

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Sejarah Berdirinya Kritink Resto

Kritink Resto merupakan salah satu retoran yang berada di kota Kudus. Resto ini berawal dari angkringan yang didirikan oleh Bapak Erwin dan Bapak Novarianto pada tahun 2011 tepatnya di Ganesa. Pada tahun 2015 ekspansi dengan nama Kopi Kritink Premium (Coffee & Dine) yang terletak di Jln. Nuri No 302 Wergu wetan Kudus, dibawah pengelolaan oleh Bapak Erwin, Aditya serta Alfa yang bekerja sama untuk menjadikan Kopi Kritink Premium menjadi sebuah tempat tujuan utama orang-orang untuk mencari beranekaragam kopi dan tempat yang nyaman untuk bercengkramadengan keluarga maupun teman. Pada tahun 2017 pada bulan puasa Bapak Erwin dan Bapak Alfa keluar, kemudian diteruskan oleh Bapak Aditya E.N. Bapak Aditya memiliki konsep dan pemikiran yang lebih luas dan moderen menjadikan Kopi Kritink Premium lebih maju lagi dari sebelumnya dengan mengubah nama menjadi Kritink Resto yang bernuansa klasik. Bapak Aditya pemilik sekaligus pimpinan Kritink Resto saat ini 2019.⁷⁰

⁷⁰ Data Dokumentasi Kritink Resto pada tanggal 27 Oktober 2019

2. Profil Kritink Resto

a. Identitas Kritink Resto

- Instagram : Kritink Resto
- Facebook : Kritink Resto
- Email : Kopi.kritink@gmail.com

b. Lokasi Kritink Resto

Alamat : Jln. Nuri No 302 Kudus
RT/Rw :04/04
Desa Kelurahan : Wergu Kulon
kecamatan : Kudus
Kabupaten : Kudus⁷¹

3. Visi dan Misi Kriting Resto

Visi :

Menjadikan Kritink Resto sebagai tempat dan rasa untuk dikenang bagi para pelanggan, dengan memberikan pelayanan terbaik, produk yang berkualitas serta tempat yang nyaman bagi pelanggan, sehingga menjadikan restoran sebagai pilihan utama.

Misi :

- Kami berkomitmen membentuk tim yang solid yang dapat melayani secara profesional serta mempunyai etika bisnis yang baik.

⁷¹ Data Dokumentasi Kritink Resto pada tanggal 27 Oktober 2019

- Menjaga standarisasi dalam menyediakan makanan dan minuman segar, sehat, lezat, bervariasi dengan harga yang bersaing.
- Menciptakan suasana yang natural dan relax dengan fasilitas-fasilitas yang menunjang demi meningkatkan kenyamanan pelanggan.
- Kami berkeyakinan bahwa kepuasan pelanggan adalah kunci untuk keberhasilan Restoran dalam memperoleh keuntungan, mempertahankan keberadaan dan mencapai pertumbuhan.⁷²

4. Letak Geografis

Kitink Resto terletak di Jl. Nuri No.302, Wergu Kulon, Kec. Kota Kudus, Kabupaten Kudus, Provinsi Jawa Tengah 59318 RT 04/RW04 . Letak Kitink Resto ini dekat dengan lampu merah, depan kitink resto terdapat apotek 39 , sebelah barat berdekatan dengan widdo.⁷³

5. Kewajiban dan Larangan

Perihal ketentuan jam kerja di Kitink Resto para karyawan harus mentaati ketentuan jam kerja dan kedisiplinan. Ketentuan jam kerja pada karyawan Kitink Resto adalah sebagai berikut⁷⁴:

⁷² Data Dokumentasi Kitink Resto pada tanggal 27 Oktober 2019

⁷³ Data Dokumentasi Kitink Resto pada tanggal 27 Oktober 2019

⁷⁴ Data Dokumentasi Kitink Resto pada tanggal 27 Oktober 2019

a. Kewajiban

- 1) Diwajibkan mengenakan seragam sesuai dengan ketentuan yang sudah di tentukan oleh restoran
- 2) Diwajibkan bersikap sopan dan memberi salam kepada setiap penunjung kritink resto
- 3) Diwajibkan datang tepat waktu
- 4) Diwajibkan bersikap ramah kepada pengunjunga
- 5) Diwajibkan seluruh karyawan dapat mengontrol emosi
- 6) Diwajibkan membersihkan meja yang sudah dipakai
- 7) Diwajibkan mengikuti *briefing* setiap dilaksanakan

b. Larangan

- 1) Mengabaikan aturan standar berseragam
- 2) Mengabaikan standar penampilan
- 3) Terlambat masuk kerja
- 4) Tidak boleh menggunakan handphone di jam operasional
- 5) Tidak menyambut pengunjung atau pelanggan dengan ramah
- 6) Tidak menginformasikan biaya tambahan
- 7) Bersikap dan berkata-kata tidak sopan
- 8) Tidak langsung membersihkan meja yang sudah dipakai
- 9) Dilarang merokok di jam oprasional

10) Dilarang menjalin hubungan spesial terhadap sesame rekan kerja

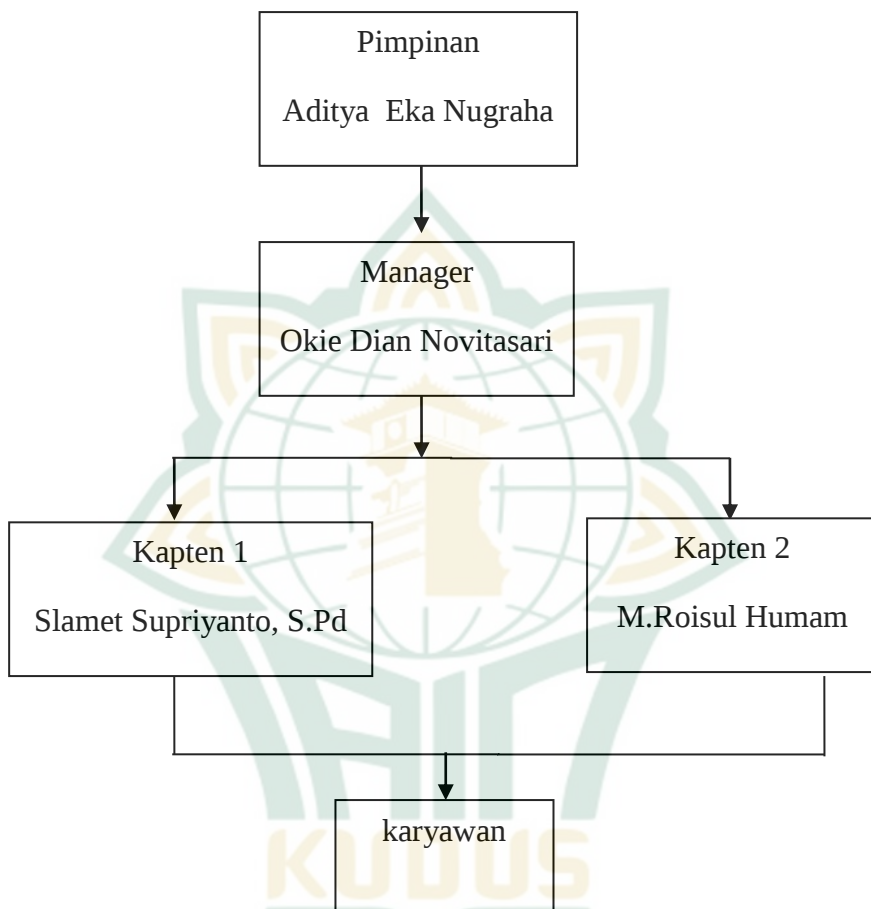
11) Berganti shift tanpa konfirmasi

6. Stuktur Organisasi

Struktur organisasi memegang peran penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Struktur organisasi tersebut mampu memberikan kejelasan mengenai batas wewenang serta tanggung jawab setiap bagian dalam organisasi atau perusahaan untuk melaksanakan pekerjaan agar mencapai tujuan organisasi secara maksimal. Adapun struktur di Kritink Resto dapat dilihat gambar berikut ini:



STRUKTUR ORGANISASI KRITINK RESTO KUDUS⁷⁵



7. Keadaan Karyawan

Karakter setiap karyawan dalam suatu organisasi tentu berbeda-beda. Hal ini dipengaruhi oleh beberapa hal termasuk diantaranya fisik dan psikis. Karakteristik karyawan ditinjau melalui perbedaan

⁷⁵Data Dokumentasi Kritink Resto pada tanggal 27 Oktober 2019

fisik meliputi bentuk tubuh, kesehatan, dan kemampuan panca indera. Sedangkan bila ditinjau melalui perbedaan psiki meliputi bakat, minat, kepribadian. Motivasi, dan edukasi.

Dari penjelasan tersebut karyawan yang sehat bisa digambarkan dengan keadaan dimana psikisnya dalam keadaan baik. Hal ini tentu terbanding terbalik dengan karyawan yang bermasalah. Karyawan bermasalah cenderung memiliki kekurangan dan tidak bisa menerima kekurangan tersebut sehingga mempengaruhi kinerja saat bekerja. Karyawan yang bermasalah dengan kedisiplinan bisa dikarenakan kurangnya penerimaan pada minat dalam bekerja hal ini menyebabkan timbulnya perilaku negatif yang mempengaruhi pekerjaannya, perilaku tersebut dijelaskan oleh Bapak Aditya Eka sebagai berikut:

“sejauh ini permasalahan terkait kedisiplinan meliputi bolos kerja, sering terlambat atau ada yang pulang lebih awal dan tidak mengenakan sragam.”⁷⁶

Dengan begitu dapat ditarik kesimpulan bahwa karakteristik karyawan yang bermasalah dengan kedisiplinan adalah

1. Tidak masuk tanpa ijin

⁷⁶ Aditya Eka Nugraha Wawancara Oleh Peneliti, 5 November 2019, Wawancara 1. Traskip.

2. Tidak tertib mengenai waktu pada saat masuk dan pulang kerja
3. Tidak mengenakan seragam

B. Temuan Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan gambaran secara mendalam mengenai peran bimbingan karir dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan. Proses penelitian yang dilakukan oleh peneliti untuk memperoleh data di kritink resto menggunakan tiga metode yaitu wawancara, observasi, dan dokumentasi. Deskripsi data penelitian yang dimaksud disini adalah pengungkapan data yang diperoleh dari hasil penelitian lapangan yang sesuai dengan masalah yang ada dipenelitian ini.

1. Data Pelaksanaan dan Peran Bimbingan Karir Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Karyawan di Kritink Resto Kudus.

Bimbingan karir dalam meningkatkan kedisiplinan merupakan salah satu kriteria yang dijadikan sebagai landasan atau dasar bagi kelancaran proses pembentukan, pemberdayaan dan pengembangan sumberdaya manusia. Disiplin diperlukan karena dapat memaksakan individu untuk mematuhi peraturan serta prosedur kerja yang telah ditentukan lebih dulu. Karena disiplin yang baik

mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya

Kedisiplinan bagi karyawan dalam pekerjaan sangat diperlukan karena kedisiplinan kerja merupakan salah satu faktor keberhasilan dalam bekerja. Begitu juga dengan halnya di Kritink Resto yang telah menetapkan adanya kewajiban dan larangan yang harus di patuhi agar tercapainya kedisiplinan kerja bagi karyawan.

Pelaksanaan bimbingan karir mengenai kedisiplinan tiga macam bimbingan, yang keseluruhannya memiliki kegiatan yang berbeda-beda tetapi maksud dan tujuannya sama. Bimbingan yang diberikan memiliki tahap-tahap sendiri berikut adalah tahap-tahapnya:

a. Tahapan pelaksanaan Bimbingan Karir

1) Bimbingan berkala

Mbak Okie menyampaikan dalam sesi wawancara, beliau berkata “Bahwa bimbingan berkala ini kita menyebutnya sebagai evaluasi, jadi nanti melibatkan pimpinan, manajer, dan kapten. Kenapa karyawan tidak mengikuti? Karena karyawan sudah dapat arahan pada saat briefing morning dari kapten. Kita laksanakan bimbingan berkala ini setiap dua bulan sekali atau tiga bulan sekali dek. Kita buka forum diskusi tentang keluhan-keluhan, apa yang harus di benahi dan apakah ada yang permasalahan yang belum

diselesaikan, kita juga memberi arahan-arahan dan juga motivasi kerja dari pimpinan langsung supaya lebih disiplin, tanggung jawab dan lebih baik lagi kedepannya untuk memajukan Kritik Resto ini dek.”⁷⁷

Tidak jauh berbeda dengan tahapan pada bimbingan lainnya, bimbingan berkala ini juga memiliki tahapan-tahapan. Menurut yang dituturkan oleh mbak Okie tahapan yang dilakukan yaitu:

a) Menetapkan materi

“Biasanya sebelum bimbingan di mulai karyawan dan pimpinan memilih topik yang akan di bahas dalam forum tersebut. Disini kita saling menyampaikan keluhan kesannya dan uneg-uneg untuk kemudian dicarikan solusinya.” Kemudian yang kedua yaitu

b) Menetapkan tujuan

“Bimbingan berkala merupakan wadah semua keluhan kesannya, dan uneg-uneg setiap anggota kritik resto. Baik itu pimpinan, manajer maupun karyawannya. Disini kita bersama untuk memecahkan masalah baik yang memerlukan tindakan langsung atau campur tangan langsung pimpinan.”

Dilanjutkan tahap selanjutnya yaitu:

⁷⁷ Okie Dian Novitasari Wawancara Oleh Peneliti, 5 November 2019, Wawancara 2, Traskip.

c) Melaksanakan kegiatan

“Setelah dua tahap dilaksanakan selanjutnya adalah pelaksanaan kegiatan. Mulanya kita menyampaikan topik yang telah disiapkan. Supaya kegiatan tidak meluas masalahnya maka tetap harus tertuju pada tujuan awal.”

2) Bimbingan Rutin (*briefing morning*)

Pada tahap ini kita menyebutnya “tempat berkumpul”

“jadi itu seperti tempat berkumpulnya semua karyawan pada saat pergantian shift untuk mendengarkan arahan-arahan dari kaptennya.”⁷⁸ briefing ini ada dua tahap yaitu tahap perencanaan, dilakukan dengan mempersiapkan materi yang akan disampaikan oleh asisten manajer kepada kapten dan karyawan dan tahap pelaksanaan, yaitu proses penyampain materi kepada para karyawan, ini dilakukan oleh kapten kepada karyawan.

3) Bimbingan Insidental

“Kalau tahap ini dilakukan ketika terjadi masalah pada karyawan, sehingga membutuhkan bimbingan dari pimpinan maupun manajer.

Kemudian, Bapak Slamet Supriyanto selaku kapten di Kritink Resto Kudus menuturkan

⁷⁸Okie Dian Novitasari Wawancara Oleh Peneliti, 5 November 2019, Wawancara 2, Traskip.

bahwa pelaksanaan bimbingan karir di kritink resto bertujuan agar karyawan mengetahui tugas-tugas serta dapat meningkatkan kedisiplina.

Sama halnya dengan penjelasan manager kritink resto, bahwa di kritink resto ada adanya bimbingan karir yaitu bimbingan berkala, bimbingan rutin dan bimbingan insidental kepada karyawan. Pimpinan, manager dan kapten sangat kompak dan bekerja sama untuk tetap mengontrol dan menjalankan prosedur agar tetap terjaga kedisiplinannya.

“ karyawan juga diberikan sugesti oleh pimpinan dan manager agar tetap percaya diri, disiplin, amanah dan bertanggung jawab” tutur bapak slamaet supriyanto⁷⁹

Sebagai karyawan di Kritink Resto, Ismail menyatakan bahwa telah mendapatkan bimbingan karir secara rutin dan bimbingan karir berkala, “kalo saya setuju sekali karena bimbingan karir sangat bermanfaat untuk diri saya dan karyawan yang lain sehingga kami bisa belajar lebih baik dan disiplin sehingga kepuasan pelanggan juga lebih meningkat”⁸⁰

Kritink Resto Kudus merupakan Restoran yang bernuansa klasik di Kudus yang menjadikan karyawan sebagai salah satu peran penting dalam suatu

⁷⁹Slamet Supriyanto Wawancara Oleh Peneliti, 6 November 2019, Wawancara 3, Traskip.

⁸⁰ Ismail Wawancara Oleh Peneliti, 6 November 2019, Wawancara 4, Traskip.

manajemen. Membangun suasana yang kondusif dan lingkungan yang nyaman menjadi salah satu cara untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan atau organisasi. Hal ini diwujudkan salah satunya dengan cara meningkatkan kedisiplinan setiap individu yang bekerja didalam organisasi tersebut dalam rangka meningkatkan kedisiplinan pada karyawan, Kritik Resto ini menyelenggarakan suatu layanan untuk menunjang tujuan tersebut, yaitu dengan diadakannya bimbingan karir.

Sebagaimana yang peneliti peroleh di lapangan berdasarkan wawancara dengan informan berkenaan dengan bimbingan karir, mbak Okie selaku managemengatakan

“bimbingan karir yang dilaksanakan untuk meningkatkan kedisiplinan pada karyawan itu seperti **bimbingan berkala**, bimbingan ini dilakukan dengan rentan waktu tertentu. Tujuannya sebagai evaluasi dari bimbingan yang dilakukan sebelumnya. Cara pelaksanaannya dengan berkumpulnya pimpinan, manajer, dan kapten di ruang rapat, ruang pertemuan atau di kantor. Disini kita melakukan diskusi dan sharing-sharing. Selain itu mbak okie juga mengatakan bahwa :

“Bimbingan berkala ini kita menyebutnya sebagai evaluasi yang dilakukan secara berkala jadi kita melakukannya setiap dua bulan sekali atau tiga bulan sekali”⁸¹

⁸¹ Okie Dian Novitasari Wawancara Oleh Peneliti, 5 November 2019, Wawancara 2. Traskip.

Selanjutnya ada juga **bimbingan rutin**, bimbingan ini berkaitan untuk membangun komunikasi atau motivasi para karyawan yang dilaksanakan setiap pergantian jam kerja dalam arti lain juga kita sebut kebriefing morning, jadi seperti pergantian jam kerja atau pergantian shift untuk mendengarkan arahan-arahan dari kaptenya. Dilakukan setiap satu minggu sekali setiap hari sabtu sore atau setiap hari saat pergantian shif ”⁸² Mulanya dengan mengumpulkan karyawan di halaman atau tempat yang sesuai untuk dilakukannya penyampian materi yang akan di sampaikan oleh kapten.

Selanjutnya ada juga **Bimbingan insidental**, bimbingan ini merupakan bimbingan yang diberikan saat ada masalah yang mendesak dan diperlukannya suatu penanganan khusus. Sehingga pelaksanaannya hanya dilakukan setelah masalah terjadi seperti kalau ada yang males kerjanya, ada yang bolos, sering terlambat, pulang lebih awal.”⁸³

Bimbingan ini sebelumnya dilakukan dengan masuknya laporan atau informasi dari kapten atau asisten manajer. Setelah pengumpulan data yang dilakukan itu cukup, maka karyawan yang bermasalah akan dihadirkan di

⁸² Okie Dian Novitasari Wawancara Oleh Peneliti, 5 November 2019, Wawancara 2. Traskip.

⁸³ Okie Dian Novitasari Wawancara Oleh Peneliti, 5 November 2019, Wawancara 2. Traskip

kantor. Proses pelaksanaannya meliputi penyampaian masalah yang dialami oleh karyawan, yang akan dilanjutkan dengan diskusi tentang masalah yang sedang di alami karyawan dan ditutup dengan pemberian solusi untuk mencegah terulangnya masalah pada waktu yang akan datang nantinya.

2. Data Evaluasi Bimbingan Karir Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Karyawan di Kritink Resto Kudus

Keberhasilan penyelenggaraan bimbingan karir di kritink resto kudus sangat berperan penting bagi para karyawan di kritink resto untuk mengatasi masalah yang secara sengaja maupun tidak disengaja. Sehingga dapat mengganggu dan menghambat pencapaian tujuan sesuai visi dan misi kritink resto kudus.

Masalah yang sering dihadapi di kritink resto kudus tidak hanya kedisiplinan saja melainkan ada masalah-masalah yang lain seperti contoh kurangnya tanggung jawab terhadap pekerjaan, misalnya tidak memberikan informasi atau briefing terhadap rekan kerja setelah *over shifting* selesai, akhirnya hal tersebut mengakibatkan miss komunikasi kepada karyawan yang lain. Kemudian, sikap yang kurang baik, misalnya mengabaikan *customer* ketika sedang melakukan pesanan, berbicara keras di hadapan *customer*. Lalu, menjalin hubungan spesial dengan rekan kerja, salah satu peraturan yang wajib di patuhi oleh

karyawan Kritik resto adalah tidak diperbolehkan menjalin hubungan asmara dengan rekan kerja, karena hal tersebut hanya akan mengganggu kualitas kinerja karyawan kritik resto dan dapat menimbulkan kesenjangan sosial.

Salah satu kasus yang pernah terjadi di kritik resto yaitu, menggunakan *handphone* disaat jam kerja. Kapten resto mendapati seorang karyawan menggunakan ponselnya di waktu jam kerja berlangsung. Hal ini sangat mengganggu profesionalitas kinerja karyawan resto. Akhirnya pihak kritik resto melakukan tindakan untuk mengevaluasi kasus ini dengan cara, pertama, kapten memberikan *briefing* atau teguran terhadap karyawan yang bersangkutan. Lalu, pihak kritik resto melakukan penyitaan *handphone* karyawan supaya lebih disiplin ketika jam kerja berlangsung. Namun karyawan tersebut tidak mengindahkan teguran dari kapten resto. Kedua, pimpinan mengadakan rapat pertemuan untuk merealisasikan bimbingan berkala terhadap karyawan yang sedang bermasalah. Cara ketiga, pimpinan kritik resto memanggil karyawan yang bersangkutan untuk di berikan bimbingan incidental secara *face to face* dan di lakukan didalam kantor. Kemudian solusi yang di berikan oleh pihak kritik resto untuk mengatasi masalah tersebut yaitu dengan menyediakan ruangan khusus untuk karyawan yang ingin mengecek *handphone* untuk mengetahui informasi dari keluarga atau saudara karyawan, pihak kritik resto juga memberikan

time limit kepada karyawan kurang lebih lima menit, hal ini untuk mengantisipasi agar karyawan tidak berlama-lama didalam ruangan khusus.

C. Pembahasan Hasil Penelitian

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kualitatif deskritis. Berikut ini analisis data dari penelitian yang telah dilakukan sebagai berikut ;

1. Pelaksanaan dan Peran Bimbingan Karir Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Karyawan di Kritink Resto Kudus

Usaha untuk mewujudkan “Menjadikan Kritink Resto sebagai tempat dan rasa untuk dikenang bagi para pelanggan, dengan memberikan pelayanan terbaik, produk yang berkualitas serta tempat yang nyaman bagi pelanggan, sehingga menjadikan restoran sebagai pilihan utama”sesuai dengan visiKritink Restomenunjukkan tentang sebuah niat yang sangat memprioritaskan kepuasan pelanggan.Sehingga menjadi tempat nongkrong favorit terlebih bagi masyarakat Kudus dan sekitarnya. Berkaitan dengan adanya hal tersebut menjadikan kritink resto menggalakkan adanya bimbingan karir yaitu sebuah proses yang membantu karyawan memahami keadaan dirinya dan

lingkungannya dalam dunia kerja.⁸⁴ Tentunya untuk ke arah yang lebih baik sehingga Restorannya terkenang dihati pelanggannya.

Sebagai sebuah prioritas dalam dunia kerja, bimbingan karir harus ditanamkan sejak awal masuk kerja dengan sebaik-baiknya. Bimbingan karir mampu memotivasi karyawan dan memberikan arahan bagaimana cara menghadapi dunia kerja di restoran tersebut.⁸⁵

Berdasarkan hasil penelitian di Kritink Resto, menunjukkan bahwa melaksanakan bimbingan karir dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan terlaksana sebagai berikut:

a. Bimbingan Rutin

Bimbingan rutin yang berlangsung di Kritink Resto terhadap karyawannya pada umumnya dilaksanakan hampir setiap pergantian jam kerja. Sebagaimana pernyataan dari Ayu Muflihul bimbingan rutin adalah bimbingan yang berkaitan untuk membangun motivasi para pekerja yang dilaksanakan setiap pergantian jam kerja atau dalam dunia kerja sering disebut istilah briefing morning.⁸⁶

⁸⁴Hatrono, *Bimbingan Karier*, (Jakarta : Prenadamedia Group, 2016), 139.

⁸⁵Anna Salahudi, *Bimbingan&konseling*, (Bandung: Pustaka Setia, 2010),13-14.

⁸⁶ Ayu Muflihul Ula, “Pelaksanaan Bimbingan Karir Dalam Meningkatkan Tanggung Jawab Karyawan Di PT Sejati Mandiri Multi Rajut” (*skripsi Fakultas Ushuludin dan Dakwa, Institut Agama Islam Negeri Suurakarta , 2018*).

Adapun tujuan pemimpin resto melaksanakan bimbingan ini adalah agar para karyawan selalu menginstropeksi dan membenahi apa yang menjadi kesalahannya dalam bekerja. Setiap saatnya berusaha untuk menuju kualitas pelayanan resto yang lebih baik. Selain itu juga akan bermanfaat pada proses pendewasaan karyawan, mengingat mereka kebanyakan adalah lulusan sekolah menengah atas atau tahap menuju dewasa. Dimana pada tahap ini seseorang berusaha menemukan jati diri yang sebenarnya. Hal ini sebagaimana yang diungkapkan oleh Munadir yang mengatakan bimbingan karir adalah proses membantu konseli dalam hal memahami dirinya, memahami lingkungannya khususnya lingkungan berupa dunia kerja, menentukan pilihan kerja dan akhirnya membantunya menyusun rencana untuk mewujudkan keputusan yang diambilnya.⁸⁷

Prayetno menuturkan bahwa pemberian bimbingan yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain akan bermanfaat pada proses pembentukan kepribadiannya. Tentunya hal ini akan sangat membantu karyawan menuju karakter disiplin. Apabila karakter disiplin pada seseorang

⁸⁷Hartono, *Bimbingan Karier*, (Jakarta : Prenadamedia Group, 2016),29.

kuat, maka tidak akan mudah terpengaruh oleh bujukan dan faktor-faktor yang datang dari luar dirinya. Dia akan senantiasa bertanggung jawab atas tugas yang telah dibebankan padanya.

Mbak Okie selaku manager mengatakan bahwa bimbingan berkala juga disebut sebagai breffing yang terdiri atas 2 tahap yaitu tahap perencanaan dan tahap pelaksanaan.⁸⁸ Tahapan tersebut tersebut menjadi letak kesuksesan restoran kedepan karena bimbingan ini adalah yang paling sering dilakukan oleh semua anggota resto.

b. Bimbingan Berkala

Bimbingan berkala yang dilaksanakan di Kritink Resto terhadap karyawannya adalah dua bulan sampai tiga bulan sekali. Bimbingan ini dilaksanakan secara berulang-ulang namun hanya waktu tertentu. Proses bimbingan berkala ini tidak dapat dilaksanakan secara instan atau cepat namun prosesnya agak lama. Tujuannya sebagai evaluasi dari bimbingan yang dilakukan sebelumnya. Cara pelaksanaannya dengan berkumpulnya pimpinan, manajer dan kapten di ruang rapat, ruang pertemuan atau di kantor.

c. Bimbingan Insidental

⁸⁸Okie Dian Novitasari Wawancara Oleh Peneliti, 5 November 2019, Wawancara 2. Traskip.

Bimbingan incidental yang berlangsung di Kritink Resto terhadap karyawannya pada umumnya dilaksanakan hanya pada saat ada masalah yang mendesak dan diperlukannya penanganan khusus.⁸⁹ Pada bimbingan ini terlebih dulu menerima laporan yang menyatakan adanya sebuah masalah yang muncul. Kemudian oleh pihak pembimbing memberikan penyelesaian yang dilakukan oleh pihak-pihak yang terkait dengan masalah tersebut. Setelah menemukan solusi atas masalah baru kemudian menjadi pelajaran agar suatu saat tidak terulang lagi. Setidaknya bisa diminimalisir agar tidak semakin parah. Bimbingan insidental harus dilaksanakan dengan sangat intens dan hati-hati agar permasalahan dapat diperoleh solusi terbaiknya dan tidak semakin melebar.

Dengan demikian menurut analisa peneliti, pelaksanaan bimbingan karir dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan di Kritink Resto Kudus terlihat dari antusias karyawan dalam bekerja dan mentaati peraturan. Dimana mereka banyak yang kurang memperhatikan apa yang harus dilaksanakan dan apa yang harus dihindari agar tetap bertahan di Kritink Resto. Semakin tidak peduli dengan aturan yang

⁸⁹ Okie Dian Novitasari Wawancara Oleh Peneliti, 5 November 2019, Wawancara 2. Traskip

berlaku maka mereka akan dikeluarkan dari restoran tersebut.

2. Evaluasi Bimbingan Karir Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Karyawan di Kritink Resto Kudus

Sebagai pemimpin resto akan senantiasa bertanggung jawab dan adil terhadap anggotanya, selain itu juga diharapkan memiliki jiwa sosial yang tinggi. Selain itu juga diharapkan bisa menjadi teladan yang mampu memotivasi semua anggotanya agar senantiasa berlaku disiplin dan bertanggung jawab.

Evaluasi adalah kegiatan atau aktivitas untuk menilai sesuatu secara terencana, sistematis, serta juga terarah dengan berdasarkan tujuan yang jelas. Dengan adanya evaluasi bertujuan untuk mengetahui seberapa baik tingkat penguasaan seseorang terhadap kompetensi yang sudah ditetapkan.

Evaluasi terhadap kinerja karyawan sangat diperlukan untuk memaksimalkan lingkungan resto agar tetap stabil dan harapannya bisa lebih meningkatkan grafik pelanggan. Maka dari sini pemimpin resto juga memiliki tugas untuk memberi masukan yang bisa mendukung semua anggota agar mereka senantiasa bekerja dengan setulus hati tanpa ada iri. Sehingga apabila hal tersebut bisa terwujud maka kekompakan akan terbentuk indah karena mereka memiliki kualitas baik dalam bekerja.

Berkaitan dengan hal tersebut, pemimpin resto akan melakukan upaya-upaya untuk memotivasi para anggotanya agar melakukan pekerjaannya dengan baik. terlebih dalam hal sikap disiplinnya. Dengan adanya evaluasi kepada karyawan maka bisa diketahui tingkat efisiensi serta efektifitas sumber daya lainnya dalam melakukan suatu kegiatan. Sebagaimana ungkapan dari Arthur J. Jones, bimbingan sebagai pertolongan yang diberikan oleh seseorang kepada orang lain untuk membantu penyesuaian diri dan pemecahan problem-problem.⁹⁰ Oleh karena itu melakukan evaluasi akan mendorong para karyawannya untuk melakukan usaha yang maksimal untuk mencapai tujuan, visi dan misi Kritik Resto.

Teknik evaluasi yang dilakukan oleh pihak kritik resto ialah dengan teknik wawancara. Disini, atasan kritik resto melakukan tanya jawab kepada kapten dan semua karyawan terkait permasalahan yang dihadapi, hal ini sangat membantu pihak kritik resto untuk memperoleh informasi dan berpartisipasi dalam mengidentifikasi masalah, sehingga memudahkan untuk menginvestigasi lebih lanjut.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dengan adanya evaluasi kinerja karyawan kritik resto

⁹⁰Musnamar dan Thohari, *Dasar-Dasar Konseptual Bimbingan Dan Konseling Islam*, (Yogyakarta : UII Press, 1992), 4.

sangat membantu kesulitan yang dialami para karyawan, dapat memperbaiki kekurangan yang ada yang mana hal itu dapat dijadikan sebagai acuan didalam mengambil keputusan di masa mendatang. Terlebih oleh pemimpin resto yang memotivasi dan memberi evaluasi agar para karyawan mampu membangkitkan kinerjanya, dan berusaha untuk selalu disiplin sehingga tujuan, visi dan misi Kritik Resto bisa tercapai.

