

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Industri makanan dan minuman (F&B) merupakan salah satu sektor yang tumbuh pesat dan memiliki kontribusi besar bagi perekonomian nasional maupun global. Selain menyediakan kebutuhan pokok masyarakat, sektor ini juga menjadi motor penggerak penciptaan lapangan kerja dan peningkatan pendapatan negara. Namun, di balik pertumbuhan tersebut, industri F&B memiliki berbagai tantangan, terutama yang terkait dengan pengelolaan sumber daya manusia (SDM), khususnya karyawan operasional.

Kinerja karyawan merupakan faktor krusial dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Menurut (Rachman, 2021), kinerja merupakan kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Sementara itu, menjelaskan bahwa kinerja meliputi hasil kerja dan perilaku yang ditampilkan karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Oleh karena itu, kinerja tidak hanya dilihat dari hasil kerja saja, tetapi juga meliputi sikap, kedisiplinan, tanggung jawab, serta kontribusi karyawan terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Perusahaan yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan memperhatikan kesejahteraan karyawannya cenderung memiliki produktivitas yang lebih tinggi. Namun, dalam praktiknya, masih banyak kendala yang dialami karyawan dalam bekerja, seperti tekanan kerja yang tinggi, minimnya fasilitas kerja, hubungan kerja yang tidak harmonis, serta kepemimpinan yang otoriter.

Lingkungan kerja yang tidak mendukung berpotensi menimbulkan stres, motivasi kerja menurun, bahkan konflik antar karyawan. Hal ini tentu berdampak buruk terhadap kinerja dan loyalitas karyawan. Terutama pada industri F&B yang dikenal dengan karakteristik beban kerja yang cepat, interaksi yang intensif dengan pelanggan, serta jam kerja yang tidak teratur. Karyawan dituntut untuk tetap

bersikap profesional, efisien, dan tanggap dalam melayani pelanggan, meskipun sering kali dihadapkan pada kondisi kerja yang kurang ideal.

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti kepuasan kerja, kepemimpinan, komunikasi organisasi, dan kondisi psikologis karyawan memegang peranan penting dalam membentuk kinerja. Namun, masih terdapat kesenjangan penelitian yang mengkaji secara komprehensif kendala yang dialami karyawan di sektor F&B dari berbagai dimensi: manajemen SDM, perubahan sikap dan perilaku, komunikasi, serta gaya kepemimpinan.

Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis faktor-faktor utama yang menghambat kinerja karyawan di industri F&B, dengan studi kasus salah satu kafe di Kota Mojokerto. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis bagi manajemen perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung, serta kontribusi akademis dalam memperkaya kajian di bidang manajemen kinerja dan organisasi. Berdasarkan kondisi tersebut.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana mencari gap penelitian pada hambatan kinerja karyawan?
2. Apa saja faktor-faktor yang menjadi hambatan pada kinerja karyawan yang ada di Pesen Kopi, kota Mojokerto?
3. Bagaimana model penelitian yang akan di gunakan?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Mengidentifikasi gap penelitian pada hambatan kinerja karyawan
2. Menganalisis faktor-faktor yang menjadi hambatan pada kinerja karyawan yang ada di Pesen Kopi, kota Mojokerto.
3. Menentukan model penelitian menggunakan regresi liner berganda.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis bagi berbagai pihak yang ingin mengetahui hambatan atau kendala

yang di alami karyawan pada *bidang food and baverage* (FnB) di Mojokerto. Berikut adalah manfaat penelitian ini:

1. Manfaat teoritis :

- a. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di industri F&B, seperti fasilitas, suasana kerja, dan hubungan antar karyawan, mempengaruhi kinerja individu dalam industri makanan dan minuman.
- b. Mengidentifikasi hambatan-hambatan utama dalam lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan, seperti tekanan pekerjaan, jam kerja, keselamatan dan keamanan kerja.
- c. Menganalisis hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan, mencakup analisis tentang bagaimana kepuasan kerja yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja dapat menurunkan kinerja karyawan.
- d. Memberikan pemahaman tentang pentingnya faktor sosial dalam lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, seperti hubungan antar rekan kerja dan komunikasi dengan atasan, dukungan tim, serta kebutuhan harga diri.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Karyawan: Membantu bagi karyawan dengan pemahaman apasaja yang akan berdampak jika memasuki industry FnB.
- b. Bagi Pemilik/ Owner: Memudahkan para owner baru atau senior untuk mengetahui apasaja resiko, dampak, dan penyebab dari menurunnya performa dari pekerjanya.
- c. Bagi Akademisi dan Peneliti: Menjadi referensi bagi penelitian lebih lanjut dalam bidang kinerja karyawan dalam membangun bisnis.

1.5 Batasan Masalah

Adapun batasan masalah yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Fokus pada Industri Food and Beverage (F&B), yang mencakup restoran, kafe, dan layanan bisnis kuliner lainnya yang terlibat dalam penyediaan makanan dan minuman.
2. Karyawan pada Tingkat Operasional, seperti pelayan, koki, barista, dan staf pendukung lainnya yang berinteraksi langsung dengan produk dan pelanggan. karena penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hambatan kinerja yang dihadapi oleh karyawan di lapangan.
3. Lingkungan Kerja sebagai Variabel Utama, yang dapat mempengaruhi kinerja, seperti kebersihan, fasilitas, suasana kerja, serta hubungan antar rekan kerja dan manajerial.
4. Metode Pengumpulan Data, Penelitian ini akan mengandalkan metode pengumpulan data kuantitatif, terutama melalui survei atau kuesioner yang akan diisi oleh karyawan.
5. Aspek Lingkungan Kerja yang Dianalisis, seperti fasilitas yang memadai, kebersihan, pencahayaan, suhu ruangan, dan hubungan sosial antara rekan kerja dan manajerial. Aspek lain, seperti keseimbangan kerja-hidup atau faktor motivasi pribadi, tidak akan menjadi fokus utama dalam penelitian ini.
6. Fokus permasalahan yang mmempengaruhi kinerja karyawan di ambil dari faktor faktor internal.

1.6 Asumsi Peneliti

Dalam melaksanakan penelitian ini, terdapat beberapa asumsi yang digunakan untuk mempermudah analisis dan pemodelan yang dilakukan, antara lain:

1. Karyawan Memiliki Perspektif yang Jujur dan Akurat dalam survei atau pengumpulan data, tentang Hambatan Kinerja di Lingkungan Kerja.
2. Terdapat hubungan yang signifikan antara kualitas lingkungan kerja dan kinerja individu karyawan di industri F&B.
3. Perusahaan di industri F&B (termasuk restoran, kafe, dan katering) memiliki karakteristik umum yang serupa.

4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan memiliki pengaruh yang berbeda terhadap kinerja masing-masing karyawan.
5. Data yang diperoleh dari karyawan di perusahaan F&B yang diteliti adalah representatif untuk menggambarkan kondisi umum terkait hambatan yang dihadapi oleh karyawan.

1.7 Sistematika Penulisan

Berikut sistematika penulisan pada penelitian ini yaitu:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini peneliti membahas mengenai latar belakang; rumusan masalah; tujuan penelitian; manfaat penelitian; batasan masalah; asumsi penelitian; sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini peneliti membahas mengenai *state of the art*; teori penunjang; definisi konseptual; kerangka pemikiran.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini menjelaskan metode yang digunakan dalam penelitian, termasuk jenis dan pendekatan penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel, instrumen penelitian, teknik analisis data, dan langkah-langkah uji statistik seperti regresi linier berganda, validitas, dan reliabilitas.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bagian ini diuraikan penjelasan tentang topik yang diteliti berdasarkan hasil klasifikasi, analisa dan sintesa dari literature yang terpilih. Hasil klasifikasi tersebut dijelaskan dan disajikan dan disertakan sumbernya. Sedangkan hasil analisa dan sintesa juga disajikan disertai dengan penjelasan kemungkinan pengembangan penelitian yang bisa dilakukan.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi ringkasan hasil penelitian yang menjawab rumusan masalah serta kesimpulan dari temuan yang telah dibahas pada bab sebelumnya saran terhadap hasil penelitian maupun penelitian mendatang.