
Analisis Dampak Minimnya Tenaga Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Karyawan Midun Brothers

Ageng Saepudin Kanda S
Universitas Teknologi Digital
Siti Mariah
Universitas Teknologi Digital
Nama Penulis Ketiga

Alamat: Jalan Cibogo Indah III, Rancasari, Ciwastra, Bandung
Korespondensi penulis: siti10121742@digitechuniversity.ac.id

Abstract. Basically, all companies want profits in running their business, and are able to minimize losses that occur in running their business. Therefore, many companies have good quality workforce but the number of employees is small. So a company often gives responsibility for various fields to one workforce in order to achieve goals according to plan by minimizing losses, one of which is by minimizing the workforce in a company. Lack of labor can have an impact on employee job satisfaction and employee work motivation. The right number of workers can make it easier to control outlet operations, because a shortage of workers can slow down the process of operational activities, causing outlet conditions to become uncondusive. Apart from that, the lack of labor also affects work motivation because it can reduce work morale due to excessive working hours and multiple job descriptions. This makes it more likely that an employee will make mistakes due to decreased concentration at work. Not only that, the lack of labor also causes the number of customer complaints to increase due to less than optimal service.

Keywords: 3-5 words or phrases that reflect the contents of the article (alphabetically).

Abstrak. Pada dasarnya, semua perusahaan menginginkan keuntungan dalam menjalankan usahanya, serta mampu meminimalisir kerugian yang terjadi pada jalannya usaha. Oleh sebab itu banyak perusahaan yang memiliki kualitas tenaga kerja yang baik namun dengan kuantitas tenaga kerja yang minim. Maka sebuah perusahaan tak jarang membebaskan sebuah tanggung jawab berbagai bidang pada satu tenaga kerja guna mencapai tujuan sesuai rencana dengan meminimalisir kerugian yang didapat, salah satunya dengan meminimalisir tenaga kerja pada sebuah perusahaan. Minimnya tenaga kerja dapat berdampak pada kepuasan kerja karyawan dan motivasi kerja karyawan. Kesesuaian jumlah tenaga kerja dapat melancarkan kendali operasional outlet, karena minimnya tenaga kerja dapat mengakibatkan lambatnya proses kegiatan operasional sehingga menyebabkan kondisi outlet menjadi tidak kondusif, selain itu minimnya tenaga kerja juga berpengaruh pada motivasi kerja karena dapat meurunkan semangat akibat jam kerja berlebih serta double job deskripsi yang menyebabkan kemungkinan besar seorang karyawan melakukan kesalahan karena menurunnya konsentrasi dalam bekerja. Tidak hanya itu, minimnya tenaga kerja juga menyebabkan jumlah complain customer meningkat karena terjadinya pelayanan yang kurang maksimal.

Kata kunci : Labor, Job Satisfaction, Work Motivation, Midun Brothers

LATAR BELAKANG

Perubahan perekonomian global yang terjadi pada era digitalisasi berdampak pada perkembangan perekonomian dunia. Industri-industri padat karya yang tidak berinovasi menjadi sulit mengikuti perkembangan. Ada industri yang memilih tutup dan berganti dengan usaha lain, ada juga yang bertahan namun order yang diterima semakin menurun. Kebijakan tersebut berakibat pada pengurangan tenaga kerja. Sementara pekerjaan adalah bagian dari tanggungjawab manusia dewasa, ketika seseorang berhenti bekerja, kondisi psikologis seseorang akan berpengaruh. Motivasi kerja karyawan yang meningkat memiliki manfaat yang lebih bagi perusahaan, karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan berpengaruh pada efisiensi dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas. Sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh Sohail, Safdar, Saleem, Ansar, & Azeem (2014) yang meneliti pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja dimana ditemukan bahwa terdapat dampak positif motivasi kerja dengan kepuasan kerja (Widyantari, 2020).

Pada dasarnya perusahaan yang didirikan bertujuan untuk kelangsungan hidup untuk mencapai keuntungan yang diharapkan, juga dimasa mendatang mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan berarti memberi kesempatan kepada karyawan dalam memenuhi kelangsungan hidupnya.

Sebuah perusahaan pasti membutuhkan tenaga kerja yang handal dibidangnya, bahkan ada beberapa perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja yang mampu mengerjakan berbagai job deskripsi yang dibutuhkan oleh perusahaan, dengan menyediakan fasilitas yang mampu mengembangkan seorang tenaga kerja untuk mencapai tujuan perusahaan.

Pada dasarnya, semua perusahaan menginginkan keuntungan dalam menjalankan usahanya, serta mampu meminimalisir kerugian yang terjadi pada jalannya usaha. Oleh sebab itu banyak perusahaan yang memiliki kualitas tenaga kerja yang baik namun dengan kuantitas tenaga kerja yang minim. Maka sebuah perusahaan tak jarang membebaskan sebuah tanggung jawab berbagai bidang pada satu tenaga kerja guna mencapai tujuan sesuai rencana dengan meminimalisir kerugian yang didapat, salah satunya dengan meminimalisir tenaga kerja pada sebuah perusahaan.

Yang dimaksud dengan tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu menghasilkan barang atau jasa melalui kerja untuk memenuhi kebutuhannya sendiri atau kebutuhan masyarakat. Dalam arti lain, angkatan kerja adalah sekelompok orang yang aktif bekerja untuk menghasilkan barang dan jasa, sekelompok orang yang siap bekerja dan sedang mencari pekerjaan. Kita dapat mengatakan bahwa tenaga kerja mengacu pada seseorang, pekerja, pegawai, dan lain-lain yang bekerja atau melakukan sesuatu. Dikutip dari laman disnaker.bulelengkab.go.id, Tenaga Kerja merupakan salah satu penggerak perekonomian suatu negara yang paling berpengaruh. Pasalnya, pekerja merupakan pihak yang terlibat langsung dalam proses produksi barang/jasa yang menggerakkan

perekonomian. Tenaga kerja tersebut terdiri dari penduduk usia kerja yang berkisar antara 15 hingga 64 tahun.

Jenis-Jenis Ketenagakerjaan Dikutip dari Gramedia.com, dalam melaksanakan ketenagakerjaan, pelaku usaha dan pekerja terikat pada perjanjian kerja yang disepakati bersama. Perjanjian ini bersifat tertulis atau lisan dan didasarkan pada peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku. Hak dan kewajiban antara pengusaha dan pekerja menjadi perhatian untuk menciptakan rasa aman dan nyaman dalam bekerja.

1. Pekerja terpelajar. Pekerja terdidik adalah orang yang mempunyai pengetahuan dan keahlian dalam bidang tertentu. Pengetahuan dan keahlian ini biasanya diperoleh melalui pendidikan formal. Misalnya dokter, pengacara, notaris, dll. Jenis tenaga kerja yang kedua adalah tenaga kerja terlatih. Pekerja terampil mengacu pada pekerja yang umumnya memperoleh keterampilan melalui pendidikan informal seperti pelatihan dan kursus keterampilan. Misalnya tukang las khususnya tukang las bawah air, mekanik, chef, dll. Meskipun biasanya melalui pendidikan informal, pendidikan formal juga tersedia bagi pekerja terlatih seperti ahli bedah, spesialis forensik, dan ahli otopsi.

Angkatan kerja yang tidak terdidik dan tidak terlatih Kategori angkatan kerja yang ketiga adalah angkatan kerja yang tidak terdidik dan tidak terlatih. Artinya pekerjaan yang dilakukan tidak mengharuskan seseorang mempunyai keterampilan atau kewajiban tertentu. Contoh sederhana dari jenis pekerjaan ini adalah pembantu rumah tangga, pekerja komoditas, pekerja tidak terampil, dan lain-lain. Angkatan kerja berdasarkan status pekerjaan Jika angkatan kerja diklasifikasikan berdasarkan status pekerjaan, Oleh karena itu, pekerja juga dapat dibedakan menjadi 3 kategori, yaitu:

Freelancer atau yang biasa dikenal dengan freelancer adalah seseorang yang bekerja sendiri dan tidak melayani suatu perusahaan.

2. Pekerja kontrak Pekerja kontrak adalah mereka yang dipekerjakan oleh perusahaan untuk jangka waktu tertentu sesuai dengan perjanjian tertulis. Baca juga: Laba Bersih Surveyor Indonesia Naik Jadi Rp 155 Miliar di 2021
3. Pekerja Tetap Pekerja tetap adalah mereka yang bekerja di suatu perusahaan tanpa batas waktu. Demikianlah penjelasan mengenai pengertian tenaga kerja, jenis-jenis dan contoh tenaga kerja. Dapat dikatakan bahwa angkatan kerja mengacu pada semua orang pada usia tertentu yang mampu terlibat dalam produksi barang dan jasa (Shahid, 2022).

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan suatu hal yang bersifat individual karena setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan nilai yang berlaku dalam setiap diri individu tersebut. Menurut Priyono (2010:174) kepuasan kerja didefinisikan sebagai suatu penilaian, perasaan, dan sikap seseorang terhadap pekerjaannya dan hubungannya dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, kompensasi, hubungan antar teman kerja, maupun hubungan sosial di tempat kerja. Jika semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan pegawai, maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan yang akan dirasakan, demikian pula sebaliknya. Pemberian kompensasi diindikasikan mampu membangun kepuasan kerja dan motivasi

kerja pegawai. Pernyataan tersebut diperkuat oleh Masram dan Mu'ah (2017:38) yang menyatakan bahwa kompensasi dapat menjadi salah satu cara yang paling efektif untuk meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi kerja pegawai. Menurut Hasibuan (2007:118) kompensasi adalah semua pendapatan berupa uang atau berbentuk barang yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk imbalan atas kontribusi yang diberikan kepada organisasi. Pemberian kompensasi atau balas jasa dinilai dapat meningkatkan kepuasan kerja dari pegawai. Agar kompensasi tersebut dapat memberikan kepuasan, maka pemberian kompensasi harus memperhatikan asas keadilan dan kelayakan. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Hakim (2014:108) bahwa pemberian kompensasi sebaiknya memenuhi asas keadilan, kelayakan, dan dapat memenuhi kebutuhan dasar pegawai. Selain kompensasi, terdapat faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu penempatan yang sesuai dengan keahlian, suasana dan lingkungan pekerjaan, berat ringannya pekerjaan, peralatan yang menunjang, dan kepemimpinan (Hasibuan, 2007:203). Apabila berbagai faktor tersebut tidak dapat dipenuhi, maka pegawai akan rentan merasakan ketidakpuasan sehingga dapat menurunkan motivasinya untuk bekerja dengan baik. Rendahnya motivasi kerja pegawai dapat berimbas pada perilaku-perilaku negatif yang dapat menurunkan kinerja pegawai. Menurut Mangkunegara dalam Heriyanto dan Hidayati (2016:68) bahwa motivasi terbentuk karena sikap pegawai dalam menghadapi situasi atau kondisi kerja yang terjadi di dalam organisasi. Jika terdapat situasi atau kondisi di dalam organisasi yang tidak sesuai dengan harapan pegawai, maka akan menurunkan motivasi kerja pegawai dan ada kecenderungan untuk berperilaku negatif. Sedangkan jika situasi atau kondisi yang tercipta dalam organisasi baik, maka hal tersebut akan mampu meningkatkan motivasi kerja pegawai dan ada kecenderungan untuk bertindak positif. (DIAH, 2021) .

Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis (Sutrisno, 2019, hlm. 74). Sikap tersebut dapat berupa sikap positif yang berarti karyawan atau anggota organisasi puas atau justru negatif yang berarti ia tidak puas terhadap segala aspek pekerjaan baik itu dari situasi kerja, beban tugas, imbalan, risiko, dan sebagainya. Senada namun lewat sudut pandang yang sedikit berbeda, menurut Afandi (2018, hlm. 73) sikap kerja atau *job satisfaction* adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Dengan kata lain, kepuasan kerja merupakan perbandingan antara kontribusi dan imbalan yang ia dapatkan berdasarkan pendapat subjektif dari karyawan sendiri. Selanjutnya menurut Handoko (2020, hlm. 193) kepuasan kerja adalah pendapat karyawan yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami lingkungan kerja. Dengan demikian kepuasan kerja juga berhubungan dengan rasa memiliki dan loyalitas karyawan karena merupakan pandangan afeksi atau perasaan mereka mengenai organisasi atau perusahaan.

Midun Brother merupakan usaha yang bergerak di bidang Food and Beverage, Midun Brother memiliki 8 cabang diantaranya terdapat 3 cabang di Cimahi Tengah,Padjajaran Bandung,Dipatiukur Bandung,Lengkong Bandung,Cianjur,dan Cikutra Bandung dengan masing-masing 1 Cabang. Midun Brothers sendiri merupakan perusahaan FNB dengan berbagai jenis makanan, diantaranya seperti Saozan Grill n Steak,Meepang Rai,dan Cekeran Midun. Saat ini Midun Brother memiliki jumlah karyawan sebanyak 40 orang. Setiap Outlet cabang memiliki jumlah karyawan yang berbeda-beda. Terdapat 5orang karyawan yang ditempatkan di office terdiri Dri 1 orang HRD,1 orang Admin Accounting, 1 orang Trainer,1 orang Purchasing,dan 1 orang admin merchant Online.Terdapat 4 orang staff produksi,dan terdapat 26orang Crew Outlet ,Setiap outlet memiliki Manajer On duty dalam setiap berjalannya operasional Outlet.

KAJIAN TEORITIS

Motivasi kerja adalah kekuatan dalam diri yang dapat membangkitkan, mengarahkan dan mempengaruhi seseorang untuk memiliki intensitas dan ketekunan perilaku sukarela dalam melakukan suatu pekerjaan. Motivasi kerja merupakan sekumpulan kekuatan atau energi baik dari dalam maupun di luar pekerjaan, dimulai dari usaha yang berkaitan dengan pekerjaan, mempertimbangkan arah, intensitas dan ketekunannya. Motivasi kerja merupakan suatu dorongan secara psikologis kepada seseorang yang menentukan arah dari perilaku (*direction of behavior*) dalam organisasi, tingkat usaha (*level of effort*) dan tingkat kegigihan atau ketahanan di dalam menghadapi suatu halangan atau masalah (*level of persistence*). Motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya.

Menurut Uno (2012), motivasi kerja adalah kekuatan dalam diri orang yang mempengaruhi arah, intensitas dan ketekunan perilaku sukarela seseorang untuk melakukan pekerjaan.

Menurut Wibowo (2014), motivasi kerja adalah proses psikologis yang membangkitkan, mengarahkan dan ketekunan dalam melakukan tindakan secara sukarela yang diarahkan pada pencapaian tujuan.

Kepuasan kerja merupakan perasaan seorang karyawan terhadap pekerjaannya, apakah senang/suka atau tidak/tidak disukai sebagai akibat interaksi karyawan dengan lingkungan kerjanya atau sebagai akibat penilaian karyawan terhadap pekerjaannya. Rumusan masalah penelitian ini adalah bagaimana pengaruh parsial dan simultan harga diri, pemberdayaan dan kerjasama tim terhadap pekerjaan kepuasan karyawan PT. BPR Tish di Gianyar. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan simultan harga diri, pemberdayaan dan kerjasama tim terhadap kepuasan kerja karyawan PT. BPR Tish di Gianyar. Penelitian ini dilakukan di PT. BPR Tish di Gianyar

dengan jumlah sampel sebanyak 39 orang. Data metode pengumpulan yang digunakan adalah observasi, wawancara, dokumentasi, studi pustaka dan kuesioner. Sedangkan teknik analisis datanya adalah validitas, reliabilitas, klasi uji asumsi, analisis regresi linier berganda, korelasi dan determinasi analisis, uji t, dan uji F. Hasil pengujian menunjukkan ada yang positif dan signifikan pengaruh harga diri secara parsial terhadap kepuasan kerja dimana diperoleh nilai Regresi koefisien b_1 sebesar 0,434 dan nilai t_1 hitung sebesar 2,180 lebih besar dari t tabel 1,697 dengan nilai sig sebesar 0,018. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial pemberdayaan terhadap kepuasan kerja dimana koefisien regresi b_2 sebesar 0,302 dan t_2 - hitung sebesar 3,402 lebih besar dari t tabel 1,697 dengan sig 0,002. Ada yang positif dan pengaruh signifikan kerjasama tim secara parsial terhadap kepuasan kerja dimana koefisien regresi b_3 sebesar 0,309 dan t_3 hitung sebesar 2,194 lebih besar dari t tabel sebesar 1,697 dan sig 0,020. Terdapat pengaruh positif dan signifikan harga diri, pemberdayaan dan kerjasama tim secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada BPR Tish di Gianyar. Jika dilihat dari hasil uji F diperoleh F_1 hitung sebesar 39,889 lebih besar dari F tabel sebesar 2,92 dan nilai sig sebesar 0,000. Berdasarkan hal tersebut, PT. BPR Tish di Gianyar memberikan peluang untuk itu karyawan untuk menunjukkan kemampuan dan kompetensinya, memberikan pengakuan dan rasa hormat terhadap dirinya kemampuan dan mendorong semangat kerjasama dalam tim kerja sehingga mampu berkreasi kepuasan atas pekerjaan yang mereka lakukan karena apa yang mereka lakukan berhasil dan menciptakan hasil yang optimal

METODE PENELITIAN

Menurut Dharminto, Penelitian (research) yaitu rangkaian kegiatan ilmiah dalam rangka pemecahan suatu permasalahan. Jadi penelitian yaitu bagian dari upaya pemecahan masalah. Manfaat penelitian yaitu mencari penjelasan dan jawaban terhadap permasalahan serta memberikan cara bagi kemungkinan yang bisa digunakan untuk pemecahan masalah. Penjelasan dan jawaban terhadap permasalahan itu dapat bersifat abstrak dan umum sebagaimana halnya dalam penelitian dasar (basic research) dan dapat pula sangat konkret dan spesifik seperti biasanya ditemui pada penelitian terapan (applied research).

Penelitian dasar biasanya tidak langsung memberikan informasi yang transparan untuk penyelesaian permasalahan akan tetapi lebih menekankan bagi pengembangan model atau teori yang menunjukkan semua variable terkait dalam suatu situasi dan berhipotesis mengenai hubungan di antara variable-variabel tersebut. Oleh karena itu tidak jarang pemecahan permasalahan baru dapat dicapai lewat pepaduan hasil beberapa penelitian yang berkaitan. Metode penelitian yang dilakukan yaitu wawancara langsung terkait dampak minimnya tenaga kerja terhadap berjalannya operasional outlet dengan pertanyaan wawancara yang diajukan langsung kepada tenaga kerja Midun Brothers dan Manajemen Midun Brothers.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan terhadap salah satu karyawan Midun Brothers dijelaskan bahwa usaha ini dimulai oleh keluarga pemilik. Salah satu anggota keluarga meracik sebuah resep makanan yang dijual melalui promosi perorangan, bermula dari setiap anggota yang melakukan promosi tawar-menawar produk secara langsung kepada calon pembeli. Pada tahun 2010 pemilik usaha ini sempat membuka stand penjualan setiap terjadi event di daerah Bandung, karena banyak penggemar dari rasa produk ini, pemilik usaha pun mengumpulkan modal dan mulai membuka Resto utama yaitu Resto pusat yang bertempat di Padjajaran Bandung yang dikelola langsung oleh pemilik beserta keluarganya, yakni resto pertama yang didirikan dari usaha ini. Seiring berjalannya waktu dan ramai pembeli akhirnya pemilik usaha membuka cabang dan merekrut karyawan sebagai Crew Outlet di Midun Brothers, hingga saat ini memiliki 9 Cabang yang berdiri.

Selain itu, peneliti juga mewawancarai salah satu karyawan mengenai dampak minimnya jumlah tenaga kerja terhadap kepuasan kerja dan motivasi kerja pada karyawan Midun Brothers.

Berikut Beberapa Pertanyaan dan jawaban wawancara mengenai dampak minimnya jumlah tenaga kerja terhadap kepuasan kerja dan motivasi kerja pada karyawan Midun Brothers.

No	Pertanyaan	Jawaban
1	Berapakah jumlah karyawan untuk setiap Outletnya?	Normalnya yaitu 4 crew disetiap cabang, tetapi terkadang lebih untuk cabang dengan Kawasan yang ramai pengunjung
2	Apakah Perusahaan memiliki sarana dan prasarana yang baik untuk berlangsungnya kegiatan kerja?	Ya, setiap perusahaan memiliki fasilitas kerja yang baik untuk setiap cabang, diantaranya seperti fasilitas operasional dan fasilitas penting seperti Apar di are kitchen dan CCTV disetiap area
3	Bagaimana cara perusahaan memberikan kepuasan kerja kepada karyawan?	Dengan memberi hak cuti, insentif bonus target, dan reward yang lain seperti gatering

4	Apakah perusahaan memiliki jumlah tenaga kerja yang cukup untuk berlangsungnya sebuah kegiatan bekerja?	Cukup,apabila dalam keadaan event pasti melakukan rolling dengan crew dari cabang lain.
5	Apakah perusahaan memberikan jaminan kesehatan,keselamatan,serta keamanan untuk karyawan selama berlangsungnya pekerjaan?	Perusahaan memberikan jaminan Kesehatan dan kesejahteraan seperti BPJS Kesehatan dan BPJS ketenagakerjaan hanya pada karyawan tetap, karyawan kontrak belum difasilitasi.
6	Apakah pekerjaan ini sesuai dengan keahlian setiap karyawan di Midun Brother ?	Pada dasarnya setiap karyawan melakukan pelatihan ata training sebelum benar benar dipekerjakan untuk kegiatan operasional, jadi berkesempatan mengembangkan kemampuan
7	Apakah setiap karyawan di outlet ditempatkan pada jobdesk tertentu? Atau perlu menguasai semua jobdesk yang diperlukan untuk operasional?	Ada 2 bagian, bagian pelayanan dan bagian kitchen. Untuk pelayanan yaitu kasir,waiters,dan greater. Untuk bagian kitchen biasanya setiap crew akan mempelajari sedikit demi sedikit bagiannya
8	Berapakah jumlah jobdesk untuk keperluan operasional?dan sebutkan setiap jobdesk nya	Untuk saat ini baru ada 2, pelayanan dan kitchen
9	Apakah kurangnya tenaga kerja bisa menyebabkan kegiatan operasional jadi terhambat? Seperti apa misalnya ?	Sangat berpengaruh, karna selain memperlambat kegiatan operasional, karyawan lain juga bekerja lebih lama dari jam kerja normal pada hari hari tertentu seperti event promo atau libur nasional

10	Apakah kurangnya tenaga kerja bisa menyebabkan menurunnya kualitas kerja pada karyawan lainnya?	Bisa jadi, karena kan artinya dia menggantikan beban kerjanya bertambah
11	Apakah setiap karyawan mendapatkan gaji dan upah yang sesuai dengan tanggung jawab pekerjaannya?	Sesuai, setiap karyawan mendapatkan gaji pokok sesuai jabatan, dan mendapat uang makan yang besarnya sama, serta insentif kitchen atau kasir dengan jumlah yang sama
12	Menurut anda, apa dampak dari kurangnya tenaga kerja untuk berjalannya kegiatan operasional?	Yang pertama bisa memperlambat dalam menyiapkan pesanan customer, yang kedua bisa menyebabkan prepare bahan baku terhambat, dan juga pelayanan yang kurang maksimal
13	Menurut anda, apakah minimnya tenaga bisa menyebabkan proses jenjang karir berjalan cepat atau lambat?	Sebenarnya bisa keduanya, tetapi tergantung pada kemampuan karyawan dalam melakukan pelatihan atau test yang disediakan oleh perusahaan.

Adanya system masa percobaan kerja selama 3bulan dan system kontrak selama 6 bulan menyebabkan jumlah tenaga minim pada perusahaan Midun Brothers. Terlebih banyak kandidat yang memilih mengakhiri masa kerjanya sebelum kontrak selesai atau hanya sampai masa percobaan kerja selama 3bulan. Berikut ini juga dampak dari minimnya jumlah tenaga kerja pada perusahaan Midun Brothers.

Kepuasan Kerja karyawan

Hal-hal dibawah ini merupakan factor kepuasan kerja karyawan, diantaranya adalah

Gaji dan Upah

Gaji dan Upah merupakan factor utama kepuasan kerja karyawan pada perusahaan Midun Brothers. Sistem gaji pada perusahaan Midun Brothers yaitu Gaji pokok, Uang makan, dan Insentif. Serta Tunjangan Hari Raya dengan nominal sesuai dengan masa kerja karyawan

Kesehatan, keamanan, dan keselamatan Kerja

Kesehatan, Keamanan, dan Keselamatan kerja menjadi jaminan utama yang diberikan oleh Perusahaan Midun Brothers, selain sarana keamanan dalam kegiatan operasional seperti contohnya terdapat Apar pada area kitchen sebagai sarana utama jika terjadi kebakaran, terdapat P3K sebagai sarana pertolongan pertama jika terjadi kecelakaan kerja, dan

jaminan kesehatan lainnya seperti BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan yang diberikan untuk karyawan tetap

Jumlah tenaga kerja

Jumlah tenaga yang cukup mampu membuat kegiatan operasional berjalan dengan lancar, namun pada perusahaan Midun Brothers terdapat jumlah karyawan yang tergolong minim dalam setiap outlet nya, hal ini terjadi karena jumlah konsumen yang datang dan jumlah orderan yang masuk tidak tentu perharinya sehingga menjadi alasan pada minimnya jumlah karyawan yang ada pada setiap outlet, namun Manajer On duty pada perusahaan ini mensiasati permasalahan ini dengan melakukan rolling crew pada setiap outlet, sehingga sering terjadi lembur kerja atau cancel offday pada karyawan tertentu untuk mengahandle jalannya operasional.

Berdasarkan hasil penelitian minimnya tenaga kerja berpengaruh pada motivasi kerja karyawan Midun Brothers, hal itu disebabkan karena dengan minimnya jumlah tenaga kerja berdampak pada ketidaklancaran kegiatan operasional, dampaknya adalah karyawan menjadi memiliki jam kerja berlebih jika terjadi orderan yang membludak , selain itu setiap karyawan memiliki double jobdesk dimana seorang kasir yang melayani transaksi menjadi ikut serta melayani konsumen dengan mengantar pesanan dan membersihkan meja saat konsumen sudah selesai, hal itu memicu terjadinya penurunan kualitas kerja pada seorang karyawan yang berdampak pada menurunnya motivasi kerja pada karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan pembahasan tersebut, kesimpulan dikatakan bahwa Minimnya tenaga kerja dapat berdampak pada kepuasan kerja karyawan dan motivasi kerja karyawan. Kesesuaian jumlah tenaga kerja dapat melancarkan kendali operasional outlet, karena minimnya tenaga kerja dapat mengakibatkan lambatnya proses kegiatan operasional sehingga menyebabkan kondisi outlet menjadi tidak kondusif, selain itu minimnya tenaga kerja juga berpengaruh pada motivasi kerja karena dapat meurunkan semangat akibat jam kerja berlebih serta double job deskripsi yang menyebabkan kemungkinan besar seorang karyawan melakukan kesalahn karena menurunnya konsentrasi dalam bekerja. Tidak hanya itu, minimnya tenaga kerja juga menyebabkan jumlah complain customer meningkat karena terjadinya pelayanan yang kurang maksimal.

DAFTAR REFERENSI

- Ekonomi, G. (2023, Mei 24). *Pengertian Tenaga Kerja Menurut Para Ahli*. Retrieved from <https://sarjanaekonomi.co.id/>: <https://sarjanaekonomi.co.id/pengertian-tenaga-kerja-menurut-para-ahli/>
- Novita, R. (2020). PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA KARYAWAN

- KOPERASI NUSANTARA CABANG BENGKULU DAN CURUP). *Jurnal Manajemen Modal Insani dan Bisnis*, 1.
- Riadi, M. (2020, Agustus 21). *Motivasi Kerja (Pengertian, Jenis, Aspek, Asas, Bentuk dan Faktor Pendorong)*. Retrieved from <https://www.kajianpustaka.com/https://www.kajianpustaka.com/2020/08/motivasi-kerja.html>
- Shahid, N. J. (2022, Oktober 03). *Tenaga Kerja: Pengertian, Jenis, dan Contohnya*. Retrieved from <https://money.kompas.com/https://money.kompas.com/read/2022/03/07/161845326/tenaga-kerja-pengertian-jenis-dan-contohnya?page=4>
- Thabroni, G. (2022, September 22). *Kepuasan Kerja: Pengertian, Faktor, Indikator, Manfaat & Teori Para Ahli*. Retrieved from <https://serupa.id/https://serupa.id/kepuasan-kerja-pengertian-faktor-indikator-manfaat-teori-para-ahli/>
- Wulandari, N. L. (2020). Pengaruh Self Esteem, Empowerment, dan Team Work Terhadap *Jurnal Widya Manajemen*, 1.