

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Bisnis kuliner merupakan salah satu dari banyak bisnis jasa yang berkembang pesat. Hal ini karena pada dasarnya makanan merupakan salah satu kebutuhan pokok manusia yang harus dipenuhi, sehingga apabila makan dan minum masih menjadi kebutuhan yang diutamakan maka bisnis kuliner akan terustumbuh dan berkembang. Perkembangan bisnis kuliner ini disertai dengan semakin banyaknya restoran-restoran yang bermunculan, baik itu restoran biasa maupun restoran cepat saji (*fast food*). Menu dan fasilitas yang ditawarkan pun semakin berkembang, mulai dari tempat yang hanya sekedar untuk menikmati makanan rumahan dengan menu sederhana hingga restoran mewah yang menyajikan berbagai macam menu unik dan bertaraf Internasional.

Meningkatnya mobilitas masyarakat dan aktivitas kerja yang padat juga salah satu penyebab perubahan perilaku masyarakat yang dulunya masih dapat menyempatkan waktu untuk memasak sendiri kini beralih untuk membeli makanan siap saji untuk memenuhi kebutuhannya. Hal tersebut juga tidak menutup kemungkinan menyebabkan jumlah restoran terus meningkat setiap tahunnya.

Salah satu jenis restoran yang mengalami perkembangan adalah restoran cepat saji atau *fast food*. Restoran *fast food* merupakan rumah makan yang menghadirkan makanan dalam waktu yang relatif singkat. Penyajian makanan yang cepat tersebutlah yang menjadi keunggulan dari restoran cepat saji sehingga pelanggan tidak harus menunggu lama untuk dapat menikmati makanannya.

Sebagian besar masyarakat Indonesia lebih memilih untuk mengunjungi gerai restoran *fast food* dibandingkan dengan jenis rumah makan lainnya ketika hendak mencari makan di luar rumah. Menuut survey dari perusahaan riset berbasis digital yaitu populix menyatakan 63% masyarakat indonesia paling sering membeli *fast food*.



Gambar 1.1 Tren Data Pertumbuhan Industri Penyedia Makanan Dan Minuman,Restoran, Dan Sejenisnya 2011-2023

Sumber: Data Industri *Research*, di olah dari Badan Pusat Statistik (BPS)

Bekasi merupakan salah satu kota di Indonesia yang berpotensi bagi para pelaku usaha untuk mengembangkan bisnis nya dalam dunia kuliner. Anggota komisi III DPRD Kota Bekasi, mendukung pertumbuhan sentra kuliner di Kota Bekasi. Hal ini dilihat dari pertumbuhan kuliner di Kota Bekasi yang cukup pesat dalam beberapa tahun terakhir. Berdasarkan LKPJ Wali Kota Bekasi, rata-rata nilai laju pertumbuhan ekonomi di Kota Bekasi menembus 5,82%.

Menurut BPS, perkembangan usaha penyediaan makanan dan minuman di bekasi sendiri pada tahun 2023 mengalami peningkatan. Jumlah usaha penyediaan makanan dan minuman pada tahun 2022 sebesar 2.312 dan tahun 2023 adalah 2.507. Pertumbuhan penjualan dan pertumbuhan restoran cepat saji di Indonesia yang ditunjukkan dengan presentase CAR (*Compound Annual Growth Rate*).

Presentase CAGR atau laju pertumbuhan majemuk tahunan restoran cepat saji di Indonesia dari tahun 2014 - 2024 adalah sebesar 13,43% dan JABODETABEK (Jakarta, Bogor, Depok, Tangerang, Bekasi) merupakan daerah yang memiliki restoran cepat saji paling banyak di Indonesia. Beberapa *fast food* yang ada di bekasi adalah seperti KFC (*Kentucky Fried Chicken*), McDonald's, A&W (*Allen & Wright*) dan brand local seperti Hisana *Fried Chicken* (HFC). Berikut Perusahaan-perusahaan makanan cepat saji:

Tabel 1.1
Nama Perusahaan Cepat Saji Bekasi

No	Nama Pabrik	Alamat	Rating
1.	PT. Rekso NasionalFood	JL. Jendral Sudirman, No.1, Marga Mulya, RT.002/RW.004 Kota Bekasi, Jawa Barat, 17143	4,4
2.	PT. Royal Foods Indonesia	JL. Pondok Ungu/Kaliabang No.206, RT.001/RW.024 Pejuang, Kecamatan Medan Satria, Kota Bekasi, Jawa Barat17131	4,5
3.	PT. Mitra Usaha Prima Mandiri	JL. Patriot No.34, RT.001/RW003, Jakasampurna, Kec. Bekasi Barat 17145	4,6
4.	PT. Selahhone Jaya Makmur	JL. Simphoniu, Pusaka Rakyat, Kec.Tarumajaya, Bekasi, Jawa Barat 17214	4,0

Sumber: <https://pergikuliner.com>

Berdasarkan pada tabel 1.1 dapat dilihat bahwa PT. Selahhone Jaya Makmur merupakan Perusahaan *fast food* yang paling rendah diantara Perusahaan lain. PT. Selahhone menaungi makanan cepat saji Hisana *Fried Chicken*. Hisana *Fried Chicken* adalah merek ayam goreng krispi buatan asli Indonesia. Outlet Hisana telah tersebar di beberapa kota seperti Jakarta, Bandung, Surabaya, Bekasi, Tangerang, Makassar, Balikpapan dan lainnya dengan layanan prima *take away* dengan beberapa resto. Hisana *Fried Chicken* tetap memberikan kualitas produk bagi konsumen, terus berinovasi dan semakin memperluas jangkauan layanan agar banyak dinikmati seluruh nusantara. Beberapa produk siap saji Hisana *Fried*

Chicken yaitu *Fried Chicken Wing, Fried Chicken Drumstick, Fried Chicken Breast, Fried Chicken Thigh, French Fries, Ice Cream Chocolate, Ice Cream Vanilla, Tea, Milo*, dan lain-lain. .

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian penting bagi perusahaan maupun organisasi, karena sumber daya manusia merupakan salah satu modal dasar yang berkaitan langsung dengan proses pencapaian tujuan bagi perusahaan untuk menghasilkan produk yang berkualitas. Menurut Hasibuan (2019:20) menyatakan bahwa “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar aktif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat”. Perusahaan yang ingin mendapatkan hasil maksimal dalam pencapaian tujuannya haruslah lebih serius memperhatikan peran dari SDM dan juga sumber daya lainnya demi tercapainya tujuan perusahaan.

Menurut Hasibuan (2019:130) manajemen sumber daya manusia memiliki beberapa fungsi, meliputi: perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian. Berdasarkan fungsi-fungsi tersebut diharapkan perusahaan dapat mengelola sumber daya manusia dengan lebih baik agar mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas dan bisa diandalkan pada proses menghasilkan produk yang berkualitas demi pencapaian tujuan perusahaan.

Karyawan merupakan aset utama perusahaan dan memiliki peran penting di dalam sebuah perusahaan. Karyawan yang memiliki kualitas baik sangatlah dibutuhkan oleh sebuah perusahaan, karena dengan semakin baiknya kualitas dari karyawannya, akan sangat berdampak positif pada perusahaan yang memperkerjakannya.

Berdasarkan data dari HRD PT. Selahone Jaya Makmur, terhadap beberapa kategori kinerja karyawan yang berbeda. Kategori yang digunakan pihak PT. Selahone Jaya Makmur ada 4 kategori yaitu: sangat baik, baik, cukup, kurang yang menjadi tolak ukur penilaian PT. Selahone Jaya Makmur. Berikut sistem kinerja pada PT. Selahone Jaya Makmur.

Tabel 1.2
Sistem Kinerja PT. Selahone Jaya Makmur

Keterangan	Nilai (%)
A = Sangat Baik	91-100
B = Baik	81-90
C = Cukup	71-80
D = Kurang	61-70

Sumber : HRD PT. Selahone Jaya Makmur

Berdasarkan wawancara awal dengan pihak PT. Selahone Jaya Makmur. berkenaan dengan kinerja karyawan, peneliti menemukan adanya fenomena atau permasalahan yang terjadi pada PT. Selahone Jaya Makmur. Permasalahan tersebut dapat dilihat dari kinerja karyawan setiap tahunnya yang cenderung fluktuatif di periode tahun 2019-2023 seperti yang ditunjukkan oleh Tabel 1.3 di bawah ini adalah sebagai berikut:

Tabel 1.3
Kinerja Karyawan di PT. Selahone Jaya Makmur

No.	Tahun	Angka (%)	Predikat
1	2019	90,2	B
2	2020	75,1	C
3	2021	82,5	B
4	2022	77,4	C
5	2023	74,2	C

Sumber : HRD PT. Selahone Jaya Makmur

Adanya permasalahan perusahaan yang pada tiap tahunnya cenderung berfluktuatif adanya penurunan juga pada tahun 2022 dan 2023 sebesar 77,4% dan 74,2% dan pada tahun 2023 memiliki nilai kinerja paling rendah di antara 5 tahun

sebelumnya sebesar 74,2%, hal ini menunjukkan bahwa kinerja para karyawan belum optimal.

Peneliti melakukan prasurvei kepada 30 orang karyawan PT. Selahone Jaya Makmur. Dengan cara menyebarkan kuesioner yang bertujuan untuk memperkuat penelitian ini. Peneliti menggunakan dimensi yang dikemukakan oleh Shao dan Wang (2022:7) yaitu kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja, ketepatan waktu, inisiatif dan bekerja tanpa pengawasan. Peneliti akan menyajikan tabel hasil prasurvei berikut ini

Tabel 1.4
Kinerja Karyawan PT. Selahone Jaya Makmur

No.	Dimensi	Frekuensi					Skor	Rata-rata
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
1	Kualitas Hasil kerja	1	8	17	3	1	85	2,83
2	Kuantitas Hasil Kerja	2	7	18	2	1	83	2,76
3	Ketepatan Waktu	2	12	13	1	2	93	2,63
4	Inisiatif	4	10	13	2	1	76	2,53
5	Bekerja Tanpa Pengawasan	3	14	9	3	1	75	2,5
								13,25
Skor Rata-rata								2,65
Rata-rata = Nilai x F : Jumlah Responden (30)								
Skor Rata-rata = Jumlah Rata-rata : Jumlah Pertanyaan Kuesioner								

Sumber : Hasil Olah Data Kuesioner Pra-survei, 2024

Berdasarkan Tabel 1.4 dapat dilihat bahwa kinerja karyawan memperoleh skor rata-rata sebesar 2,65 mengacu pada kategori kurang baik dimana 2,65 termasuk ke dalam rentang 2,61 sampai 3,40 (Sugiyono, 2018:153). Dimensi yang memiliki skor dibawah rata-rata yaitu ketepatan waktu memiliki skor rata-rata 2,63, dimensi inisiatif memiliki skor rata-rata 2,53 dan bekerja tanpa pengawasan memiliki skor rata-rata 2,5. Dimensi kualitas hasil kerja di atas rata-rata yaitu 2,83 dan dimensi

No	Variabel	Dimensi	Frekuensi					Skor	Rata-rata
			STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
1	Lingkungan Kerja	Fisik	1	4	5	17	3	107	3,56
		Non Fisik	1	3	6	15	5	110	3,66
	Skor Rata-rata Lingkungan Kerja							3,61	
2	Self Efficacy	Level	4	10	13	2	1	76	2,53
		Strength	4	7	16	2	1	79	2,63
		Generality	0	9	16	2	3	89	2,96
	Skor Rata-rata Employee Engagement							2,70	
3	Kompensasi	Gaji	0	0	2	17	11	129	4,3
		Insentif	0	8	10	9	3	97	3,23
		Bonus	0	5	10	11	4	104	3,46
		Tunjangan	0	3	10	14	3	107	3,56
		Penghargaan	0	1	5	15	9	122	4,06
	Skor Rata-rata Kompensasi							3,72	
4	Motivasi Kerja	Kebutuhan Berprestasi	0	2	7	16	5	114	3,8
		Kebutuhan Berafiliasi	0	1	7	15	7	118	3,93
		Kebutuhan Kekuasaan	0	10	9	11	0	91	3,03
	Skor Rata-rata Motivasi Kerja							3,58	

No	Variabel	Dimensi	Frekuensi					Skor	Rata-rata
			STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
5	Locus Of Control	Locus Of Control Internal	5	6	12	6	1	82	2,73
		Locus Of Control Eksternal	3	6	16	5	0	83	2,76
	Skor Rata-rata Job Insecurity							2,74	
Rata-rata = $\text{Nilai} \times F : \text{Jumlah Responden (30)}$									
Skor Rata-rata = $\text{Jumlah Rata-rata} : \text{Jumlah Pertanyaan Kuesioner}$									

Sumber : Hasil Olah Data Kuesioner Pra-survei, 2024

Berdasarkan Tabel 1.5 dapat diketahui bahwa faktor bermasalah yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor *Self Efficacy* dengan skor rata-rata 2,70 dan dimensi dibawah rata-rata adalah dimensi *level* dengan skor rata-rata 2,53 dan dimensi *strength* dengan skor rata-rata 2,63 dan *Locus Of Control* dengan skor rata-rata 2,74 dan dimensi dibawah rata-rata adalah dimensi *Locus Of Control Internal* dengan skor rata-rata 2,73.

Faktor *Self Efficacy* memperoleh skor rata-rata terendah yaitu sebesar 2,70 dimana berada pada kategori kurang baik dalam rentang 2,61 sampai 3,40 (Sugiyono, 2018:153).

Tabel 1.6
Variabel *Self Efficacy* di PT. Selahone Jaya Makmur

No	Dimensi	Indikator	Frekuensi					Skor	Rata-rata
			STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
1	Level (magnitude)	Yakin bahwa dirinya mampu menghadapi hambatan dan kesulitan.	4	10	13	2	1	76	2,53
2	Kekuatan (Strength)	Yakin dapat memotivasi dirinya dalam menyelesaikan tugas.	4	7	16	2	1	79	2,63
3	Keadaan umum (Generality)	Yakin dapat menyelesaikan tugas tertentu	0	9	16	2	3	89	2,96
Skor Rata-rata								2,70	

Sumber : Hasil Olah Data Kuesioner Pra-survei, 2024

Berdasarkan Tabel 1.6 diketahui bahwa indikator paling rendah yang mempengaruhi variabel *Self Efficacy* pada kinerja karyawan adalah dimensi level (*Magnitude*) dengan skor 2,53. Dimensi kekuatan (*Strenght*) juga memiliki skor dibawah skor rata-rata yaitu 2,63. Karyawan kurang yakin bahwa dirinya mampu menghadapi hambatan dan kesulitan dan karyawan kurang dapat memotivasi dirinya dalam menyelesaikan tugas.

Adapun faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Selahone Makmur Jaya yang memiliki skor rata-ratan rendah dalam pra-survei kuesioner adalah *Locus Of Control*. Berikut hasil pra-survei terkait variabel *Locus Of Control* di PT. Selahone Makmur Jaya

Tabel 1.7
Variabel *Locus Of Control* di PT. Selahone Makmur Jaya

No	Dimensi	Indikator	Frekuensi					Skor	Rata-rata
			STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
1	<i>Locus Of Control Internal</i>	Memiliki inisiatif yang tinggi	5	6	12	6	1	82	2,73
2	<i>Locus Of Control Eksternal</i>	mempunyai persepsi bahwa ada sedikit hubungan antara kesuksesan dan usaha	3	6	16	5	0	83	2,76
Skor Rata-rata								2,74	
Rata-rata = Nilai x F : Jumlah Responden (30)									
Skor Rata-rata = Jumlah Rata-rata : Jumlah Pertanyaan Kuesioner									

Sumber : Hasil Olah Data Kuesioner Pra-survei, 2024

Berdasarkan Tabel 1.7 diketahui bahwa dimensi paling rendah yang mempengaruhi kinerja karyawan berdasarkan variabel *Locus Of Control* adalah dimensi *Locus Of Control internal*, dengan skor sebesar 2,73. Dimensi *Locus Of Control Eksternal* di atas skor rata-rata yaitu 2,76. Berdasarkan hasil tersebut

didapati kendala yang melatarbelakangi adalah karyawan di PT. Selahone Jaya Makmur kurang memiliki inisiatif yang tinggi dalam bekerja.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang telah diuraikan terkait permasalahan kinerja karyawan di PT. Selahone Jaya Makmur, maka dapat dilakukan penelitian terkait **“Pengaruh *Self Efficacy* dan *Locus Of Control* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Selahone Jaya Makmur”**.

1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, maka peneliti dapat mengidentifikasi dan merumuskan maslaah penelitian. Identifikasi dan rumusan masalah penelitian ini diajukan untuk merumuskan dan menjelaskan mengenai permasalahan yang ada yang bertujuan untuk memudahkan dalam proses penelitian dan selanjutnya bertujuan untuk memahami hasil penelitian yang mencakup kedalam penelitian.

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan yang muncul antara lain sebagai berikut:

1. *Self Efficacy*
 - a. Kurangnya keyakinan bahwa karyawan mampu menghadapi hambatan dan kesulitan.
 - b. Kurangnya keyakinan bahwa karyawan dapat memotivasi dirinya dalam menyelesaikan tugas.

2. *Locus Of Control*

- a. Kurangnya memiliki inisiatif yang tinggi.
- b. Karyawan kurang mempunyai persepsi bahwa ada sedikit hubungan antara kesuksesan dan usaha.

3. Kinerja Karyawan

- a. Karyawan kurang tepat waktu dalam melakukan tugas.
- b. Karyawan kurang memiliki inisiatif dalam melakukan pekerjaannya.
- c. Karyawan kurang bisa bekerja tanpa pengawasan.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas dapat dirumuskan permasalahan penelitian antara lain:

1. Bagaimana Kondisi *Self Efficacy* Pada PT. Selahone Makmur Jaya.
2. Bagaimana Kondisi *Locus Of Control* Pada PT. Selahone Makmur Jaya.
3. Bagaimana Kondisi Kinerja Karyawan Pada PT. Selahone Makmur Jaya.
4. Seberapa besar pengaruh *Self Efficacy* dan *Locus Of Control* terhadap Kinerja Karyawan baik secara Simultan maupun Parsial Pada PT. Selahone Makmur Jaya.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Bagaimana *Self Efficacy* Pada PT. Selahone Makmur Jaya.
2. Bagaimana *Locus Of Control* Pada PT. Selahone Makmur Jaya.

3. Bagaimana Kinerja Karyawan Pada PT. Selahone Makmur Jaya.
4. Seberapa besar pengaruh *Self Efficacy* dan *Locus Of Control* terhadap Kinerja Karyawan baik secara Simultan dan Parsial Pada PT. Selahone Makmur Jaya.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penulis berharap penelitian ini dapat bermanfaat sesuai dengan tujuan penelitian. Baik secara teoritis maupun praktis, khususnya bagi penulis dan instansi maupun bagi pembaca.

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan serta dapat digunakan sebagai referensi bagi penelitian sejenis. Selain itu dapat bermanfaat bagi pengembangan penelitian selanjutnya khususnya mengenai pengaruh *Self Efficacy* dan *Locus Of Control* terhadap kinerja karyawan.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi kegunaan sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan perbandingan antara teori yang diperoleh selama perkuliahan dengan praktik langsung selama penelitian.

2. Bagi Organisasi/Instansi

Diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan pengambilan keputusan dalam pemecahan masalah, khususnya mengenai

kinerja karyawan, Serta organisasi dapat mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagai bahan evaluasi.

3. Bagi Karyawan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan masukan bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya dalam melaksanakan tugasnya.

4. Bagi Pihak Lain

Diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan informasi dan referensi untuk menjadi perbandingan dalam melaksanakan penelitian pada bidang kajian yang sama.