hadir (orang)
1	Januari	151	9
2	Februari	148	12
3	Maret	153	7
4	April	151	9
5	Mei	149	11
6	Juni	152	8
7	Juli	147	13
8	Agustus	150	10
9	September	151	9
10	Oktober	146	14
11	November	151	9
12	Desember	149	11

Karyawan memegang peranan yang sangat penting dalam menjalankan usaha rumah makan ini, oleh karena itu deskripsi pekerjaan yang dibuat oleh rumah makan ini haruslah jelas agar karyawan bisa bekerja dengan disiplin dan dapat terlibat dalam pekerjaannya dengan rasa tanggung jawab yang tinggi sehingga kinerja karyawan dapat semakin baik. Menurut Edison (2016) kinerja merupakan hasil dari proses pekerjaan yang dilakukan pada titik waktu tertentu. Dua faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Pada Rumah makan Lamun Ombak ini, faktor internal biasanya terjadi karena adanya masalah pribadi yang dialami karyawan, sehingga kinerja karyawan semakin lama semakin menurun. Kinerja karyawan yang menurun tentunya akan mengakibatkan stabilitas perusahaan akan terganggu. Dilihat dari faktor eksternal, pemimpin sangat berpengaruh dalam memberikan dukungan terhadap karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan baik.

Maka dari itu perlunya perhatian khusus untuk kinerja karyawan agar karyawan dapat bekerja sesuai standar yang telah ditetapkan.

Rumah makan Lamun Ombak sangat terkenal di Kota Padang karena tempatnya yang unik dan cita rasa yang khas, maka dari itu banyak konsumen baik dari dalam kota maupun luar kota mengunjungi rumah makan ini. Banyaknya konsumen mengakibatkan karyawan yang dibutuhkanpun juga banyak untuk melayani konsumen. Hal ini membuat Rumah makan Lamun Ombak berbeda dengan rumah makan yang ada di Kota Padang pada umumnya, karena merupakan rumah makan satu-satunya dengan karyawan paling banyak di Kota Padang. Maka dari itu peneliti tertarik untuk meneliti pada objek ini. Berdasarkan uraian diatas bahwasannya peneliti masih melihat adanya karyawan yang masih belum mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan deskripsi pekerjaan yang telah dibuat. Keterlibatan kerja pada karyawanpun masih belum tinggi, karena karyawan belum bisa menanamkan pada dirinya bahwa keterlibatan kerja merupakan hal penting bagi harga dirinya. Sejumlah karyawan bekerja hanya karena imbalan yang didapatkan saja, bukan berusaha menampilkan performa terbaik untuk memperlihatkan harga dirinya. Pada tingkat kehadiran karyawan di Rumah makan Lamun Ombak ini juga dilihat masih banyak karyawan yang tidak masuk kerja dengan alasan tertentu dan masih terdapat karyawan yang telat hadir. Karyawan yang telat hadir disebabkan karyawan memiliki mess tersendiri yang dekat dari rumah makan ini, maka hal ini terjadi karena mereka menganggap tempat ia bekerja dekat dengan tempat tinggalnya.



Dilihat dari latar belakang yang telah dipaparkan, maka penulis meneliti dengan melakukan pendekatan terhadap unit usaha Rumah makan Lamun Ombak dengan memilih judul: “Pengaruh Deskripsi Pekerjaan, Keterlibatan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah makan Lamun Ombak”.

1.2 Rumusan Masalah

Mengacu pada latar belakang yang dibuat, maka rumusan permasalahannya yaitu:

1. Bagaimanakah pengaruh deskripsi kerja terhadap kinerja karyawan Rumah makan Lamun Ombak?
2. Bagaimanakah pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan Rumah makan Lamun Ombak?
3. Bagaimanakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Rumah makan Lamun Ombak?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh deskripsi kerja terhadap kinerja karyawan Rumah makan Lamun Ombak.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Makan Lamun Ombak.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Rumah makan Lamun Ombak



1.4 Manfaat Penelitian

Dengan tercapainya tujuan diatas, maka penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berikut:

1. Manfaat teoritis

Dapat digunakan sebagai dasar untuk mengembangkan model penelitian tentang pengaruh deskripsi pekerjaan, keterlibatan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan objek yang lebih luas.

2. Manfaat praktis

a. Bagi perusahaan

Diharapkan dapat menjadi masukan bagi pihak manajemen Rumah makan Lamun Ombak.

b. Bagi penulis

Sebagai wadah bagi penulis untuk memperdalam ilmu pengetahuan dan mengaplikasikan teori-teori yang didapat selama masa perkuliahan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

c. Bagi peneliti selanjutnya

Diharapkan dapat membantu mengembangkan teori bagi yang ingin menekuni penelitian ini.



1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini berguna sebagai dasar untuk memudahkan peneliti dalam melakukan penelitian dan menghindari terjadinya kesalahan dalam penafsiran judul, oleh karena itu penelitian ini berfokus mengenai deskripsi pekerjaan, keterlibatan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dapat digambarkan sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini penulis akan membahas dan mendeskripsikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN LITERATUR

Pada bab ini akan dijelaskan teori-teori yang berkaitan dengan penelitian ini yaitu pengertian deskripsi jabatan, disiplin kerja, kinerja karyawan, hipotesis, variabel penelitian serta kerangka konsep pemikiran.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini penulis akan menggambarkan tentang lokasi penelitian, jenis data, sumber data, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel data, serta analisis data.



BAB IV : ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan dijelaskan karakteristik sampel penelitian (responden) yang dapat dikemukakan dalam bentuk tabel dan gambar.

BAB V : KESIMPULAN

Pada bab ini akan dikemukakan opini singkat peneliti berdasarkan hasil pembahasan sebelumnya.

