

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Industri kuliner di Indonesia, khususnya sektor penyediaan makanan dan minuman, merupakan salah satu sektor jasa yang mengalami perkembangan pesat dalam beberapa tahun terakhir. Perubahan gaya hidup masyarakat, meningkatnya aktivitas konsumsi di luar rumah, serta berkembangnya restoran dan kafe sebagai ruang sosial mendorong pertumbuhan jumlah usaha di sektor ini. Kondisi tersebut secara tidak langsung meningkatkan tingkat persaingan antar pelaku usaha, sehingga menuntut perusahaan untuk terus meningkatkan kualitas pelayanan sebagai keunggulan kompetitif utama.

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik, jumlah usaha penyediaan makanan dan minuman di Indonesia menunjukkan peningkatan dari tahun ke tahun. Hal ini menunjukkan bahwa sektor ini memiliki peran strategis dalam perekonomian nasional sekaligus menghadapi tingkat persaingan yang semakin ketat.

Tabel 1.1 Jumlah Usaha Makanan dan Minuman di Indonesia

No	Tahun	Jumlah Usaha
1	2022	4.346.978
2	2023	4.536.992
3	2024	5.280.755

Sumber: Badan Pusat Statistik, Statistik Penyediaan Makanan dan Minuman (2024)

Besarnya jumlah unit usaha tersebut menunjukkan bahwa sektor penyediaan makanan dan minuman merupakan industri yang sangat bergantung pada sumber

daya manusia. Hal ini diperkuat oleh data BPS yang menunjukkan bahwa sektor ini menyerap tenaga kerja dalam jumlah yang besar, sehingga kualitas kinerja karyawan menjadi faktor penentu keberhasilan usaha.

Tabel 1.2 Jumlah Tenaga Kerja Sektor Penyediaan Makanan dan Minuman di Indonesia

No	Tahun	Jumlah Tenaga Kerja (Juta Orang)
1	2022	11.27
2	2023	9.80
3	2024	10.46

Sumber: Badan Pusat Statistik, Statistik Penyediaan Makanan dan Minuman (2024)

Tingginya jumlah tenaga kerja pada sektor ini menunjukkan bahwa industri restoran dan kafe sangat bergantung pada kinerja karyawan dalam memberikan pelayanan kepada pelanggan. Namun, karakteristik industri jasa yang padat karya juga menimbulkan tantangan dalam menjaga konsistensi pelayanan dan kualitas produk. Hal ini tercermin dari masih ditemukannya keluhan pelanggan yang berkaitan dengan aspek pelayanan dan kualitas makanan.

Fenomena tersebut juga terjadi pada Saji Resto & Cafe sebagai salah satu usaha yang bergerak di bidang restoran dan kafe. Saji Resto & Cafe mulai beroperasi sejak November 2023 dan hingga saat ini menunjukkan perkembangan usaha yang cukup positif, ditandai dengan peningkatan jumlah pelanggan dan stabilitas tenaga kerja. Saji Resto & Cafe memiliki sekitar 33 orang karyawan yang terbagi ke dalam beberapa tim kerja.

Tabel 1.3 Data Karyawan Saji Resto & Café

No	Unit Kerja	Jumlah Karyawan
1	Waiter / Server	6 orang
2	Cashier	3 orang
3	Bar	5 orang
4	Kitchen	10 orang
5	Manager Experience	1 orang
6	Housekeeping	2 orang
7	Security	3 orang
8	Purchasing	2 orang
9	Content Creator	1 Orang
Total		33 orang

Sumber: Data Internal Saji Resto & *Cafe* (2026)

Selain jumlah karyawan, masa kerja karyawan juga menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tingkat pengalaman serta kemampuan karyawan dalam menjalankan tugasnya. Perbedaan masa kerja dapat menunjukkan tingkat pemahaman karyawan terhadap prosedur kerja dan standar pelayanan yang diterapkan oleh perusahaan. Komposisi karyawan berdasarkan lama kerja di Saji Resto & Cafe dapat dilihat pada Tabel 1.4 berikut.

Tabel 1.4 Data Lama Kerja Karyawan

No.	Lama Kerja	Jumlah Karyawan
1	< 1 Tahun	12
2	1 – 2 Tahun	6
4	> 2 Tahun	15
Total		33 Orang

Sumber: Data Internal Saji Resto & *Cafe* (2026)

Berdasarkan Tabel 1.4 dapat diketahui bahwa karyawan Saji Resto & Cafe memiliki masa kerja yang beragam, mulai dari karyawan yang baru bekerja hingga karyawan yang telah bekerja selama beberapa tahun. Variasi masa kerja tersebut menunjukkan adanya perbedaan tingkat pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan dalam menjalankan tugas operasional restoran.

Meskipun demikian, berdasarkan catatan internal manajemen serta umpan balik pelanggan, masih ditemukan beberapa keluhan yang berkaitan dengan kinerja karyawan Saji Resto & Cafe. Keluhan tersebut umumnya berkaitan dengan kecepatan pelayanan, konsistensi rasa makanan, ketidaktepatan pesanan, serta sikap pelayanan karyawan dalam melayani pelanggan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan Saji Resto & Cafe belum sepenuhnya optimal sehingga masih memerlukan peningkatan untuk memberikan pelayanan yang lebih baik kepada pelanggan.

Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah pelatihan kerja. Pelatihan kerja bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja karyawan agar mampu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar operasional yang ditetapkan perusahaan. Namun, berdasarkan data internal perusahaan, pelaksanaan pelatihan kerja di Saji Resto & Cafe belum dilakukan secara rutin dan belum menjangkau seluruh karyawan.

**Tabel 1.5 Pelaksanaan Pelatihan Kerja Karyawan Saji Resto & Cafe
Tahun 2024**

No	Jenis Pelatihan	Jumlah Peserta	Frekuensi
1	Pelatihan Pelayanan Dasar	8 Orang	1 Kali
2	Pelatihan SOP <i>Kitchen</i>	10 Orang	1 Kali
3	Pelatihan <i>Bar</i> dan <i>Beverage</i>	5 Orang	1 Kali

Sumber: Data Internal Saji Resto & Cafe (2025)

Berdasarkan tabel tersebut, terlihat bahwa pelatihan kerja belum menjangkau seluruh karyawan dan belum dilaksanakan secara berkelanjutan. Kondisi ini berpotensi menyebabkan perbedaan pemahaman karyawan terhadap standar kerja dan prosedur pelayanan, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja Karyawan Saji Resto & Cafe dan kualitas pelayanan.

Selain pelatihan kerja, pengembangan karir juga menjadi faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Di Saji Resto & Cafe, pengembangan karir dilakukan melalui pengangkatan jabatan karyawan berdasarkan kinerja dan kebutuhan operasional perusahaan. Namun, pengembangan karir tersebut belum memiliki perencanaan yang terdokumentasi secara formal, sehingga belum seluruh karyawan memiliki gambaran yang jelas mengenai jenjang karir yang dapat ditempuh di masa depan. Kondisi ini berpotensi memengaruhi motivasi kerja dan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa permasalahan kinerja karyawan Saji Resto & Cafe tidak dapat dilepaskan dari kondisi pelatihan kerja dan pengembangan karir karyawan. Oleh karena itu, penelitian dengan judul **“Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Saji Resto & Cafe”** menjadi penting untuk dilakukan guna memperoleh gambaran empiris mengenai pengaruh kedua variabel tersebut serta memberikan rekomendasi yang bermanfaat bagi manajemen perusahaan.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka beberapa permasalahan yang dapat diidentifikasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pelatihan yang diberikan belum terstruktur dan belum memiliki pelatihan yang terjadwal secara rutin.
2. Kinerja Karyawan Saji Resto & Cafe belum sepenuhnya konsisten dalam menerapkan standar operasional.
3. Pengembangan karir karyawan belum terencana secara sistematis. sehingga karyawan kurang memiliki kepastian arah karir.

4. Terjadinya penurunan motivasi kerja pada karyawan sehingga berdampak ke kinerja karyawan Saji Resto dan Café.
5. Penilaian kinerja karyawan belum sepenuhnya digunakan sebagai dasar dalam penyusunan program pelatihan dan pengembangan karir yang berkelanjutan.

1.3 Batasan Masalah

Mengingat luasnya permasalahan yang berkaitan dengan kinerja karyawan, maka penelitian ini dibatasi agar lebih fokus dan terarah sebagai berikut:

1. Penelitian dilakukan pada Saji Resto & *Cafe*.
2. Subjek penelitian adalah karyawan yang tergabung dalam karyawan Saji Resto & Cafe dan tim operasional pendukung.
3. Variabel yang diteliti meliputi pelatihan kerja (X_1), pengembangan karir (X_2), dan kinerja karyawan (Y).
4. Data penelitian diperoleh melalui kuesioner dan data internal perusahaan yang relevan dengan penelitian.
5. Penelitian difokuskan pada pengaruh pelatihan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan, tanpa membahas faktor lain di luar variabel penelitian.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, identifikasi masalah, dan pembatasan masalah yang telah diuraikan, terlihat bahwa pelatihan kerja dan pengembangan karir merupakan dua faktor penting yang berpotensi mempengaruhi kinerja karyawan Saji Resto & *Cafe*. Untuk memperoleh gambaran yang lebih jelas dan terukur mengenai pengaruh kedua variabel tersebut, maka diperlukan perumusan masalah yang sistematis dan terarah. Dengan demikian, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Saji Resto & *Cafe*?
2. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan Saji Resto & *Cafe*?

3. Apakah pelatihan kerja dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Saji Resto & *Cafe*?

1.5 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.5.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh pemahaman yang mendalam mengenai peran pelatihan kerja dan pengembangan karir dalam meningkatkan kinerja karyawan Saji Resto & *Cafe*. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran empiris mengenai kondisi aktual pelatihan kerja, pengembangan karir, serta kinerja karyawan, sehingga dapat dijadikan dasar dalam pengambilan keputusan manajerial.

1.5.2 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan di Saji Resto & *Cafe*.
2. Untuk menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan Saji Resto & *Cafe*.
3. Untuk menganalisis pengaruh pelatihan kerja dan pengembangan karir secara simultan terhadap kinerja karyawan Saji Resto & *Cafe*.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan proposal penelitian ini disusun untuk memberikan gambaran yang jelas dan terstruktur mengenai isi penelitian secara keseluruhan. Adapun sistematika penulisan proposal penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang penelitian yang menguraikan alasan dan urgensi dilakukannya penelitian, identifikasi masalah, pembatasan masalah, rumusan masalah, maksud dan tujuan penelitian, serta sistematika penulisan sebagai kerangka awal penelitian.

BAB II : KAJIAN PUSTAKA

Bab ini membahas landasan teori yang relevan dengan variabel penelitian, yaitu pelatihan kerja, pengembangan karir, dan kinerja karyawan. Selain itu, bab ini juga memuat hasil penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, serta hipotesis penelitian yang akan diuji.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menjelaskan metode penelitian yang digunakan, meliputi desain dan pendekatan penelitian, lokasi dan waktu penelitian, populasi dan sampel, definisi operasional variabel, teknik pengumpulan data, serta metode analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi hasil penelitian yang diperoleh melalui proses pengumpulan dan pengolahan data. Pembahasan meliputi gambaran umum objek penelitian, karakteristik responden, hasil analisis data, pengujian instrumen penelitian, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, pengujian hipotesis, koefisien determinasi, serta pembahasan hasil penelitian yang dikaitkan dengan teori dan penelitian terdahulu.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi kesimpulan yang diperoleh berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan. Selain itu, bab ini juga memuat saran yang diharapkan dapat menjadi masukan bagi perusahaan, peneliti selanjutnya, maupun pihak-pihak yang berkepentingan.