

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perkembangan perekonomian dan dunia usaha di Indonesia yang semakin pesat telah meningkatkan aktivitas bisnis di berbagai sektor industri. Kemajuan teknologi, perubahan pola konsumsi masyarakat, dan pertumbuhan ekonomi menciptakan peluang sekaligus tantangan bagi organisasi dalam mempertahankan daya saing. Dalam kondisi tersebut, keberhasilan organisasi tidak hanya ditentukan oleh modal, teknologi, dan strategi bisnis, tetapi juga oleh kualitas sumber daya manusia sebagai aset penting yang berperan dalam menciptakan produktivitas, inovasi, dan keunggulan kompetitif. Oleh karena itu, organisasi perlu mengelola sumber daya manusia secara efektif untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Salah satu daerah yang mengalami perkembangan ekonomi dan bisnis yang cukup pesat adalah Kota Bandung. Kota Bandung memiliki berbagai potensi yang mampu mendorong pertumbuhan ekonomi daerah, mulai dari sektor pendidikan, pariwisata, perdagangan, hingga ekonomi kreatif. Beragam potensi tersebut menjadikan Kota Bandung sebagai salah satu pusat aktivitas ekonomi di Provinsi Jawa Barat.

Kota Bandung sebelumnya lebih dikenal sebagai kota wisata alam dan budaya, tetapi saat ini telah berkembang menjadi salah satu destinasi wisata belanja dan kuliner yang menarik wisatawan serta pendatang dari berbagai daerah. Tingginya jumlah mahasiswa, pekerja, dan wisatawan yang datang ke Kota Bandung mendorong meningkatnya permintaan terhadap produk makanan dan minuman

(*food and beverage*), sehingga memberikan peluang yang besar bagi perkembangan usaha kuliner di Kota Bandung.

Kuliner menjadi salah satu bidang usaha yang berkembang pesat karena tingginya kebutuhan masyarakat terhadap makanan dan minuman. Kondisi tersebut mendorong munculnya berbagai konsep usaha kuliner yang inovatif untuk memenuhi kebutuhan konsumen yang semakin beragam. Salah satu bentuk usaha kuliner yang saat ini banyak berkembang di Kota Bandung adalah bisnis street food. Kehadiran street food yang menawarkan kemudahan akses, variasi produk, serta harga yang relatif terjangkau menjadikannya diminati oleh berbagai kalangan masyarakat. Hal ini membuka peluang bagi para pelaku usaha untuk turut bersaing dalam menarik dan mempertahankan konsumen.

Perkembangan aktivitas bisnis tersebut turut memberikan kontribusi terhadap pertumbuhan ekonomi daerah. Salah satu yang dapat digunakan untuk melihat kontribusi berbagai sektor usaha terhadap perekonomian daerah adalah Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) Atas Dasar Harga Berlaku menurut lapangan usaha. Berikut peneliti tampilkan data mengenai informasi PDRB dari 16 lapangan usaha di Kota Bandung sebagai berikut.

Tabel 1. 1
Produk Domestik Regional Bruto Atas Dasar Harga Berlaku Tahun 2023-2025 di Kota Bandung (miliar rupiah)

Lapangan Usaha	Tahun			Pertumbuhan 2023-2025
	PDRB 2023	PDRB 2024	PDRB 2025	
Pertanian, Kehutanan, dan Perikanan	308,98	346,02	363,73	17,72%

Pertambangan dan Penggalian	-	-	-	-
Industri Pengolahan	65.798,01	68.024,87	69.812,65	6,10%
Pengadaan Listrik dan Gas	303,45	307,03	320,90	5,75%
Pengadaan Air, Pengelolaan Sampah, Limbah, dan Daur Ulang	645,81	751,97	723,10	19,71%
Konstruksi	28.926,83	28.708,28	31.738,74	9,72%
Perdagangan Besar dan Eceran	88.962,83	97.874,57	105.319,41	18,39%
Transportasi dan Pergudangan	28.253,78	29.572,54	34.622,68	22,54%
Penyediaan Akomodasi dan Makanan dan Minuman	16.593,61	17.885,09	20.519,01	23,65%
Informasi dan Komunikasi	51.607,61	52.383,59	56.639,07	9,75%
Jasa Keuangan dan Asuransi	21.350,20	21.949,95	23.459,07	9,88%
Real Estat	4.222,43	4.408,25	4.818,64	14,12%
Jasa Perusahaan	3.335,71	3.509,98	3.963,47	18,82%
Administrasi Pemerintahan, Pertahanan, dan Jaminan Sosial Wajib	7.881,72	8.551,29	9.586,46	21,63%
Jasa Pendidikan	14.523,74	16.328,83	17.668,45	21,65%
Jasa Kesehatan dan Kegiatan Sosial	4.608,72	5.252,74	5.787,65	25,58%
Jasa Lainnya	13.950,99	15.990,62	18.572,69	33,16%
Total	351.284,45	371.845,62	403.970,71	15,0%

Sumber: Badan Pusat Statistik (2026)

Berdasarkan tabel 1.1, diketahui bahwa Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) Kota Bandung mengalami peningkatan dari tahun 2023 hingga 2025. Salah satu sektor yang menunjukkan pertumbuhan cukup tinggi adalah sektor penyediaan akomodasi dan makanan minuman, yang meningkat dari Rp16.593,61 miliar pada tahun 2023 menjadi Rp20.519,01 miliar pada tahun 2025 dengan tingkat pertumbuhan sebesar 23,65%. Pertumbuhan tersebut menunjukkan bahwa sektor makanan dan minuman memiliki kontribusi yang semakin besar terhadap perekonomian Kota Bandung.

Tingginya pertumbuhan sektor penyediaan akomodasi dan makanan minuman mencerminkan meningkatnya permintaan masyarakat terhadap produk dan layanan kuliner. Kondisi ini didorong oleh perubahan gaya hidup masyarakat, perkembangan pariwisata, serta meningkatnya jumlah penduduk pendatang yang menjadikan Kota Bandung sebagai salah satu pusat aktivitas ekonomi di Jawa Barat. Dengan demikian, sektor kuliner menjadi salah satu sektor usaha yang memiliki potensi besar untuk terus berkembang.

Perkembangan sektor kuliner tersebut juga membuka peluang bagi munculnya berbagai jenis usaha makanan dan minuman, mulai dari usaha mikro hingga usaha berskala besar. Semakin tingginya permintaan pasar menyebabkan jumlah pelaku usaha kuliner terus bertambah setiap tahunnya. Kondisi ini menunjukkan bahwa sektor kuliner memiliki peran penting dalam mendorong pertumbuhan ekonomi daerah dan menciptakan lapangan kerja. Namun, meningkatnya jumlah pelaku usaha juga menyebabkan persaingan dalam industri kuliner semakin ketat. Oleh karena itu, untuk melihat perkembangan usaha yang

bergerak di berbagai bidang, khususnya sektor kuliner, peneliti menyajikan data jumlah usaha mikro berdasarkan jenis usaha di Kota Bandung pada tabel 1.2.

Tabel 1. 2
Jumlah Usaha Mikro Berdasarkan Jenis Usaha di Kota Bandung Tahun 2023-2025

Jenis Usaha	2023	2024	2025
Fashion	1.516	1.670	1.815
Handcraft	664	702	729
Jasa	991	1.063	1.124
Kuliner	4.024	4.763	5.535
Lainnya	806	857	911
Perdagangan	1.685	1.861	1.960

Sumber: Open Data Kota Bandung

Berdasarkan tabel 1.2, bahwa jumlah usaha mikro di Kota Bandung mengalami peningkatan pada seluruh jenis usaha selama periode 2023 hingga 2025. Dari berbagai jenis usaha yang ada, sektor kuliner merupakan sektor dengan jumlah usaha terbanyak dan menunjukkan pertumbuhan yang paling signifikan. Jumlah usaha kuliner meningkat dari 4.024 unit pada tahun 2023 menjadi 5.535 unit pada tahun 2025. Hal tersebut menunjukkan bahwa sektor kuliner menjadi salah satu bidang usaha yang paling diminati oleh masyarakat Kota Bandung.

Salah satu bentuk usaha kuliner yang mengalami perkembangan cukup pesat di Kota Bandung adalah usaha street food. Konsep usaha ini banyak diminati karena menawarkan produk yang praktis, mudah dijangkau, serta memiliki harga yang relatif terjangkau bagi berbagai kalangan masyarakat. Meningkatnya minat masyarakat terhadap produk street food turut mendorong bertambahnya jumlah pelaku usaha pada segmen tersebut di Kota Bandung. Untuk mengetahui gambaran perkembangan jenis usaha kuliner yang ada di Kota Bandung, peneliti menampilkan data pelaku usaha kuliner pada tabel 1.3.

Tabel 1. 3
Pelaku Jenis Usaha Kuliner Kota Bandung Tahun 2024

Pelaku Jenis Usaha Kuliner	2024
Rumah Makan	645
Restoran	636
Kafe	231
<i>Street Food</i>	12.091

Sumber: Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung

Berdasarkan tabel 1.3 *street food* atau pedagang kaki lima (PKL) kuliner menjadi jenis usaha kuliner dengan jumlah paling banyak di Kota Bandung, yaitu sebanyak 12.091 pelaku usaha. Dominasi jumlah usaha *street food* tersebut menunjukkan tingginya tingkat persaingan dalam industri kuliner Kota Bandung.

Street food merupakan salah satu sektor kuliner yang berkembang pesat di Kota Bandung. Tingginya jumlah pedagang kuliner kaki lima menunjukkan bahwa masyarakat memiliki minat yang besar terhadap makanan yang praktis, mudah dijangkau, dan memiliki harga yang relatif terjangkau. Perkembangan *street food* juga mendorong munculnya berbagai inovasi kuliner, termasuk kuliner internasional yang dikemas dalam konsep yang lebih sederhana dan ekonomis. Salah satu jenis kuliner internasional yang mengalami perkembangan di Kota Bandung adalah *Japanese street food*, yang menawarkan berbagai menu khas Jepang dengan harga yang lebih terjangkau dibandingkan restoran Jepang pada umumnya.

Salah satu usaha yang bergerak di bidang Japanese street food di Kota Bandung adalah Shinimari *Japanese Streetfood*. Perusahaan ini hadir sebagai usaha kuliner yang mengusung konsep street food Jepang dengan cita rasa premium yang setara dengan restoran berbintang, namun tetap ditawarkan dengan harga yang lebih

terjangkau. Shinimari *Japanese Streetfood* berfokus pada penyajian berbagai menu *comfort food* khas Jepang yang telah disesuaikan dengan selera masyarakat Indonesia. Sejak berdiri pada tahun 2022, Shinimari *Japanese Streetfood* terus berupaya mengembangkan usahanya di tengah persaingan industri kuliner yang semakin kompetitif. Usaha ini didirikan oleh Hanzel Christheo Pranadjaja sebagai Founder, dengan Zaydan Nabel Muhammad yang menjabat sebagai *Chief Executive Officer* (CEO) pada perusahaan induknya, yaitu PT Shini Mari Makanan.

Persaingan usaha kuliner yang semakin ketat menuntut Shinimari *Japanese Streetfood* untuk mampu mempertahankan dan meningkatkan daya saingnya. Kualitas pelayanan yang baik menjadi salah satu faktor penting dalam membentuk kepuasan pelanggan serta menciptakan citra positif perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan berbagai aspek yang dapat memengaruhi kualitas pelayanan, salah satunya adalah kinerja karyawan. Untuk melihat posisi Shinimari *Japanese Streetfood* dibandingkan dengan beberapa usaha *Japanese food* lainnya di Kota Bandung, peneliti menyajikan data perbandingan popularitas usaha pada tabel 1.4.

Tabel 1. 4
Rating dan Ulasan Usaha *Japanese Food* di Kota Bandung Tahun 2026

Nama Usaha Japanese Food	Rating	Ulasan
Mr. REY Takoyaki Japanese Street Food	5.0	Pelayanan ramah, pelayanan baik, pelayanan keren dan bagus
OKINAWA Sushi Bandung	4.9	Pelayanan baik, staff ramah, pelayanan cepat, pelayanan bagus
Katsunyaka	4.9	Staff dan pelayanan ramah, pelayanan baik, pelayanan cepat, pelayanan cepat tanggap

Nama Usaha Japanese Food	Rating	Ulasan
NICHI Izakaya	4.9	Staff dan pelayanan baik, ramah, pelayanan bagus, pelayanan cepat
Shinimari <i>Japanese Streetfood</i>	4.8	Pelayanan lambat, <i>waiting list</i> , pelayanan tidak ramah, pelayanan kurang baik

Sumber: Google Review, Diolah Tahun 2026

Berdasarkan tabel 1.4, Shinimari *Japanese Streetfood* memiliki rating yang lebih rendah dibandingkan beberapa usaha Japanese food lainnya di Kota Bandung. Beberapa ulasan pelanggan menunjukkan adanya keluhan terkait pelayanan yang lambat, kurang ramah, serta *waiting list* yang cukup lama. Kondisi tersebut mengindikasikan adanya permasalahan yang berkaitan dengan kinerja karyawan dalam memberikan pelayanan kepada pelanggan.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan organisasi. Kinerja yang baik akan memberikan dampak positif terhadap efektivitas operasional perusahaan, kualitas pelayanan, serta pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya, apabila kinerja karyawan belum optimal maka akan berdampak pada menurunnya produktivitas kerja, meningkatnya kesalahan kerja, serta menurunnya kualitas pelayanan yang diberikan kepada pelanggan.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam keberlangsungan usaha kuliner karena sebagian besar aktivitas operasional bergantung pada kemampuan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Karyawan tidak hanya bertanggung jawab dalam proses produksi dan pelayanan,

tetapi juga berperan dalam menjaga kualitas produk serta menciptakan pengalaman positif bagi pelanggan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memastikan bahwa setiap karyawan memiliki kemampuan dan karakteristik yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang dijalankan.

Shinimari Japanese Streetfood sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia dalam menjalankan kegiatan operasional, terutama dalam memberikan pelayanan kepada pelanggan, menyajikan makanan secara tepat waktu, menjaga kualitas produk, dan membangun kerja sama tim. Setiap karyawan memiliki peran yang saling berkaitan sehingga kinerja individu dapat memengaruhi kelancaran kegiatan operasional secara keseluruhan. Tingginya tuntutan operasional menjadikan kinerja karyawan sebagai faktor penting dalam mendukung kualitas pelayanan, kepuasan pelanggan, serta pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, *Shinimari Japanese Streetfood* perlu memastikan bahwa setiap karyawan mampu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar dan tanggung jawab yang telah ditetapkan.

Shinimari Japanese Streetfood menjaga kualitas sumber daya manusia melalui penilaian kinerja karyawan dengan menggunakan pendekatan indikator sederhana berupa kesesuaian nilai individu (*right people*) dan kesesuaian kompetensi dengan posisi kerja (*right seat*). Pendekatan tersebut digunakan untuk memastikan bahwa setiap karyawan menempati posisi yang sesuai dengan kemampuan, kompetensi, dan karakteristik yang dimiliki sehingga mampu memberikan kontribusi yang optimal bagi perusahaan. Hasil penilaian kinerja karyawan pada *Shinimari Japanese Streetfood* dapat dilihat pada tabel 1.5.

Tabel 1. 5
Indikator Penilaian Kinerja Karyawan

No	Jabatan	<i>Right People</i>	<i>Right Seat</i>	Keterangan
1	Supervisor Area	Sesuai	Belum Sesuai	Nilai sesuai, kompetensi belum optimal
2	Head Marketing	Sesuai	Sesuai	Nilai dan kompetensi sudah sesuai
3	Cashier 1	Belum Sesuai	Sesuai	Kompetensi sesuai, nilai belum sesuai
4	Cashier 2	Belum Sesuai	Belum Sesuai	Nilai dan kompetensi belum sesuai

Sumber: Shinimari *Japanese Streetfood*

Keterangan:

Right People : Kesesuaian karyawan dengan *core values* Perusahaan

Right Seat : Kesesuaian kompetensi (*soft skill & hard skill*) dengan posisi kerja

Berdasarkan tabel 1.5, diketahui bahwa masih terdapat beberapa karyawan yang belum memenuhi kesesuaian antara karakteristik individu dengan posisi pekerjaan yang ditempati. Dari empat jabatan yang dievaluasi, hanya Head Marketing yang telah memenuhi aspek *right people* dan *right seat* secara bersamaan. Sementara itu, Supervisor Area, Cashier 1, dan Cashier 2 masih menunjukkan adanya ketidaksesuaian pada salah satu maupun kedua aspek penilaian. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat ruang untuk meningkatkan kesesuaian antara karakteristik, kompetensi, dan posisi pekerjaan karyawan.

Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang makanan dan minuman (*food & beverage*), Shinimari *Japanese Streetfood* juga perlu memperhatikan standar

Tabel 1. 6
Hasil Kuesioner Pra-Survei Kinerja Karyawan di Shinimari *Japanese Streetfood*

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Total	Rata-rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
Kinerja Karyawan	Kualitas	9	10	8	2	3	116	3,62
	Kuantitas	5	10	10	5	2	107	3,34
	Tanggung Jawab	8	5	10	4	5	103	3,21
	Kerjasama	9	6	8	6	3	108	3,37
	Inisiatif	7	10	7	5	3	109	3,40
Skor Rata-rata Kinerja Karyawan								3,38
Jumlah Skor = Nilai x Frekuensi								
Rata-rata = Jumlah Skor : Jumlah Responden (32)								

Skor Rata-rata = Total Rata-rata : Jumlah Pertanyaan

Sumber: Hasil data pra survei diolah peneliti, (2026)

Berdasarkan tabel 1.6 menunjukkan bahwa hasil kuesioner pra-survei penelitian mengenai kinerja karyawan diperoleh nilai skor rata-rata sebesar 3,38 yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum sepenuhnya optimal. Kondisi ini mengindikasikan bahwa masih terdapat beberapa aspek pekerjaan yang belum terlaksana sesuai dengan harapan perusahaan, baik dari segi kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerja sama, maupun inisiatif karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.

Berdasarkan teori Gibson et.al, menyebutkan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah *Knowledge Sharing*, kompetensi, lingkungan kerja, kompensasi, budaya organisasi, stres kerja, dan motivasi kerja. Peneliti melakukan penelitian pendahuluan kembali. Berikut hasil penelitian pendahuluan faktor-faktor yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan Shinimari *Japanese Streetfood*. Data yang didapatkan peneliti adalah sebagai berikut.

Tabel 1. 7
Faktor yang diduga Mempengaruhi Kinerja Karyawan Shinimari *Japanese Streetfood*

Variabel	Dimensi	Jawaban					Total	Rata-rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
<i>Knowledge Sharing</i>	Knowledge Donating	8	9	7	4	4	109	3,40
	Knowledge Collecting	5	8	9	6	3	99	3,09
Skor Rata-rata <i>Knowledge Sharing</i>								3,24
Kompetensi	Pengetahuan (Knowledge)	8	9	12	0	3	115	3,59

Variabel	Dimensi	Jawaban					Total	Rata-rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
	Pemahaman (Understanding)	10	7	12	1	2	118	3,68
	Nilai (Value)	6	8	10	5	3	105	3,28
	Kemampuan (Skill)	7	10	11	2	2	114	3,56
	Sikap (Attitude)	8	12	10	0	2	120	3,75
	Minat (Interest)	11	8	7	4	2	118	3,68
Skor Rata-rata Kompetensi								3,59
Lingkungan Kerja	Lingkungan Kerja Fisik	11	13	5	1	2	126	3,93
	Lingkungan Kerja Non Fisik	14	9	6	1	2	128	4,0
Skor Rata-rata Lingkungan Kerja								3,96
Kompensasi	Kompensasi Finansial	6	17	5	2	1	118	3,68
	Kompensasi Non Finansial	8	14	8	1	1	123	3,84
Skor Rata-rata Kompensasi								3,76
Budaya Organisasi	Inovasi dan Pengambilan Resiko	9	7	8	3	5	109	3,40
	Perhatian Terhadap Detail	10	8	5	4	5	110	3,43
	Orientasi Hasil	8	7	4	7	6	100	3,12
	Orientasi Manusia	10	9	6	4	3	115	3,59
	Orientasi Tim	9	7	10	3	3	112	3,5
	Agresivitas	9	6	9	3	5	107	3,34
	Stabilitas	6	8	7	6	5	100	3,12
Skor Rata-rata Budaya Organisasi								3,35
Stres Kerja	Tuntutan Tugas	11	5	12	2	3	118	3,68
	Tuntutan Peran	5	9	10	3	5	117	3,65
	Tuntutan Pribadi	9	10	8	5	0	119	3,71
Skor Rata-rata Stres Kerja								3,68

Variabel	Dimensi	Jawaban					Total	Rata-rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
Motivasi Kerja	Kebutuhan Akan Prestasi	10	12	8	1	0	124	3,87
	Kebutuhan Akan Afiliasi	10	11	8	0	3	121	3,78
	Kebutuhan Akan Kekuasaan	13	8	7	3	1	122	3,81
Skor Rata-rata Motivasi Kerja								3,82

Sumber: Hasil data pra survei diolah peneliti, (2026)

Berdasarkan tabel 1.7 di atas, diketahui bahwa *Knowledge Sharing* memperoleh skor rata-rata terendah dibandingkan dengan faktor lainnya, yaitu sebesar 3,24. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa praktik *Knowledge Sharing* antar karyawan di *Shinimari Japanese Streetfood* belum terlaksana secara optimal. Hal ini ditandai dengan masih rendahnya aktivitas pertukaran informasi, pengalaman, serta pengetahuan yang berkaitan dengan pekerjaan di antara karyawan dalam mendukung pelaksanaan tugas dan pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil observasi awal, masih ditemukan bahwa informasi terkait prosedur kerja, pengalaman dalam menangani pelanggan, serta penyelesaian permasalahan operasional belum sepenuhnya dibagikan dan diakses oleh seluruh karyawan secara merata. Kondisi tersebut berpotensi menimbulkan ketidaksesuaian pemahaman dalam pelaksanaan pekerjaan antar karyawan sehingga dapat berdampak pada kualitas pelayanan dan efektivitas kinerja operasional perusahaan. Selain itu, keterbatasan dalam proses berbagi pengetahuan dapat menghambat kemampuan karyawan dalam menyesuaikan diri terhadap perubahan maupun permasalahan yang muncul di lingkungan kerja.

Tabel 1. 8
Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Knowledge Sharing* Karyawan
Shinimari Japanese Streetfood

Variabel	Indikator	Jawaban					Total	Rata-rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
Faktor Individu	Keyakinan	10	8	7	3	4	113	3,53
	Persepsi	12	7	9	2	2	121	3,78
	Harapan	10	12	5	5	0	123	3,84
	Sikap	9	11	6	4	2	117	3,65
	Perasaan	11	7	6	4	4	113	3,53
Skor Rata-rata Faktor Individu								3,66

Variabel	Indikator	Jawaban					Total	Rata-rata
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
Faktor Organisasi	Sistem Insentif	9	10	5	4	4	112	3,5
	Budaya Organisasi	6	9	5	7	5	100	3,12
	Sistem Manajemen	11	5	9	4	3	113	3,53
Skor Rata-rata Faktor Organisasi								3,38

Sumber: Hasil data pra survei diolah peneliti, (2026)

Berdasarkan tabel 1.8, diketahui bahwa budaya organisasi memperoleh skor rata-rata sebesar 3,12 dan merupakan indikator dengan nilai terendah dibandingkan indikator organisasi lainnya. Hasil tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi yang ada di *Shinimari Japanese Streetfood* masih perlu diperkuat agar dapat mendorong terjadinya *Knowledge Sharing* secara lebih optimal di antara karyawan. Rendahnya budaya organisasi dapat tercermin dari belum optimalnya kebiasaan berbagi informasi, pengalaman kerja, maupun pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan dalam mendukung pelaksanaan pekerjaan sehari-hari.

Secara teoritis, budaya organisasi yang kuat dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendorong karyawan untuk saling berbagi informasi, pengalaman, dan pengetahuan. Ketika *Knowledge Sharing* berjalan dengan baik, pengetahuan yang dimiliki individu dapat dimanfaatkan oleh seluruh anggota organisasi sehingga membantu meningkatkan kemampuan kerja, efektivitas pelaksanaan tugas, serta kinerja karyawan secara keseluruhan. Dengan demikian, budaya organisasi dan *Knowledge Sharing* merupakan faktor penting yang perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

Fenomena empiris yang terjadi di Shinimari *Japanese Streetfood*, penelitian ini juga didasarkan pada hasil penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap *Knowledge Sharing* dan kinerja karyawan. Namun demikian, penelitian yang menguji peran *Knowledge Sharing* sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara budaya organisasi dan kinerja karyawan pada sektor kuliner, khususnya usaha Japanese street food, masih relatif terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk memberikan kontribusi teoritis maupun praktis terkait pengelolaan sumber daya manusia pada industri kuliner yang memiliki karakteristik operasional yang dinamis dan sangat bergantung pada kualitas kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, menunjukkan permasalahan pada rendahnya kinerja karyawan yang dipengaruhi masalah terkait budaya organisasi melalui *Knowledge Sharing*. Dengan demikian, dilakukan penelitian yang menjadikan permasalahan ini sebagai topik penelitian dengan judul **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN *KNOWLEDGE SHARING* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA SHINIMARI JAPANESE STREETFOOD”**

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian

Penelitian pada dasarnya dilakukan bertujuan untuk mendapatkan data yang dapat digunakan untuk memecahkan masalah, identifikasi dan rumusan masalah diajukan untuk merumuskan dan menjelaskan permasalahan yang terdapat di dalam penelitian, permasalahan tersebut meliputi, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan,

dan *Knowledge Sharing*. Identifikasi masalah tersebut diperoleh dari latar belakang penelitian yang telah diuraikan sebelumnya.

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan fenomena yang sudah diuraikan pada latar belakang di atas, maka permasalahan yang terjadi di *Shinimari Japanese Streetfood* dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Budaya Organisasi

Budaya organisasi yang mendukung kegiatan berbagi informasi dan pengalaman kerja antar karyawan masih belum optimal, sehingga proses *Knowledge Sharing* di lingkungan perusahaan belum berjalan secara maksimal.

2. Kinerja Karyawan

- a. Kinerja karyawan belum sepenuhnya optimal.
- b. Hasil kerja karyawan belum sepenuhnya sesuai dengan standar yang diharapkan perusahaan.
- c. Masih rendahnya tingkat tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

3. *Knowledge Sharing*

- a. Proses *Knowledge Sharing* antar karyawan belum berjalan secara optimal.
- b. Masih terdapat karyawan yang kurang aktif dalam berbagi pengetahuan.
- c. Karyawan belum sepenuhnya aktif dalam mencari pengetahuan dari rekan kerja.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana Tanggapan Karyawan Mengenai Budaya Organisasi pada Shinimari *Japanese Streetfood*.
2. Bagaimana Tanggapan Karyawan Mengenai *Knowledge Sharing* pada Shinimari *Japanese Streetfood*.
3. Bagaimana Tanggapan Karyawan Mengenai Kinerja Karyawan pada Shinimari *Japanese Streetfood*.
4. Seberapa besar Pengaruh Budaya Organisasi terhadap *Knowledge Sharing* pada Shinimari *Japanese Streetfood*.
5. Seberapa besar Pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Karyawan pada Shinimari *Japanese Streetfood*.
6. Seberapa besar Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui *Knowledge Sharing* sebagai variabel mediasi pada Shinimari *Japanese Streetfood*.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Tanggapan Karyawan Mengenai Budaya Organisasi pada Shinimari *Japanese Streetfood*
2. Tanggapan Karyawan Mengenai *Knowledge Sharing* pada Shinimari *Japanese Streetfood*

3. Tanggapan Karyawan Mengenai Kinerja Karyawan pada *Shinimari Japanese Streetfood*
4. Besarnya pengaruh Budaya Organisasi terhadap *Knowledge Sharing* pada *Shinimari Japanese Streetfood*
5. Besarnya pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Karyawan pada *Shinimari Japanese Streetfood*
6. Besarnya pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui *Knowledge Sharing* sebagai variabel mediasi pada *Shinimari Japanese Streetfood*.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi seluruh pihak terkait dan tentunya dapat berguna bagi yang membutuhkannya sebagai bahan perbandingan yang berhubungan dengan budaya organisasi, kinerja karyawan, dan *Knowledge Sharing*. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia. Kegunaan penelitian yang dilakukan dapat dibagi dalam dua kegunaan, yaitu secara teoritis dan praktis.

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Kegunaan teoritis dalam penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dalam pengembangan ilmu bidang Manajemen Sumber Daya Manusia serta diharapkan dapat menambah wawasan dan pemahaman khususnya mengenai budaya organisasi, kinerja karyawan, serta *Knowledge Sharing*.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Kegunaan praktis dalam penelitian ini diharapkan dapat berguna dan bermanfaat bagi berbagai pihak antara lain:

1. Bagi Penulis

Sebagai sarana untuk menambah pengetahuan dan wawasan dalam memahami manajemen sumber daya manusia khususnya budaya organisasi, kinerja karyawan, dan *Knowledge Sharing*.

2. Bagi Perusahaan

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dalam mengenai masalah yang berkaitan dengan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan *Knowledge Sharing* sebagai variabel mediasi.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pikiran yang dapat digunakan oleh perusahaan sebagai bahan pertimbangan untuk lebih meningkatkan pencapaian tujuan perusahaan.
- c. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tambahan kepada Perusahaan terhadap permasalahan yang terjadi, sehingga dapat dijadikan bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan.

3. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tambahan, wawasan bagi para pembaca mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan *Knowledge Sharing* sebagai variabel mediasi, serta sebagai sumber referensi yang bermanfaat bagi para pembaca yang akan melakukan penelitian selanjutnya.