

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan UMKM di Indonesia sudah tidak dapat dipungkiri lagi. Saat ini sudah banyak masyarakat yang mencoba membangun usaha mikro kecil menengah (UMKM) contohnya saja toko, warung, hingga kedai kopi yang tersebar hampir disetiap tempat. Berbicara tentang UMKM, di Indonesia sendiri UMKM telah menjadi sorotan dalam perkembangan ekonomi. Keberadaan UMKM menjadi salah satu faktor pendorong pertumbuhan ekonomi negara.

Menurut data Kementerian Koperasi Usaha Kecil dan Menengah (UMKM) tahun 2018, total pelaku UMKM di Indonesia sebanyak 64,2 juta atau setara dengan 99,9% dari jumlah pelaku usaha di Indonesia. Keberadaan Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) tidak dapat dihapuskan atau dihilangkan dari masyarakat bangsa ini. Karena keberadaannya begitu sangat bermanfaat dalam pendapatan masyarakat. Selain itu juga mampu menciptakan kreatifitas yang sejalur dengan usahanya untuk mempertahankan dan mengembangkan unsur-unsur tradisi dan kebudayaan masyarakat setempat. Adanya UMKM juga dapat mengurangi angka pengangguran di Indonesia. Mengapa? karena UMKM dapat menyerap tenaga kerja dengan jumlah banyak. Maka dari itu keberadaan UMKM dapat menjadi tempat atau wadah untuk masyarakat dalam bekerja. Tidak hanya itu saja UMKM di Indonesia juga telah berkontribusi terhadap PDB (Pendapatan Domestik Bruto) negara sebesar 61,1%.

Definisi UMKM di Indonesia diatur dalam Undang-Undang No. 20 Tahun 2008 yang menyatakan bahwa usaha mikro kecil menengah adalah usaha produktif yang dimiliki dan dikelola oleh orang perorangan atau badan usaha

perorangan yang mempunyai kriteria sesuai dengan yang diatur dalam Undang-Undang. Kriteria yang dimaksud dalam Undang-Undang No. 20 Tahun 2008 tentang UMKM tercantum dalam pasal 6 yang menyatakan : a) usaha mikro yang memiliki kekayaan atau aset paling banyak sebesar Rp. 50 juta tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha, serta memiliki penghasilan tahunan paling banyak sebesar Rp. 300 juta, b) usaha kecil yang memiliki kekayaan atau aset sebesar Rp. 50 juta sampai dengan Rp. 500 juta tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha, serta memiliki penghasilan tahunan sebesar Rp. 300 juta sampai dengan paling banyak Rp. 2,5 miliar, c) usaha menengah yang memiliki kekayaan atau aset sebesar Rp. 500 juta sampai dengan Rp. 10 miliar tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha, serta memiliki penghasilan tahunan sebesar Rp. 2,5 miliar sampai dengan paling banyak Rp. 50 miliar.

Di era globalisasi saat ini sangat dibutuhkan kesadaran bagi para pelaku UMKM untuk terus meningkatkan inovasi dan pelayanan sebaik mungkin agar dapat bersaing di dalam persaingan usaha yang semakin ketat. Salah satu jenis UMKM yang persaingannya sangat ketat dalam upaya peningkatan inovasi dan pelayanan adalah kedai kopi (*coffe shop*) atau yang lebih dikenal dengan cafe. Keberadaan cafe sekarang bisa dijadikan tempat untuk berkumpul dengan teman, bersantai dengan keluarga, bahkan pertemuan penting seperti rapat bisa dilakukan di sebuah cafe. Maka dari itu eksistensi dari sebuah cafe sangat dituntut saat ini.

Seiring dengan perkembangan teknologi digital yang semakin cepat. Para pelaku usaha cafe harus terus berinovasi dan berkembang mengikuti zaman yang ada, karena dengan terus berinovasi dan meningkatkan pelayanan dari kualitas sumber daya yang ada, maka cafe akan tetap bisa bersaing dan memberikan

kepuasan tersendiri untuk para konsumen dengan apa yang ditawarkan dan sesuai dengan tujuan dari usaha cafe tersebut. Untuk mencapai tujuan usaha cafe secara optimal maka dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas sehingga dapat menghasilkan kinerja karyawan yang bagus.

Sumber daya manusia merupakan modal utama yang harus dimiliki oleh para pelaku usaha cafe, karena dengan sumber daya manusia maka dapat menunjang keberlangsungan dari sebuah usaha mulai dari proses perencanaan, proses produksi, hingga proses evaluasi. Maka dari itu sumber daya manusia tidak dapat digantikan oleh sumber daya lainnya dan pemilik usaha cafe perlu terus mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawannya. menurut Hasibuan (2012:94) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Dengan tuntutan kinerja yang unggul untuk karyawan, maka kinerja menjadi faktor terpenting untuk kesuksesan sebuah bisnis. Terutama bagi perusahaan makanan dan minuman seperti usaha cafe yang mengutamakan bakat dan keterampilan untuk menghasilkan produk berkualitas tinggi.

Perkembangan teknologi yang semakin maju dikhawatirkan dapat menggantikan peran sumber daya manusia dengan mesin-mesin teknologi canggih yang lebih efisiensi dalam memproduksi. Maka dari itu peran karyawan dalam sebuah usaha cafe sangat dibutuhkan, dimana kemampuan kerja seorang karyawan menjadi salah satu faktor terpenting yang harus dimilikinya sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan baik secara kuantitas maupun kualitas. Kemampuan kerja merupakan keahlian yang dimiliki seorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan diberi kesempatan untuk

mengembangkan bakatnya dan menggunakannya dengan baik, hal ini akan mempengaruhi perkembangan usaha cafe. Menurut Moeheriono (2012:2) kemampuan atau kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja pada situasi tertentu. Berdasarkan penelitian oleh Imam Ghozali (2017) menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Melihat perkembangan usaha cafe yang semakin pesat di Bangkalan terutama di Kecamatan Bangkalan banyak ditemui usaha-usaha cafe yang mulai berkembang. Cafe-cafe ini cukup diminati oleh berbagai kalangan baik dari kalangan menengah kebawah sampai kalangan menengah atas, dari anak-anak sampai orang dewasa, dari pelajar sampai mahasiswa. Kebanyakan cafe-cafe di Kecamatan Bangkalan menyerap tenaga kerja dari lulusan SMA. Hal ini dibuktikan dengan data yang diperoleh peneliti saat pra riset.

Tabel 1.1 Jumlah & Pendidikan Karyawan

No.	Nama Usaha Cafe	Jumlah Karyawan	Pendidikan Terakhir
1.	Milennials Cafe	20	SMA-S1
2.	Bima and Zain Cafe	25	SMA-S1
3.	Navia Cafe	11	SMA
4.	Three Point Cafe	21	SMA
5.	Stroom Cafe	4	SMA
6.	Omah Kayu Cafe	4	SMA
7.	Clutbrew Cafe	4	SMA
8.	G2F Cafe	4	SMA-S1
9.	Kandang Kopi	4	SMA
10.	Rang Butoh Cafe	4	SMA
	Total	101 Karyawan	

Sumber : Data primer, 2022

Bedasarkan tabel 1.1 ditemukan bahwasannya sepuluh diantara banyaknya cafe di Kecamatan Bangkalan mempekerjakan karyawan dengan pendidikan terakhir SMA. Bukan masalah jika karyawan yang bekerja hanyalah lulusan SMA. Namun, yang menjadi permasalahan adalah apakah karyawan yang bekerja, sudah memiliki kemampuan sesuai dengan yang diharapkan oleh si pemilik cafe. Namun pada kenyataannya di lapangan peneliti menemukan banyak karyawan cafe yang kurang mengembangkan inovasi dan kreatifitasnya dalam menyajikan makanan dan minuman kepada konsumen, sehingga menyebabkan apa yang mereka sajikan menjadi monoton atau hanya itu-itu saja. Sedangkan para pemilik cafe mengharapkan setiap karyawannya dapat memberikan kontribusi dalam mengembangkan usaha cafe yang mereka miliki. Oleh karena itu kemampuan kerja menjadi modal utama bagi seseorang untuk terjun dalam bidang tertentu. walaupun usaha cafe masih tergolong UMKM, namun keberadaan kemampuan kerja seorang karyawan sangat diutamakan.

Selanjutnya peneliti menemukan permasalahan kinerja karyawan terkait kemampuan kerja yang disebabkan karena kurangnya kesanggupan kerja yang mereka miliki. Kesanggupan kerja adalah kondisi dimana seorang karyawan merasa mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Seperti halnya masih ada karyawan yang kurang paham dan kurang menguasai penggunaan alat untuk membuat minuman seperti *expresso maker* yaitu alat untuk membuat kopi. Kemudian juga masih ada karyawan yang kurang memahami resep yang ada di cafe, sehingga membuat konsumen kurang puas dengan apa yang disajikan. Karyawan cenderung hanya bekerja dan melakukan kewajiban mereka semata tanpa memperdulikan kualitas yang dibangun oleh cafe guna mencapai tujuan usaha cafe secara maksimal. Kemudian peneliti juga menemukan

permasalahan kinerja karyawan terkait kemampuan kerja yang disebabkan karena kurangnya pelatihan yang diberikan oleh pemilik cafe kepada karyawan. Pelatihan yang diberikan terbilang cukup singkat sehingga menyebabkan karyawan masih kesulitan dalam memahami pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Hal inipun didukung berdasarkan hasil wawancara sementara yang dilakukan peneliti kepada beberapa penanggung jawab atau pemilik usaha cafe yang tercantum pada tabel 1.1. Hasil wawancara pada salah satu cafe yaitu Bima and Zain Cafe dengan ibu Diah selaku penanggung jawab cafe yang mengatakan dalam menyajikan makanan dan minuman yang enak sangat dibutuhkan seorang karyawan yang memiliki kemampuan yang baik, sehingga dapat menciptakan cita rasa yang disukai oleh konsumen. Namun pada kenyataannya masih ada karyawan yang tingkat kemampuannya masih kurang, sehingga hasil kinerja karyawan juga masih kurang dari harapan dan tujuan yang diinginkan dan juga masih kurangnya ketelitian dari para karyawan yang menyebabkan karyawan melakukan kesalahan dalam bekerja. Ibu Diah juga menambahkan bahwa kemampuan setiap karyawan dalam bekerja itu perlu agar tidak terjadi kesalahan-kesalahan dalam bekerja. Maka dari itu kemampuan setiap karyawan perlu terus diasah agar dapat meningkatkan kemampuan serta kinerja dari seorang karyawan

Untuk mengasah dan meningkatkan kemampuan karyawan maka diperlukan adanya pelatihan kerja. Kinerja seorang karyawan dapat terus ditingkatkan dengan adanya dukungan dari pemilik usaha cafe, seperti pemberian pelatihan pada karyawan. Dengan pemberian pelatihan maka dapat memperluas pengetahuan dan memungkinkan untuk dipraktekkan dengan tujuan meningkatkan kemampuan, sikap dan perilaku yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut Widodo (2015:82) pelatihan merupakan serangkaian

aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan akan memberikan kesempatan bagi karyawan mengembangkan keahlian dan kemampuan dalam bekerja, agar apa yang diketahui dan dikuasai dapat membantu karyawan untuk mengerti apa yang seharusnya dikerjakan dan mengapa harus dikerjakan. Berdasarkan penelitian Nazir (2019) menunjukan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dalam pelaksanaan pelatihan ada berbagai macam metode yang dapat digunakan pada dasarnya dapat dikelompokkan kedalam dua kelompok besar, yaitu *one the job training* dan *off the job training* Sedemaryanti (2016:206).

Berdasarkan observasi sementara yang dilakukan peneliti, usaha cafe yang tercantum dalam penelitian ini menggunakan pelatihan *one the job training*, dimana meliputi upaya dalam melatih karyawan untuk mempelajari suatu pekerjaan sambil mengerjakannya ditempat kerja yang sesungguhnya. Melalui program pelatihan diharapkan seluruh potensi yang dimiliki dapat ditingkatkan sesuai dengan keinginan pelaku usaha atau setidaknya mendekati apa yang diharapkan. Setiap orang memiliki kemampuan masing-masing, akan tetapi kemampuan (*ability*) yang dimiliki belum tentu sesuai dengan spesifikasi yang dicari dan dibutuhkan oleh suatu bidang usaha, maka dari itu penting bagi pemilik usaha untuk melaksanakan pelatihan agar karyawan tahu apa yang seharusnya dilakukan dan bagaimana melakukannya. Dengan melaksanakan pelatihan pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu usaha harus senantiasa dilaksanakan untuk mencapai tujuan usaha dengan efektif dan efisien. Efisiensi maupun efektivitas dalam melakukan proses produksi sangat tergantung pada baik

buruknya pengembangan dan pelatihan sumber daya itu sendiri. Namun pada kenyataannya masih ada usaha cafe yang kurang efektif dalam memberikan pelatihan kerja. Bahkan ada yang tidak menerapkan pelatihan kerja, padahal dengan adanya pelatihan kerja bisa membantu karyawan, baik karyawan baru maupun karyawan lama untuk bekerja lebih maksimal lagi.

Peneliti menemukan permasalahan kinerja karyawan terkait pelatihan kerja yang disebabkan karena instruktur dan metode pelatihan kerja. Ternyata yang menjadi instruktur pelatihan kerja di cafe-cafe tersebut adalah pemilik dari cafe itu sendiri, hal ini dirasa kurang membantu karyawan dalam meningkatkan kinerja, dikarenakan instruktur pelatihan kerja yang tidak berubah atau tidak tergantikan, serta penggunaan metode pelatihan yang sama, membuat pengetahuan karyawan hanya seputar itu-itu saja dan tidak ada peningkatan. Kemudian juga peneliti menemukan peserta pelatihan kerja yang dimana adalah karyawan yang bekerja di cafe terlihat kurang antusias terhadap pelatihan kerja yang dilakukan. Hal ini juga didukung dengan hasil wawancara peneliti dengan salah satu karyawan cafe yang bekerja di cafe Navia, saudari Kikis selaku kasir mengatakan bahwasannya setiap karyawan yang bekerja mendapatkan pelatihan saat awal bekerja selama 2 hari, menurutnya waktu pelatihan yang diberikan kurang lama bagi setiap karyawan untuk memahami pekerjaan yang harus dikerjakan. Saudari Kikis juga menambahkan bahwasannya pelatihan kerja sangat dibutuhkan untuk seorang karyawan, agar karyawan dapat memahami setiap job desk yang menjadi tanggung jawabnya.

Oleh karena itu, agar usaha cafe dapat terus berkembang dan bersaing dengan kompetitor, pelatihan untuk karyawan harus tetap dilakukan untuk mengasah kemampuan dan bakat karyawan agar tercipta kinerja dan inovasi baru

sesuai di bidang usaha cafe. Pelatihan kerja tidak hanya membantu karyawan dalam memahami pekerjaan yang akan menjadi tanggung jawabnya. Namun juga dapat membantu karyawan dalam meningkatkan inovasi dan kreatifitas karyawan sehingga dapat memberikan kontribusi lebih kepada perusahaan. Apalagi usaha cafe sekarang ini sangat diminati oleh orang-orang, sehingga sangat penting kontribusi dari seorang karyawan.

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Usaha Cafe di Kecamatan Bangkalan).”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang di atas, maka didapat rumusan masalah:

1. Apakah kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan cafe di Kecamatan Bangkalan?
2. Apakah pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan cafe di Kecamatan Bangkalan?
3. Apakah ada pengaruh positif dan simultan kemampuan dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan cafe di Kecamatan Bangkalan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian dari rumusan masalah di atas, maka didapat tujuan masalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan cafe di Kecamatan Bangkalan?
2. Untuk mengetahui apakah pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan cafe di Kecamatan Bangkalan.
3. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh positif dan simultan kemampuan dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan cafe di Kecamatan Bangkalan.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan memberi manfaat yang berguna bagi penulis dan masyarakat, manfaat yang diharapkan sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan untuk mengetahui kondisi yang ada di lingkungan perusahaan, dan juga sebagai bahan untuk memberikan masukan khususnya tentang pengaruh kemampuan kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan cafe di Kecamatan Bangkalan.

2. Bagi Perguruan Tinggi

Hasil penelitian ini menambah pengetahuan keilmuan dan sebagai masukan bagi pengembangan kurikulum khususnya dibidang manajemen konsentrasi sumber daya manusia.

3. Bagi Peneliti

Sebagai wacana dan memperluas wawasan bagi kegiatan ilmu manajemen dalam rangka mengelola sumber daya manusia, sehingga teori yang telah diperoleh dalam bangku perkuliahan dapat diaplikasikan ke dalam perusahaan menjadi rujukan peneliti sebagai bahan kajian.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pengetahuan dan referensi mengenai pengaruh kemampuan kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan cafe di Kecamatan Bangkalan.