

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen adalah fungsi yang berhubungan dengan upaya mewujudkan hasil tertentu kegiatan orang lain hal ini berarti bahwa sumber daya manusia mempunyai peran penting dan dominan dalam manajemen. Manajemen sumber daya manusia sendiri adalah suatu keilmuan untuk memilih, pelatihan, penyetaraan pemikiran dan pelaksanaan tugas guna mencapai tujuan atau cita-cita perusahaan tercapai. Dikarenakan sumber daya manusia adalah salah satu faktor keberhasilan sebuah perusahaan itu sendiri. Peran manajemen sumber daya manusia sangat menentukan bagi terwujudnya tujuan organisasi, tetapi untuk memimpin manusia merupakan hal yang cukup sulit. Tenaga kerja selain diharapkan mampu, cakap dan terampil, juga hendaknya berkemauan dan mempunyai kesungguhan untuk bekerja efektif dan efisien. Kemampuan dan kecakapan akan kurang berarti jika tidak diikuti oleh moral kerja dan kedisiplinan pegawai dalam mewujudkan tujuan.

Kinerja Barista karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan. Oleh karena itu disimpulkan bahwa Kinerja Barista sumber daya manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Faktor yang mempengaruhi pencapaian Kinerja Barista adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Faktor kemampuan terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan *reality* (*knowledge & skill*). Faktor motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) dilingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif terhadap situasi kerja akan menunjukkan motivasi kerja yang tinggi begitupun sebaliknya. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh Kinerja Barista karyawannya. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan Kinerja Barista karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Berbagai cara akan ditempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan Kinerja Barista karyawannya, dengan cara memiliki budaya kerja dan sistem kerja yang baik.

Demikian juga kondisi kerja di sebuah *coffee shop* salah satu kebersilannya dikarenakan oleh adanya barista yang kompeten dan mampu memberikan Kinerja Barista yang baik bagi *coffee shop* itu sendiri. Namun dalam kenyataannya di sebuah *coffee shop* masih terdapat beberapa masalah yang membuat Kinerja Barista belum mencapai tahap maksimal atau bahkan menurun dalam kualitas Kinerja Baristanya.

Penelitian ini ditinjau melalui observasi di awal penelitian keresahan- keresahan para barista mengenai sistem kerja mereka yang kurang baik, sistem kerja yang kurang baik menjadi salah satu faktor yang membuat barista di sebuah *coffee shop* Kinerja Baristanya tidak maksimal dikarenakan, jam kerja yang seringkali

overtime, beban kerja yang berlebih yang diberikan kepada barista sehingga barista tidak dapat fokus terhadap pekerjaannya, dan tidak adanya *standar operasional* yang ada untuk melakukan pekerjaannya. Dengan tidak adanya standar operasional tersebut membuat kegiatan tidak berjalan lancar, kurang efektif atau bahkan berantakan, hal tersebut pada akhirnya mempengaruhi Kinerja Barista sehingga berdampak pada kualitas *coffee shop* tersebut. Selain itu, kurangnya apresiasi dari *owner* terhadap barista yang memiliki Kinerja Barista yang maksimal, sehingga tidak adanya pacuan atau dorongan untuk barista stabil dalam mempertahankan Kinerja Baristanya karena tidak adanya dukungan dari atasan. Sehingga faktor-faktor tersebut yang menjadikan kurang maksimalnya Kinerja Barista pada pekerjaannya.

Budaya kerja adalah suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, budaya kerja akan menjadi kenyataan melalui proses panjang karena perubahan nilai-nilai lama menjadi nilai-nilai baru akan memakan waktu untuk menjadi kebiasaan dan terus melakukan penyempurnaan dan perbaikan.

Budaya kerja memiliki arti yang sangat dalam, karena akan merubah sikap dan perilaku sumber daya manusia untuk mencapai produktivitas kerja yang lebih tinggi dalam menghadapi tantangan masa depan. Manfaat yang didapat antara lain dapat menjamin hasil kerja dengan kualitas yang lebih baik, membuka seluruh jaringan komunikasi, keterbukaan, kebersamaan, kegotong royongan, kekeluargaan, menemukan kesalahan dan cepat memperbaiki, mengurangi laporan berupa data-

data dan informasi yang salah dan palsu. Dalam hal ini yang menyebabkan budaya kerja dikalangan barista belum baik adalah sistem kerja yang dirasa sebagian barista masih belum baik dikarenakan dengan tidak adanya standar operasional pekerjaan barista di sebuah *coffee shop*.

Berdasarkan prariset yang peneliti temui dilapangan seringkali mereka melakukan pekerjaannya yang tidak maksimal dan membuat adanya. Ketidaknyamanan terhadap pekerjaannya seperti kurang disiplin, tidak melaksanakan tanggung jawab terhadap pekerjaannya, kurang motivasi dari *owner* terhadap pekerjaan dikarenakan, sistem kerja dan budaya kerja yang masih belum baik sehingga mempengaruhi Kinerja dari barista tentunya hal ini tidak baik terhadap Kinerja Barista dan masa depan *coffee shop* itu sendiri.

Berdasarkan uraian latar belakang inilah peneliti memilih judul penelitian **“Pengaruh Budaya Kerja Dan Sistem Kerja Terhadap Kinerja Barista Di *Coffee Shop* Kota Tasikmalaya”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan masalah pokok sejauh ini mana berpengaruh budaya kerja dan sistem kerja terhadap kinerja barista yang telah diuraikan, maka masalah pokok dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Bagaimana budaya kerja barista di *coffee shop* Tasikmalaya?
2. Bagaimana sistem kerja barista di *coffee shop* Tasikmalaya?
3. Bagaimana kinerja barista di *coffee shop* Tasikmalaya?

4. Bagaimana pengaruh budaya kerja dan sistem kerja terhadap kinerja barista di *coffee shop* Tasikmalaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dikemukakan, maka terdapat beberapa tujuan yaitu untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Budaya kerja barista di *coffee shop* Tasikmalaya.
2. Sistem kerja barista di *coffee shop* Tasikmalaya.
3. Kinerja barista di *coffee shop* Tasikmalaya.
4. Pengaruh budaya kerja dan sistem kerja terhadap kinerja barista di *coffee shop* Tasikmalaya.

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

Hasil penelitian yang diperoleh diharapkan dapat berguna untuk pengembangan ilmu dan terapan ilmu.

1. Manfaat Teoritis

Sebagai suatu karya ilmiah, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi perkembangan kajian tentang budaya kerja dan sistem kerja di bidang pekerjaan barista. Dan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi untuk kegiatan penelitian berikutnya yang sejenis.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan serta dapat menyebarkan informasi serta masukan tentang kajian budaya kerja dan sistem kerja barista. Dan hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi studi tentang manajemen sumber daya manusia khususnya, serta bagi masyarakat

luas pada umumnya.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi yang akan diteliti penulis adalah sebuah *coffee shop* Tasikmalaya.

1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini bertempat pada *coffee shop* Tasikmalaya.

2. Jadwal Penelitian

Jadwal penelitian pada tanggal 21 – 22 Juni 2021.

