

# BAB 1

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Bisnis kuliner akhir – akhir ini banyak diminati oleh para pelaku bisnis di Indonesia, hal ini dikarenakan bisnis kuliner merupakan bisnis yang terlihat cukup mudah dan dapat menghasilkan profit yang sangat besar, mengingat ketersediaan bahan pangan di Indonesia yang relatif melimpah dan dengan harga yang relatif murah (R. Rasti, 2022). Menjamurnya bisnis kuliner di Indonesia ini juga sangat didukung oleh keberagaman makanan nusantara yang tiap daerahnya memiliki ciri khas masing – masing (Purwaning Tyas, 2017). Keberagaman kuliner nusantara secara tidak langsung memancing para pelancong baik masyarakat Indonesia itu sendiri, maupun turis yang sedang mengunjungi daerah – daerah di berbagai penjuru Indonesia untuk menikmati sajian khas makanan di daerah tersebut (Harsana & Triwidayati, 2020).

Atas hal tersebutlah, para pebisnis banyak memilih bisnis kuliner sebagai ladang untuk mencari keuntungan di Indonesia. Di sisi lain, semakin bertumbuhnya pebisnis – pebisnis kuliner baru, menuntut para pelaku bisnis untuk terus berkembang, serta memberikan pelayanan yang maksimal, baik dalam segi penyajian makanan, keberagaman makanan yang disajikan, serta kualitas maupun kuantitas makanan yang akan disajikan, baik secara rasa makanan itu sendiri, maupun dari segi harga (Nasution et al., 2022). Apabila pelaku usaha gagal dalam hal pemenuhan standar konsumen maka, bukan tidak mungkin bisnis kuliner yang dijalankan akan mengalami stagnan, tak terkecuali kebangkrutan (Ezizwita & Sukma, 2021). Hal – hal tersebut sangat menuntut kinerja pelaku usaha maupun karyawan untuk selalu berinovasi dan meningkatkan daya saing dalam hal pemenuhan kebutuhan konsumen yang semakin hari semakin menetapkan standar yang tinggi (Santoso, 2019).

Berkembangnya bisnis kuliner di Kabupaten Jember dapat dilihat dari banyaknya restoran dengan berbagai konsep yang berbeda, seperti contohnya Legian Restaurant, Resto Papuma, Resto Blambangan, ataupun Dira Resto dengan konsep wisata keluarga, dan Rumah Makan Djoglo Larisso dengan konsep budaya yang menjadi fokus tujuan pada penelitian ini. Para pelaku bisnis restoran mutlak dalam hal ini untuk mengelola sumber daya manusia yang dimilikinya, kinerja para karyawan perlu senantiasa untuk terus ditingkatkan agar restoran dapat selalu bersaing dengan restoran lainnya dan dapat terus tumbuh dan berkembang. Peningkatan kinerja karyawan mutlak dilakukan dikarenakan hal ini berguna agar pelaku usaha bisnis restoran agar dapat terhindar akan resiko kebangkrutan. Orientasi kepada konsumen itu dilakukan oleh pelaku bisnis dengan membuat berbagai inovasi yang mampu memberikan kepuasan akan kebutuhan dan keinginan konsumen. Dengan demikian, kinerja karyawan yang baik akan berbanding lurus dengan pengalaman dan kepuasan pelanggan yang menyenangkan (Hari Santhi & Hartati, 2018).

Maharani & Efendi (2019) menyatakan bahwa faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain, budaya organisasi, komitmen, kompensasi, serta etos kerja dari karyawan itu sendiri. Disamping itu, pengelola manajemen restoran harus mampu untuk menciptakan suasana restoran yang baik guna mendapatkan loyalitas dari karyawan untuk bersama - sama

memajukan suatu restoran itu sendiri. Dalam hal ini, budaya organisasi dirasa mengambil peranan penting untuk membentuk kinerja karyawan yang baik.

Tampubolon, M (2008) menyatakan bahwa budaya organisasi dapat digambarkan sebagai sebuah pakaian bagi organisasi dimana pakaian tersebut cocok, menarik, dan indah maka unsur - unsur yang melihat hubungan dengan organisasi akan dapat memberikan penilaian terhadap pakaian tersebut. Budaya organisasi dapat membantu merekatkan masing - masing anggotanya kepada sistem yang digunakan organisasi tersebut. Dapat di ambil kesimpulan bahwasannya, budaya organisasi yang tinggi dapat meningkatkan kerekatan antar para karyawan restoran yang secara langsung nantinya akan berdampak kepada kinerja para karyawan restoran tersebut. Hal ini didukung oleh penelitian Astuti (2022) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal senada juga diungkapkan oleh Koesmono (2015) yang melakukan penelitian pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada sektor industri pengolahan kayu skala menengah di Jawa Timur. Hasilnya menunjukkan adanya hubungan positif antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan tersebut. Selain budaya organisasi, komitmen juga dirasa penting dalam hal tercapainya kinerja karyawan yang baik.

Robbins dan Judge (2014:50) menyatakan bahwa komitmen adalah suatu keadaan dimana seorang pegawai memihak kepada sesuatu organisasi tertentu dan tujuan - tujuannya serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Komitmen pegawai dalam suatu organisasi dapat digunakan untuk mengukur serta mengevaluasi kekuatan pegawai dalam bertahan dan melaksanakan tugas serta kewajibannya. Komitmen terhadap suatu organisasi menunjukkan individu sangat memikirkan dan mengutamakan pekerjaan. Individu akan berusaha memberikan segala usaha yang dimilikinya dalam rangka membantu organisasi mencapai tujuannya (muis et al., 2018). Hal ini berarti bahwa para karyawan restoran yang memiliki komitmen yang tinggi akan tetap setia kepada restoran guna membantu restoran untuk terus berinovasi guna mencapai tujuan restoran tersebut. Asiedu et al., (2014) menemukan bahwasanya terdapat pengaruh positif antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, kompensasi dari pengelola bisnis restoran juga mengambil peran penting terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Menurut M. Hasibuan (2016) kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang, baik secara langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Program kompensasi mencerminkan upaya restoran untuk mempertahankan sumber daya manusia yang dimiliki. Pemberian kompensasi yang makin baik akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan makin baik dan produktif. Berdasarkan hasil penelitian yang dilaksanakan oleh Febrianti & Wati (2020), didapatkan hasil bahwasanya kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. karyawan yang telah memberikan progres terbaik harusnya mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan apa yang telah dia lakukan untuk organisasi maupun perusahaan tempatnya bekerja. Selain faktor eksternal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, terdapat pula faktor internal yakni etos kerja dari diri karyawan itu sendiri.

Etos kerja merupakan sikap atau perilaku individu yang memihak sepenuhnya pada pekerjaan yang dilakukannya. Karyawan yang memiliki etos kerja tinggi berarti memiliki semangat kerja yang tinggi, jujur dan tanggung jawab dalam melakukan suatu tugas agar lebih

optimal. Dengan hal tersebut mengartikan tentang seorang karyawan dengan etos kerja yang semakin baik, maka semakin baik pula kinerja karyawan tersebut (Maharani & Efendi, 2017). Berdasarkan penelitian Dewi & Utomo (2015), menyatakan bahwa etos kerja memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Karyawan tanpa memiliki etos kerja yang baik akan sulit dalam meningkatkan produktivitas suatu organisasi.

Berdasarkan teori serta penelitian pendukung yang telah disebutkan di atas tentang budaya organisasi, komitmen, kompensasi, dan etos kerja yang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan restoran. Terdapat gap research antara lain pada variabel komitmen, Ellinger et al., (2013) menunjukkan komitmen organisasi tidak berhubungan positif terhadap kinerja karyawan. Sementara itu Rianda & Winarno (2022) menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial, Besar kecilnya kompensasi yang diterima tidak berpengaruh pada kinerja. Dan pada variabel internal yakni etos kerja, peneliti mendapatkan gap research yakni pada penelitian Wardani (2018), penelitian berdasarkan hasil uji hipotesa menyatakan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara Etos Kerja dengan Kinerja karyawan. Berdasarkan gap research tersebut, maka terdapat celah bagi peneliti untuk kembali menguji apakah terdapat pengaruh antara budaya organisasi, komitmen, kompensasi, serta etos kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan Djoglo Larisso Jember.

Djoglo Larisso merupakan salah satu restaurant yang ada di Kabupaten Jember. Djoglo Larisso mempunyai keunikan tersendiri apabila dibandingkan dengan restaurant lainnya yang ada di sekitar Kabupaten Jember. Selain pemilihan ejaan lama pada nama yang digunakannya, Djoglo Larisso juga mengusung tema restaurant yang identik dengan adat Jawa yang di dalamnya juga terdapat pajangan berupa barang – barang kuno, antik dan estetik. Atas dasar hal inilah Djoglo Larisso mampu menarik minat masyarakat untuk sekedar singgah menyantap kuliner nusantara maupun menikmati koleksi barang – barang yang ada pada restaurant tersebut. Dengan segala daya tarik yang ditawarkan, Djoglo Larisso pada awal pembukaannya yang dimana berkonsep tentang kebudayaan Jawa mampu menarik minat masyarakat untuk mengunjungi tempat tersebut. Peningkatan kunjungan pada awal pembukaan kian hari semakin bertambah positif. Akan tetapi, fenomena yang terjadi setelahnya, masyarakat yang berminat mengunjungi Djoglo Larisso cenderung menuju ke arah stagnan, hal ini juga diperparah dengan penurunan efektivitas kinerja karyawan yang tidak dapat memenuhi target pelayanan, waktu service makanan yang terlalu lama dihidangkan kepada pelanggan, serta seringnya karyawan datang terlambat disaat jam kerja.

**Tabel 1. 1 Kategori Kinerja Karyawan Djoglo Larisso**

Nilai	Kinerja	Keterangan
90 – 100	K1	Sangat Baik
80 – 90	K2	Baik
70 – 80	K3	Cukup Baik
65 – 70	K4	Kurang Baik
< 65	K5	Buruk

Sumber : Djoglo Larisso (Data Diolah 2023)

Dari tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa penilaian kategori kinerja karyawan di Djoglo Larisso Jember didasarkan pada rentang nilai tertentu, dengan setiap rentang memiliki keterangan atau label yang sesuai. Berikut penjelasan singkat untuk setiap kategori:

Karyawan yang mendapatkan nilai 90-100 dianggap memiliki kinerja yang sangat baik. Ini menunjukkan pencapaian kinerja yang luar biasa dan konsisten. Karyawan yang mendapatkan nilai antara 80 hingga 90 dianggap memiliki kinerja yang baik. Meskipun tidak mencapai tingkat "sangat baik," kinerja mereka tetap dianggap positif. Karyawan yang mendapatkan nilai antara 70 hingga 80 Rentang dianggap memiliki kinerja yang cukup baik. Mereka mungkin memenuhi harapan dasar pekerjaan, meskipun masih ada ruang untuk perbaikan. Nilai 65-70 memberikan sinyal bahwa kinerja karyawan berada di bawah harapan. Ini mungkin memerlukan tindakan perbaikan atau pengembangan lebih lanjut. Karyawan dengan nilai kurang dari 65 dianggap memiliki kinerja yang buruk. Ini menunjukkan adanya kebutuhan untuk perbaikan substansial atau pembinaan lebih lanjut.

Dengan menggunakan skala nilai dan keterangan ini, manajemen dapat mengidentifikasi kinerja karyawan, memberikan umpan balik konstruktif, dan merencanakan langkah-langkah pengembangan atau perbaikan yang sesuai. Penting untuk memberikan umpan balik yang jelas dan adil agar karyawan dapat memahami di mana mereka berdiri dan bagaimana mereka dapat meningkatkan kinerja mereka.

**Tabel 1. 2 Penilaian Kinerja Bulanan Karyawan Djoglo Larisso**

September 2022		Oktober 2022		November 2022	
Nilai Prestasi	Jumlah Karyawan	Nilai Prestasi	Jumlah Karyawan	Nilai Prestasi	Jumlah Karyawan
K5	12	K5	7	K5	7
K4	8	K4	14	K4	12
K3	9	K3	8	K3	9
K2	3	K2	2	K2	2
K1	-	K1	1	K1	2
<b>Jumlah</b>	<b>32</b>	<b>Jumlah</b>	<b>32</b>	<b>Jumlah</b>	<b>32</b>

Sumber: Djoglo Larisso (Data Diolah 2023)

Dapat dilihat pada tabel 1.2 di atas, jumlah karyawan yang mempunyai kinerja sangat baik pada Bulan September berjumlah 12 orang dengan tidak ada karyawan yang masuk dalam kategori berkinerja buruk. Akan tetapi, dari penilaian pada Bulan – Bulan seterusnya, terdapat penurunan kinerja karyawan dimana pada Bulan Oktober tercatat karyawan yang memiliki kinerja buruk sebanyak 1 orang, dan pada Bulan November tercatat sebanyak 2 orang. Hal ini berarti, perlu adanya evaluasi mengapa kinerja karyawan di Djoglo Larisso cenderung menurun pada setiap bulannya. Pengelola Djoglo Larisso berkewajiban untuk mengevaluasi penyebab turunnya kinerja para karyawannya, hal ini dimaksudkan agar Djoglo Larisso tidak terus – menerus mengalami penurunan kualitas pelayanan kepada konsumen yang datang, yang nantinya akan sangat berdampak langsung kepada penurunan pendapatan dari restaurant Djoglo Larisso itu sendiri.

Dari penjelasan yang telah dijabarkan di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berfokus pada analisis pengaruh budaya organisasi, komitmen, kompensasi, serta etos kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan yang disimpulkan dengan judul **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMITMEN, KOMPENSASI, DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DJOGLO LARISSO JEMBER”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Salah satu aset terpenting dalam suatu perusahaan adalah sumber daya manusia. Dengan sumber daya manusia yang kompeten dapat mempengaruhi tingkat kesuksesan organisasi maupun perusahaan dalam mencapai tujuan. Berdasarkan latar belakang dan research gap yang telah dijabarkan di atas, maka peneliti merumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Djoglo Larisso?
2. Apakah komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Djoglo Larisso?
3. Apakah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Djoglo Larisso?
4. Apakah etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Djoglo Larisso?
5. Apakah budaya organisasi, komitmen, kompensasi, dan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan Djoglo Larisso?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka didapatkan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Djoglo Larisso.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen terhadap kinerja karyawan Djoglo Larisso.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Djoglo Larisso.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan Djoglo Larisso.
5. Untuk mengetahui apakah budaya organisasi, komitmen, kompensasi dan etos kerja berpengaruh secara simultan terhadap karyawan Djoglo Larisso.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan uraian yang telah dijabarkan di atas, diharapkan hasil dari penelitian ini dapat memberikan manfaat kepada beberapa pihak sebagai berikut:

### **1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini dapat dijadikan sarana informasi bagi seluruh pihak untuk meningkatkan pengetahuan tentang pengaruh budaya organisasi, komitmen, kompensasi, serta etos kerja terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan bisa menjadi referensi untuk penelitian – penelitian yang sejenis.

## 2. Manfaat Praktis

### a. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu menjadi acuan bagi penulis apabila dikemudian hari mengemban tugas menjadi pelaku manajemen organisasi, maupun menjadi karyawan dalam sebuah perusahaan,

### b. Bagi Restoran

Hasil penelitian ini diharapkan mampu menjadi bahan pertimbangan mengenai faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

### c. Bagi Akademis

Penelitian ini bagi akademis diharapkan dapat digunakan sebagai sarana untuk menambah pengetahuan dan wawasan tentang pengaruh kinerja karyawan, serta dapat menyebarkan pengetahuan yang dimiliki agar dapat bermanfaat bagi orang lain

