

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pentingnya Sumber Daya Manusia dalam suatu organisasi menuntut setiap organisasi mendapatkan pegawai yang berkualitas dan produktif untuk menjalankan organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan. Sumber Daya Manusia yang berbasis kompetensi dapat meningkatkan kapasitas dan membangun fondasi perusahaan karena apabila orang-orang yang bekerja dalam organisasi memiliki kompetensi yang tepat sesuai dengan tuntutan pekerjaannya, maka dia akan mampu baik dari segi pengetahuan, keterampilan maupun mental serta karakter produktifnya. Pengembangan SDM dilakukan agar dapat memberikan hasil yang sesuai dengan tujuan dan sasaran organisasi dengan standar kinerja yang telah ditetapkan.

Kompetensi yang dimiliki karyawan secara individual harus mampu mendukung pelaksana strategi organisasi dan mampu mendukung setiap perubahan yang dilakukan manajemen, dengan kata lain kompetensi yang dimiliki individual dapat mendukung sistem kerja berdasarkan tim. Penentuan tingkat kompetensi yang berbasis SDM dibutuhkan agar dapat mengetahui tingkat kinerja yang diharapkan untuk kategori baik atau rata-rata. Penentuan kompetensi yang dibutuhkan tentunya akan dapat dijadikan sebagai dasar bagi evaluasi kinerja karyawan.

Kegiatan pelatihan diharapkan mampu meningkatkan keterampilan karyawan, yang akhirnya akan berpengaruh terhadap hasil kerja dan prestasi kerja

karyawan. Oleh karena itu peran pelatihan menjadi semakin penting dalam rangka meningkatkan sumber daya produktif, kreatif, inovatif, dan *professional*. Oleh karena itu banyak perusahaan selalu berusaha untuk meningkatkan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan dengan memberi kesempatan untuk mengikuti pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan.

Pelatihan tidak hanya diperlukan sebagai formalitas kegiatan perusahaan saja, akan tetapi sekaligus untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan. Para karyawan juga dapat belajar untuk mengerjakan sesuatu dengan benar-benar dan tepat. Pelatihan juga dapat memperkecil atau meninggalkan kesalahan-kesalahan yang pernah dilakukan karyawan sehingga mengurangi penurunan prestasi kerja pada masa yang akan datang.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan adalah salah satu fenomena yang menarik untuk diteliti sebab hal ini menentukan kesuksesan perusahaan dan tentunya ada berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja kerja karyawan seperti pelatihan kerja dan motivasi dalam menjalankan tugasnya. Kinerja menjadi suatu masalah yang sering kali umum dibicarakan. Kinerja karyawan sangat dibutuhkan perusahaan dalam mewujudkan tujuan perusahaan, baik jangka pendek maupun jangka panjang.

Waroeng *Steak And Shake* atau dikenal dengan nama WS adalah salah satu usaha dagang pribadi yang didirikan oleh pasangan suami-istri yaitu Bapak Jody Broto Suseno dan Ibu Siti Hariyani. Rumah makan ini dibuka pertama kali di Kota

Yogyakarta pada tanggal 4 September 2000. Rumah makan WS pada awalnya memiliki 5 cabang dan terus berkembang ke kota-kota lainnya. Seiring perkembangan usahanya yang positif, sehingga saat ini Rumah makan tersebut tercatat memiliki 96 cabang yang tersebar di seluruh kota-kota besar di Indonesia, termasuk di Jl. Raya Barat No. 776, Kel. Padasuka, Kec. Cimahi Tengah, Kota Cimahi, Jawa Barat 40526.

Pesaing produk dari Waroeng *Steak And Shake* antara lain *Steak Amuba*, *Justus Steak House*, *Karnivor* dan lain sebagainya. Waroeng *Steak And Shake* memiliki market tersendiri yang tidak akan tergantikan meski tempat makan *Steak* lain bermunculan dengan segmen lain dan karakter yang serupa. Dikarenakan nama Waroeng sebagai nama tempat yang mereka dirikan bukan restoran atau kafe yang tampak mewah. Hal ini dimaksudkan agar dapat menarik minat mahasiswa. Mereka juga tak segan memasang daftar harga di depan Waroeng *Steak And Shake* agar calon pembeli dapat mengetahui harga menu mereka yang murah.

Berdasarkan hasil pengamatan yang peneliti lakukan pada Waroeng *Steak And Shake* ditemukan beberapa permasalahan mengenai kinerja karyawan yang dinilai belum maksimal. Hal ini meliputi indikator sebagai berikut:

1. Pekerjaan Karyawan yang Efisiensi

Efisien dapat diartikan sebagai cara untuk mencapai tujuan yang maksimal (cepat dan tepat) serta sesuai keinginan, dengan meminimalkan sumber daya yang dikeluarkan. Tidak sesuai target yang sudah ditetapkan. Sebagaimana tersaji pada tabel berikut ini:

Tabel 1. 1 Permasalahan pada efisiensi karyawan tahun 2022-2023

| Bulan | Uraian | Target | Realisasi |
|---------------|---|--|--|
| Desember 2022 | Pelayanan yang lambat | 10 menit | 15-17 menit |
| Januari 2022 | Tidak tepatnya waktu dalam penyajian makanan kepada pengunjung | 10 menit | 30 menit |
| Februari 2023 | Kurang kerja sama karyawan di bagian dapur dan bagian kasir maupun <i>waiter/waitress</i> | Setiap karyawan mengerjakan pekerjaan sesuai tanggung jawabnya | Karyawan sering membantu karyawan lain, karna itu bisa disebut kinerja karyawan tidak maksimal dalam mengerjakan pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawabnya. |

Sumber : Manajer *outlet*, 2023

2. Inisiatif

Kurangnya inisiatif kerja dan kurangnya rasa tanggung jawab pada individu karyawan. Inisiatif merupakan sikap kita untuk mengekspresikan pemikiran, perkataan, dan tindakan yang dilakukan secara bijaksana yang tujuannya untuk mendapatkan hasil yang terbaik. Kemampuan inisiatif adalah melakukan suatu pekerjaan tanpa harus diberi tahu terlebih dahulu tentang apa yang harus dilakukan. Sikap inisiatif merupakan dasar dari kualitas karakter karyawan.

Contohnya terjadi peningkatan pelayanan *online*, ketika order masuk tidak langsung ditangani karena karyawan menunggu *driver* ojek *online* datang,

sehingga terjadi penumpukan pesanan sedangkan tempat tunggu yang sempit dan parkir berbayar.

Permasalahan tersebut diduga disebabkan karena :

- 1) Tujuan pelatihan untuk memperbaiki keterampilan kurang maksimal karena dilakukan oleh karyawan lama dan atasan.

Contoh : Perusahaan bukan mendatangkan pelatih profesional tetapi dengan menggunakan jasa atasan dan pegawai lama untuk melatih karyawan baru.

- 2) Materi pelatihan yang diberikan hanya berorientasi pada *hard skill* dalam pengolahan memasak dan kurang diberikan materi mengenai *soft skill*.

Contoh: Perusahaan hanya melatih karyawan mengenai standar operasional prosedur saja tidak dengan materi *soft skill* seperti melatih kerja sama antar karyawan, inisiatif karyawan dalam bekerja, kreatif, dan kedisiplinan.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan, dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran umum Waroeng *Steak And Shake*?
2. Bagaimana pelaksanaan pelatihan kerja di Waroeng *Steak And Shake*?
3. Bagaimana kondisi kinerja karyawan Waroeng *Steak And Shake*?
4. Seberapa besar pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan?
5. Apa hambatan-hambatan dan upaya untuk mengatasi hambatan tersebut?

1.3 Tujuan Penelitian

Dalam mencapai tujuan dan sasaran perusahaan, pemimpin harus dapat menguasai atau mempengaruhi serta memotivasi orang lain. Maka dari itu tujuan dari penelitian ini adalah untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam menempuh ujian sidang akhir sarjana di Universitas Pasundan. Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Mengetahui gambaran umum Waroeng *Steak And Shake*
2. Mengetahui pelaksanaan pelatihan kerja pada Waroeng *Steak And Shake*
3. Mengetahui kondisi kinerja karyawan pada Waroeng *Steak And Shake*
4. Mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada Waroeng *Steak And Shake*
5. Mengetahui hambatan-hambatan pelatihan kerja pada Waroeng *Steak And Shake*
6. Mengetahui upaya-upaya mengatasi hambatan pelatihan kerja pada Waroeng *Steak And Shake*

1.4 Kegunaan Penelitian

Hasil-hasil dari penelitian ini terdiri dari kegunaan teoritis yang berdasarkan pertimbangan konstektual dan konseptual serta kegunaan praktis untuk perbaikan lembaga yang bersangkutan. Kegunaan penelitian ini dijelaskan sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Hasil-hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan kajian ilmu dan referensi yang berguna bagi pengembangan Ilmu Administrasi Bisnis,

khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia mengenai pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Secara Praktis

a. Bagi peneliti

Penelitian ini sangat berguna untuk menambah wawasan dan pengetahuan serta pengalaman baik dalam teori maupun praktik di bidang penelitian ilmiah, khususnya dalam kajian Ilmu Administrasi Bisnis.

b. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai pemecahan masalah yang berhubungan dengan lingkungan kerja yang sejalan untuk dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.

c. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi pihak lain yang ingin mengetahui lebih lanjut tentang pelatihan kerja dan kinerja karyawan.

1.5 Lokasi dan Lamanya Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan pada Waroeng *Steak And Shake* yang berlokasi di Jl. Raya Barat No. 776, Kel. Padasuka, Kec. Cimahi Tengah, Kota Cimahi, Jawa Barat 40526.

2. Lamanya Penelitian

Lamanya penelitian ini dilakukan sejak tanggal dikeluarkannya izin penelitian dalam kurun waktu kurang lebih 6 bulan, yakni bulan Januari sampai dengan Juni 2023.

