

# BAB 1

## PENDAHULUAN

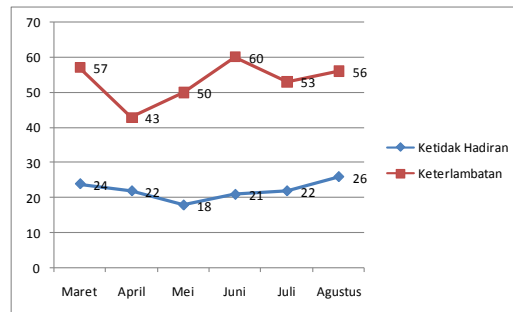
### 1.1 Latar Belakang Masalah

Kinerja karyawan yang baik sangat diinginkan oleh semua perusahaan. Semakin banyak karyawan yang memiliki kinerja kerja yang baik maka semakin tinggi tingkat produktivitas suatu perusahaan, jika semakin tinggi tingkat produktivitas maka dapat diyakini semakin tinggi profit yang didapat oleh suatu perusahaan. Untuk mendapatkan kinerja karyawan tinggi maka dibutuhkan adanya orang yang dapat mengelola sumber daya manusia dengan benar, dan untuk mendapatkan kinerja karyawan yang tinggi maka dibutuhkan adanya tingkat kepuasan karyawan yang tinggi.

The Hungry Belly merupakan salah satu *cafe* yang termasuk ke dalam *cafe* yang menyajikan berbagai menu makanan olahan daging khususnya daging sapi dan terdapat berbagai macam menu minuman. Saat ini The Hungry Belly sudah memiliki 2 cabang di kota Bandung yang bertempat di jalan Wastu Kencana no.50a, dan Maskumambang no. 35 dan memiliki 33 karyawan dan staff.

Pada penelitian ini pengamatan dilakukan di *cafe* The Hungry Belly pada bagian sumber daya manusia. The Hungry Belly memiliki 37 karyawan yang terdiri dari 2 orang kepala barista, 2 orang kepala juru masak, 21 orang barista, 9 orang juru masak, 2 orang staff & admin, 1 orang kurir. The Hungry Belly beroperasi pada pukul 10.00 – 23.00.

Berdasarkan Hasil dengan wawancara dengan Bapak Rynaldy Gunawan selaku pemilik *cafe* yang memimpin pada bagian sumber daya manusia di The Hungry Belly. Masalah yang terjadi adalah rendahnya kinerja karyawan terutama jumlah ketidakhadiran dan keterlambatan karyawan yang dinilai cukup besar.



Gambar 1.1  
Rekapitulasi ketidakhadiran dan keterlambatan karyawan

Gambar diatas merupakan rekapitulasi frekuensi ketidakhadiran dan keterlambatan 30 karyawan bagian pembuat minuman dan makanan disetiap bulannya pada hari kerja pada bulan Maret 2017 sampai Agustus 2017.

Terdapat 319 keterlambatan (terlambat diatas 15 menit) dan 133 ketidakhadiran dalam waktu 6 bulan terakhir, dengan rata-rata keterlambatan 53 kali per bulan dan rata-rata ketidakhadiran 22 kali perbulan. Keterangan penyebab ketidakhadiran yang diperbolehkan adalah izin, sakit, cuti dan kabar dukacita. Hal tersebut menyebabkan keterlambatan dan ketidakhadiran yang cukup tinggi. Grafik diatas dikatakan memiliki angka yang cukup tinggi karena The Hungry Belly hanya menginginkan keterlambatan sebesar 15% dari total 224 shift kerja yaitu sebesar 33 kali keterlambatan dalam 1 bulan dan ketidakhadiran sebesar 5% dari total 224 shift kerja yaitu sebesar 11 kali ketidakhadiran dalam 1 bulan. Maka dari itu perlu dilakukan penelitian lebih lanjut untuk mengelola sumber daya manusia di *cafe* The Hungry Belly agar dapat mengurangi permasalahan yang terjadi.

## 1.2 Identifikasi Masalah

Kemungkinan-kemungkinan yang dapat terjadi dan penyebab keterlambatan dan ketidakhadiran karyawan The Hungry Belly adalah :

1. Motivasi karyawan The Hungry Belly yang kurang saat bekerja.
2. Adanya kepuasan kerja yang rendah pada karyawan The Hungry Belly.
3. Kinerja karyawan yang rendah pada pekerjaannya.

### 1.3 Pembatasan Masalah

Dalam penelitian ini tidak terdapat pembatasan masalah.

### 1.4 Perumusan Masalah

Perumusan masalah yang dilakukan dalam penelitian ini dapat dirumuskan secara spesifik sebagai berikut :

1. Bagaimana kepuasan kerja karyawan The Hungry Belly saat ini?
2. Bagaimana kinerja karyawan The Hungry Belly saat ini?
3. Apa yang menjadi motivasi karyawan yang bekerja di The Hungry Belly?
4. Bagaimana hubungan kepuasan karyawan dengan kinerja karyawan di The Hungry Belly?
5. Bagaimana hubungan kepuasan kerja karyawan dengan kinerja karyawan di The Hungry Belly yang dimoderasi oleh motivasi kinerja?
6. Usulan-usulan apa saja yang harus diberikan kepada The Hungry Belly guna meningkatkan kinerja karyawan?

### 1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Mengetahui kepuasan kerja karyawan The Hungry Belly saat ini.
2. Mengetahui kinerja kerja karyawan saat ini.
3. Mengetahui motivasi para pegawai yang bekerja di The Hungry Belly.
4. Mengetahui hubungan kepuasan kerja karyawan dengan kinerja karyawan.
5. Mengetahui bagaimana hubungan kepuasan kerja karyawan dengan kinerja karyawan The Hungry Belly yang dimoderasi oleh motivasi kerja.

6. Memberikan usulan kepada The Hungry Belly guna meningkatkan kinerja karyawan.

## 1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan penelitian ini adalah :

### **BAB 1 PENDAHULUAN**

Berisi latar belakang masalah yang akan diteliti, identifikasi masalah, pembatasan masalah dan asumsi, perumusan masalah, tujuan penelitian, dan sistematika penulisan.

### **BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA**

Berisi mengenai definisi teori-teori dan metode yang digunakan yang berhubungan dengan penelitian penulis, yang menjadi acuan dalam menyelesaikan suatu masalah.

### **BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN**

Berisi tentang prosedur pengerjaan penelitian dalam bentuk *flow chart* dari penelitian pendahuluan hingga kesimpulan dan saran. Bab ini juga menjelaskan poin-poin dari *flow chart*.

### **BAB 4 PENGUMPULAN DATA**

Berisi tentang cara pengumpulan data melalui kuesioner, dimulai dari penentuan jumlah sampel, variabel, sampai penyusunan kuesioner dan data-data sekunder lainnya yang mendukung pengerjaan penelitian ini.

### **BAB 5 PENGOLAHAN DATA DAN ANALISIS**

Berisi pengolahan data yang digunakan dalam pemecahan masalah yang terjadi dalam penelitian penulis yang disertai dengan analisis hasil yang telah diperoleh berdasarkan pengolahan data.

### **BAB 6 KESIMPULAN DAN SARAN**

Berisi tentang kesimpulan dan saran dari peneliti dari hasil penelitian yang bermanfaat bagi perusahaan.