

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Di era globalisasi saat ini industri kuliner di Yogyakarta memiliki potensi kuat untuk berkembang. Oleh karena itu, sinergi antara pemerintah, akademisi dan pelaku industri kuliner diperlukan agar bisnis kuliner di Yogyakarta semakin berkembang. Kreativitas para wirausahawan kuliner yang kian teras menciptakan variasi jenis kuliner baru yang sebagian besar berasal dari sumber daya lokal menjadi salah satu peluang bisnis dalam industri makanan amatlah menjanjikan.

Industri kuliner di Yogyakarta juga mengalami perkembangan setiap tahun. Pada data tahun 2016 menurut kepala bidang perdagangan Dalam Negeri Dinas Perindustrian Perdagangan, Koperasi dan UMKM menyebut 350.000 unit usaha kecil menengah (UKM) 50% di antaranya didominasi industri kuliner. Bahkan Yogyakarta merupakan 1 dari 10 kota di Indonesia yang menjadi destinasi wisata kuliner. Hal ini membuat KEMENPAR terus mendukung dan menyusun perencanaan serta strategi pengembangan kuliner di masa yang akan datang.

Sedangkan pada data sensus 2017, dari jumlah total usaha sebanyak 533.670 unit usaha atau perusahaan, maka jumlah usaha mikro dan kecil (UMK) sebanyak 524.935 perusahaan (98.40%) dan usaha menengah besar (UMB) sebanyak 8,735 perusahaan (1,60%). Jumlah tenaga kerja sebanyak 1.322.542 orang, di mana dari jumlah tersebut sebanyak 1.044.498 orang merupakan tenaga kerja UMK (79%) dan sisanya tenaga kerja yang diserap UMB untuk itu kuliner di DIY sangat potensial dan layak untuk di kembangkan. Melihat data tersebut agar industri kuliner di DIY bisa dikenal lebih luas perlunya sebuah website yang bisa membantu promosi atau

memperkenalkan usahanya di seluruh pelosok dimanapun itu berada. Desain yang menarik akan membuat calon pelanggan menjadi lebih percaya untuk mengunjungi sebuah tempat usaha.

Dalam setiap industri kuliner pasti terdapat berbagai macam bagian penting yang dapat menunjang berlangsungnya kegiatan bisnis kuliner dan membantu dalam mencapai tujuan perusahaan. Salah satu bagian penting yang terdapat dalam perusahaan tersebut adalah sumber daya manusia agar tetap bertahan. Sumber daya manusia menjadi elemen utama dalam perusahaan jika di bandingkan dengan modal, teknologi, dan uang karena sumber daya manusia berperan dalam pengelolaan sumber daya manusia yang baik, perusahaan membutuhkan Manajemen Sumber Daya Manusia.

Peran SDM dalam industri kuliner ini merupakan program aktivitas yang dilakukan untuk mendapatkan, mengembangkan dan mempergunakan sumber daya manusia untuk mendukung tujuan perusahaan. Pengelolaan karyawan harus dimulai sejak perekrutan karyawan agar menghasilkan karyawan yang produktif dan efektif bagi perusahaan. Fungsi pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan secara optimal sehingga kebutuhan yang menyangkut tujuan individu dan perusahaan akan tercapai.

Sumber daya manusia memegang peranan utama dalam proses peningkatan kinerja perusahaan dan juga menjalankan bisnis perusahaan. Pada umumnya, kinerja yang semakin tinggi merupakan pendaya gunaan sumber daya yang secara efisien. Suatu perusahaan pada saat produksi harus selalu memperhatikan dan mempertimbangkan cara mencapai kinerja dengan baik dan produktivitas yang tinggi dengan sumber daya atau faktor produksi yang ada dan memungkinkan. Memajukan dan mengembangkan suatu perusahaan dimasa yang akan datang, perlunya sumber daya manusia yang berkualitas dan melaksanakan tugas yang sudah menjadi

tanggungjawab perusahaan. Sumber daya manusia yang berkualitas dapat diperoleh apabila perusahaan mampu merekrutmen atau mengelola sumber daya manusia dengan teliti.

Menurut Robbins (2008) mendefinisikan kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Menurut Rivai (2010) kinerja merupakan suatu fungsi dari kemampuan dan motivasi untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang harus dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Menurut Mangkunegara (2009), kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan demi tercapainya tujuan perusahaan.

Beberapa cara untuk mewujudkan kinerja yang baik dapat dicapai dengan melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, pengawasan, disiplin kerja. Melalui cara tersebut diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka karena para karyawan telah terbekali dan hal tersebut berkaitan dengan implementasi kerja mereka. Salah satu bentuk usaha kongkrit untuk mendorong peningkatan kinerja karyawan yaitu dengan cara meningkatkan kemampuan kerja agar setiap karyawan mampu bekerja dengan baik. Pekerjaan yang dilakukan dengan kemampuan kerja yang sesuai dengan jenis pekerjaan yang diberikan oleh seorang karyawan, tentunya akan meningkatkan kualitas pelayanan dan distribusi. Hal ini dikarenakan, karyawan dengan kemampuan yang telah dimiliki sebelumnya sesuai

dengan jenis pekerjaannya tentu akan lebih paham dan siap terhadap tugas yang dihadapinya dalam pekerjaan.

Menurut Thoha (2011) kemampuan kerja merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan dan keterampilan yang di peroleh dari pendidikan, pelatihan, dan suatu pengalaman. Menurut Gibson (2007) menyatakan kemampuan adalah sifat yang dibawa sejak lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang menyelesaikan tugasnya. Menurut Hasibuan (2007) menyatakan bahwa kecakapan (*ability*) adalah kemampuan menetapkan dan atau melaksanakan suatu sistem dalam pemanfaatan sumber daya.

Menurut Rivai dan Sagala (2011) mengemukakan bahwa apabila kemampuan karyawan rendah akan menggunakan waktu dan usaha yang lebih besar dari pada karyawan berkemampuan tinggi untuk menyelesaikan suatu pekerjaan setiap jenis pekerjaan menuntut pengetahuan, keterampilan dan sikap tertentu agar dapat melaksanakan pekerjaan tersebut dengan baik. Kemampuan kerja karyawan merupakan keahlian yang dimiliki karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya. Apabila karyawan mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan bakat yang dimiliki, serta menggunakannya secara tepat akan berpengaruh pada perkembangan perusahaan. Selain itu dengan kemampuan yang memadai akan dapat membantu karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang sekarang dan pekerjaan yang akan datang.

Kemampuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini konsisten penelitan oleh Harti (2007) yang menyatakan bahwa kemampuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa salah satu faktor yang sangat penting dan berpengaruh terhadap keberhasilan karyawan di dalam melaksanakan suatu pekerjaan adalah kemampuan kerja. Kemampuan kerja pada dasarnya sangat berpengaruh terhadap mutu atau bobot hasil

kerja yang dicapai oleh seorang karyawan. Hal ini dapat dimengerti karena dalam kemampuan kerja terdapat berbagai potensi kecakapan, keterampilan, serta potensi yang lain yang mendukung yang tercermin dalam kondisi fisik dan psikis. Kemampuan kerja sangat menentukan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan atau organisasi tersebut. Keberhasilan dan kecakapan pelaksanaan pekerjaan dalam suatu organisasi sangat bergantung pada kinerja karyawannya. Sehingga kemampuan kerja merupakan hal penting bagi seorang karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Menurut Simanjutak (2011) kemampuan kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai maksudnya adalah kemampuan kerja setiap pegawai dipengaruhi oleh kebugaran fisik, kesehatan jiwa individu yang bersangkutan, latar belakang pendidikan dan akumulasi pelatihan serta pengalaman kerjanya.

Menurut Handoko (2012) Pelatihan merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan intelektual dan kepribadian manusia. Menurut Dessler (2010) Pelatihan merupakan langkah untuk mengajarkan karyawan baru atau yang sudah ada tentang keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Latihan yang diberikan pada karyawan akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras. Karyawan yang baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya. Hal ini disebabkan karyawan yang telah mengetahui dengan baik tugas-tugas dan tanggung jawab akan berusaha mencapai tingkat moral kerja yang lebih tinggi. Pengetahuan karyawan maupun pengetahuan umum yang mempengaruhi pelaksanaan tugas sangat menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas tersebut.

Menurut Bangun (2012), pelatihan diberikan kepada karyawan agar memiliki keterampilan yang sesuai kebutuhan dalam mengerjakan pekerjaannya. Untuk mencapai efektifitas perusahaan tiga konsep ini perlu diintegrasikan, pelatihan, kinerja, dan pembelajaran karyawan. Karena besarnya pengaruh pelatihan pada keberhasilan perusahaan untuk mencapai tujuannya, maka hubungan antara pelatihan dan kinerja semakin menjadi penting.

Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Oktavianto (2011) yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan bagi karyawan sangat penting untuk diterapkan dalam suatu perusahaan. Dengan adanya pelatihan diharapkan karyawan akan dapat bekerja secara lebih efektif dan efisien terutama untuk menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi seperti perubahan teknologi, perubahan metode kerja, menuntut pula perubahan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan.

Menurut Rivai (2011) Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan. Menurut Singodimenjo (2000) dalam Sutrisno (2009) disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

Menurut Hasibuan (2013) Seorang karyawan dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi apabila memenuhi kriteria berdasarkan sikap, norma, dan tanggung jawab. Kriteria berdasarkan sikap mengacu pada mental dan perilaku karyawan yang berasal dari kesadaran atau kerelaan dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas dan peraturan

perusahaan. Kriteria berdasarkan tanggung jawab merupakan kemampuan dalam menjalankan tugas dan peraturan dalam perusahaan.

Keberadaan disiplin kerja sangat diperlukan dalam suatu perusahaan karena dalam disiplinlah perusahaan akan dapat melaksanakan program-program kerjanya untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Karyawan yang disiplin dan tertib menaati semua norma-norma dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan akan dapat meningkatkan efisiensi, efektifitas, dan produktifitas.

Berdasarkan hasil penelitian Ariana (2013) disebutkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perusahaan bisa lebih memperhatikan kemampuan karyawan, balas jasa terhadap karyawan, sanksi terhadap pelanggaran disiplin, pengawasan yang lebih ketat dalam upaya meningkatkan atau memperbaiki kinerja karyawan. Hal-hal tersebut membuktikan bahwa disiplin kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan adanya disiplin kerja yang baik dari karyawan seperti datang tepat waktu, melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan oleh perusahaan, menaati peraturan perusahaan maka akan dapat meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut sehingga target perusahaan akan tercapai.

Penelitian ini dilakukan untuk menunjukkan bahwa pengaruh kemampuan kerja, pelatihan kerja, dan disiplin kerja mampu meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan. Penelitian ini dilakukan untuk meneliti lebih lanjut tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Karena dengan adanya kemampuan, pelatihan dan disiplin yang baik akan menghasilkan kemauan bagi karyawan untuk bekerja lebih baik namun tanpa adanya pelatihan yang akan meningkatkan kemampuan yang baik pula karyawan tidak dapat bekerja dengan baik begitu juga sebaliknya, jika seorang karyawan memiliki kemampuan namun tidak ada kemauan dalam bekerja, maka hasil

kerja yang dihasilkan juga tidak akan maksimal. Jadi adanya kemauan juga harus diiringi dengan adanya kemampuan sehingga akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik bagi perusahaan.

Waroeng Spesial Sambal (SS) merupakan salah satu sektor bisnis kuliner yang menyajikan aneka sambal segar dan masakan khas Indonesia. Waroeng SS didirikan pada tahun 2002 di Yogyakarta oleh Yoyok Hery Wahyono. Pada tanggal 20 Agustus 2002 cabang pertama Waroeng SS berdiri dan diberi nama Waroeng SS Perjuangan. Yoyok mencoba mendirikan cabang di Manahan, Solo pada tahun 2006. Berapa lama kemudian Waroeng SS mendirikan cabang di kota lainnya, seperti Semarang, Wonogiri, Tangerang, Purwokerto, dan beberapa kota lainnya.

Berdasarkan latar belakang tersebut penulis tertarik untuk mengadakan penelitian di Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta dengan judul “Pengaruh Kemampuan Kerja, Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”.

## **1.2. Batasan Masalah**

Agar penelitian lebih terarah dan karena keterbatasan peneliti maka:

- 1.2.1. Penelitian ini di batasi hanya pada karyawan yang berstatus dengan masa kerja minimal 1 tahun.
- 1.2.2. Penelitian ini memfokuskan pada pengaruh kemampuan kerja, pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta di 3 cabang yaitu Babarsari, Condong Catur Timur dan Condong Catur Barat.

## **1.3. Rumusan Masalah**

Bedasarkan uraian latar belakang permasalahan diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1.3.1. Apakah terdapat pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta.



- 1.3.2. Apakah terdapat pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta.
- 1.3.3. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta.
- 1.3.4. Apakah terdapat pengaruh kemampuan kerja, pelatihan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta.
- 1.3.5. Untuk mengetahui diantara variabel kemampuan kerja, pelatihan kerja dan disiplin kerja manakah yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta.

#### **1.4. Tujuan Penelitian**

Bedasarkan rumusan masalah maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut :

- 1.4.1. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta.
- 1.4.2. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta.
- 1.4.3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta.
- 1.4.4. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja, pelatihan kerja, dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta.
- 1.4.5. Untuk mengetahui diantara variabel kemampuan kerja, pelatihan kerja dan disiplin kerja yang dominan terhadap kinerja karyawan Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta.

## **1.5. Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian yang dilakukan adalah :

### **1.5.1. Bagi Pembaca**

Sebagai penambah pengetahuan pembaca, bahan masukan dan acuan bagi pembaca yang ingin melakukan penelitian mengenai kemampuan kerja, pelatihan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dan juga untuk bahan perbandingan dan sebagai bahan pertimbangan bagi peneliti lain atau pembaca dalam melakukan penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan kemampuan kerja, pelatihan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

### **1.5.2. Bagi Pihak Akademis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan ilmu untuk melengkapi kajian dalam studi Sumber Daya Manusia (SDM), menjadi bahan kajian dan sumber referensi bagi penelitian selanjutnya, khususnya dalam mengembangkan penelitian tentang kemampuan kerja, pelatihan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

### **1.5.3. Bagi Peneliti**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan informasi tambahan bagi pihak-pihak yang berkepentingan tentang pengelolaan pegawai, serta dapat digunakan sebagai acuan di bidang sumber daya manusia dalam menerapkan ilmu pengetahuan dan mengembangkan pikiran tentang pengaruh kemampuan kerja, pelatihan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

### **1.5.4. Bagi Waroeng Spesial Sambal**

Bagi perusahaan dapat menjadi masukan dalam melakukan pengembangan dan penilaian kinerja karyawan. Sehingga di masa yang akan datang dapat menjadi perusahaan dengan kualitas kinerja karyawan yang baik.

## **1.6. Sistematika Penulisan Skripsi**

Untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai penelitian yang dilakukan, maka disusunlah suatu sistematika penulisan yang berisi informasi mengenai materi dan hal yang dibahas dalam tiap-tiap bab. Adapun sistematika penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut :

### **BAB I : Pendahuluan**

Pada bab ini dijelaskan latar belakang masalah, rumusan masalah dan tujuan penelitian, manfaat dan kerangka penulisan skripsi.

### **BAB II : Tinjauan Pustaka**

Pada bab dua ini dijelaskan mengenai landasan teori yang digunakan sebagai dasar dari analisis penelitian, hasil penelitian sebelumnya, hipotesa penelitian dan kerangka pikir penelitian.

### **BAB III : Metodologi Penelitian**

Pada bab ini dijelaskan mengenai sampel dari penelitian, variabel penelitian, metode analisis data.

### **BAB IV : Hasil Penelitian dan Pembahasan**

Pada bab ini dijelaskan mengenai hasil penelitian dan pembahasan yang terpadu.

### **BAB V : Kesimpulan dan Saran**

Pada bab terakhir ini merupakan kesimpulan yang diperoleh dari seluruh penelitian yang dilakukan dan juga saran-saran yang direkomendasikan oleh peneliti kepada perusahaan.