

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Perkembangan dunia usaha, terutama di sektor layanan seperti industri restoran, menyoroti peran strategis manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dalam mencapai tujuan organisasi. Seiring dengan dinamika pasar yang semakin kompleks dan persaingan yang ketat, SDM menjadi ujung tombak dalam menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan. Gapyeong Korean BBQ Setiabudi Medan, sebagai salah satu restoran terkemuka di Kota Medan, menemui berbagai tantangan yang membutuhkan pendekatan SDM yang efektif. Manajemen SDM tidak hanya berkaitan dengan aspek rekrutmen dan seleksi karyawan, namun juga mencakup strategi untuk mengelola disiplin kerja, merancang program motivasi kerja, serta mengelola kompensasi sebagai bagian dari kebijakan untuk mencapai kinerja optimal.

Kinerja karyawan di Gapyeong Korean BBQ Setiabudi Medan menjadi fokus utama penelitian ini, yang dipengaruhi oleh interaksi kompleks antara kebijakan SDM, disiplin kerja, motivasi karyawan, dan sistem kompensasi. Penelitian tidak hanya mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan tetapi juga memberikan dasar untuk pengembangan strategi SDM yang lebih efektif. Hasil observasi dan wawancara dengan kepala bagian SDM pada tanggal 4 Oktober 2023 mengungkapkan indikasi penurunan kinerja, terutama terlihat dari tingkat keterlambatan karyawan yang meningkat. Meskipun sudah ada peringatan dan sanksi, tren ini masih berlanjut. Evaluasi internal menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa kurang termotivasi, mengeluhkan rutinitas monoton, dan merasa sistem insentif dan pengakuan kurang memadai. Dengan demikian, perbaikan dalam kebijakan SDM, disiplin kerja, motivasi, dan sistem kompensasi menjadi penting untuk mengatasi penurunan kinerja dan menghadapi dinamika industri restoran yang terus berkembang. Berdasarkan informasi yang diperoleh dari kepala bagian SDM diketahui bahwa selama ini penurunan kinerja karyawan disebabkan oleh beberapa faktor yang tersaji pada tabel di bawah ini :

Tabel 1.1 Hasil Statistik Deskriptif Menurunnya Kinerja Karyawan

Indikator Penyebab Penurunan Kinerja Karyawan	Keterangan
1. Tingkat keterlambatan karyawan	Keterlambatan tertinggi: 35 menit
	Keterlambatan terendah: 10 menit
2. Motivasi kerja karyawan	Skor motivasi tertinggi: 3,95 (skala 5)
	Skor motivasi terendah: 2,1 (skala 5)
3. Kepuasan terhadap sistem kompensasi	Skor kepuasan tertinggi: 4,25 (skala 5)
	Skor kepuasan terendah: 2,4 (skala 5)

Sumber : Hasil Wawancara Dengan Kepala Bagian (SDM) Gapyeong Korean BBQ

Hasil observasi menunjukkan adanya tiga indikator utama penyebab penurunan kinerja karyawan di Gapyeong Korean BBQ Setiabudi Medan. Pertama, terdapat peningkatan keterlambatan karyawan sebesar 20 menit dari nilai rata-rata, dengan variasi yang cukup signifikan. Tren keterlambatan yang bervariasi mencerminkan potensi masalah dalam disiplin kerja. Kedua, skor motivasi kerja yang relatif rendah mengindikasikan penurunan semangat kerja di kalangan karyawan, dengan variasi yang signifikan antar individu. Ketiga, kepuasan terhadap sistem kompensasi, meskipun rata-rata cukup baik, namun variasi yang tinggi menunjukkan ketidakpuasan yang signifikan di beberapa kelompok karyawan. Hasil observasi ini konsisten dengan temuan terkait spesialisasi keahlian karyawan, seperti kasir, *waiters*, *head chef*, *kitchen staff*, *steward*, *slicer*, dan *cleaning service*. Data kehadiran selama tiga bulan terakhir menunjukkan rata-rata keterlambatan mencapai 20 menit dengan variasi yang signifikan, mencerminkan perubahan dalam disiplin kerja. Temuan ini sesuai dengan informasi dari Kepala Bagian SDM yang menekankan bahwa keterlambatan karyawan menjadi salah satu indikasi utama penurunan kinerja. Berikut data kehadiran karyawan periode tiga bulan terakhir pada Juni 2023 hingga Agustus 2023:

Tabel 1.2 Rekap Kehadiran Karyawan Gapyeong Setiabudi Juni 2023

No.	Bagian/Unit	Hari Kerja	Keterangan				
			TK	L	E	L	E
1	Kasir	26 hari	1 orang	2 orang	9 orang	2 orang	10 orang
2	Waiters	26 hari	1 orang	2 orang	9 orang	3 orang	9 orang
3	Head Cheff	26 hari	1 orang	4 orang	8 orang	4 orang	9 orang
4	Kitchen	26 hari	2 orang	3 orang	9 orang	3 orang	10 orang
5	Steward	26 hari	1 orang	5 orang	8 orang	6 orang	8 orang
6	Slicer	26 hari	2 orang	2 orang	7 orang	2 orang	8 orang
7	Cleaning Service	26 hari	2 orang	2 orang	9 orang	3 orang	9 orang
Jumlah			10 orang	20 orang	59 orang	23 orang	63 orang

(Sumber: Bagian SDM Gapyeong Korean BBQ Setiabudi Medan, Tahun 2023)

Keterangan Rekapitulasi Kehadiran Karyawan

TK : Tanpa Keterangan

L : Terlambat

E : Mendahului

Tabel 1.3 Rekap Kehadiran Karyawan Gapyeong Setiabudi Juli 2023

NO.	Bagian/Unit	Hari Kerja	Keterangan				
			TK	L	E	L	E
1	Kasir	29 hari	1 orang	3 orang	3 orang	3 orang	4 orang
2	Waiters	29 hari	1 orang	9 orang	2 orang	10 orang	2 orang
3	Head Cheff	29 hari	1 orang	7 orang	4 orang	7 orang	5 orang
4	Kitchen	29 hari	2 orang	7 orang	3 orang	7 orang	4 orang
5	Steward	29 hari	2 orang	7 orang	2 orang	8 orang	2 orang
6	Slicer	29 hari	3 orang	8 orang	6 orang	8 orang	7 orang
7	Cleaning Service	29 hari	3 orang	3 orang	3 orang	4 orang	3 orang
Jumlah			13 orang	44 orang	23 orang	47 orang	27 orang

(Sumber: Bagian SDM Gapyeong Korean BBQ Setiabudi Medan, Tahun 2023)

Keterangan Rekapitulasi Kehadiran Karyawan

TK : Tanpa Keterangan

L : Terlambat

E : Mendahului

Tabel 1.4 Rekap Kehadiran Karyawan Gapyeong Setiabudi Agustus 2023

NO.	Bagian/Unit	Hari Kerja	Keterangan				
			TK	L	E	L	E
1	Kasir	30 hari	2 orang	7 orang	5 orang	7 orang	6 orang
2	Waiters	30 hari	1 orang	6 orang	4 orang	7 orang	4 orang
3	Head Cheff	30 hari	1 orang	8 orang	6 orang	8 orang	7 orang
4	Kitchen	30 hari	2 orang	10 orang	3 orang	10 orang	4 orang
5	Steward	30 hari	1 orang	8 orang	5 orang	9 orang	5 orang
6	Slicer	30 hari	4 orang	9 orang	6 orang	9 orang	7 orang
7	Cleaning Service	30 hari	3 orang	7 orang	5 orang	8 orang	5 orang
Jumlah			14 orang	55 orang	34 orang	58 orang	38 orang

(Sumber: Bagian SDM Gapyeong Korean BBQ Setiabudi Medan, Tahun 2023)

Keterangan Rekapitulasi Kehadiran Karyawan

TK : Tanpa Keterangan

L : Terlambat

E : Mendahului

Berdasarkan rekapitulasi data selama tiga bulan, terlihat bahwa tingkat ketidaktepatan waktu kehadiran karyawan di Gapyeong Korean BBQ Setiabudi Medan mencapai rata-rata yang signifikan. Fenomena ini menunjukkan bahwa sejumlah karyawan masih sering tiba terlambat, mengurangi kepatuhan terhadap jadwal kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Jadwal kerja karyawan dijelaskan dengan detail, mencakup 12 jam kerja per hari mulai pukul 10.00 WIB hingga 22.00 WIB, dengan aturan lembur khusus untuk *waiters*, *steward*, dan *cleaning service*. Keterlambatan pulang hanya 30 menit dianggap sebagai tanda loyalitas. Data ini menyoroti perlunya peningkatan kepatuhan terhadap jadwal kerja guna meningkatkan efisiensi operasional dan kedisiplinan. Sebagai faktor pendukung, tingkat *turnover* karyawan juga menjadi aspek krusial dalam memahami penurunan kinerja. Tingkat *turnover* mencerminkan stabilitas tenaga kerja dan kepuasan karyawan, sehingga perubahan dalam angka *turnover* perlu dianalisis lebih lanjut untuk mengevaluasi korelasinya dengan penurunan kinerja selama setahun terakhir.

Tabel 1.5 Data Karyawan Gapyeong Dalam Periode Setahun

No.	Bulan	Karyawan		%
		Masuk	Keluar	
1	September (2022)	0 orang	2 orang	6,25%
2	Oktober (2022)	1 orang	5 orang	14,29%
3	November (2022)	1 orang	0 orang	3,45%
4	Desember (2022)	12 orang	1 orang	27,5%
5	Maret (2023)	0 orang	7 orang	21,21%
6	Februari (2023)	6 orang	0 orang	15,38%
7	Maret (2023)	3 orang	1 orang	4,88%
8	April (2023)	0 orang	0 orang	0%
9	Mei (2023)	1 orang	1 orang	0%
10	Juni (2023)	14 orang	0 orang	25,45%
11	Juli (2023)	0 orang	5 orang	10%
12	Agustus (2023)	1 orang	1 orang	0%

(Sumber: Gapyeong Korean BBQ Medan Periode September 2022 – Agustus 2023)

Tabel 1.5 memberikan gambaran komprehensif mengenai kondisi *turnover* di Gapyeong Korean BBQ Setiabudi Medan selama periode September 2022 hingga Agustus 2023. Dalam setahun, lebih dari 51% karyawan meninggalkan pekerjaan, dengan pengunduran diri dan pemecatan sebagai penyebab utama. Bulan Desember 2022 dan Juni 2023 mencatat momen reorganisasi yang menyebabkan pemutusan hubungan kerja massal, signifikan memengaruhi angka rekrutmen dan berhenti. Penting dicatat bahwa kehilangan lebih dari 10 karyawan dalam satu tahun mencerminkan tantangan retensi karyawan yang signifikan. Analisis lebih lanjut menunjukkan tren peningkatan jumlah karyawan yang berhenti bekerja selama setahun terakhir. Kondisi ini semakin relevan karena Gapyeong Korean BBQ Setiabudi Medan menjadi fokus penelitian, dan kondisi kota besar seperti Medan mungkin menciptakan persaingan yang tinggi dalam mencari pekerjaan. Faktor ini dapat mempengaruhi keputusan karyawan untuk mencari peluang pekerjaan yang lebih memuaskan, khususnya jika mereka merasa kurang puas dengan kondisi pekerjaan saat ini.

Dalam upaya meningkatkan kinerja, disiplin kerja menjadi kunci utama. Disiplin kerja melibatkan rasa taat terhadap nilai-nilai tanggung jawab pribadi, seperti disiplin waktu dan kepatuhan terhadap peraturan. Fungsi disiplin sangat vital dalam

konteks operasional, tercermin dalam kepatuhan terhadap jadwal, peraturan, dan tanggung jawab pekerjaan. Disiplin kerja yang terinternalisasi adalah fondasi kuat untuk mencapai kinerja optimal dan menciptakan lingkungan kerja efisien. Fluktuasi dalam tingkat ketidakhadiran karyawan juga merupakan indikator kinerja dan disiplin yang belum optimal. Peningkatan dan penurunan dalam ketidakhadiran memberikan gambaran tentang seberapa baik karyawan mematuhi aturan perusahaan, berdampak pada sistem dan program perusahaan. Pelanggaran terkait kehadiran, seperti pulang lebih awal dan datang terlambat, menunjukkan kurangnya kedisiplinan waktu kerja dan dapat merugikan produktivitas. Dalam mengamati disiplin kerja di Gapyeong Korean BBQ Setiabudi Medan, data absensi dari departemen SDM menjadi landasan penting. Penulis memperoleh data absensi yang diberikan oleh kepala bagian SDM sebagai berikut:

Tabel 1.6 Data Absensi Gapyeong Korean BBQ Dalam Setahun Terakhir

No.	Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Absensi
1	September (2022)	32 orang	30 hari	4 orang
2	Oktober (2022)	28 orang	26 hari	4 orang
3	November (2022)	29 orang	27 hari	5 orang
4	Desember (2022)	40 orang	26 hari	5 orang
5	Maret (2023)	33 orang	28 hari	6 orang
6	Februari (2023)	39 orang	26 hari	6 orang
7	Maret (2023)	41 orang	27 hari	7 orang
8	April (2023)	41 orang	20 hari	8 orang
9	Mei (2023)	41 orang	27 hari	9 orang
10	Juni (2023)	55 orang	26 hari	10 orang
11	Juli (2023)	50 orang	29 hari	13 orang
12	Agustus (2023)	50 orang	30 hari	14 orang

(Sumber: Gapyeong Korean BBQ Medan Periode September 2022 – Agustus 2023)

Berdasarkan analisis data absensi pada periode September 2022 hingga Agustus 2023, terlihat adanya kenaikan tingkat absensi yang, jika dirata-ratakan, mencapai 5,2%. Angka ini memberikan gambaran bahwa kinerja yang dihasilkan oleh karyawan Gapyeong Korean BBQ Setiabudi Medan belum mencapai tingkat optimal. Dari temuan ini, dapat disimpulkan bahwa beberapa faktor mempengaruhi kinerja karyawan, termasuk faktor internal seperti disiplin kerja. Upaya perusahaan untuk

membangkitkan kinerja karyawan tercermin dalam kebijakan melakukan *briefing* sebelum kegiatan operasional. *Briefing* tersebut bertujuan memberikan nasehat kepada karyawan yang mungkin telah melakukan kesalahan, baik yang disengaja maupun tidak. Namun, disayangkan bahwa kegiatan ini belum memberikan hasil yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan Gapyeong Korean BBQ Setiabudi Medan. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Ekhsan, 2019) sedangkan pada penelitian lainnya tidak terdapat pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Leppa *et al.*, 2021).

Menindaklanjuti pembahasan sebelumnya, faktor penting lain untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi kerja, sebagai dorongan psikologis, memiliki potensi besar untuk mendorong semangat dan dedikasi karyawan. Namun, di Gapyeong Korean BBQ Setiabudi Medan, tingkat motivasi masih dinilai kurang memadai, terutama terkait perbedaan perlakuan dalam acara perayaan ulang tahun. Beberapa karyawan lebih menghargai bonus ulang tahun, namun kebijakan perusahaan tidak mengizinkannya. Meskipun motivasi kerja memiliki potensi untuk mendorong semangat dan inovasi, perbedaan preferensi menyoroiti perlunya pendekatan inklusif dalam merancang strategi motivasi. Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan perbedaan pandangan tentang hubungan motivasi kerja dan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu mengatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Andrey *et al.*, 2019) sedangkan pada penelitian lainnya mengatakan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Baskoro, 2021).

Kompensasi memainkan peran penting sebagai moderasi terhadap faktor-faktor disiplin kerja dan motivasi kerja dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan di Gapyeong Korean BBQ Setiabudi Medan. Meskipun perusahaan berkomitmen untuk memberikan dukungan melalui pemberian gaji sesuai tugas, insentif bagi yang berprestasi, tunjangan hari raya, dan fasilitas jaminan kesehatan, observasi penulis menunjukkan adanya ketidaksetaraan dalam implementasi kebijakan kompensasi tersebut. Beban tugas yang serupa tidak selalu diimbangi dengan pemberian kompensasi yang setara. Kompensasi dianggap belum sepenuhnya memoderasi faktor

disiplin kerja dan motivasi kerja, terutama terlihat dari perbedaan dalam pemberian jaminan kesehatan dan insentif. Dalam konteks ini, optimalisasi kebijakan kompensasi perlu mendapatkan perhatian lebih, dengan memastikan keadilan dan kesetaraan dalam pemberian insentif serta jaminan kesehatan. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya mengatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, akan tetapi kompensasi tidak memoderasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Miswanto et al., 2021) pada penelitian lainnya mengatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, akan tetapi kompensasi tidak memoderasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Dunggio et al., 2022) sedangkan pada penelitian lainnya mengatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, akan tetapi kompensasi tidak memoderasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (Amiruddin et al., 2021) pada penelitian lainnya mengatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, akan tetapi kompensasi mampu memoderasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (Djaya, 2021).

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Gapyeong Korean BBQ Setiabudi Medan”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas maka rumusan masalah penelitian adalah:

1. Apakah secara parsial disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Gapyeong Korean BBQ Setiabudi Medan?
2. Apakah secara parsial motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Gapyeong Korean BBQ Setiabudi Medan?
3. Apakah secara simultan disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Gapyeong Korean BBQ Setiabudi Medan?
4. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kompensasi sebagai variabel moderasi pada Gapyeong Korean BBQ Setiabudi Medan?

5. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kompensasi sebagai variabel moderasi pada Gapyeong Korean BBQ Setiabudi Medan?

1.3. Ruang Lingkup

Adapun ruang lingkup penulis adalah sebagai berikut :

1. Variabel Terikat (Y) : Kinerja Karyawan
2. Variabel Bebas (X) : Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2)
3. Variabel Moderasi (M) : Kompensasi
4. Objek Penelitian : Karyawan Gapyeong Korean BBQ Setiabudi Medan
5. Periode Penelitian : Tahun 2023.

1.4. Tujuan

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Gapyeong Korean BBQ Setiabudi Medan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Gapyeong Korean BBQ Setiabudi Medan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Gapyeong Korean BBQ Setiabudi Medan.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan kompensasi sebagai moderasi pada Gapyeong Korean BBQ Setiabudi Medan
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kompensasi sebagai moderasi pada Gapyeong Korean BBQ Setiabudi Medan.

1.5. Manfaat

Dengan tercapainya tujuan diatas, maka penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan masukan untuk mengevaluasi kembali disiplin kerja dan motivasi kerja di dalam meningkatkan kinerja karyawan yang dimoderasi kompensasi serta sebagai bahan referensi/informasi bagi peneliti lain yang ingin melakukan penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan disiplin kerja, motivasi kerja, kinerja karyawan dan kompensasi.

2. Manfaat Praktis

Untuk mengetahui sejauh apa disiplin kerja, dan motivasi kerja berdampak pada kinerja karyawan yang diharapkan perusahaan serta memberikan masukan/referensi bagi para pimpinan yang ada di Gapyeong Korean BBQ Setiabudi Medan dalam meningkatkan kinerja karyawan Gapyeong Korean BBQ Setiabudi Medan.

1.6. Originalitas Penelitian

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rizka Wahyuni Amelia dan Firlu Fratiwi pada bulan April tahun 2023 yang berjudul: Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Restoran Burger King Jakarta Utara. Adapun perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah sebagai berikut :

1. Dari segi variabel, variabel bebas melibatkan disiplin kerja dan motivasi kerja, dengan penambahan variabel moderasi kompensasi. Kepala bagian SDM Gapyeong Korean BBQ Setiabudi Medan pada wawancara 4 Oktober 2023 mengindikasikan bahwa penurunan kinerja karyawan dapat dikaitkan dengan persepsi kurangnya kompensasi yang sepadan, terutama saat tugas menjadi lebih berat. Kompensasi, sebagai bentuk penghargaan, dianggap krusial dalam menghargai kontribusi karyawan. Selain itu, faktor-faktor lain yang disoroti meliputi ketidaktepatan waktu, kurangnya kerja sama, dan kurangnya tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas. Fenomena disiplin kerja tercermin dalam fluktuasi tingkat absensi, yang berpotensi menghambat pencapaian target perusahaan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, motivasi kerja dianggap

krusial. Selama wawancara dengan karyawan, kurangnya kesetaraan dalam jaminan kesehatan diakui menciptakan ketidakpuasan di kalangan karyawan, menunjukkan perlunya perhatian lebih pada kebijakan kompensasi. Penelitian ini mengamati dinamika Gapyeong Korean BBQ Setiabudi Medan dengan mendalam dan mempertimbangkan informasi dari kepala bagian SDM serta hasil wawancara yang membedakannya dari penelitian sebelumnya di Restoran Burger King Jakarta Utara.

2. Periode pengamatan terdahulu pada tahun 2023, kemudian sama seperti periode pengamatan terdahulu, penelitian ini dilakukan pada tahun 2023.



UNIVERSITAS
MIKROSKIL