

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang.

Dalam industri kuliner, khususnya pada usaha kedai kopi, kinerja karyawan menjadi salah satu faktor kunci keberhasilan operasional. Warkop Alam Kupie sebagai salah satu tempat yang mengedepankan pengolahan kopi berkualitas, Diperlukan sumber daya manusia yang tidak hanya mahir secara teknis tetapi juga sangat termotivasi, menerima pelatihan yang memadai, dan selalu menjunjung tinggi disiplin kerja. Ketiga faktor tersebut saling terkait dan berperan penting dalam menciptakan kinerja optimal karyawan, baik dari segi produktivitas, kualitas pelayanan, maupun ketepatan waktu dalam pengolahan kopi.

Motivasi kerja menjadi dorongan internal yang mempengaruhi semangat karyawan dalam melaksanakan tugas. Di Warkop Alam Kupie, motivasi dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor termasuk pengakuan, peluang untuk kemajuan karir, lingkungan kerja yang kondusif, dan hubungan yang harmonis antara pemilik, manajemen, dan karyawan. Karyawan yang menunjukkan motivasi kerja yang tinggi cenderung terlibat dengan antusias, menjaga kualitas produk kopi mereka, dan memberikan layanan optimal kepada klien. Sebaliknya, motivasi yang menurun dapat berdampak buruk pada kinerja, memengaruhi kualitas dan efisiensi kerja.

Pelatihan kerja merupakan proses penting untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan, dan sikap kerja karyawan. Di Warkop Alam Kupie, pelatihan meliputi teknik penyeduhan kopi, pemilihan biji kopi yang tepat, pengoperasian peralatan, hingga standar pelayanan pelanggan. Pelatihan yang efektif akan membantu karyawan memahami prosedur kerja yang benar, meningkatkan keterampilan teknis, serta mengurangi risiko kesalahan dalam proses pengolahan kopi. Akibatnya, pelatihan meningkatkan kualitas produk dan memperkuat kepercayaan diri karyawan dalam tugas mereka.

Disiplin kerja menunjukkan kepatuhan karyawan terhadap peraturan tempat kerja, jadwal, dan protokol. Di Warkop Alam Kupie, disiplin diwujudkan melalui ketepatan waktu, kepatuhan terhadap standar kebersihan, dan konsistensi dalam mematuhi prosedur operasi standar pengolahan kopi. Karyawan yang disiplin mampu menjaga kelancaran operasional dan meminimalisir kendala yang dapat menghambat pelayanan. Disiplin kerja juga membentuk budaya kerja positif yang berdampak pada citra warkop di mata pelanggan.

Kinerja karyawan di Warkop Alam Kupie mencakup kemampuan dalam menghasilkan produk kopi berkualitas, memberikan pelayanan yang ramah dan cepat, serta menjaga efisiensi waktu kerja. Kinerja yang baik akan berdampak langsung pada kepuasan pelanggan, peningkatan jumlah pengunjung, dan keberlangsungan usaha. Oleh karena itu, kinerja karyawan berfungsi sebagai metrik penting untuk mengevaluasi efektivitas manajemen sumber daya manusia di bisnis kopi ini.

Berdasarkan uraian di atas, motivasi kerja, pelatihan kerja, dan disiplin kerja secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan di Warkop Alam Kupie. Penelitian ini penting untuk memastikan sejauh mana ketiga variabel ini memengaruhi kinerja karyawan, sehingga memberikan dasar bagi manajemen dalam merumuskan strategi untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas pelayanan. Oleh karena itu, diharapkan temuan penelitian ini akan secara signifikan meningkatkan pengembangan bisnis dan kesejahteraan karyawan. Dengan demikian, peneliti berupaya melakukan investigasi komprehensif terkait subjek ini, yang diberi judul **”Pengaruh Motivasi, Pelatihan, Disiplin, Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Pengolahan kopi di Warkop Alam Kupie”**

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dalam pengolahan kopi di Warkop Alam Kupie di Jl. Karya No.298 Medan.
2. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan dalam pengolahan kopi di Warkop Alam Kupie di Jl. Karya No.298 Medan.
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap karyawan dalam pengolahan kopi di Warkop Alam Kupie di Jl. Karya No.298 Medan.
4. Bagaimana pengaruh motivasi,pelatihan,disiplin terhadap kinerja karyawan dalam pengolahan kopi di Warkop Alam Kupie di Jl. Karya No.298 Medan.

1.3 Landasan Teori

1.3.1 Teori Motivasi Kerja

Wibowo (2010) menyatakan bahwa motivasi adalah pendorong serangkaian proses perilaku manusia yang diarahkan pada pencapaian tujuan. Komponen motivasi meliputi gairah, arah, pemeliharaan, demonstrasi intensitas, kontinuitas, dan tujuan.

1.3.2 Teori Pengaruh Pelatihan Kerja

Widodo (2015) mendefinisikan pelatihan kerja sebagai serangkaian tindakan individu yang bertujuan untuk secara metodis meningkatkan keterampilan dan pengetahuan untuk memungkinkan kinerja profesional di sektor masing-masing.

1.3.3 Teori Pengaruh Disiplin Kerja

Disiplin kerja berfungsi sebagai mekanisme bagi suatu organisasi untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya. Dengan disiplin yang ketat, karyawan akan mematuhi semua peraturan yang telah ditetapkan, memastikan bahwa pekerjaan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan (Hartatik, 2014).

1.3.4 Teori Pengaruh Kinerja Karyawan

Kinerja secara umum mengacu pada keberhasilan pelaksanaan tugas oleh satu atau lebih individu (sebuah kelompok) dalam suatu organisasi, melalui tugas, tanggung jawab, dan wewenang mereka, yang bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi secara sah, tanpa melanggar hukum, dan selaras dengan standar moral dan etika (Dahlan, 2018).

Indikator selanjutnya yang digunakan dalam variabel tersebut adalah sebagai berikut:

1.3.5 Motivasi kerja

Pancasila dkk. (2020) mengidentifikasi lima indikator berdasarkan teori hierarki kebutuhan manusia.

1. Kebutuhan biologis
2. Kebutuhan keamanan
3. Kebutuhan masyarakat
4. Kebutuhan akan pengakuan
5. Kebutuhan akan aktualisasi diri

1.3.6 Pelatihan kerja

Indikator pelatihan sebagaimana diuraikan oleh Mangkunegara (2013:62) meliputi:

1. Tujuan Pelatihan
2. Sumber Daya Pelatihan
3. Teknik Pengajaran
4. Kriteria Kelayakan Peserta

1.3.7 Disiplin Kerja

Hasibuan (2014:123) mengidentifikasi indikasi disiplin kerja, menekankan pentingnya memahami faktor-faktor yang memengaruhi disiplin karyawan dalam suatu organisasi.

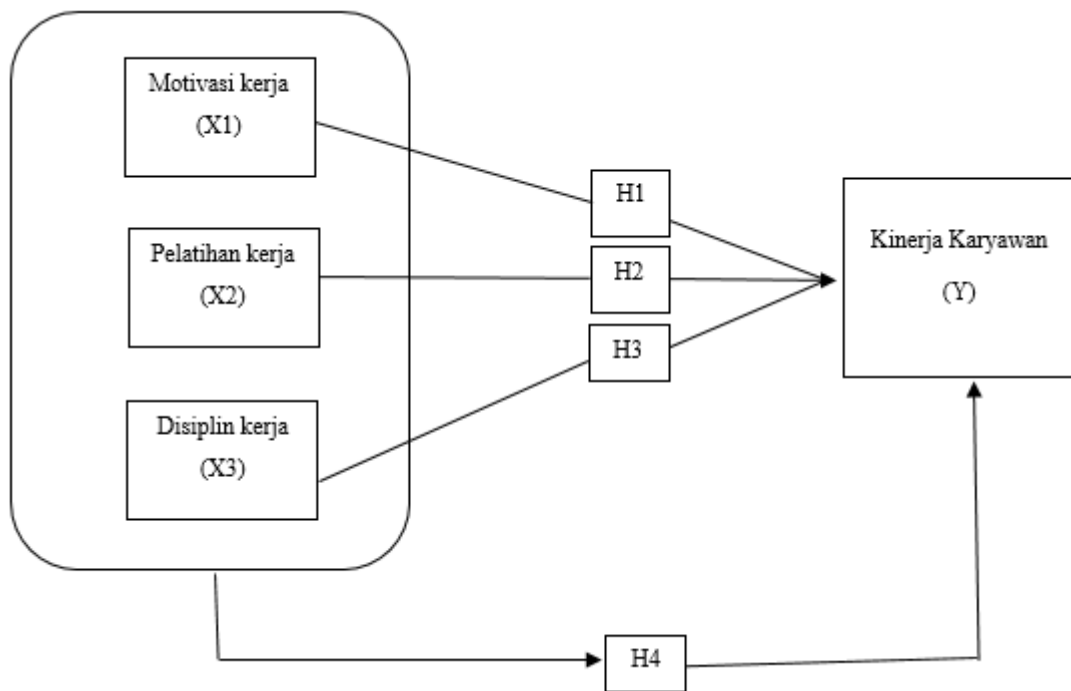
1. Tujuan dan Kompetensi. Tujuan dan kompetensi memengaruhi tingkat disiplin karyawan yang dicapai dan harus eksplisit, diuraikan secara optimal, dan cukup menuntut untuk memenuhi persyaratan karyawan.
2. Model Kepemimpinan Teladan. Model peran kepemimpinan sangat memengaruhi disiplin karyawan, karena pemimpin memberikan contoh perilaku yang dapat ditiru oleh bawahan mereka.

1.3.8 Kinerja Karyawan

Suwanto dan Donni (2016:271) menyatakan bahwa kinerja karyawan dapat dinilai dengan indikator-indikator berikut:

1. Volume Pekerjaan
2. Kualitas Pekerjaan
3. Keandalan
4. Inisiatif

1.4 Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

H1: Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H2: Pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H3: Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H4: Motivasi, pelatihan, dan disiplin secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.