

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Perkembangan perusahaan merupakan suatu keinginan setiap individu yang berada di dalam perusahaan tersebut. Dengan perkembangan tersebut diharapkan perusahaan mampu bersaing dan mengikuti kemajuan zaman, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Terkait dengan hal tersebut, kualitas karyawan yang baik merupakan hal penting dalam sebuah perusahaan, karena dengan kualitas karyawan yang baik dapat meningkatkan kualitas dari perusahaan itu sendiri. Dalam hal ini dapat dilihat bahwa seorang karyawan yang baik harus memiliki tingkat loyalitas dan kinerja yang baik.

Dalam suatu lembaga, sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting, hal ini karena SDM penting bagi suatu lembaga. Suatu lembaga sudah tentu mempunyai visi dan misi untuk mencaai tujuan bersama, namun untuk mencapai tujuan yang telah di tentukan membutuhkan manajemen yang baik dan benar. Keberhasilan dan kesuksesan kinerja suatu lembaga di tentukan oleh kualitas sumber daya manusianya. Suatu organisasi akan keberhasilan dan efektif karena didalamnya memiliki kinerja yang baik dan ditopang oleh sumber daya manusia yang berkualitas.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu pendekatan terhadap manajemen manusia, yang berdasarkan empat prinsip dasar menurut Michael Amstrong, sumber daya nabusia adalah harta yang paling penting dimiliki oleh suatu organisasi sedangkan, manajemen yang efektif adalah kunci keberhasilan organisasi tersebut. Manajemen SDM merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap kterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian, sumber daya. MSDM diciptakan untuk membantuk kultur perusahaan yang layak, dan memasukkan program-program yang menggambarkan

dan mendukung nilai-nilai pokok dari perusahaan tersebut dan memastikan reaktif, yaitu selalu mengharapkan sesuatu yang perlu di kerjakan dan kemudian melakukannya.

Pekerjaan yang dapat dikerjakan atau diselesaikan dengan baik sangat di tentukan oleh deskripsi jabatan yang membantu dalam penentuan sasaran pekerjaannya. Deskripsi jabatan akan memberikan ketegasan dan standar tugas yang harus dicapai oleh setiap pegawai serta merinci wewenang dan tanggung jawab secara terpisah. Wewenang menunjukkan hak untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu, sedangkan tanggung jawab merupakan kewajiban pemegang jawaban.

Deskripsi jabatan atau *job description* ini merupakan output yang dihasilkan *job analysis* atau jabatan yaitu suatu penentuan dan isi suatu jabatan yang meliputi tugas, tanggung jawab, dan hubungan dengan jabatan lain dalam organisasi, serta persyaratan yang dibutuhkan agar seorang mampu melaksanakan tugas-tugas dalam jabatan yang di embannya dengan baik. Seringkali pemahaman tentang *job description* serta kontribusi yang diharapkan dari jabatan tersebut tidak diperhatikan oleh setiap organisasi, baik instansi pemerintah maupun swasta sehingga dapat kita lihat proses pelaksanaan suatu pekerjaan tidak teratur, pekerjaan-pekerjaan rutin terbengkalai dan pegawai yang kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya karena kurang paham apa fungsi uraian tugas-tugas pokok yang harus dikerjakan dan tanggung jawab yang harus dipikul oleh pegawai tersebut dimana ia ditempatkan, selain itu juga menimbulkan keletihan bagi pegawai dalam bekerja karena pekerjaan terasa rumit akibat pegawai tidak memahami *job description* pada jabatannya hal ini mengakibatkan prestasi kerja karyawan tidak tercapai dengan baik.

Kinerja merupakan suatu perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam suatu perusahaan. Kinerja yang tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektifitas, atau kualitas yang lebi tinggi dari penyelesaian

tugas yang telah di bebaskan kepada seorang karyawan di dalam suatu perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuan. Hal ini karena karyawan merupakan asset yang berharga bagi perusahaan. Dengan adanya dukungan penuh dari karyawan dalam melaksanakan tugasnya, diharapkan dapat memaksimalkan pencapaian tujuan dari perusahaan. Dengan kinerja kerja karyawan yang maksimal, maka diharapkan perusahaan mempunyai kemampuan bersaing dan lebih unggul dibandingkan pesaing sehingga mampu bertahan dan berkompetensi.

Peningkatan kerja karyawan didalam suatu perusahaan itu tidak terlepas dari peranan manajemen sumber daya manusia. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian.

Motivasi dapat dipandang sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan muncul *feeling* dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang atau keinginan untuk mencurahkan segala tenaga karena adanya suatu tujuan. Seperti yang di ungkapkan oleh Mangkunegara (2009:61) motivasi merupakan kondisi atau energy yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal. Tiga unsur yang merupakan kunci dari motivasi, yaitu upaya, tujuan organisasi, dan kebutuhan. Jadi motivasi dalam hal ini sebenarnya merupakan respon dari suatu aksi. Motivasi muncul dari dalam diri manusia karena dorongan oleh adanya unsur suatu tujuan. Tujuan ini menyangkut soal kebutuhan dapat dikatakan bahwa tidak akan ada suatu motivasi apabila tidak dirasakan adanya suatu kebutuhan.

Sujak(1990) dalam Ermayanti(2001:3) Pemahaman motivasi, baik yang ada dalam diri karyawan maupun yang berasal dari lingkungan akan dapat membantu dalam peningkatan kinerja. Dalam hal ini seorang manajer perlu

mengarahkan motivasi dengan menciptakan kondisi organisasi sehingga para karyawan merasa terpacu untuk bekerja lebih keras agar kinerja yang dicapai juga tinggi. Pemberian motivasi harus diarahkan dengan baik menurut prioritas dan dapat diterima dengan baik oleh karyawan.

Cafe merupakan sebuah tempat yang cozy untuk nongkrong atau berbincang-bincang bersama teman/sahabat/keluarga sembari menikmati minuman dan makanan yang telah di sediakan di daftar menu. Sebuah café biasanya di desain sangat menarik dan instagramable sehingga membuat tamu merasa betah berlama-lama disana. Untuk menambah daya Tarik kaum muda, tidak jarang sebuah café menghadirkan sebuah hiburan seperti live music di malam minggu atau hari tertentu khusus menemani pengunjung berbincang santai dengan alunan musik.

Tom And Jerry Café merupakan salah satu café yang terletak di lantai dua disebuah swalayan yang ada di kota Bangkalan, café tersebut sudah berdiri kurang lebih 4 tahun dengan jumlah awal karyawan 12 orang , sehingga setelah adanya pengurangan karyawan sejumlah 2 orang dikarenakan pandemi covid'19 sehingga sisa karyawan aktif sampai saat ini sejumlah 10 orang, Tom And Jerry Cafe sudah memiliki banyak pelanggan mulai dari remaja hingga orang dewasa, dari awal pembukaan café hinnga sebelum munculnya covid'19 keuntungan yang .di dapatkannya sangat tinggi, di dukung oleh tempat yang strategi hingga menu yang di sediakan sangat mengesankan. Tom And Jerry Café merupakan peusahaan yang bergerak di bidang kuliner, perusahaan yang sangat perlu memperhatikan perkembangan dan kinerja karyawan dalam proses bisnis yang berkesinambungan..

Mulai dari masakan hingga minumannya yang sangat enak serta makanan yang memang mempunya resep tersendiri dari manajer café yang membuat café tersebut mempunyai cita rasa yang berbeda dengan café lainnya seperti salah satu menu nasi goreng hongkong dan nasi bledek yang memang menjadi menu yang paling disukai pelanggan yang membuat mereka ingin kembali mengunjungi Tom And Jerry Café.

Tom And Jerry Café juga menyediakan Gofood sebagai sarana jual beli online, dengan adanya sarana ini dapat membantu penjualan serta pendapatan perusahaan, sehingga ketika pandemi seperti beberapa tahun ini Gofood sangat membantu.

1.2 RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang yang ada diatas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah “Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja karyawan TOM AND JERRY CAFÉ”.

1.3 TUJUAN KEGIATAN PENELITIAN

Berdasarkan dari pokok permasalahan yang telah dirumuskan, maka tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah untuk mengetahui peran dari manajemen sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan TOM AND JERRY.

1.4 MANFAAT KEGIATAN PENELITIAN

Manfaat penelitian yang harus dicapai dalam penelitian ini terbagi menjadi dua yakni:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan berguna terhadap sumbangan pemikiran mengenai pengembangan kinerja karyawan di lembaga Café.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis penelitian ini diharapkan berguna untuk memberikan informasi mengenai peranan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawannya, dapat dijadikan bahan informan bagi penelitian selanjutnya, dan bagi Tom And Jerry Café agar dapat beroperasi dengan baik serta kinerjanya akan semakin baik la