

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Bangsa yang besar adalah negara, maka salah satu unsur terbentuknya sebuah negara adalah adanya rakyat, maka rakyat sebagai sumber daya manusianya harus benar-benar dipersiapkan oleh negara agar menjadi negara yang maju. Untuk mewujudkan sumber daya manusia dibutuhkan kesadaran dalam mengembangkan potensi diri yang dimilikinya yang berlandaskan kepada Pancasila sebagai Dasar Negara dan juga Undang-Undang Dasar Negara tahun 1945 sebagai Landasan Konstitusional Negara.

Dalam konteks globalisasi yang terus berkembang, tantangan dunia kerja menjadi semakin kompleks dan kompetitif. Perubahan teknologi, tuntutan efisiensi, serta dinamika pasar global menuntut setiap negara untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan adaptif. Kondisi ini tidak hanya berdampak pada skala nasional, tetapi juga menjalar hingga ke berbagai sektor industri, termasuk industri jasa dan pariwisata, salah satunya adalah industri kuliner.

Industri kuliner, khususnya restoran dan kafe, merupakan salah satu sektor yang mengalami pertumbuhan pesat seiring dengan perubahan gaya hidup masyarakat urban dan meningkatnya daya beli konsumen. Persaingan di sektor ini semakin tajam, terutama di kota-kota besar yang menjadi pusat wisata dan aktivitas ekonomi, seperti Kota Bogor.

Di tengah pesatnya perkembangan industri kuliner di Bogor, perusahaan-perusahaan seperti RM. Bumi Aki dituntut untuk mampu bersaing secara berkelanjutan. Tidak hanya dari segi produk dan pelayanan, namun juga dari aspek manajemen sumber daya manusia yang menjadi motor penggerak utama operasional perusahaan. Oleh karena itu, peningkatan kinerja karyawan menjadi hal yang krusial dalam mempertahankan posisi perusahaan di tengah persaingan industri yang semakin ketat.

Untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam menghadapi berbagai perubahan yang terjadi maka dibutuhkan peningkatan mutu pendidikan dan yang tak kalah pentingnya menumbuhkan budi pekerti yang berkesinambungan atau terus menerus, sehingga akan menghasilkan sumber daya manusia yang memiliki akhlak, motivasi serta disiplin dalam setiap sendi kehidupan.

Tantangan utama yang sering terjadi pada masyarakat modern saat ini adalah masih rendahnya disiplin di berbagai sendi kehidupan juga masih kurangnya motivasi yang dimiliki serta dukungan dari lingkungan sekitarnya, selain itu semakin majunya perkembangan teknologi yang akan meninabobokan atau memanjakan. Namun dengan segala perkembangan teknologi yang ada dimanapun kita berada akan terikat dengan norma-norma yang berlaku di masyarakat, demikian juga dalam dunia kerja tidak terlepas dari norma hukum yang mengatur dan mengikat pekerjaanya, diantaranya tentang disiplin kerja.

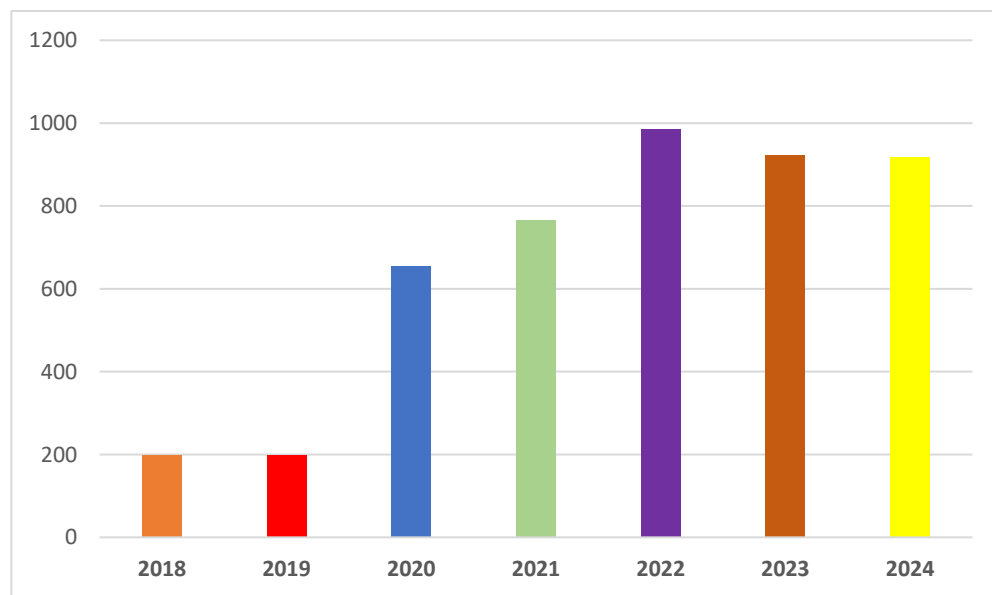
Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai pendorong utama di belakang kesuksesan operasional dan strategis suatu organisasi, bertanggung jawab untuk

memastikan sumber daya manusia yang tepat tersedia untuk mewujudkan visi dan misi organisasi. Terlebih lagi di era globalisasi yang semakin kompleks seperti saat ini, peran manajemen sumber daya manusia menjadi semakin penting dalam memastikan organisasi dapat bersaing secara efektif di pasar yang berubah dengan cepat.

Industri kuliner merupakan salah satu sektor yang menunjukkan pertumbuhan pesat dalam beberapa tahun terakhir. Salah satu segmen yang paling menonjol dari industri ini adalah usaha restoran dan kafe, yang tidak hanya berperan sebagai penyedia kebutuhan konsumsi harian masyarakat, tetapi juga telah berkembang menjadi bagian dari gaya hidup urban yang dinamis. Fenomena ini dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain perubahan perilaku konsumen, peningkatan pendapatan per kapita, mobilitas masyarakat yang semakin tinggi, serta perkembangan media sosial yang turut memengaruhi preferensi dan ekspektasi terhadap pengalaman kuliner.

Seiring dengan semakin tingginya kesadaran masyarakat terhadap pentingnya pengalaman makan yang menyenangkan dan berkualitas, aktivitas makan di luar rumah tidak lagi hanya menjadi kebutuhan primer, tetapi juga menjadi bentuk rekreasi, interaksi sosial, bahkan simbol status sosial. Hal ini mendorong pelaku usaha untuk tidak hanya fokus pada produk makanan dan minuman yang disajikan, tetapi juga pada desain interior, konsep pelayanan, dan citra merek yang kuat. Oleh karena itu, industri restoran dan kafe menjadi sangat kompetitif dan terus berkembang dalam berbagai aspek inovasi dan strategi bisnis.

Kota Bogor, sebagai salah satu kota wisata dan pusat pertumbuhan ekonomi di Jawa Barat, juga mengalami pertumbuhan sektor restoran atau rumah makan yang sangat signifikan. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Bogor jumlah restoran di Kota Bogor menunjukkan pertumbuhan yang dinamis selama satu dekade terakhir. Data pertumbuhan tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:



Sumber : <https://bogorkota.bps.go.id/id/statistics-table/2/Mjg2lzl=/jumlah-rumah-makan-restoran-menurut-kecamatan-di-kota-bogor.html>

**Gambar 1**  
**Jumlah usaha Restoran di Kota Bogor**  
**Tahun 2018 – 2024**

Berdasarkan gambar 1 tersebut dapat dilihat bahwa perkembangan industri kuliner di Kota Bogor menunjukkan tren yang sangat dinamis dalam beberapa tahun terakhir. Berdasarkan data yang diperoleh dari Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Bogor, jumlah restoran dan rumah makan di Kota Bogor mengalami peningkatan yang cukup signifikan, terutama sejak tahun 2020.

Tercatat, pada tahun 2018 dan 2019 jumlah restoran masih berada pada angka 198 unit. Namun, pada tahun 2020 terjadi lonjakan tajam menjadi 655 unit, yang kemudian terus meningkat menjadi 765 unit pada 2021 dan mencapai puncaknya sebesar 986 unit pada tahun 2022.

Setelah mencapai puncak tersebut, jumlah restoran mengalami sedikit penurunan menjadi 923 unit pada tahun 2023 dan turun tipis lagi menjadi 918 unit pada tahun 2024. Fenomena ini menunjukkan bahwa industri restoran di Kota Bogor berkembang pesat dalam kurun waktu yang relatif singkat, tetapi kemudian mengalami stabilisasi karena tingginya tingkat persaingan, dinamika pasar, serta seleksi alamiah terhadap bisnis yang tidak mampu beradaptasi.

Pertumbuhan yang signifikan ini menjadi bukti bahwa persaingan di sektor restoran semakin ketat. RM. Bumi Aki Bogor tidak hanya dituntut untuk terus berinovasi dari sisi produk dan pelayanan, tetapi juga harus mampu menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan sebagai ujung tombak operasional perusahaan. Dengan meningkatnya jumlah kompetitor, maka kualitas layanan dan produk yang diberikan oleh karyawan menjadi pembeda utama dalam mempertahankan loyalitas pelanggan.

Dalam konteks ini, manajemen sumber daya manusia memegang peranan sentral. Pelatihan kerja yang berkelanjutan, penerapan disiplin yang konsisten, serta pemberian motivasi yang efektif merupakan tiga elemen krusial yang dapat mendongkrak kinerja karyawan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk mengidentifikasi dan menganalisis sejauh mana pelatihan, disiplin, dan motivasi

berkontribusi terhadap pencapaian kinerja yang optimal di tengah kompetisi industri yang semakin kompetitif di Kota Bogor.

Upaya untuk meningkatkan ketiga aspek tersebut menjadi sangat strategis bagi perusahaan agar dapat bertahan, bersaing, dan berkembang di tengah ketatnya persaingan industri restoran dan café, khususnya di Kota Bogor. Dengan memperhatikan pelatihan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara terpadu, diharapkan kinerja karyawan dapat terus ditingkatkan sehingga memberikan dampak positif terhadap produktivitas dan keberlanjutan perusahaan secara keseluruhan.

Kinerja karyawan merupakan elemen fundamental dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi. Dalam pandangan Sutrisno (2020:87), kinerja karyawan adalah hasil kerja seseorang baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar yang telah ditetapkan dan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Sejalan dengan perkembangan dunia kerja yang dinamis, perusahaan dituntut untuk senantiasa memperhatikan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Beberapa faktor penting yang secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja tersebut antara lain pelatihan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja. Ketiga aspek ini berperan sebagai landasan dalam pengembangan sumber daya manusia yang produktif dan berdaya saing tinggi.

Dalam situasi persaingan yang semakin kompetitif ini, perusahaan perlu memastikan bahwa kinerja karyawan berada pada tingkat optimal. Kinerja karyawan yang baik tidak terlepas dari berbagai faktor, di antaranya pelatihan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja. Upaya untuk meningkatkan ketiga aspek

ini menjadi sangat strategis bagi perusahaan agar dapat bertahan dan berkembang di tengah ketatnya persaingan industri restoran dan café, khususnya di Kota Bogor.

Untuk memperoleh gambaran awal mengenai tingkat kinerja karyawan, dilakukan pra-survei terhadap sejumlah karyawan Bumi Aki. Pra-survei ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana karyawan merasa puas terhadap aspek-aspek yang mendukung kinerja mereka. Berikut adalah hasil pra-survei yang berkaitan dengan kinerja karyawan:

**Tabel 1**  
Pra-Survei karyawan Bumi Aki Terkait Kinerja Karyawan

No.	Pertanyaan	Puas	Tidak Puas
1	Saya puas dengan kualitas hasil kerja yang saya capai dalam menjalankan tugas sehari-hari.	70.5%	29.5%
2	Saya puas dengan jumlah pekerjaan yang berhasil saya selesaikan sesuai target.	61.4%	38.6%
3	Saya puas dengan ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab saya	72.7%	27.3%
4	Saya puas dengan penggunaan sumber daya kerja (tenaga, waktu, alat kerja yang efisien)	45.5%	54.5%
5	Saya merasa puas dengan tingkat kemandirian saya dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa bantuan	50%	50%

Sumber: Hasil Olahan Data Pra-Survei, 2025

Berdasarkan hasil pra-survei yang dilakukan terhadap karyawan, terlihat bahwa tingkat kepuasan terhadap kinerja masih menunjukkan variasi pada beberapa indikator. Pada aspek kualitas hasil kerja, mayoritas responden sebesar

70,5% menyatakan puas terhadap capaian yang diraih dalam melaksanakan tugas sehari-hari, sementara 29,5% lainnya menyatakan belum puas. Temuan ini mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan telah mampu menjaga mutu pekerjaan, namun masih ada kelompok yang merasa hasil kerja mereka belum optimal sesuai harapan.

Selanjutnya, pada indikator jumlah pekerjaan yang diselesaikan sesuai target, sebanyak 61,4% responden menyatakan puas, sedangkan 38,6% menyatakan tidak puas. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan telah mampu memenuhi target pekerjaan, meskipun masih terdapat sebagian yang menghadapi hambatan dalam pencapaian target yang ditetapkan.

Pada aspek ketepatan waktu penyelesaian tugas, tingkat kepuasan karyawan cenderung tinggi, dengan 72,7% responden menyatakan puas, sementara 27,3% merasa tidak puas. Kondisi ini menunjukkan bahwa manajemen waktu sebagian besar karyawan sudah cukup baik, meskipun perlu ditingkatkan lagi agar seluruh karyawan dapat menyelesaikan tugas tepat waktu.

Berbeda dengan indikator sebelumnya, pada aspek efisiensi penggunaan sumber daya kerja (tenaga, waktu, dan peralatan), tingkat ketidakpuasan lebih tinggi, yaitu 54,5% responden menyatakan belum puas, sedangkan hanya 45,5% yang menyatakan puas. Hal ini mencerminkan bahwa sebagian besar karyawan masih mengalami kendala dalam memanfaatkan sumber daya yang tersedia secara optimal, sehingga berdampak pada efektivitas kerja.

Sementara itu, pada aspek kemandirian dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa bantuan, hasil pra-survei menunjukkan angka yang seimbang, yaitu 50%

responden merasa puas dan 50% lainnya merasa tidak puas. Temuan ini menandakan bahwa tingkat kemandirian kerja karyawan masih perlu ditingkatkan, mengingat separuh dari karyawan masih merasa membutuhkan bantuan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Secara keseluruhan, data pra-survei ini menunjukkan bahwa meskipun sebagian besar karyawan telah merasa puas terhadap kualitas, jumlah, dan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, masih terdapat masalah dalam hal efisiensi penggunaan sumber daya serta tingkat kemandirian. Oleh karena itu, hal tersebut perlu untuk segera diperbaiki melalui pelatihan kerja, penguatan motivasi kerja dan penegakan disiplin kerja sebagai faktor-faktor utama yang dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan secara menyeluruh.

Pelatihan kerja dapat membantu karyawan dalam meningkatkan keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan dalam operasional sehari-hari, terutama dalam industri food & beverage yang tentunya mengutamakan kualitas produk dan layanan. Dalam rangka mengidentifikasi efektivitas pelatihan kerja yang telah dilaksanakan, dilakukan pra-survei terhadap karyawan RM. Bumi Aki. Berikut adalah hasil dari pra-survei terkait pelatihan kerja yang dilaksanakan di RM. Bumi Aki:

**Tabel 2**  
Pra-Survei karyawan Bumi Aki Terkait Pelatihan Kerja

<b>No.</b>	<b>Pertanyaan</b>	<b>Puas</b>	<b>Tidak Puas</b>
1	Saya puas dengan isi dan relevansi materi pelatihan yang diberikan	70.5%	29.5%
2	Saya puas dengan cara penyampaian materi dalam pelatihan yang diberikan	65.9%	34.1%

No.	Pertanyaan	Puas	Tidak Puas
3	Saya puas dengan kemampuan dan cara mengajar instruktur pelatihan	81.8%	18.2%
4	Saya puas dengan fasilitas yang digunakan selama pelatihan	59.1%	40.9%
5	Saya puas dengan interaksi dan keterlibatan peserta lain selama pelatihan	50%	50%

Sumber: Hasil Olahan Data Pra-Survei, 2025

Berdasarkan hasil pra-survei yang dilakukan terkait pelatihan kerja, diperoleh gambaran bahwa tingkat kepuasan karyawan masih bervariasi pada beberapa indikator. Pada aspek isi dan relevansi materi pelatihan, sebanyak 70,5% responden menyatakan puas, sementara 29,5% menyatakan tidak puas. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan menilai materi pelatihan sudah cukup sesuai dengan kebutuhan pekerjaan, meskipun masih ada sebagian yang merasa materi tersebut belum sepenuhnya relevan dengan tuntutan tugas sehari-hari.

Selanjutnya, pada indikator cara penyampaian materi pelatihan, mayoritas responden yaitu 65,9% merasa puas, sedangkan 34,1% menyatakan tidak puas. Temuan ini mengindikasikan bahwa penyampaian materi sudah dinilai cukup baik oleh sebagian besar karyawan, namun masih terdapat ruang perbaikan dalam hal teknik atau metode penyampaian agar lebih menarik dan mudah dipahami.

Dari sisi kompetensi instruktur, hasil pra-survei menunjukkan tingkat kepuasan yang relatif tinggi, di mana 81,8% responden menyatakan puas terhadap kemampuan dan cara mengajar instruktur, sedangkan hanya 18,2% yang menyatakan tidak puas. Data ini menegaskan bahwa instruktur pelatihan dinilai

mampu menyampaikan materi dengan baik serta menguasai bidang yang diajarkan.

Selain itu, pada indikator interaksi dan keterlibatan peserta selama pelatihan, tingkat kepuasan cenderung berimbang 50% puas dan 50% tidak puas. Kondisi ini mengindikasikan bahwa metode pelatihan yang digunakan masih terdapat yang kurang interaktif, sehingga partisipasi dan kolaborasi antar peserta belum optimal.

Secara keseluruhan, hasil pra-survei pelatihan kerja menunjukkan bahwa meskipun kompetensi instruktur dan relevansi materi dinilai cukup baik, masih terdapat beberapa aspek yang memerlukan perhatian lebih. Oleh karena itu, perbaikan dalam aspek tersebut perlu dilakukan agar pelatihan dapat lebih efektif dalam meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kinerja karyawan. Secara keseluruhan, pra-survei ini memperlihatkan bahwa pelatihan kerja sudah dilaksanakan dengan cukup baik, terutama dari segi kompetensi instruktur dan ketersediaan fasilitas. Namun, masih terdapat ruang untuk perbaikan, khususnya pada aspek relevansi materi pelatihan dan peningkatan interaksi antar peserta. Dengan perbaikan pada aspek-aspek tersebut, pelatihan diharapkan dapat lebih efektif dalam meningkatkan keterampilan, pengetahuan, serta kinerja karyawan secara menyeluruh.

Berdasarkan observasi awal dan data internal yang diperoleh dari manajemen dengan sampel di salah satu cabang yakni RM Bumi Aki Bogor, selama tahun 2024 masih ditemukan beberapa kesalahan prosedur dalam

operasional sehari-hari. Berikut adalah data-data kesalahan prosedur selama tahun 2024 di RM. Bumi Aki Bogor :

**Tabel 3**  
Data kesalahan Prosedur RM. Bumi Aki Bogor tahun 2024

<b>No.</b>	<b>Jenis Kesalahan Prosedur</b>	<b>Jumlah Kejadian</b>
1	Salah Input Pesanan	25
2	Grooming Tidak Sesuai	11
3	Kesalahan Disiplin Karyawan (Employee Disciplinary Error)	65
4	Kesalahan Pengantaran Produk	15
5	Kesalahan Dalam Pelayanan ( Service Error )	78
6	Kesalahan Pengelolaan Pesanan (Order Handling Error)	24
7	Food Contamination / Failure in Quality Control	13
8	Lupa Input Pesanan	16
9	Proses Pembersihan Area Yang Tidak Sesuai	26
<b>TOTAL KESALAHAN PROSEDUR YANG TERJADI</b>		<b>273</b>

Dari data internal operasional di RM. Bumi Aki Bogor selama tahun 2024 tersebut tercatat sebanyak 273 kejadian kesalahan prosedur yang terjadi. Kesalahan tersebut meliputi berbagai aspek pelayanan dan kesalahan produk. Dalam hal ini kesalahan dalam pelayanan selama tahun 2024 terjadi sebanyak 78, kedisiplinan karyawan sebanyak 65 kejadian, kesalahan dalam proses pembersihan sebanyak 26 kejadian, kesalahan dalam proses input pesanan

sebanyak 25 kejadian, kesalahan dalam grooming atau standar kerapihan dan kelengkapan kerja yang tidak sesuai standar sebanyak 11 kejadian, dan terkait kegagalan dalam kualitas produk sebanyak 13 kejadian.

Data kesalahan prosedur tersebut menjadi indikator penting yang orang perlunya untuk terus mengevaluasi terhadap sistem pelatihan kerja yang diterapkan di RM. Bumi Aki Bogor. sesuai dengan yang disampaikan oleh Sutrisno (2020:86) bahwa pelatihan kerja merupakan program pengembangan sumber daya manusia yang dirancang untuk meningkatkan keterampilan teknis dan non teknis karyawan agar dapat menjalankan tugasnya secara lebih efisien dan produktif. Penelitian ini akan mengkaji lebih lanjut mengenai bagaimana pelatihan kerja berperan dalam menekan kesalahan prosedur baik secara teknis maupun non teknis yang diharapkan akan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan.

Selain pelatihan kerja, disiplin kerja menjadi salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja, khususnya di industri food and beverage (restoran) atau cafe. Disiplin kerja merupakan bentuk ketaatan dan komitmen karyawan terhadap aturan, prosedur, dan tanggung jawab yang ditetapkan oleh perusahaan. berdasarkan Tabel 2 diatas selama tahun 2024 menunjukkan data adanya 65 kejadian kesalahan yang terkait langsung dengan pelanggaran disiplin karyawan, pelanggaran tersebut masuk kedalam penyumbang terbesar kedua setelah kesalahan terkait pelayanan.

Tingginya jumlah kesalahan terkait kedisiplinan mengindikasikan adanya masalah internal dalam penerapan dan pengawasan terhadap tata tertib

perusahaan. Karyawan yang tidak disiplin cenderung menunjukkan seperti datang terlambat, tidak mengikuti standar operasional prosedur (SOP) dan lalai dalam tanggung jawab kerja. Hal ini tentu akan berdampak langsung pada penurunan kualitas baik pelayanan maupun produk yang ujungnya akan berpengaruh terhadap kepuasan pelanggan dan produktivitas kerja.

Wibowo (2019:125), menjelaskan bahwa disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan manajemen untuk mendorong karyawan agar mengikuti standar dan aturan yang berlaku, sehingga tercipta keteraturan, tanggung jawab, dan ketepatan dalam menyelesaikan tugas. Sementara itu, mangkunegara (2021:78) menegaskan bahwa tingkat kedisiplinan karyawan mencerminkan sejauh mana karyawan memiliki komitmen dan loyalitas terhadap organisasi, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap pencapaian kinerja individu maupun kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Untuk memperoleh gambaran nyata mengenai kedisiplinan karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, peneliti melakukan pengumpulan data absensi karyawan disalah satu cabanf yakni di Rumah Makan Bumi Aki Bogor selama periode Orang hingga Desember tahun 2024. Data absensi ini mencakup informasi mengenai kehadiran, sakit, izin, dan tanpa keterangan (absen) . Informasi tersebut menjadi indikator penting dalam menilai tingkat kedisiplinan kerja, yang pada akhirnya dapat memengaruhi kinerja individu maupun kinerja operasional restoran secara keseluruhan. Dengan menganalisis data absensi ini, diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam memahami sejauh mana peran disiplin kerja dalam mendukung peningkatan

produktivitas karyawan. Berikut adalah data absensi karyawan RM. Bumi Aki Bogor pada periode Januari – Desember 2024:

**Tabel 4**  
Data Absensi RM. Bumi Aki Bogor periode Januari-Desember 2024

<b>NO.</b>	<b>Bulan</b>	<b>Sakit</b>	<b>Sakit tanpa surat keterangan dokter</b>	<b>Ijin (absen)</b>
1	Januari 2024	42 kali	16 kali	0 kali
2	februari 2024	23 kali	12 kali	5 kali
3	Maret 2024	27 kali	12 kali	0 kali
4	April 2024	57 kali	15 kali	0 kali
5	Mei 2024	45 kali	27 kali	1 kali
6	Juni 2024	25 kali	27 kali	1 kali
7	Juli 2024	25 kali	31 kali	4 kali
8	Agustus 2024	31 kali	25 kali	1 kali
9	September 2024	26 kali	24 kali	1 kali
10	Oktober 2024	21 kali	16 kali	0 kali
11	November 2024	10 kali	2 kali	1 kali
12	Desember 2024	10 kali	9 kali	1 kali

Berdasarkan data absensi karyawan RM. Bumi Aki Bogor selama periode Januari hingga Desember 2024, tercatat bahwa terdapat jumlah ketidakhadiran yang cukup tinggi setiap bulannya. Ketidakhadiran ini diklasifikasikan ke dalam tiga kategori, yaitu sakit (dengan atau tanpa surat keterangan dokter), dan izin., terutama pada bulan Mei sebanyak 45, Juni sebanyak 27 kali, dan Juli sebanyak 31 kali. Hal ini mengindikasikan bahwa masih terdapat kelemahan dalam kontrol kedisiplinan karyawan terhadap prosedur izin sakit yang telah ditetapkan

perusahaan. Ketidakhadiran tanpa keterangan medis resmi mencerminkan lemahnya kesadaran dan tanggung jawab karyawan dalam mengikuti aturan internal perusahaan, yang pada akhirnya dapat berdampak terhadap keberlangsungan operasional harian.

Untuk memperkuat temuan ini, peneliti juga melakukan pra-survei terhadap karyawan Bumi Aki guna mengetahui persepsi mereka terhadap penerapan disiplin kerja di lingkungan perusahaan. Hasil pra-survei disajikan pada tabel berikut:

**Tabel 5**  
Pra-Survei Karyawan Bumi Aki Terkait Disiplin Kerja

No	Pertanyaan	Puas	Tidak Puas
1	Saya puas dengan penerapan kedisiplinan karyawan dalam menaati jam masuk, jam istirahat dan jam pulang	54.5%	45.5%
2	Saya puas dengan kepatuhan karyawan terhadap aturan perusahaan seperti cara berpakaian dan etika kerja	45.5%	54.5%
3	Saya puas dengan kepatuhan karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan jabatan dan tanggung jawabnya serta berinteraksi antar unit kerja	54.5%	45.5%
4	Saya puas dengan kesadaran karyawan terhadap hal-hal yang boleh dan tidak boleh dilakukan dalam perusahaan	45.5%	54.5%
5	Secara keseluruhan saya puas dengan tingkat disiplin kerja karyawan dilingkungan kerja saya	52.3%	47.7%

Sumber: Hasil Olahan Data Pra-Survei, 2025

Berdasarkan hasil pra-survei mengenai disiplin kerja, terlihat bahwa tingkat kepuasan karyawan masih beragam pada beberapa indikator. Sebanyak 54,5% responden merasa puas terhadap penerapan disiplin waktu kerja, namun

45,5% lainnya belum merasakan hal yang sama. Pada aspek kepatuhan terhadap aturan perusahaan, seperti cara berpakaian dan etika kerja, tingkat ketidakpuasan justru lebih tinggi, yaitu 54,5%. Demikian pula pada aspek kesadaran karyawan mengenai hal-hal yang boleh dan tidak boleh dilakukan, masih terdapat 54,5% responden yang menyatakan tidak puas.

Sementara itu, kepatuhan dalam melaksanakan tugas sesuai jabatan dan tanggung jawab memperoleh tingkat kepuasan sebesar 54,5%, dan penilaian disiplin kerja secara keseluruhan menunjukkan 52,3% responden merasa puas, sedangkan 47,7% menyatakan tidak puas. Secara umum, hasil ini mengindikasikan bahwa meskipun disiplin kerja karyawan sudah berjalan cukup baik, namun masih terdapat kelemahan, khususnya pada aspek kepatuhan terhadap aturan perusahaan dan kesadaran individu terhadap norma kerja.

Temuan ini menegaskan pentingnya peningkatan disiplin melalui pengawasan yang konsisten, penegakan aturan yang lebih tegas, serta pembinaan berkelanjutan, agar budaya disiplin kerja dapat lebih tertanam dalam lingkungan perusahaan.

Dengan demikian, penguatan disiplin kerja di RM. Bumi Aki Bogor menjadi langkah strategis yang tidak hanya bertujuan untuk mengurangi kesalahan prosedural, tetapi juga sebagai upaya untuk meningkatkan efisiensi operasional, profesionalisme tim, serta peningkatan kualitas baik pelayanan maupun produk. Dengan disiplin yang baik akan menciptakan lingkungan kerja yang tertib, terstruktur, dan kondusif bagi peningkatan kinerja karyawan dalam jangka panjang.

Selain pelatihan dan disiplin kerja, motivasi kerja juga menjadi salah satu variabel penting yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Di lingkungan operasional seperti RM. Bumi Aki Bogor, tantangan pekerjaan yang tinggi dan intensitas interaksi dengan pelanggan menuntut karyawan untuk memiliki semangat, antusiasme, serta dorongan internal yang kuat dalam menyelesaikan tugasnya secara konsisten.

Motivasi kerja merupakan kekuatan internal maupun eksternal yang mendorong individu untuk bertindak dan mencapai tujuan kerja tertentu. Ketika motivasi karyawan rendah, mereka cenderung bekerja sekedar menggugurkan kewajiban, kurang berinisiatif, dan menunjukkan performa yang tidak optimal. Kondisi ini berdampak langsung pada kualitas layanan, efisiensi kerja, serta hubungan antar anggota tim.

Mangkunegara (2021:94) menjelaskan bahwa motivasi kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh faktor kebutuhan individu, kondisi kerja, dan penghargaan atas prestasi yang dicapai. Karyawan yang merasa dihargai, diberi ruang untuk berkembang, dan memiliki tujuan kerja yang jelas cenderung memiliki motivasi tinggi yang mendorong pencapaian kinerja lebih baik. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa keberadaan sistem penghargaan yang adil dan transparan, serta lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan pribadi dan profesional, menjadi aspek penting dalam menciptakan iklim kerja yang memotivasi. Dalam konteks operasional sehari-hari, motivasi kerja yang tinggi akan tercermin dalam sikap proaktif karyawan, peningkatan inisiatif, serta komitmen dalam mencapai standar pelayanan yang ditetapkan perusahaan. Sebaliknya, apabila motivasi kerja tidak terbangun secara optimal, maka dapat

berdampak pada penurunan semangat kerja, meningkatnya potensi kesalahan prosedur, dan menurunnya kepuasan pelanggan.

Kondisi motivasi yang tidak stabil juga bisa menjadi salah satu penyebab munculnya berbagai bentuk kesalahan prosedural, seperti kelalaian dalam pelayanan, kurangnya perhatian terhadap detail pesanan, dan lemahnya pengendalian mutu, sebagaimana tercermin dalam data kesalahan prosedur yang terjadi sepanjang tahun 2024. Oleh karena itu, meningkatkan motivasi kerja karyawan merupakan langkah strategis dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan di Bumi Aki.

Sebagai bagian dari upaya memperkuat dasar penelitian ini, peneliti melakukan pra-survei kepada karyawan Bumi Aki untuk mengetahui sejauh mana tingkat kepuasan mereka terhadap, motivasi kerja yang diterapkan oleh perusahaan terhadap kinerja mereka sendiri. Pra-survei ini dilakukan dengan menggunakan 3 pertanyaan yang mengukur kepuasan responden terhadap variabel-variabel tersebut, dengan pilihan jawaban “Puas” atau “Tidak Puas”. Hasil pra-survei dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 6**  
Pra-Survei karyawan Bumi Aki Terkait Motivasi

No.	Pertanyaan	Puas	Tidak Puas
1	Saya puas dengan semangat dan usaha saya dalam menyelesaikan pekerjaan	79.5%	20.5%
2	Saya puas dengan konsistensi saya dalam menyelesaikan tugas meskipun menghadapi hambatan	61.4%	38.6%

No.	Pertanyaan	Puas	Tidak Puas
3	Saya puas dengan kesesuaian tindakan dan perilaku kerja saya terhadap tujuan pekerjaan atau organisasi	68.2%	31.8%
4	Saya puas dengan hasil kerja saya yang menunjukkan motivasi tinggi	81.8%	18.2%
5	Secara keseluruhan saya puas dengan tingkat motivasi kerja saya ditempat saya bekerja	50%	50%

Sumber: Hasil Olahan Data Pra-Survei, 2025

Berdasarkan Tabel 6 di atas, hasil pra-survei mengenai motivasi kerja karyawan diperoleh gambaran bahwa sebagian besar karyawan menunjukkan tingkat kepuasan yang cukup baik pada beberapa indikator, meskipun masih terdapat ketidakpuasan yang perlu diperhatikan. Pada indikator semangat dan usaha dalam menyelesaikan pekerjaan, sebanyak 79,5% responden merasa puas, sedangkan 20,5% lainnya belum puas. Demikian juga pada indikator hasil kerja yang mencerminkan motivasi tinggi, tingkat kepuasan cukup dominan, yaitu 81,8% responden menyatakan puas dan hanya 18,2% yang menyatakan tidak puas.

Namun demikian, pada aspek konsistensi menyelesaikan tugas meskipun menghadapi hambatan, tingkat ketidakpuasan relatif lebih tinggi, yakni 38,6% responden menyatakan tidak puas. Begitu pula pada indikator kesesuaian tindakan dan perilaku kerja dengan tujuan organisasi, sebanyak 31,8% responden masih merasa belum puas. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun sebagian besar karyawan memiliki motivasi yang baik, masih terdapat sebagian yang membutuhkan penguatan dalam hal daya tahan menghadapi hambatan dan keselarasan perilaku dengan tujuan organisasi.

Menariknya, pada penilaian motivasi kerja secara keseluruhan, hasil pra-survei menunjukkan angka yang seimbang, yaitu 50% responden menyatakan puas dan 50% lainnya menyatakan tidak puas. Temuan ini mengindikasikan bahwa secara umum motivasi kerja karyawan belum sepenuhnya stabil, sehingga diperlukan strategi peningkatan motivasi yang lebih terarah, misalnya melalui pemberian penghargaan, penciptaan lingkungan kerja yang mendukung, serta penguatan budaya organisasi.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk meneliti lebih dalam mengenai pengaruh pelatihan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada RM. Bumi Aki sebagai upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia di sektor industri restoran. Penelitian ini juga diharapkan mampu memberikan kontribusi dalam pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia, khususnya di sektor restoran yang sangat bergantung pada kualitas kinerja karyawannya.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka peneliti akan menetapkan masalah yaitu :

1. Masih terdapat karyawan yang tidak puas terhadap efisiensi penggunaan sumber daya kerja (tenaga, waktu, dan alat kerja)
2. Masih adanya kesenjangan dalam tingkat kemandirian karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, dengan persentase kepuasan dan ketidakpuasan yang seimbang. Kondisi ini menunjukkan bahwa sebagian karyawan belum mampu bekerja secara mandiri tanpa bergantung pada bantuan pihak lain.

3. Terdapat karyawan menyatakan ketidakpuasan terhadap interaksi antar peserta yang belum optimal.
4. Pada aspek disiplin kerja, sebagian responden menilai penerapan aturan perusahaan, kepatuhan terhadap jam kerja, serta kesadaran terhadap norma kerja masih belum konsisten dijalankan oleh seluruh karyawan.
5. Tingkat motivasi kerja karyawan belum sepenuhnya stabil, terlihat dari adanya responden yang merasa tidak puas terkait konsistensi dalam menyelesaikan tugas ketika menghadapi hambatan serta kesesuaian perilaku kerja dengan tujuan organisasi.
6. Secara keseluruhan, hasil pra-survei menunjukkan masih adanya ketidakpuasan yang cukup signifikan pada aspek kinerja, pelatihan, disiplin, dan motivasi kerja, yang berpotensi memengaruhi produktivitas dan kualitas pelayanan perusahaan

### **C. Batasan Masalah**

Sehubungan dengan adanya keterbatasan waktu, dana, tenaga, dan pengetahuan yang dimiliki maka tidak semua masalah yang telah diidentifikasi akan diteliti. Untuk itu peneliti membatasi penelitian hanya pada masalah “Pengaruh Pelatihan kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bumi Aki Group”.

### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah Pelatihan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bumi Aki Group ?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bumi Aki Group?
3. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bumi Aki Group?
4. Apakah Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Bumi Aki Group?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka Peneliti merumuskan tujuan penelitiannya sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan Bumi Aki Group
2. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Bumi Aki Group
3. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan RM. Bumi Aki Bogor
4. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan Bumi Aki Group

#### **F. Kegunaan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

1. Syarat mendapatkan gelar Sarjana Manajemen.

Tujuan utama dari pembuatan karya ilmiah ini adalah untuk memenuhi syarat mendapatkan gelar Sarjana Manajemen.

2. Masukan bagi perusahaan atau organisasi.

Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat menjadi masukan bagi perusahaan dan juga menjadi bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan strategik.

3. Memperkaya khasanah keilmuan.

Penelitian ini juga dimaksudkan untuk menambah khasanah keilmuan dalam bidang manajemen, sehingga dapat memperkaya keilmuan tersebut.

4. Referensi dan pandangan bagi peneliti lain.

Penelitian ini diharapkan menjadi tambahan ilmu pengetahuan untuk peneliti lain yang memiliki objek yang hampir sama dengan penelitian ini.

## **G. Sistematika Penulisan**

Untuk memberikan gambaran mengenai isi dari skripsi ini, maka peneliti membuat sistematika sebagai garis besar. Sistematika penulisan adalah sebagai berikut:

### **BAB I            PENDAHULUAN**

Pada Bab ini membahas tentang latar belakang, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, serta tujuan dan kegunaan yang akan dicapai dalam melakukan penelitian.

### **BAB II            TINJAUAN PUSTAKA**

Pada bab ini diuraikan mengenai landasan teori yang berkenaan dengan permasalahan yang akan di bahas pada penelitian, kerangka berpikir, penelitian terdahulu, dan pengajuan hipotesis.

### **BAB III                   METODOLOGI PENELITIAN**

Pada Bab ini peneliti menguraikan tentang jenis penelitian, populasi dan sampel, variabel penelitian, operasional variabel, jenis dan sumber data, teknik analisis data, serta jadwal penelitian.

### **BAB IV                   HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini peneliti m menjelaskan mengenai data atau fakta lapangan untuk kemudian dianalisis dengan teknik-teknik statistik sekaligus untuk menjawab secara pasti permasalahan yang dikemukakan pada bab-bab sebelumnya.

### **BAB V                   KESIMPULAN DAN SARAN**

Pada bab ini peneliti menjabarkan tentang kesimpulan dari hasil pembahasan dan analisis data yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya disertai saran bagi pihak perusahaan beserta saran untuk menunjang penelitian berikutnya.