

BAB I

Pendahuluan

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia yang ada di era globalisasi ini, secara kuantitas tidak sesuai dengan lapangan pekerjaan yang tersedia, bahkan di beberapa perusahaan, sumber daya manusia sudah digantikan dengan sistem yang menggunakan teknologi modern. Pemanfaatan kemajuan teknologi ini sayangnya tidak disertai dengan peningkatan kualitas sumber daya manusia untuk mengoperasikannya, oleh karena itu diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas untuk menghadapi persaingan yang terjadi di dunia usaha. Persaingan di dunia usaha sangat ketat terlebih lagi pada era globalisasi seperti sekarang, yang mana terbuka kesempatan yang sangat luas bagi tenaga kerja asing untuk bekerja di Indonesia.

Di Indonesia banyak tersedia tenaga kerja, namun mayoritas tidak mampu bersaing dengan tenaga kerja asing dalam hal kualitas kinerja. Masalah tersebut akan berdampak buruk bagi para pekerja yang tidak mampu bersaing dalam persaingan global di negaranya sendiri. Tingginya kesenjangan antara jumlah tenaga kerja dengan jumlah lapangan pekerjaan yang tersedia, juga tenaga kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan dengan jumlah tenaga kerja yang berkualitas menimbulkan kesulitan bagi para pelaku bisnis.

Beberapa tahun belakangan ini, bisnis tempat makan mulai banyak diminati oleh para pelaku bisnis. Terlihat dari mulai banyak muncul tempat makan terutama di daerah Bandung dan sekitarnya yang berakibat pada tingginya tingkat

persaingan di antara bisnis tempat makan. Kampung Daun *Culture Gallery & Cafe* adalah sebuah tempat makan yang bernuansa alam yang berada di salah satu lokasi perumahan di Lembang. Target *market* dari Kampung Daun adalah semua kalangan masyarakat terlebih orang yang berada diluar Kota Bandung yang ingin merasakan suasana yang berbeda dari sebuah tempat makan yang tidak dapat ditemukan ditempat lain. Kampung Daun berpromosi melalui surat kabar, dan majalah-majalah terutama majalah yang berhubungan dengan kepariwisataan. Bisnis tempat makan di Bandung semakin diuntungkan sejak dibukanya Tol Cipularang yang mempercepat waktu tempuh perjalanan dari Jakarta ke Bandung, mengakibatkan masyarakat Jakarta berdatangan ke berbagai tempat di Bandung terutama tempat makan di waktu-waktu tertentu, seperti hari libur atau *week end*. Kota Bandung memiliki daya tarik bagi masyarakat di luar Kota Bandung, karena memiliki banyak tempat berbelanja dan tempat makan yang berbeda dari kota-kota lain, alasan tersebut menjadikan kota Bandung sebagai salah satu kota favorit untuk dikunjungi.

Salah satu faktor yang mampu membuat sebuah tempat makan memiliki keunggulan bersaing dibandingkan yang lainnya yaitu pengembangan sumber daya yang terlibat didalamnya. Seperti yang kita ketahui, sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat berpengaruh pada keberhasilan tujuan sebuah perusahaan atau organisasi yang dalam hal ini adalah kafe. Keunggulan utama Kampung Daun adalah dari segi nuansa yang berbeda dari kafe-kafe lain seperti Valley, Tomodachi, Atmosphere, dan lain-lain. Keunggulan yang telah dimiliki tersebut, akan lebih baik apabila disertai keunggulan-keunggulan dari

segi lain. Keunggulan lain dapat dimiliki dengan cara mengembangkan potensi sumber daya lain yang dimiliki, terutama segi sumber daya manusianya.

Perusahaan yang lokasinya berada di sekitar sumber daya manusia kurang terdidik dan terlatih, tentunya akan mengalami kesulitan tersendiri. Kesulitan ini pula yang dihadapi oleh Kampung Daun *Culture Gallery & Café*, dengan lokasinya yang jauh dari pusat kota dan berada di wilayah yang sumber daya manusianya kurang terdidik dan terlatih, menyebabkan Kampung Daun kesulitan mendapat sumber daya manusia yang sesuai dengan yang diinginkan. Karyawan Kampung Daun terbagi menjadi dua bagian, yaitu karyawan lokal dan karyawan luar. Karyawan lokal dapat dikatakan kurang terdidik dan terlatih karena mayoritas penduduknya yang tinggal di pinggir kota tidak memiliki latar belakang pendidikan yang tinggi. Pelatihan dianggap perlu dilaksanakan untuk memberi pengetahuan lebih mendalam kepada karyawan sehingga dapat mendorong kinerja karyawan menjadi lebih baik, terlebih untuk karyawan lokal.

Penulis menganggap bahwa pelatihan merupakan hal yang berpengaruh penting dalam meningkatkan kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai, seperti masalah yang telah dikemukakan diatas. Berdasarkan hal tersebut penulis tertarik untuk mengambil judul **“HUBUNGAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KAFE KAMPUNG DAUN”**

1.2 Identifikasi masalah

Perusahaan pada umumnya mengalami kesulitan untuk mendapatkan sumber daya manusia yang sesuai dengan keinginan perusahaan itu sendiri, dan dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya. Standar yang ditetapkan berbeda-beda sesuai

dengan tugas masing-masing bagian. Perusahaan memberikan pelatihan sebagai usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan agar menjadi lebih baik.

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis mengidentifikasi masalah-masalah sebagai berikut ini.

1. Bagaimana program pelatihan yang diterapkan pada karyawan di Kafe Kampung Daun?
2. Bagaimana respon karyawan terhadap program pelatihan?
3. Bagaimana kinerja karyawan Kafe Kampung Daun?
4. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di Kafe Kampung Daun?

1.3 Tujuan penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut ini.

1. Untuk mengetahui program pelatihan yang diterapkan kepada karyawan di Kafe Kampung Daun.
2. Untuk mengetahui respon karyawan terhadap program pelatihan.
3. Untuk mengetahui kinerja karyawan di Kafe Kampung Daun.
4. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di Kafe Kampung Daun.

1.4 Kegunaan penelitian

Penulis berharap melalui pendekatan yang dilakukan dapat memberi manfaat yang berguna bagi:

- Penulis, untuk menambah dan meningkatkan pengetahuan dan wawasan tentang pelatihan dengan mempelajari secara langsung kegiatan pelatihan tersebut.
- Perusahaan, untuk memberikan suatu sumbangan pemikiran sebagai bahan pertimbangan guna memperbaiki dan menyempurnakan kekurangan yang ada, khususnya dalam perumusan dan penerapan strategi dalam program pelatihan karyawan selanjutnya. Diharapkan dapat membawa dampak positif dalam peningkatan kinerja karyawan.
- Pihak-pihak lain, untuk menambah sumber referensi yang akan bermanfaat dalam penelitian selanjutnya, juga dapat digunakan sebagai tambahan informasi dan pengetahuan yang sekiranya diperlukan, mengenai pelatihan yang diberikan oleh perusahaan pada karyawannya.

1.5 Rerangka pemikiran dan Hipotesis

Mayoritas karyawan pada umumnya, telah memiliki kemampuan dasar yang diperlukan untuk mengerjakan suatu pekerjaan yang diberikan oleh pihak perusahaan. Pihak perusahaan tentunya tidak puas dengan kinerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan yang hanya memiliki kemampuan dasar saja. Perusahaan mengharapkan kinerja karyawannya dapat menjadi lebih baik dengan cara memberikan pelatihan-pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan tiap pekerjaan.

Karyawan adalah salah satu kekayaan perusahaan yang paling utama, oleh karena itu karyawan perlu dilatih dan dikembangkan potensinya. Tujuan dari usaha tersebut adalah agar karyawan dapat memberikan kontribusi bagi

perusahaan lewat kinerjanya yang optimal demi tercapainya tujuan perusahaan. Usaha tersebut dikenal dengan sebutan pelatihan. Pelatihan adalah suatu bagian kecil dari kegiatan pengembangan karyawan. Oleh karena itu pelatihan sudah pasti pengembangan tetapi pengembangan belum tentu pelatihan karena cakupan pengembangan lebih luas dari pelatihan.

Berbagai definisi Pelatihan yang dikemukakan oleh para ahli:

- Gomes (2002) mendefinisikan pelatihan sebagai setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya.
- Sikula (dalam Mangkunegara, 2002) pelatihan (*training*) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dengan mana pegawai non-manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.

Pengembangan menurut Sikula (dalam Mangkunegara, 2002) adalah suatu proses pendidikan jangka panjang yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis guna mencapai tujuan yang umum.

Istilah pelatihan ini ditujukan kepada pegawai pelaksana dalam rangka meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis. Istilah pengembangan diperuntukkan bagi pegawai tingkat manajerial dalam rangka meningkatkan kemampuan konseptual, kemampuan dalam pengambilan keputusan dan memperluas hubungan manusiawi.

Yoder menggunakan istilah pelatihan untuk pegawai pelaksana dan pengawas sedangkan istilah Pengembangan ditujukan untuk pegawai tingkat manajemen (Mangkunegara, 2002)

Wahyudi (2002) membedakan secara tegas perbedaan antara pelatihan dan pengembangan berdasarkan dimensi belajarnya dalam Tabel 1.1 dibawah ini.

Tabel 1.1
Perbedaan antara Pelatihan dengan Pengembangan

Dimensi Belajar	Pelatihan	Pengembangan
Siapa	Non manajer	Manajer
Apa	Keterampilan teknis	Kemampuan teori dan konsepsi
Mengapa	Tujuan khusus berhubungan dengan jabatan	Tujuan umum
Waktu	Jangka pendek	Jangka panjang

Sumber : Manajemen Sumber Daya Manusia (Wahyudi, 2002)

Tujuan pelatihan dan pengembangan menurut Mangkunegara (2002):

- Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi
- Meningkatkan produktivitas kerja
- Meningkatkan kualitas
- Meningkatkan ketetapan perencanaan sumber daya manusia
- Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja
- Meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi secara maksimal

- Meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja
- Menghindarkan keusangan (*obsolescence*)
- Meningkatkan perkembangan pegawai

Tujuan Pelatihan dan pengembangan menurut Wahyudi (2002):



Tujuan umum ini dapat tercapai apabila tujuan-tujuan yang bersifat khusus dapat diwujudkan terlebih dahulu.

Tujuan pelatihan dan pengembangan menurut Handoko (1998) adalah sebagai berikut ini.

- Untuk menutup kesenjangan antara kecakapan atau kemampuan karyawan dan permintaan jabatan
- Diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja karyawan dalam mencapai sasaran-sasaran kerja yang telah ditetapkan

Perusahaan mengadakan pelatihan dan pengembangan bagi karyawannya karena tujuan-tujuan tersebut, walaupun kegiatan ini memakan waktu dan biaya, namun hampir semua perusahaan melaksanakannya dan menganggap biaya-biaya tersebut sebagai investasi dalam sumber daya manusia.

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2002).

Faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Mangkunegara (2002) adalah:

- Faktor kemampuan

Faktor ini berbicara mengenai kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan *reality* (*knowledge* dan *skill*). Pegawai dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya. *The right man in the right place, the right man in the right job.*

- Faktor motivasi

Faktor ini terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan.

Berdasarkan rerangka pemikiran diatas, maka hipotesa yang diajukan penulis adalah sebagai berikut: “Jika pelatihan dilakukan dengan efektif maka

kinerja karyawan akan meningkat.” Kata efektif diatas berarti pelatihan sesuai dengan kebutuhan tiap karyawan di tiap bagian tertentu.

1.6 Objek dan metoda penelitian

Penulis menggunakan pendekatan penelitian survei dalam menyusun skripsi ini, yaitu suatu metode yang digunakan untuk memperoleh informasi secara aktual. Sedangkan jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif yaitu bentuk penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan keadaan perusahaan berdasarkan faktor nyata pada situasi yang diteliti.

1.6.1 Objek

Penulis mengambil objek penelitian yaitu Pelatihan sebagai variabel X dan Kinerja karyawan sebagai variabel Y. Penulis ingin mengetahui seberapa jauh pengaruh pelatihan yang diterapkan terhadap kinerja karyawan di Kafe Kampung Daun ini. Tabel operasional variabel ditunjukkan dalam Tabel 1.2 dibawah ini.

Tabel 1.2
Tabel Operasionalisasi Variabel

Variabel	Dimensi Variabel	Indikator
Pelatihan	Proses sistematis perubahan perilaku karyawan guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasional	<ul style="list-style-type: none">• Penentuan kebutuhan pelatihan• Menentukan materi• Menentukan metode• Memilih pelatihan• Mempersiapkan fasilitas• Memilih pelatih

		<ul style="list-style-type: none">• Mempersiapkan Fasilitas• Memilih para peserta• Melaksanakan program• Mengevaluasi program
Kinerja	Hasil kerja yang ditunjukkan oleh seorang karyawan atas pekerjaan yang dilakukannya	<ul style="list-style-type: none">• Penilaian kinerja sebelum pelatihan• Penilaian kinerja setelah pelatihan• Perubahan kinerja• Pengaruh motivasi

1.6.2 Metoda Penelitian

Metoda penelitian yang digunakan dalam penyusunan karya ilmiah ini adalah metode deskriptif analitis yaitu dengan cara mengumpulkan data, merangkum data dan kemudian menarik kesimpulan mengenai materi yang diteliti.

1.6.2.1 Prosedur pengumpulan data

Data yang dibutuhkan untuk penelitian ini diperoleh melalui:

1. Penelitian Lapangan (*field research*)

Penelitian ini dilakukan dengan cara wawancara langsung, dan memberikan kuesioner pada pihak-pihak yang bersangkutan untuk memperoleh data yang diperlukan.

2. Studi kepustakaan

Dengan cara membaca dan mempelajari buku-buku referensi, pencatatan berbagai literatur yang berhubungan dengan permasalahan yang ditulis oleh peneliti.

1.6.2.2. Prosedur teknik penentuan sampel

Teknik penentuan jumlah sampel yang digunakan adalah rumus Slovin:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan:

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = tingkat error

1.6.2.3. Teknik analisis Data

Data yang diperoleh diolah dengan melihat hubungan yang terjadi antara 2 variabel yang diteliti (variabel X berkenaan dengan pelatihan, variabel Y berkenaan dengan kinerja) maka penulis menggunakan koefisien korelasi Spearman. (Supranto, 2000)

$$R_s = 1 - \frac{6 \sum di^2}{n(n^2 - 1)}$$

Keterangan:

di = selisih dari rank X dan rank Y

n = banyaknya data

Rumus tersebut akan menghasilkan sebuah angka yang menunjukkan besarnya koefisien korelasi dari kedua variabel yang diteliti. Nilai koefisien korelasi r berkisar antara -1 sampai +1,

- Apabila $r = -1$ atau mendekati -1, maka hubungan antara variabel cukup kuat atau sangat kuat dan mempunyai hubungan berbalikan.
- Apabila $r = 0$ atau mendekati 0, maka hubungan antara variabel sangat lemah atau tidak mempunyai hubungan.
- Apabila $r = 1$ atau mendekati 1, maka hubungan antara variabel cukup kuat atau sangat kuat dan mempunyai hubungan searah.

Sedangkan jika:

Nilai $r = 0,00 - 0,25$; korelasi kecil, hubungan hampir diabaikan.

Nilai $r = >0,26 - 0,50$; korelasi rendah, hubungan jelas tetapi kecil.

Nilai $r = >0,51 - 0,75$; korelasi sedang, hubungan memadai.

Nilai $r = >0,76 - 1,00$; korelasi tinggi hubungan sangat erat.

Uji hipotesis merupakan suatu aturan atau prosedur untuk menerima atau menolak suatu hipotesis. Uji hipotesis digunakan untuk menguji koefisien korelasi yang sudah didapat.

Uji hipotesis :

H_0 : tidak ada hubungan antara ke-2 variabel, yaitu antara pelatihan dan kinerja.

H_1 : ada hubungan searah atau positif antara ke-2 variabel, yaitu antara pelatihan dan kinerja.

Kriteria keputusan diambil dengan membandingkan hasil $\text{Sig}_{(2\text{-tailed})}$ dengan α , dimana:

- Bila $\text{Sig}_{(2\text{-tailed})} > \alpha$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, hal ini berarti tidak ada hubungan antara ke-2 variabel, yaitu antara pelatihan dan kinerja.
- Bila $\text{Sig}_{(2\text{-tailed})} < \alpha$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini berarti ada hubungan antara ke-2 variabel, yaitu antara pelatihan dan kinerja.

1.7 Lokasi dan Waktu

Penelitian dilakukan di Kafe Kampung Daun yang berlokasi di Jl. Sersan Bajuri km 4,7 no 88 Villa Trinity. Waktu penelitian dari bulan September sampai bulan Desember 2005.