

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Restoran adalah suatu tempat dimana seseorang yang datang menjadi tamu yang akan mendapatkan pelayanan untuk menikmati makanan, baik pagi, siang, ataupun malam. Dimana tempat makan dan minum yang menyuguhkan suasana santai (bersila) tanpa aturan yang mengikat dan biasanya menyuguhkan racikan kopi sebagai menu special diluar makanan kecil. Pada saat ini restoran sudah banyak ditemui daerah-daerah besar misalnya di daerah Kabupaten Bangkalan, Kabupaten Sampang, Kabupaten Pamekasan, Kabupaten Sumenep. Dimana di daerah Kabupaten Pamekasan banyak orang-orang untuk berinvestasi melalui restoran tersebut. Sehingga tidak jarang banyak anak muda remaja lebih suka mengisi waktu luangnya bersama teman-temannya atau keluarganya.

Dengan adanya restoran-restoran di Kabupaten Pamekasan memberikan motivasi untuk mendirikan sebuah restoran di Kabupaten Pamekasan. Dimana saya ingin memberikan suatu konsep pada sebuah restoran yang saya didirikan. Konsep yang saya terapkan adalah konsep perpaduan antara klasik dan modern sesuai dengan perkembangan zaman.

Perusahaan untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi Sumber Daya Manusia, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan perusahaan. Selain itu, perusahaan perlu memperhatikan berbagai faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan, Motivasi kerja yang rendah dapat berpengaruh pada kinerja karyawan yang tidak maksimal, dalam hal ini diperlukan adanya peran perusahaan dalam meningkatkan motivasi dan menciptakan lingkungan kerja yang

kondusif guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing.

Perpaduan antara klasik dan modern diharapkan dapat memberikan suasana yang baru dan menarik perhatian pelanggan untuk menikmati suasana restoran tersebut. Selain tempat yang nyaman bagi pengunjung menu-menu yang variatif. Kemudian tata ruang *caffe* ini dibangun gaya kuno dan bahan antik dengan perpaduan beberapa sudut modern.

Sumber daya manusia (*human resources*) adalah manusia yang mampu melakukan pekerjaan bagi suatu bisnis. Mereka dapat memberikan kontribusi pada produksi dengan menggunakan kemampuan fisik mereka, seperti bekerja di pabrik guna menghasilkan suatu produk. Alternatifnya, mereka dapat memberikan kontribusi dengan menggunakan mentalnya, seperti mengusulkan perubahan dalam proses produksi saat ini atau memotivasi pekerja lain. (Madura, 2007).

Namun ada yang harus diperhatikan pada suatu perusahaan perubahan-perubahan dibidang social, ekonomi, teknologi dan juga dalam persaingan, dapat mempengaruhi bentuk dan keadaan bentuk dan keadaan pasar. Karena pasar selalu berubah, maka perusahaan juga selalu meningkatkan pelayanan, kualitas, dan manfaat terhadap pelanggan. Hal ini yang perlu diperhatikan ialah bagaimana perusahaan untuk mengambil inisiatif dan kreatif guna merubah pelayanan demi menyesuaikan diri dengan lingkungan luar perusahaan yang menghendaki perubahan. Maka dari itu setiap pelaku usaha di tiap kategori bisnis dituntut untuk memiliki kepekaan terhadap setiap perubahan yang terjadi dan menempatkan orientasi kepada kepuasan pelanggan sebagai tujuan utama.

Mengatur karyawan adalah sulit dan kompleks, karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan, dan latar belakang yang heterogen yang dibawa ke organisasi sehingga karyawan

tidak sepenuhnya diatur dan dikuasai seperti mengatur mesin-mesin, modal, gedung dan lain-lain tetapi harus diatur oleh teori-teori manajemen yang memfokuskan mengenai pengaturan peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal.

Pentingnya sumber daya manusia ini akan mempengaruhi kelangsungan perusahaan. Jika bisnis ini mengalami penurunan, baik dalam pengelolaannya dan terutama dilihat dari omset penjualannya, maka peran manajemen untuk sumber daya manusianya yang harus diperbaiki, karena perusahaan sendiri pada umumnya mempunyai tujuan dan harapan yang sama yaitu memperoleh laba dalam jangka panjang agar perusahaan yang dikelolanya tetap berkembang (Mulyana, 2010). Apabila sumber daya manusia yang dimiliki suatu perusahaan kurang handal, tentu akan berakibat buruk bagi perusahaan itu sendiri. Sehingga tahap-tahap perencanaan, perekrutan karyawan, pelatihan sampai penilaian kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan

Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi ritel untuk berfokus pada masalah strategi dalam struktur organisasi. Pendekatan-pendekatan yang secara umum digunakan untuk memotivasi dan mengkoordinasikan aktivitas karyawan, dan manajemen praktis untuk membangun kekuatan kerja secara efektif dan mengurangi tingkat perputaran karyawan. Semua aktivitas tersebut dilakukan untuk menerapkan strategi sumber daya, termasuk dalam merekrut, menyeleksi, melatih, mengawasi, mengevaluasi dan membagi kompensasi penjualan, yang dikerjakan hanya oleh manajemen (Mulyana, 2010).

Kesuksesan Perusahaan Restoran Balai Redjo tidak lepas dari peran karyawan-karyawannya. Kinerja karyawan harus terus dijaga dan ditambah agar kinerja perusahaan dapat terus meningkat. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Diantaranya faktor internal antara lain: kemampuan intelektualitas, disiplin kerja, kepuasan kerja dan motivasi karyawan. Faktor eksternal

meliputi: Gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi dan sistem manajemen yang terdapat di perusahaan tersebut. Salah satu factor yang mempengaruhi kinerja karyawan Restoran Balai Redjo salah satunya adalah kepuasan kerja karyawan. Ada beberapa hal yang berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan yang harus mendapat perhatian yaitu ketidaksesuaian upah kerja dengan banyaknya pekerjaan yang dilakukan dan kurangnya penghargaan terhadap karyawan yang memiliki kinerja baik. Keadaan yang demikian harus cepat diatasi secepatnya sebab jika karyawan yang tidak puas maka biasanya mempunyai motivasi yang rendah, akibatnya mereka kurang bersemangat, malas dan lambat dalam bekerja.

Selain itu tidak adanya pelatihan dan pengembangan SDM turut menjadi faktor rendahnya kinerja karyawan, masih banyak karyawan yang datang terlambat dan melalaikan pekerjaan.

1.2 Rumusan Masalah

Setiap perusahaan menginginkan agar karyawan mau bekerja sesuai dengan aturan, selain itu tidak adanya pelatihan dan pengembangan Sumber Daya Manusia turut menjadi faktor rendahnya kerja karyawan, sehingga perusahaan dituntut untuk mampu memberikan motivasi kepada karyawannya untuk bekerja sesuai aturan dan agar sesuai dengan yang diharapkan sebelumnya.

Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

- a. Bagaimana rekrutmen yang dilaksanakan di restoran balai redjo?
- b. Bagaimana proses pengembangan sumber daya manusia di restoran balai redjo?
- c. Bagaimana kompensasi di restoran balai redjo?

1.3 Tujuan

- a. Untuk mengetahui pengembangan sumber daya manusia di restoran balai redjo.
- b. Mengetahui rekrutmen yang akan dilaksanakan di restoran balai redjo.
- c. Ingin mengetahui kompensasi di restoran balai redjo.

1.4 Manfaat

Manfaat adalah sebagai berikut:

- 1. Bagi Restoran Balai Redjo diharapkan dapat memberikan masukan-masukan mengenai Peranan Dalam Upaya Meningkatkan Kerja Karyawan, sehingga terjadi pertimbangan dalam melaksanakannya.
- 2. Bagi penulis, yaitu dapat memperoleh pengetahuan yang lebih mendalam mengenai Peranan Dalam Upaya Meningkatkan Karyawan dengan melihat praktiknya secara langsung.
- 3. Hasil penelitian mahasiswa dapat dijadikan acuan atau bahan pertimbangan sebagai dasar pengembangan perusahaan.