

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Di era globalisasi saat ini, persaingan antar perusahaan semakin gencar menuntut perusahaan untuk lebih kreatif dalam mengelola perusahaan. Persaingan yang terjadi diantara perusahaan juga semakin ketat, sehingga mendorong perusahaan untuk melakukan perbaikan-perbaikan pada kegiatan pengelolaannya baik terhadap infrastruktur maupun sumberdaya manusianya.

Pengelolaan sumberdaya manusia sangat penting untuk perusahaan dalam mencapai suatu tujuan. Perusahaan harus memiliki kemampuan untuk memanfaatkan sumber daya manusia dalam manajemen, sehingga potensi dari sumber daya manusia tersebut dapat dioptimalkan secara maksimal. Peningkatan kualitas, efisiensi dan efektivitas bukan hanya tentang pendidikan. Aspek lain seperti evaluasi kinerja, insentif dan pelatihan juga penting untuk menunjang kinerja karyawan perusahaan, karena karyawan turut berperan dalam penentu maju mundurnya perusahaan tersebut.

Berkaitan dengan sumber daya manusia dalam manajemen perusahaan terdapat pandangan dari beberapa ahli diantaranya, menurut Hasibuan Manajemen sumber daya manusia (MSDM) dapat diartikan sebagai ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja efektif dan efisien dalam mencapai tujuan tertentu (Hasibuan, 2013). Artinya, manajemen sumber daya manusia memiliki tujuan untuk menempatkan serta menentukan kualitas karyawan yang akan mengisi jabatan dalam sebuah perusahaan, karena sarana

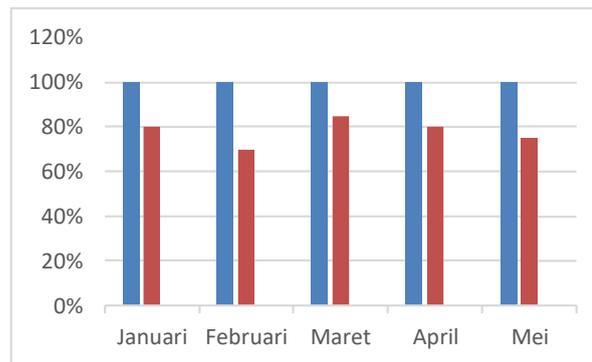
dan prasarana yang dimiliki suatu perusahaan tanpa adanya dukungan dari sumber daya manusia yang berkualitas maka akan tetap tidak optimal dalam mencapai tujuan suatu perusahaan.

Karyawan merupakan salah satu bagian penting dalam menunjang perkembangan bisnis. Potensi karyawan yang dikelola secara optimal melalui sistem pemberdayaan karyawan oleh suatu perusahaan dapat menghasilkan produktivitas kerja yang efektif dan efisien. Sebagai solusinya perusahaan memberikan program insentif dari hasil omset secara rutin setiap bulannya yang ditentukan melalui penilaian kinerja yang dilakukan manajer dan memberikan pelatihan kerja yang mampu mendukung kinerja karyawan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.

Pemberian insentif merupakan salah satu hal utama yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Semangat tidaknya karyawan bisa juga disebabkan oleh besar kecilnya insentif yang diterima. Apabila karyawan tidak mendapatkan insentif yang sesuai dengan besarnya pengorbanan dalam bekerja, maka karyawan tersebut cenderung malas dan tidak bersemangat, dan mereka akhirnya bekerja dengan caranya sendiri tanpa motivasi yang tinggi. Dengan adanya pemberian insentif yang tepat serta cara kerja yang baik sehingga ke depannya, proses kerja perusahaan dapat berjalan sesuai tujuan perusahaan.

Respon yang dapat dilakukan oleh perusahaan ialah dengan memberikan pelatihan terhadap karyawan. Pelatihan yang dimaksud adalah proses pembelajaran keterampilan dasar yang dibutuhkan oleh karyawan baru untuk melaksanakan pekerjaan dan merupakan proses pembelajaran yang ditujukan kepada karyawan

agar pelaksanaan pekerjaan memuaskan. Selain itu pelatihan juga penting untuk mengurangi resiko kerusakan alat dan untuk meminimalisir kesalahan-kesalahan yang dilakukan oleh karyawan.



Sumber: Rumah Makan Jembar

Gambar 1. 1 Pencapaian Kinerja Karyawan Bagian Dapur Rumah Makan Jembar

Berdasarkan data kinerja bagian dapur di Rumah Makan Jembar menunjukkan tidak konsistennya kinerja dari bulan Januari sampai dengan bulan Mei pada tahun 2022 dalam hal mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Hal ini dapat dilihat bahwa penyebab target perusahaan tidak tercapai secara maksimal dikarenakan salah satunya faktor pelatihan kerja yang telah diberikan oleh perusahaan tidak diimplementasikan secara keseluruhan oleh karyawan itu sendiri.

Faktor pelatihan kerja yang telah diberikan oleh perusahaan dan tidak diimplementasikan oleh karyawan dapat dilihat dari pemahaman karyawan terhadap tugas pekerjaan, ketidak konsistenan karyawan dalam membuat produk sehingga terjadi pemborosan terhadap bahan baku. Selain itu, faktor insentif pun turut berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena pemberian insentif oleh

perusahaan akan menjadi pemicu karyawan untuk menghasilkan kinerja yang sesuai dengan perusahaan.

Terkait dengan permasalahan mengenai insentif dan pelatihan karyawan dapat ditemui juga di RM. Jembar berdasarkan wawancara dengan salah satu manajer di RM. Jembar JL Laswi Kota Tasikmalaya yaitu Zidan Huda A yang menyatakan bahwa adanya beberapa kelalaian yang dilakukan oleh karyawan seperti pesanan yang tidak sesuai dengan apa yang dipesankan konsumen sehingga terjadinya pemborosan bahan baku, adanya perubahan cita rasa pada minuman dan makanan yang disajikan, adanya kekurangan pesanan dari jumlah yang seharusnya, karyawan yang tidak tepat waktu datang, tidak adanya koordinasi antar karyawan sehingga menyebabkan karyawan tidak bisa bekerja secara tim.

Berdasarkan hal tersebut dapat dilihat betapa pentingnya program insentif dan pelatihan kerja terhadap karyawan, sehingga perlu dianalisis untuk mengetahui sejauhmana pengaruh program insentif dan pelatihan kerja, maka penulis akan melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Program Insentif dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Dapur di Rumah Makan Jembar”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana program insentif pada bagian dapur di Rumah Makan Jembar?
2. Bagaimana pelatihan kerja pada bagian dapur di Rumah Makan Jembar?
3. Bagaimana kinerja karyawan pada bagian dapur di Rumah Makan Jembar?

4. Bagaimana pengaruh program insentif dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian dapur di RM Jembar?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis program insentif pada bagian dapur di Rumah Makan Jembar
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pelatihan kerja pada bagian dapur di Rumah Makan Jembar
3. Untuk mengetahui dan menganalisis kinerja karyawan pada bagian dapur di Rumah Makan Jembar
4. Untuk mengetahui pengaruh program insentif dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian dapur di RM Jembar

1.4 Lokasi dan Jadwal Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di beberapa tempat, yaitu:

1. RM Kampung Jembar JL. Letnan Harun No.21
2. RM Pepes Jembar JL. Laswi
3. RM Saung Jembar JL. Gubernur Sewaka No.89

1.5.2 Jadwal Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan pada semester genap pada tahun ajaran 2022/2023 dengan perkiraan pelaksanaan pada bulan Maret 2022 sampai bulan September 2022.