

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Manajemen sumber daya manusia sangatlah penting bagi perusahaan atau instansi. Melalui rangkaian kegiatan perencanaan, pengelolaan, pengarahan dan memanfaatkan sumber daya manusia secara produktif akan tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan elemen yang terpenting dalam tercapainya tujuan perusahaan. Dalam perusahaan sangat penting yang namanya manajemen dan karyawan, elemen itu tidak bisa dipisahkan. Jika manajemennya bagus dan kinerja karyawannya bagus maka tercapailah tujuan perusahaan (Syafрина, 2017). Apapun bentuk dan tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi dan misi untuk kepentingan manusia serta dalam pelaksanaannya, visi dan misi tersebut dikelola oleh manusia. Jadi manusia merupakan faktor strategis dalam suatu kegiatan organisasi (Difayoga dan Yuniawan 2015).

Badan usaha atau organisasi seperti rumah makan memerlukan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan organisasinya. Rumah makan atau restoran adalah istilah umum untuk menyebut usaha yang menyajikan hidangan kepada masyarakat dan menyediakan tempat untuk menikmati hidangan tersebut serta menetapkan tarif tertentu untuk makanan dan pelayanannya. Meski pada umumnya rumah makan menyajikan makanan di tempat, tetapi ada juga beberapa rumah makan yang menyediakan layanan

*take out dining* dan *delivery service* sebagai salah satu bentuk pelayanan kepada konsumennya. Rumah makan biasanya memiliki spesialisasi jenis makanan dalam jenis makanan yang dihidangkannya ([www.wikipedia.org](http://www.wikipedia.org)).

SL Corp Indonesia adalah perusahaan kuliner, berkantor pusat di Purwokerto. Sambal Layah adalah brand kuliner dari Purwokerto, yang menjadi pionir warung makan dengan harga murah tapi tidak murahan. Berdiri sejak 04 April 2013 dan sampai di tahun 2019 sudah banyak membuka cabang diberbagai daerah yaitu Jawa Tengah, Jawa Barat, DIY, dan DKI Jakarta. SL Corp Indonesia memiliki beberapa *brand* antara lain yaitu Sambel Layah yang pertama kali ada di purwokerto, Sambel Bledex, Sambel Gebur, Djago Jowo, Gereh Lodeh, #WKWK Food and Drink, #WKWK Barbershop, Bumbu Ireng Yu San, Nasi Goreng Jor-joran, Nata de Bakso, Wedangan Asyik, Roti Cemol dan 2 *franchise* yaitu Bebek Goreng H.Slamet (*franchise*), Gulai Kepala Ikan Mas Agus (*franchise*). SL Corp Indonesia sebagai perusahaan kuliner di berbagai daerah dan memiliki banyak brand dan 2 *franchise* dan juga sudah memiliki sertifikat halal MUI, sehingga SL Corp Indonesia perlu meningkatkan kinerja karyawannya. Dengan meningkatnya kinerja karyawan maka tujuan yang ditetapkan perusahaan dapat tercapai. ([www.sambellayah.co.id](http://www.sambellayah.co.id))

Rumah makan dalam memberikan pelayanan kepada konsumen sangat bertumpu pada hasil kinerja karyawannya. Menurut Mangkunegara dalam Kumarawati (2017) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya

sesuai tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Pada dasarnya kekuatan yang ada dalam suatu perusahaan dalam hal ini rumah makan terletak pada orang-orang yang ada dalam perusahaan tersebut. Profesi karyawan di rumah makan akan sangat menentukan kepuasan pelanggannya, untuk itu perlu mengukur tingkat kinerja karyawan. Menurut Rivai dalam Kumarawati (2017) kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Perusahaan dalam mencapai suatu kesuksesan harus adanya karyawan yang memiliki kinerja yang baik untuk dapat mewujudkan tujuan perusahaan. Melalui kinerja maka perusahaan dapat menilai bahwa karyawannya berpotensi. Karyawan yang bekerja di perusahaan diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap kinerjanya yang maksimal bagi kepentingan perusahaan dalam mencapai tujuan utamanya dalam memajukan dan mengembangkan perusahaan (Gultom, 2019).

Meningkatkan kinerja karyawan merupakan suatu hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan, terlebih lagi SL Corp Purwokerto sebagai perusahaan yang bergerak di bidang *food and beverages* konsistensi, ketepatan, dan komitmen untuk menyediakan produk terbaik menjadi poin penting yang perlu ditekankan. Oleh karena itu, karyawan juga perlu untuk memaksimalkan kinerjanya guna mendukung pelayanan yang diberikan pada setiap outlet yang dimiliki. Pentingnya pengelolaan terhadap penelitian ini disebabkan karena faktor manusia sebagai pelaku utama dalam setiap kegiatan operasional suatu perusahaan. Semakin baik kemampuan sumber

daya manusia yang dimiliki maka akan semakin baik hasil yang dicapai, dan begitu juga sebaliknya tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas akan menghambat tercapainya tujuan perusahaan tersebut (Andayani, 2016).

Salah satu faktor dalam kinerja karyawan yaitu pelatihan kerja. Menurut Rivai dalam Sinambela (2019) Pelatihan kerja adalah proses yang sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi, yang berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Maka dari itu karyawan, baik yang baru maupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya (Andayani, 2016).

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rosa (2015), Sitanggang (2017), Mamangkey (2015), dan Sibagariang (2019) dengan judul pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan dengan hasil pelatihan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Manajemen perusahaan menyadari pentingnya pelatihan kerja untuk karyawan. Karena adanya pelatihan kerja, setiap karyawan dapat lebih meningkatkan potensi-potensi yang ada didalam diri mereka. Sedangkan menurut Gultom (2019) pelatihan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor kedua yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu disiplin kerja. Disiplin sebagai keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan

tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja. Salah satu syarat agar disiplin dapat ditumbuhkan dalam lingkungan kerja adalah, adanya pembagian kerja yang tuntas sampai kepada pegawai atau karyawan yang paling bawah, sehingga setiap orang tahu dan sadar apa tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan selesai, seperti apa hasil kerja yang disyaratkan, dan kepada siapa mempertanggung jawabkan hasil pekerjaan itu (Arda, 2017). Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku Hasibuan (2017).

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sitanggang (2017), Arda (2017), Syafrina (2017), Widodo (2018), Sibagariang (2019), dan Fitrianto (2016) dengan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran pada karyawan dalam mematuhi serta menaati segala peraturan yang berlaku dan besarnya rasa tanggungjawab akan tugas dari masing-masing karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Kumarawati (2017) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain pelatihan dan disiplin, kepuasan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kepuasan kerja menurut Steve M. Jex dalam Sinambela (2019) mendefinisikan bahwa kepuasan kerja sebagai tingkat afektif positif seorang pekerja terhadap pekerjaan dan situasi pekerjaan. Kepuasan kerja sangat penting dimiliki oleh karyawan SL Corp

Purwokerto karena apabila karyawan merasa puas dalam bekerja akan menciptakan perasaan positif yang menyebabkan karyawan mencintai tugas pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan, sehingga diharapkan produktivitas mereka juga meningkat yang dampaknya pada semakin berkembangnya perusahaan tersebut.

Penelitian kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Febriyana (2015), Juniantara (2015), Respatiningsih (2015), Fitrianto (2016), dan Difayoga (2015) menyatakan adanya pengaruh yang positif dan signifikan. Kepuasan kerja seringkali disamakan dengan sikap seseorang terhadap pekerjaan. Sikap disini diartikan sebagai tingkat perasaan positif yang dirasakan seseorang. Perasaan senang seorang pegawai yang timbul dari bagaimana cara dia mempersepsikan pekerjaannya (Respatiningsih, 2015). Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Arda (2017) menyatakan bahwa adanya pengaruh positif dan tidak signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini merupakan penelitian pengembangan yang dilakukan oleh Sibagariang (2019) yang berjudul “Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sany Toga Gemilang”. Pada penelitian ini menambah variabel baru yaitu kepuasan kerja dan subyek pada penelitian ini dilakukan di SL Corp Purwokerto.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penelitian ini diberi judul **“Penerapan Metode Multiple Regression Analysis Pada Pelatihan,**

## **Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Outlet SL Corp Indonesia Area Purwokerto)”.**

### **B. Rumusan Masalah Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Apakah Pelatihan, Disiplin Kerja, dan Kepuasan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan SL Corp Purwokerto?
2. Apakah Pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan SL Corp Purwokerto?
3. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan SL Corp Purwokerto?
4. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan SL Corp Purwokerto?

### **C. Batasan Masalah**

Dalam suatu penelitian, untuk memudahkan pembahasan perlu adanya batasan masalah agar tujuan dari penelitian dapat tercapai sesuai dengan yang diharapkan. Oleh karena itu dalam penelitian ini penulis melakukan batasan masalah sebagai berikut:

1. Variabel yang akan diteliti dibatasi pada variabel bebas yaitu variabel pelatihan, disiplin kerja, kepuasan kerja. Sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan.
2. Waktu penelitian pada bulan Desember 2019 - Januari 2020.

#### **D. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian adalah untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan SL Corp Purwokerto. Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui berpengaruh positif signifikan Pelatihan, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan SL Corp Purwokerto.
2. Untuk mengetahui berpengaruh positif signifikan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan SL Corp Purwokerto.
3. Untuk mengetahui berpengaruh positif signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan SL Corp Purwokerto.
4. Untuk mengetahui berpengaruh positif signifikan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan SL Corp Purwokerto.

#### **E. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat dan kontribusi sebagai berikut :

##### **1. Bagi Perusahaan**

Dengan adanya hasil dari penelitian diharapkan dapat memberikan masukan dan saran bagi SL Corp Purwokerto dalam meningkatkan kinerja karyawan.

##### **2. Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia**

Sumbangsih secara teoritis bahwa hasil penelitian dapat dijadikan sebagai referensi bagi penelitian pengembangan selanjutnya.

### 3. Bagi Peneliti

Manfaat bagi peneliti yaitu dapat menambah pengetahuan mengenai pengaruh pelatihan, disiplin dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sambel layah corporation purwokerto dan syarat lulus Sarjana Manajemen S-1 dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Purwokerto.

