

BAB I

PENDAHULUAN

PT. Sushi Indo Sukses Mandiri atau lebih dikenal sebagai restoran Sushi Tei adalah perusahaan yang bergerak dibidang *food & beverages*jak tahun 2004. Sushi Tei memiliki 5 restoran di Medan dengan kantor pusat PT. Sushi Indo Sukses Mandiri terletak di Jalan Teuku Daud no. 6A/10 sebagai pusat pengendalian kegiatan operasional perusahaan. Karyawan terdiri dari bagian keuangan, produksi, pemasaran, pembelian dan bagian sumber daya manusia.

PT. Sushi Indo Sukses Mandiri mengalami masalah kinerja yang mulai terlihat mengalami penurunan pada hasil penjualan restoran, disebabkan kurang optimalnya kinerja karyawan dan target yang tidak tercapai dari bulan November 2018 – April 2019 dengan penjualan tertinggi hanya mencapai 95,6% yaitu pada bulan Maret 2019. Rendahnya permintaan pasar, harga jual dan tidak maksimal pelayanan karyawan menjadi faktor utama tidak tercapainya target perusahaan.

Penyebab kinerja karyawan menurun juga dipengaruhi oleh kurangnya pelatihan, budayaorganisasi yang tidakdiketahuisemuakaryawan menyebabkan banyakkomplainandari pelanggan sehingga pelanggan kurang senang untukberkunjung kembali ke restoran. Sekitar 5-10 komplainan pelanggan diterima oleh pihak restoran setiap harinya, penyebabnya seperti makanan yang telat dihidangkan, pelanggan yang tidak disambut pada saat berkunjung ke restoran, pelayanan yang kurang menyenangkan bagi pelanggan. Kinerja karyawan yang menurun juga dapat dilihat dari beberapa pelanggaran karyawan yang disebabkan kurang kompetennya karyawan tersebut terhadap standar pelayanan di Sushi Tei sehingga banyak terjadi pelanggaran yang dapat merugikan perusahaan dan pelanggan.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang terjadi pada perusahaan, maka dengan judul **“Pengaruh Pelatihan, Budaya Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sushi Indo Sukses Mandiri.”**

I.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, dapat dilihat identifikasi masalah pada penelitian ini, yaitu :

1. Pelatihan kerja terhadap karyawan masih kurang karena perhatian dari perusahaan masih belum optimal baik dalam segi sarana maupun prasarana.
2. Budaya organisasi yang mulai berkurang disebabkan karyawan yang kurang menyadari pentingnya nilai (value), norma dari budaya organisasi tersebut.
3. Kompetensi yang kurang dari karyawan mengakibatkan banyak karyawan yang melakukan pelanggaran kerja.
4. Kinerja karyawan yang menurun terlihat dari tidak tercapainya target yang diberikan perusahaan PT. Sushi Indo Sukses Mandiri.

I.3. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat disajikan masalah pokok yakni sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT Sushi Indo Sukses Mandiri ?
2. Bagaimanakah pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Sushi Indo Sukses Mandiri ?
3. Bagaimanakah pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT Sushi Indo Sukses Mandiri?
4. Bagaimanakah pengaruh pelatihan, budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT Sushi Indo Sukses Mandiri?

I.4. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dengan diadakannya penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Pelatihan terhadap Kinerj Karyawan PT Sushi Indo Sukses Mandiri
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT Sushi Indo Sukses Mandiri

3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT Sushi Indo Sukses Mandiri
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Pelatihan, Budaya Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT Sushi Indo Sukses Mandiri

I.5 Manfaat Penelitian

Dengan penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain adalah sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Sebagai dasar peningkatan pengetahuan dan wawasan bagi peneliti dalam Manajemen Sumber Daya Manusia.

2. Bagi PT Sushi Indo Sukses Mandiri

Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi pihak perusahaan.

3. Bagi Universitas Prima Indonesia

Sebagai bahan kajian dan menambah referensi bagi program studi S-1 Manajemen.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai bahan referensi atau perbandingan bagi peneliti selanjutnya.

I.6 Teori Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Marwansyah (2016:166), “Secara umum, analisis kebutuhan pelatihan didefinisikan sebagai proses pengumpulan dan analisis data untuk mengidentifikasi bidang-bidang atau faktor-faktor apa saja didalam organisasi yang perlu ditingkatkan atau diperbaiki agar kinerja pegawai dan produktivitas organisasi meningkat.”

I.7 Teori Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Tika (2012:109), “ Budaya Organisasi kuat sebagai budaya, yang nilai-nilainya baik formal maupun informal dianut secara bersama dan berpengaruh positif terhadap prilaku dan kinerja pimpinan dan anggota organisasi sehingga kuat dalam menghadapi tantangan eksternal dan internal organisasi.”

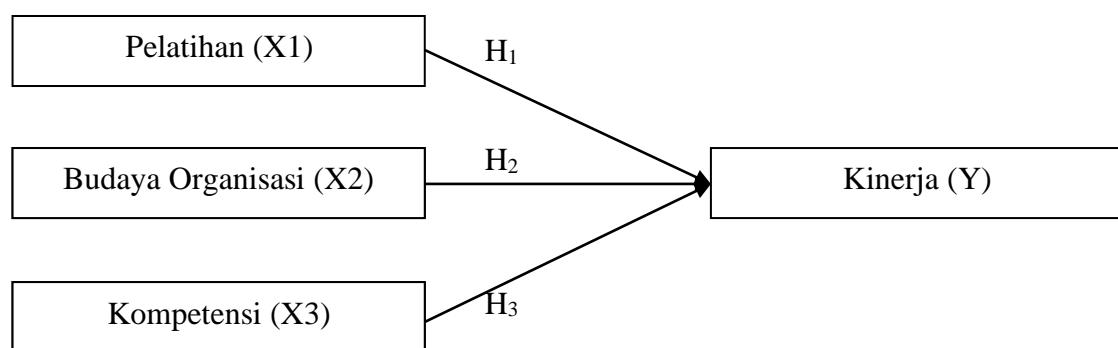
I.8 Teori Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Sutrisno (2009:204), “peningkatan kemampuan merupakan strategi yang diarahkan untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan sikap tanggap dalam rangka peningkatan kinerja organisasi.”

Menurut Wibowo (2014:3), “Kinerja adalah merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut, Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan.”

I.9 Kerangka Konseptual

Kerangka Konseptual yang dapat digambarkan sebagai berikut :



I.10 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka konseptual di atas, dapat ditarik hipotesis penelitian yaitu:

H1: Pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT Sushi Indo Sukses Mandiri

H2: Budaya Organisasi Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT Sushi Indo Sukses Mandiri

H3: Kompetensi Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT Sushi Indo Sukses Mandiri

H4 : Pelatihan, Budaya Organisasi dan Kompetensi Kerja berpengaruh secara simultan terhadap