

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

Warkop Agam di Kota Medan merupakan usaha kuliner lokal yang berkembang pesat dan menjadi tempat favorit masyarakat untuk bersantai. Kinerja karyawan sangat penting untuk menjaga kepuasan pelanggan dan keberlangsungan perusahaan karena Warkop Agam bergantung pada stafnya untuk memberikan layanan terbaik.

Pelatihan kerja, yang membantu meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan bertindak sebagai taktik untuk menghadapi persaingan, adalah salah satu aspek penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Karyawan dapat menyesuaikan diri dengan standar melalui pelatihan, sistem, dan teknologi baru. Agar efektif, pelatihan harus dirancang dengan pelatih yang kompeten, peserta yang sesuai, serta materi dan metode yang relevan. (Fahroz Ridwani et al., 2022)

Selain itu, kerja sama tim juga berkontribusi terhadap peningkatan kinerja. Tanpa kerja sama yang harmonis, tugas menantang untuk diselesaikan sebaik mungkin. Tim kerja didefinisikan oleh Stephen dan Timothy (2008) sebagai kelompok yang kontribusi individunya menghasilkan kinerja yang lebih unggul daripada jumlah masukan individu mereka. (Najati & Susanto, 2022)

Faktor penting lain dalam meningkatkan kinerja adalah evaluasi kerja, yakni sistem formal untuk mengukur, menilai, dan memengaruhi aspek pekerjaan, perilaku, dan hasil kerja. Evaluasi ini membantu menilai produktivitas karyawan dan kemampuan mereka dalam memperbaiki kinerja. Menurut Mulyadi (2001), evaluasi dilakukan secara berkala berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditetapkan untuk menilai efektivitas karyawan, divisi, dan organisasi. (Saputra & Rahmat, 2024)

Hasil yang diharapkan dari tindakan individu dapat dikarakteristikan sebagai kinerja itu sendiri. Menurut Suyadi Prawirosentono (1999:2), kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh individu atau kelompok individu di dalam suatu organisasi sesuai dengan berbagai wewenang dan tugas mereka untuk mencapai tujuan perusahaan. (Ridwan, 2023)

Berdasarkan uraian di atas, penulis akan melakukan penelitian dengan menggunakan judul tersebut **“Pengaruh Pelatihan, Evaluasi Kerja, dan Kerja Sama Tim terhadap Kinerja Karyawan pada Warkop Agam di Kota Medan”**.

I.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh Pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Warkop Agam di Kota Medan?
2. Bagaimana pengaruh Evaluasi Kinerja terhadap Kinerja Karyawan pada Warkop Agam di Kota Medan?
3. Bagaimana pengaruh Kerja Sama Tim terhadap Kinerja Karyawan pada Warkop Agam di Kota Medan?

I.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan :

1. Untuk mengetahui pengaruh Pelatihan terhadap kinerja karyawan Warkop Agam di Kota Medan
2. Untuk mengetahui pengaruh Evaluasi Kerja terhadap kinerja karyawan Warkop Agam di Kota Medan
3. Untuk mengetahui pengaruh Kerja Sama Tim terhadap kinerja karyawan Warkop Agam di Kota Medan

I.4 Tinjauan Pustaka

I.4.1 Pengertian Tentang Pelatihan

Pelatihan adalah proses metodis untuk mengubah perilaku karyawan guna mencapai tujuan perusahaan, menurut Rivai (2016:240). Keterampilan dan kemampuan karyawan untuk melaksanakan tugas-tugas saat ini berkaitan dengan pelatihan. Karyawan yang menerima pelatihan yang berfokus pada kondisi terkini lebih siap untuk berkembang dalam posisi mereka. (Fahroz Ridwani et al., 2022)

Ivancevich (dalam Sutrisno, 2019) mendefinisikan pelatihan sebagai upaya untuk meningkatkan produktivitas karyawan dalam posisi mereka saat ini atau dalam posisi di masa depan. (Ridwan, 2023)

I.4.2 Indikator Tentang Pelatihan

Mangkunegara (2018) menyatakan bahwa berbagai faktor, termasuk tujuan pelatihan, teknik dan materi pelatihan, kualifikasi peserta dan pelatih, serta waktu atau sesi yang cukup untuk mencapai tujuan pelatihan, memengaruhi efektivitas pelatihan. (Ridwan, 2023)

I.5 Teori Tentang Evaluasi Kerja

I.5.1 Pengertian Tentang Evaluasi Kerja

Meggison mengklaim bahwa manajemen menggunakan tinjauan kinerja sebagai metode untuk memastikan apakah pekerja telah melaksanakan tugas mereka sesuai dengan kewajiban mereka.

Fisher, Schoenfeldt, dan Shaw menggambarkan evaluasi kinerja sebagai proses menentukan bagaimana seorang individu telah berkontribusi pada bisnis atau organisasi selama jangka waktu tertentu. (S.E. et al., Dr. Retno Purwani Setyaningrum, 2022)

I.5.2 Indikator Tentang Evaluasi Kerja

Jumlah dan kualitas hasil kerja, ketepatan waktu, akuntabilitas dan keandalan, serta perilaku kerja semuanya merupakan indikator kinerja seorang karyawan. (Ahmad et al., 2026)

I.6 Teori Tentang Kerja Sama Tim

I.6.1 Pengertian Tentang Kerja Sama Tim

Andrew (2016) mendefinisikan kolaborasi sebagai lingkungan di mana semua anggota tim berkomitmen dan memahami tujuan kelompok. Gregory (2012), di sisi lain, mendefinisikan kerja tim sebagai kemampuan anggota tim untuk berkolaborasi, berkomunikasi dengan jelas, mengantisipasi dan memenuhi kebutuhan satu sama lain, serta menumbuhkan kepercayaan untuk menghasilkan tindakan kolektif yang terkoordinasi. (Najati & Susanto, 2022)

I.6.2 Indikator Tentang Kerja Sama Tim

Menurut Sibarani (2018:19), Kerja sama, kepercayaan, dan kekompakan adalah tiga elemen utama kerja tim. Tanggung jawab, saling membantu, dan memaksimalkan kapasitas adalah aspek-aspek kerja sama. Kejujuran, tanggung jawab, dan integritas di antara anggota tim adalah komponen-komponen kepercayaan. Sementara itu, dedikasi yang kuat untuk mencapai tujuan bersama dan saling ketergantungan antara aktivitas dan hasil adalah tanda-tanda kekompakan (Ibrahim et al., 2021)

I.7 Teori Tentang Kinerja Karyawan

I.7.1 Pengertian Tentang Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2017:94), kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas yang telah diberikan kepadanya, dengan mempertimbangkan kemampuan, pengalaman, komitmen, dan waktu yang dimilikinya.

Menurut Fahmi (2017:188), kinerja adalah hasil dari suatu proses yang dievaluasi dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan kesepakatan atau hukum. Sementara itu, kinerja didefinisikan oleh Mangkunegara (2017:9) sebagai jumlah dan kualitas pekerjaan yang dilakukan seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan kewajiban yang diberikan. (Ibrahim et al., 2021)

I.7.2 Indikator Tentang Kinerja Karyawan

Robbins dan Coutler (2016:263) memasukkan hal-hal berikut sebagai indikator kinerja karyawan: kemandirian, efektivitas, ketepatan waktu, kuantitas pekerjaan, dan kualitas.. (Ibrahim et al., 2021)

I.8 Penelitian Terdahulu

Tabel I.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama dan Tahun	Judul	Variabel	Hasil
1	Farhan Elang Ibrahim, Tjipto Djuhartono, Nur Sodik 2021	Pengaruh Kerja Sama Tim terhadap Kinerja Karyawan di PT Lion Superindo	Variabel Independen adalah Kerja Sama Tim sedangkan Variabel Dependen Kinerja Karyawan	Kerja Sama Tim Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT Lion Superindo
2	Muhamad Ridwan 2023	Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Toko Mr Market	Variabel Independen adalah Pelatihan sedangkan Variabel Dependen Kinerja Karyawan	Pelatihan Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Toko Mr Market

I.9 Teori Pengaruh Pelatihan Pada Kinerja Karyawan

Ambar dan Rosidah (2003:175) mendefinisikan pelatihan sebagai proses memberikan pengetahuan, kemampuan, dan kesadaran akan tujuan perusahaan kepada para pekerja. Tujuan pelatihan adalah untuk meningkatkan kemampuan, keahlian, latar belakang, atau pola pikir individu. Hal ini membuktikan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh pelatihan. Karyawan yang menerima pelatihan memiliki etos kerja yang lebih kuat, yang meningkatkan hasil kerja mereka (Sitompul et al., 2024)

I.10 Teori Pengaruh Evaluasi Kerja Pada Kinerja Karyawan

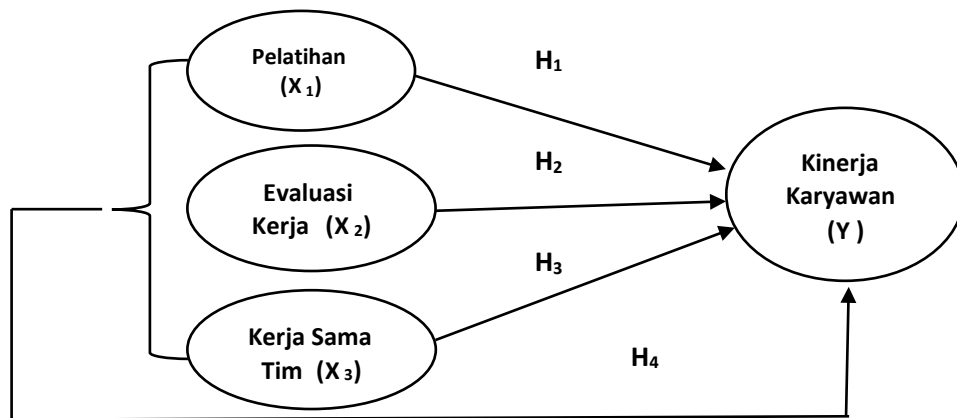
Evaluasi kinerja, menurut Hamali (2018:110), adalah proses di mana seorang penilai mengumpulkan data untuk membandingkan kinerja karyawan dengan kriteria kinerja yang telah ditentukan. Tingkat produksi total suatu organisasi sebagian ditentukan oleh penilaian ini. Menurut Ganyang (2018:187), penilaian kinerja adalah teknik formal yang digunakan bisnis untuk mengevaluasi seberapa baik orang melakukan pekerjaannya selama periode waktu tertentu.

I.11 Teori Pengaruh Kerja Sama Tim Pada Kinerja Karyawan

Menurut Hamiruddin dkk. (2019:142), kerja tim adalah ketika sekelompok orang berkolaborasi daripada bekerja sendiri untuk mencapai suatu tujuan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kerja sama. (Soleha et al., 2024)

I.12 Kerangka Konsep Penelitian

Gambar I.1
Kerangka Konseptual



I.13 Hipotesis Penelitian

H₁ : Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Warkop Agam di Kota Medan

H₂ : Evaluasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Warkop Agam di Kota Medan

H₃ : Kerja Sama Tim berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Warkop Agam di Kota Medan

H₄ : Pelatihan, Evaluasi Kerja serta Kerja Sama Tim berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Warkop Agam di Kota Medan