

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Indonesia adalah negara yang mempunyai pangsa pasar cukup tinggi yang menyebabkan persaingan pasar yang sangat ketat. Persaingan pasar akan membawa perubahan dalam dunia bisnis yang dapat menginspirasi atau mendorong perusahaan untuk meningkatkan standar sumber daya manusianya. Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia dengan pengetahuan, keterampilan, talenta tinggi, dan terlatih untuk dapat fokus pada tugas dan tanggung jawab untuk kepentingan perusahaan dalam lingkungan yang kompetitif saat ini.

Dalam perusahaan sumber daya manusia memiliki tanggung jawab yang penting untuk menjalankan dan mengendalikan perusahaan. Tanpa adanya dorongan sumber daya manusia yang berinovasi maka kegiatan perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. (Almasri 2018:136) menyatakan Sumber daya manusia adalah satu bidang dari manajemen umum dimana mencakup unsur-unsur pengorganisasian, perencanaan, pelaksanaan, dan pengendalian. Perusahaan memiliki kapasitas dalam memberikan layanan yang akan berkembang setiap tahunnya sesuai dengan tujuan yang sudah direncanakan. Jika perusahaan telah mencapai tujuannya dan mencapai targetnya maka perusahaan dapat membuat perkembangan terbaru yang lebih maju dari sebelumnya.

Menurut (Tsauri, 2013:2) sumber daya manusia merupakan proses menggunakan manusia yang dimanfaatkan sebagai karyawan dengan cara memaksimalkan potensi fisik dan psikologis untuk mencapai tujuan perusahaan. Maka dari itu sumber daya manusia sangat dibutuhkan dan diandalkan untuk memenuhi standar kewajiban untuk perusahaan. Sumber daya manusia adalah orang-orang yang bertindak sebagai inti dari suatu organisasi dan bisnis. Mereka berfungsi sebagai asset yang perlu dikembangkan dalam kemampuan dan keterampilannya (Paxels, 2021). SDM yang efektif memberikan peningkatan kinerja dan potensi di dalam program kerja perusahaan.

Kinerja karyawan dapat didefinisikan sebagai fungsi proses dari reaksi seseorang terhadap kinerja yang diharapkan dari organisasi, yang meliputi perencanaan kinerja, pemberdayaan, dan bimbingan, dan dari perspektif individu itu sendiri, yaitu meliputi keterampilan, kemampunan dan pengetahuan perusahaan yang merupakan hasil dari proses kerja. Menurut (Brier & lia dwi jayanti, 2020:256) kinerja adalah capaian hasil kerja seseorang atau kelompok orang yang melakukan kegiatan usaha, baik mengembangkan produktivitas maupun kesuksesan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya di perusahaan atau organisasi tersebut. Oleh karena itu, kinerja karyawan dipandang sebagai komponen penting dari perusahaan karena terkait dengan kemampuan, dan keterampilan. sumber daya manusia adalah otak utama perusahaan yang mendukung tujuan utama perusahaan.

Menurut (Alexandri et al., 2019:98) mengingat pentingnya karyawan dalam suatu perusahaan, kinerja karyawan memiliki dampak yang signifikan terhadap pencapaian tujuannya. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan diperoleh dari dalam diri sendiri karyawan itu sendiri. Kinerja karyawan dapat meningkat jika mereka menyadari apa yang harus dilakukan. Dalam permasalahan ini, biasanya perusahaan akan memberikan bimbingan pembelajaran dalam berjalannya waktu agar karyawan dapat berkembang kemampuannya dalam melakukan pekerjaan. Biasanya perusahaan memberikan bimbingan pelajaran melalui pelatihan karyawan.

Menurut (Krisandini et al., 2021:51) menjelaskan bahwa dengan adanya pelatihan dapat mengembangkan kemampuan karyawan untuk melakukan tugas yang diberikan, dan karyawan juga mendapat keterampilan, pengetahuan dan keahlian yang baru. Hasil yang dicapai dalam program pelatihan juga harus di rumuskan dengan jelas, sehingga dapat mencapai target sesuai yang diinginkan. Pelatihan yang diberikan oleh perusahaan membantu karyawan baru maupun karyawan yang sudah lama bekerja dalam melakukan pekerjaannya. Dengan adanya pelatihan kerja akan membantu perusahaan untuk mencapai target perusahaan (Fahmi et al., 2019). Selain itu, dengan diberikannya pelatihan kepada karyawan akan memotivasi mereka untuk bekerja lebih giat dan meningkatkan semangat kerja.

Bersumber pada riset terdahulu yang dilakukan oleh (Fiolita, 2018) yang berjudul perbandingan kinerja karyawan sebelum dan sesudah pemberian pendidikan

dan pelatihan pada PT.Asuransi Intra Asia Cabang Medan. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan menggunakan uji paired sample t-test menjelaskan hasil penelitian tersebut adalah terdapat perbedaan yang signifikan antara sebelum dan sesudah pelatihan modul 2000 terhadap kinerja karyawan di PT. Fastfood Indonesia, Tbk (KFC Adityawarman Surabaya). Dalam penelitian ini menjelaskan bahwa faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah dengan memberikan pelatihan untuk karyawan.

Selain itu, bersumber pada riset terdahulu yang dilakukan (Mayangsari, 2013) yang berjudul analisis kinerja keuangan perusahaan sebelum dan sesudah diadakannya training ESQ (Emotional Spiritual Quotient), (Studi Pada Perusahaan Yang Mengadakan Training ESQ Periode 2007 - 2009). Berdasarkan Uji t-test yaitu uji paired sample t-test memperoleh hasil adanya perbedaan kinerja keuangan perusahaan sebelum dan sesudah diadakannya pelatihan ESQ, namun peningkatan tersebut tidak signifikan. Hal tersebut dikarenakan tidak semua karyawan perusahaan mengikuti pelatihan dan kurangnya minat dan kemauan dari para karyawan untuk mengikuti pelatihan.

Salah satu perusahaan yang mengalami persaingan pasar yaitu perusahaan bisnis restoran. Berdasarkan Badan Pusat Statistik (BPS) yang telah dirilis pada tahun 2022, mengatakan bahwa bisnis F&B sudah tersebar luas di seluruh Indonesia. Pada tahun 2020 terdapat 11.223 usaha kuliner di Indonesia, dengan persentase 71,65% atau setara dengan 8.042 membuka usaha restoran atau rumah makan, sedangkan 269 usaha atau setara dengan 2.40% membuka usaha dibidang catering.

Restoran Sushi Tei adalah perusahaan yang bergerak dibidang *food & Beverage*. Sushi Tei merupakan restoran Jepang yang menyajikan makanan yang menarik bagi penggemar masakan Jepang. Restoran ini terdapat di tiga mall yang berada di Jakarta Utara, yaitu di Kelapa Gading, Emperium, dan PIK. *Outlet* yang akan diteliti oleh peneliti adalah *outlet* yang terletak di Kelapa Gading, Jakarta Utara. Sushi Tei sangat berkomitmen untuk meningkatkan efektivitas karyawan. Untuk saat ini pelatihan karyawan yang diberikan oleh Sushi Tei bertujuan untuk meningkatkan kinerja seluruh karyawan agar lebih memahami tugasnya dan mengurangi kesalahan dan menjamin tersedianya karyawan yang memiliki keahlian.

Berdasarkan wawancara pendahuluan dengan supervisor Sushi Tei cabang Kelapa Gading, pelatihan telah berlangsung pada bulan Desember 2022. Pelatihan ini dilakukan karena mengingat kinerja karyawan dapat mempengaruhi keuntungan perusahaan. Dari hasil lapangan sesudah pelatihan di bulan Januari 2023 terdapat karyawan yang memperoleh peningkatan kinerja dan ada pula karyawan yang mengalami penurunan dalam kinerjanya dilihat dari aspek lapangannya. Hal ini menunjukkan bahwa adanya perbedaan kinerja karyawan sebelum dan sesudah melakukan pelatihan, namun belum diukur apakah ada perbedaan yang signifikan sebelum dan sesudah melakukan pelatihan ini.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang sudah diuraikan di atas, peneliti tertarik untuk mengetahui lebih lanjut guna melihat perbedaan tersebut yang dituliskan dalam bentuk skripsi yang berjudul “Perbandingan Kinerja Karyawan Sebelum dan Sesudah Pelatihan pada Sushi Tei Cabang Kelapa gading”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dalam penelitian ini yang menjadi rumusan masalah adalah apakah ada perbedaan kinerja karyawan sebelum dan sesudah pelatihan pada Sushi Tei Cabang Kelapa Gading.

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui adanya perbedaan kinerja karyawan sebelum dan sesudah pelatihan pada Sushi Tei Cabang Kelapa Gading.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan penelitian ini dapat digunakan untuk menambah informasi dan referensi yang dapat membantu mengembangkan hasil penelitian selanjutnya, khususnya yang berkaitan dengan pelatihan pada kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga

bagi perusahaan, dalam hal kinerja karyawan melalui pelatihan yang ada pada perusahaan.

3. Manfaat Akademis

Bagi peneliti yaitu sebagai salah satu ketentuan akademis dalam menyelesaikan perkuliahan dan untuk menambah pengetahuan.