

BAB I. PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Indonesia merupakan salah satu negara yang memiliki potensi ekonomi yang tinggi karena banyak sekali peluang yang ada di Indonesia baik secara nasional maupun internasional. Peran sektor industri kuliner merupakan salah satu sektor ekonomi di Indonesia yang berkontribusi besar dalam pembangunan nasional. Hal itu disebabkan kuliner bagian kebutuhan sehari-hari masyarakat, bahkan sudah menjadi gaya hidup di kalangan masyarakat. Usaha dalam bidang makanan dan minuman menjadi alternatif yang banyak dipilih oleh masyarakat sebagai jenis usahanya. Berbagai macam pilihan yang menarik akan menjadi daya tarik tersendiri bagi konsumen, terutama pada makanan siap saji karena mudah dikonsumsi dan penyajiannya lebih praktis.

Berdasarkan observasi, makanan siap saji yang diminati selain *snack* dan mie adalah lauk pauk yang menjadi pendamping nasi sebagai kebutuhan sehari-hari. Minat masyarakat terhadap makanan olahan bebek dan ayam cukup besar, terlebih pada proses pengolahan bebek yang tidak mudah (Adisti, 2022). Selain rasanya yang gurih, kedua makanan ini dapat diolah dalam bentuk berbagai macam jenis. Olahan bebek dan ayam juga mudah ditemukan mulai dari pedagang kaki lima, rumah makan maupun restoran Mahmudah *et al.*, (2022). Berbagai hidangan populer diantaranya adalah bebek peking, karena rasa dagingnya yang gurih, empuk, dan lembut dengan nilai gizi yang cukup tinggi Adisti, (2022). Oleh karena itu, banyak pelaku usaha menjadikan olahan bebek sebagai menu utama terlebih pada Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM).

UMKM dipandang sebagai pelaku ekonomi yang cukup fleksibel dalam menyesuaikan berbagai perubahan iklim usaha yang terjadi. Sehingga mampu memberikan kontribusi positif bagi perekonomian nusantara (Ariono and Sugiyanto, 2018). Pelaku UMKM bidang kuliner yang berjumlah semakin banyak tidak luput dari berbagai permasalahan satu diantaranya adalah kurang memiliki pengetahuan yang luas mengenai bisnis. Hal tersebut berdampak pada kinerja karyawan (Munir and Dwiyanto, 2018).

Kinerja karyawan dianggap penting karena berkaitan dengan kualitas hasil kerja karyawan yang akan dihasilkan sesuai dengan standar penilaian pemilik (Ananingrum and Pradhanawati, 2019). Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal yaitu kinerja yang sesuai dengan standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi (Siahaan and Simatupang, 2015). Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peranan penting dalam aktivitas suatu organisasi atau perusahaan. Berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan sangat tergantung pada kemampuan dan kualitas karyawan itu sendiri dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan kepadanya. Apabila tugas dan wewenang yang diberikan sudah dikerjakan dengan baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Beberapa faktor penyebab naik turunnya setiap karyawan yaitu faktor kontekstual yang terdiri dari fasilitas penunjang, pengakuan atas pencapaian dan sistem kerja pendukung (Firdaus *et al.*, 2022). Selanjutnya faktor individu yang berupa pengetahuan, keahlian, dan keterampilan setiap karyawan (Maharani, Ali and Rialmi, 2021). Faktor disiplin kerja yang meliputi kurangnya kesadaran karyawan, manajemen penggunaan waktu, serta

masih kurangnya tanggung jawab melaksanakan pekerjaan (Hustia, 2020). Faktor yang terakhir adalah faktor sistem yang bertujuan agar tidak keluar atau tidak melenceng dari suatu sistem yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Maharani, Ali and Rialmi, 2021).

Usaha meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan melalui kegiatan pelatihan. Pelatihan merupakan kewajiban perusahaan dan semua pihak yang terkait dalam pengembangan dan perencanaan usaha. Pelatihan atau training dimaksudkan untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari karyawannya sesuai dengan keinginan perusahaan. Dengan demikian pelatihan harus dilakukan secara terus menerus untuk memperbaiki kinerja dan prestasi karyawan. Hasil-hasil tersebut perlu dikaitkan dengan tujuan program yang membantu karyawan yang dilatih untuk memahami tujuan program (Singal, Sendow and Pandowo, 2023). Pelatihan memberi pengaruh terhadap kemampuan para karyawan yang akan dikembangkan serta dapat memberikan semangat serta membina karyawan agar mampu untuk bekerja mandiri dan dapat menumbuhkan kepercayaan diri karyawan sehingga prestasi kerjanya meningkat (Ichssan, 2020).

Dalam mewujudkan rencana yang dibuat maka perusahaan memerlukan SDM yang memiliki keahlian ataupun menguasai bidang kerja yang telah diberikan. Pelatihan diberikan agar para karyawan yang ada mampu melaksanakan apa yang menjadi tanggung jawabnya. Pelatihan disesuaikan dengan bidang keahlian masing-masing karyawan yang ada. Pelatihan yang diberikan bertujuan agar karyawan tersebut tidak jenuh atau monoton dalam

melakukan pekerjaan yang ada (Prayogi and Nursidin, 2018). Pelaksanaan pelatihan tentunya harus dilakukan secara konsisten oleh perusahaan, dalam pelaksanaannya juga harus disesuaikan dengan kebutuhan dari jenis pekerjaan karyawan masing-masing serta ditunjang juga kemampuan karyawan untuk mengikuti serangkaian proses pelatihan yang dilakukan. Masalah yang sering kali terjadi adalah pada karyawan baru dimana kebanyakan dari mereka belum memiliki kemampuan yang sesuai kriteria dan belum terampil dalam bekerja di perusahaan atau organisasi, sehingga dalam hal ini perusahaan harus lebih sering melakukan pelatihan secara khusus terhadap karyawan baru tersebut. Pelaksanaan pelatihan ini tentunya tidak hanya dilakukan kepada karyawan baru saja tetapi juga dilakukan kepada karyawan lama tujuannya adalah untuk lebih meningkatkan keahlian dan keterampilan mereka dalam bekerja (Yulianti, 2015). Meningkatnya keahlian dan keterampilan tersebut akan menghasilkan prestasi karyawan suatu perusahaan.

Karyawan bukan hanya memiliki kualitas yang handal, melainkan harus berimbang dengan keahlian dan keterampilan yang baik sehingga dapat terwujud suatu prestasi kerja. Kinerja mengacu pada prestasi kerja karyawan diukur berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan perusahaan (Suharti, 2017). Prestasi dalam bekerja merupakan salah satu kebutuhan yang ingin dicapai setiap orang dalam bekerja. Prestasi kerja pada karyawan tentu memiliki hasil yang berbeda-beda. Hal ini disebabkan setiap karyawan mempunyai kemampuan dan kemauan yang berbeda untuk melaksanakan pekerjaan. Karyawan dapat dikatakan memiliki prestasi kerja yang baik apabila dapat memberikan hasil terbaik untuk

pekerjaannya. Dimana artinya karyawan tersebut dapat mencapai atau melebihi standar atau kriteria tertentu yang ditetapkan perusahaan (Singal, Sendow and Pandowo, 2023).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan Pelatihan kerja, prestasi dan motivasi kerja terhadap kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api (PERSERO) Divre III Plaju Palembang (Saputra, Lilianti and Heryati, 2022). Selain itu peneliti menunjukkan bahwa pelatihan (X) terhadap kinerja karyawan (Y) berpengaruh signifikan (Kosdianti and Sunardi, 2021). Penelitian lainnya menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Grand Fatma Hotel di Tenggarong (Yulianti, 2015).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penilaian prestasi kerja, komitmen organisasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Yamanie and Y, 2016). Lalu hasil penelitian yang lain menunjukkan bahwa beban kerja, penilaian prestasi kerja, dan pengembangan karier secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Balqis and Sugiono, 2020). Selain itu, hasil penelitian yang lainnya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara penilaian prestasi kerja terhadap pengembangan karir, penilaian prestasi kerja terhadap kinerja (Nuradhawati, 2017).

Berdasarkan fenomena dan uraian penelitian terdahulu, maka UD. Bebek goreng jumbo pak Asman di kota Balikpapan dan Samarinda selaku UMKM bidang kuliner memiliki beberapa kendala dalam pengelolaan karyawan yang dipengaruhi oleh banyaknya karyawan yang kinerjanya kurang maksimal. Hal ini

dilatar belakangi terkait perbedaan SOP yang telah ditentukan pada UD. Bebek goreng jumbo pak Asman kota Balikpapan dan Samarinda sebagai dasar persiapan dalam memulai pekerjaan. Sehingga untuk keberlangsungan pekerja dan memberikan feedback yang baik *customer*, maka penting dilakukan adanya penilaian prestasi kerja. Oleh karena itu, penulis tertarik melakukan penelitian yang diberi judul **“PELATIHAN DAN PENILAIAN PRESTASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN UD. BEBEK GORENG JUMBO PAK ASMAN DI KOTA BALIKPAPAN DAN SAMARINDA”**.

B. RUMUSAN MASALAH

1. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan UD. Bebek goreng jumbo pak Asman di kota Balikpapan dan Samarinda?
2. Apakah penilaian prestasi kerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan Bebek goreng jumbo pak Asman di kota Balikpapan dan Samarinda?
3. Apakah Pelatihan dan Penilaian Prestasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di kota Balikpapan dan Samarinda?

C. BATASAN MASALAH

Agar penelitian ini lebih terfokus dan tidak meluas dari pembasahan yang dimaksudkan, maka batasan masalah pada penelitian ini adalah pelatihan dan penilaian prestasi terhadap kinerja karyawan pada UMKM Bebek Goreng Jumbo Pak Asman di kota Balikpapan dan Samarinda.

D. TUJUAN PENELITIAN

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap peningkatan kinerja karyawan
2. Untuk mengetahui pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap kinerja karyawan

3. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan penilaian prestasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

E. MANFAAT PENELITIAN

1. Bagi unit usaha

Diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan pemahaman yang lebih luas terkait pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada perusahaan yang diteliti, sehingga unit usaha dapat menerapkan hasil yang diperoleh dari penelitian ini sehingga dapat menjadi lebih baik untuk masa mendatang.

2. Bagi Penulis

Secara umum hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi gambaran bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Penelitian ini juga berguna untuk meningkatkan pemahaman bagi penulis berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia yang telah dipelajari di bangku perkuliahan. Dan juga dapat membandingkan antara teori yang diperoleh saat kuliah dengan praktiknya dalam dunia usaha.

3. Bagi Pembaca dan Akademis

Sebagai penyumbang pemikiran hasil penelitian dan diharapkan dapat menjadi tambahan referensi rujukan bagi peneliti selanjutnya dan semoga penelitian ini dapat dijadikan media edukasi bagi mahasiswa jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia.