

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Belakangan ini usaha atau bisnis yang ada di kota Medan semakin tahun semakin bertambah banyak, karena budaya orang Medan yang mempunyai minat sering makan di café-café maupun restoran, sehingga hal ini membuat para pengusaha mempunyai peluang besar dalam membuka maupun membangun bisnisnya dengan memanfaatkan keadaan yang ada. Dalam membangun bisnis sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat berpengaruh terhadap bisnis tersebut, karena sumber daya manusia merupakan salah satu aset paling berharga yang dimiliki oleh suatu organisasi. Maka dari itu organisasi harus memperhatikan potensi sumber daya manusia dan memperhatikan pemanfaatannya karena dapat memberikan keuntungan serta memberikan efisiensi dalam pengelolaan suatu organisasi, sehingga kinerja sumber daya manusia yang ada bisa maksimal

Lingkungan bisnis yang dewasa ini tumbuh dan berkembang, memerlukan manajemen yang dapat mengakomodasi setiap perubahan yang terjadi dengan efektif dan efisien. Pentingnya kualitas karyawan dalam meningkatkan kinerja perusahaan khususnya di bidang restaurant dan masakan, mendorong manajemen untuk selalu memberikan pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia yang ada di perusahaan melalui pelatihan dan fasilitas kerja kepada seluruh karyawan yang merupakan variabel utama

dalam meningkatkan kualitas kinerjanya. Kinerja karyawan merupakan hasil yang diperoleh karyawan yang secara kualitas maupun kuantitas dicapai diperoleh oleh karyawan sebagai tolak ukur untuk mampu mendapatkan atau mencapai hasil yang di inginkan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya

Menurut pendapat Rivai (2014:66), kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, yang pertama faktor individu, yaitu kemampuan dan keterampilan (mental dan fisik), latar belakang (pengalaman, keluarga,), dan demografis (umur, asal usul, dan lain sebagainya), yang kedua faktor organisasi, yaitu pengawasan, kepemimpinan, imbalan (kompensasi), struktur organisasi, dan diskripsi pekerjaan (*job description*) dan lain sebagainya, dan yang ketiga faktor psikologis, yaitu kepemimpinan, sikap, kepribadian, komitmen organisasi, motivasi dan lain sebagainya.

Menurut Mangkunegara AP, (2015:56), kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan merupakan fenomena yang menarik untuk diteliti sebab hal ini akan menentukan kesuksesan perusahaan dan tentunya ada berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti pelatihan kerja dan motivasi dalam menjalankan tugasnya. Kinerja menjadi suatu masalah yang sering kali

umum dibicarakan. Prestasi kerja karyawan sangat dibutuhkan perusahaan dalam mewujudkan tujuan perusahaan, baik jangka pendek maupun jangka panjang. Kinerja karyawan tidak terlepas dari adanya manajemen dalam menciptakan kepuasan kerja.

Cafe Kopickup Medan yang berdiri pada tahun 2019, usaha ini di dirikan dan bergerak di bidang makanan dan minuman. Tujuan cafe ini di dirikan untuk mengangkat dan meningkatkan kuliner makanan ringan dan minuman yang ada di Kota Medan. Untuk mengungkap fenomena atau permasalahan tentang kinerja karyawan Café Kopickup Medan, maka peneliti melakukan prasurvei kem lokasi penelitian, dan dari hasil prasurvei diperoleh data tentang kinerja karyawan dalam 2 (dua) tahun terakhir berikut ini.

Tabel 1.1. Kinerja karyawan Cafe Kopickup Medan

Kinerja karyawan	Bobot (%)	Tahun			
		2020		2021	
		Target	Skor (%)	Target	Skor (%)
Disiplin	10	80	8.5	80	7.0
Tanggungjawab	10	85	8.0	85	7.5
Kerjasama	5	85	7.5	85	5.5
Kepemimpinan	5	80	8.0	80	6.5
Kejujuran	5	85	8.0	85	5.7
Kecepatan	5	85	8.0	85	7.5
Kualitas kerja	20	80	7.6	80	6.5
Kuantitas kerja	20	77	7.8	77	5.4
Ketrampilan kerja	20	76	7.8	76	5.0
Total	100	733	71.2	733	56.6
Rata-rata		81.44	7.91	81.44	6.29

Sumber : Cafe Kopickup Medan, 2023

Berdasarkan Tabel 1.1 diatas dijelaskan bahwa kinerja karyawan Café Kopickup Medan masih belum optimal. Hal ini dapat dilihat dari target untuk tahun 2020 hanya mencapai 71.2%, dan untuk tahun 2021 hanya mencapai 56.6%. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan dari sisi disiplin dalam bekerja,

tanggungjawab terhadap pekerjaannya, atasan, kejujuran, kecepatan, ketrampilan, kualitas dan kuantitas kerja masih perlu mendapat perhatian.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan Café Kopickup Medan, maka karyawan perlu diberikan pelatihan kerja yang sesuai dengan bidang kerjanya. Karena dengan adanya pelatihan kemampuan dan kinerja karyawan semakin meningkat dalam mengemban tugas yang diberikan sehingga mendapatkan hasil yang maksimal dan berdampak baik bagi organisasi. Pelatihan dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas kinerja. Sedarmayanti (2017:52) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah pelatihan. Berdasarkan hasil wawancara kepada beberapa karyawan bahwa pelatihan yang dilakukan di Cafe Kopickup Medan kurang efektif karena dilakukan saat sedang bekerja sehingga pelatihan tidak maksimal dan jarang bertukar pikiran serta kurangnya sharing pengalaman antar karyawan, sehingga kemampuan karyawan kurang dan menyebabkan kinerja yang dihasilkan tidak sesuai dengan harapan yang diinginkan. Oleh karena itu pelatihan kerja harus di maksimalkan agar kinerja karyawan berkualitas dan merasa puas dengan pekerjaannya, dan karyawan harus saling bertukar pikiran agar mendapatkan pengalaman yang lebih tentang pekerjaannya. Hasil penelitian terdahulu dari Albert Gleen Bistain dan Siti Nurjanah (2022), menyatakan pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Resto dan Café Hoombang. Penelitian dari Jeane Eldisha, Bachruddin Saleh Luturlean, (2020), menyatakan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Makan Bulan Selakau Kalimantan Barat. Putra, I. P. (2017), menyatakan pelatihan berpengaruh positif

dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tedco Agri Makmur di Lampung Tengah, dan Syifa, S. U., dan Nasir, N. (2019), menyatakan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Tbk. Cabang Syariah Keutapang.

Selain pelatihan kerja, maka fasilitas kerja dapat juga dapat meningkatkan kinerja karyawan di Cafe Kopickup Medan. Adanya fasilitas kerja memungkinkan untuk meningkatkan kinerja karyawan guna mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh manajemen dengan segala potensi secara efektif dan efisien. Fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan dan dipakai oleh karyawan untuk melaksanakan tugas yang dapat memudahkan dan memperlancar pelaksanaan segala sesuatu pekerjaan. Fasilitas kerja sangatlah penting bagi perusahaan maupun organisasi, karena dapat menunjang kinerja karyawan, seperti dalam penyelesaian tugas. Menurut Hasibuan (2013:47) fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, dan dinikmati oleh karyawan baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan. Adapun yang menjadi masalah pada Cafe Kopickup Medan adalah masih kurangnya fasilitas kerja seperti mesin untuk kopi dan jaringan internet (Wifi) masih kurang sehingga menghambat kinerja karyawan dalam memberikan pelayanan kepada konsumen.

Disamping alasan di atas, peneliti juga tertarik untuk melakukan penelitian ini karena didukung oleh beberapa literature penelitian terdahulu yang juga membahas permasalahan yang sama di tempat yang berbeda. Misalnya berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Sufiyati et al. (2020) terdapat

pengaruh positif dari fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan. Wahet, A et al. (2020) menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Wailan, R, (2021:9) penelitian menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari uraian, fenomena dan penelitian terdahulu di atas, maka peneliti ingin menguji kembali apakah faktor-faktor tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu disini peneliti melakukan penelitian dengan judul : **Pengaruh Pelatihan Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Cafe Kopickup Medan.**

1.2. Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Pelatihan yang dilakukan di Cafe Kopickup Medan kurang efektif
2. Karyawan jarang bertukar pikiran
3. Masih kurangnya sharing pengalaman antar karyawan
4. Kemampuan karyawan kurang dan menyebabkan kinerja yang dihasilkan tidak sesuai dengan harapan yang di inginkan.
5. Masih kurangnya fasilitas kerja seperti mesin untuk kopi
6. Jaringan internet (Wifi) masih kurang kuat jaringannya.

1.3. Batasan Masalah dan Rumusan Masalah

1.3.1. Batasan Masalah

Karena kurangnya waktu, dan ilmu yang penulis miliki, maka dari masalah– masalah yang teridentifikasi tersebut penulis membatasi masalah yang akan diteliti hanya pada masalah pelatihan kerja, fasilitas kerja dan kinerja karyawan.

1.3.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan indentifikasi dan batasan masalah tersebut diatas, maka penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Apakah ada pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan di Cafe Kopickup Medan.
2. Apakah ada pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan di Cafe Kopickup Medan.
3. Apakah ada pengaruh pelatihan kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan di Cafe Kopickup Medan.

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan di Cafe Kopickup Medan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan di Cafe Kopickup Medan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan di Cafe Kopickup Medan.

1.5. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan memperluas wawasan dalam menerapkan teori-teori yang peneliti peroleh selama perkuliahan dan bagi pengembangan ilmu manajemen umumnya.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat dan dapat digunakan sebagai bahan masukan atau pertimbangan bagi karyawan dalam upaya memecahkan masalah dan peningkatan kinerja karyawan di Cafe Kopickup Medan.

3. Sebagai referensi untuk penelitian sejenis dimasa-masa yang akan datang.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Uraian Teoritis

2.1.1. Kinerja

2.1.1.1. Pengertian Kinerja

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja (*job performance*) sumber daya manusia, untuk itu setiap organisasi akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Budaya organisasi yang tumbuh dan terpelihara dengan baik akan mampu memacu organisasi ke arah perkembangan yang lebih baik. Disisi lain, kemampuan pemimpin dalam menggerakkan dan memberdayakan karyawannya akan mempengaruhi kinerja. Istilah kinerja dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Prestasi kerja pada umumnya dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman dan kesungguhan kerja dari tenaga kerja yang bersangkutan.

Beberapa ahli mendefinisikan kinerja secara berbeda, misalnya Dessler (2014:77) mendefinisikan kinerja sebagai perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan. Mangkunegara (2015:87) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja baik secara kuantitas maupun secara kualitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Menurut Rivai (2014:87) kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap karyawan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan tersebut sesuai dengan peranannya dalam organisasi. Sementara Sedarmayanti (2017:76) menyatakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara ilegal dan tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral dan etika.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli di atas dapat penulis simpulkan bahwa kinerja adalah prestasi kerja seseorang baik secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dan diukur dalam periode tertentu. Kinerja merupakan hal hal penting untuk diperhatikan karena keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat bergantung kepada kinerja karyawannya. Kinerja didalam organisasi sangat bervariasi antara seorang karyawan dengan karyawan lainnya. Variasi kinerja tersebut disebabkan karena kemampuan karyawan yang berbeda-beda sehingga kualitas dan kuantitas kerja yang dihasilkan akan bervariasi pula.

2.1.1.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja memiliki peranan strategis dalam setiap organisasi karena pencapaian tujuan organisasi sangat bergantung kepada kinerja karyawan. Dengan demikian, tuntutan terhadap pemahaman faktor-faktor yang mempengaruhi

kinerja karyawan sering menjadi pusat perhatian baik bagi pihak praktisi maupun akademisi.

Beberapa ahli SDM mengemukakan pendapat yang berbeda tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, misalnya Mangkunegara (2015:88) menjelaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dapat dikelompokkan atas tiga faktor, yaitu:

a. Faktor individual yang terdiri dari :

- 1) Kemampuan atau kecerdasan adalah tingkat kemampuan, kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan tugas
- 2) Latar belakang yaitu latar belakang pendidikan dari masing-masing karyawan
- 3) Demografi adalah lingkungan tempat kerja karyawan

b. Faktor psikologis yang terdiri dari :

- 1) Persepsi, adalah sebuah proses saat individu mengatur dan menginterpretasikan kesan-kesan sensoris mereka guna memberikan arti bagi lingkungan mereka
- 2) *Attitude*. yaitu sikap terhadap objek tertentu yang dapat merupakan sikap pandangan atau sikap perasaan tetapi sikap tersebut tetapi sikap tersebut disertai kecenderungan untuk bertindak sesuai dengan sikap objek itu . jadi ,attitude bisa diterjemahkan dengan tepat sebagai sikap dan kesediaan beraksi terhadap suatu hal

- 3) Kepuasan kerja, merupakan perbandingan antara harapan dengan kenyataan yang diterima oleh karyawan. Kepuasan kerja dapat terwujud apabila harapan karyawan dapat menjadi kenyataan
 - 4) *Personality*, merupakan sesuatu yang sifatnya individual, dalam arti tidak seorang pun mempunyai *personality* yang sama
 - 5) Pembelajaran, *adalah* setiap perubahan perilaku yang relatif permanen, terjadi sebagai hasil dari pengalaman
 - 6) Motivasi kerja, *adalah* proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya
- c. Faktor organisasi yang terdiri dari
- 1) Kepemimpinan
 - 2) Penghargaan
 - 3) Struktur
 - 4) Karakteristik pekerjaan.

Robbins (2016:221) menjelaskan bahwa kinerja karyawan dalam suatu organisasi dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu:

a. Faktor Individu

Faktor individu merupakan faktor yang ada dalam diri karyawan, misalnya kemampuan fisik, mental, pengetahuan dan keterampilan.

b. Faktor Organisasi

Faktor organisasi merupakan sistem yang dianut oleh organisasi dimana tempat karyawan bekerja, misalnya kepemimpinan, kompensasi, pelatihan, dan tatakelola prganisasi (*corporate governance*).

c. Faktor Lingkungan

Lingkungan kerja yang kondusif akan menciptakan suasana kerja yang harmonis, sementara lingkungan kerja yang tidak kondusif akan dapat menyebabkan terjadinya konflik kerja dan bahkan hubungan yang tidak baik yang mengarahkan pada saling mencuriagai dan tidak percaya antar pekerja .

Ranupandojo (2017:77) menyatakan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah komitmen organisasi, kepemimpinan, stres kerja (tekanan kerja), budaya organisasi, keterlibatan dalam organisasi, dan kepuasan kerja.

Menurut Dessler (2015:98) faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan karyawan, motivasi kerja, komitmen organisasi, budaya organisasi dan karakteristik pekerjaan.

Hasibuan (2013:114) menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah : a) motivasi kerja, b) karakteristik pekerjaan, c) budaya organisasi, d) gaya kepemimpinan, e) kepuasan kerja, dan e) komitmen organisasi.

Seorang karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi terlihat dalam sikap diantaranya menikmati tantangan yang sulit dalam bekerja, selalu menetapkan tujuan yang realistis, menjaga hubungan dengan rekan kerja, menyukai kerja secara tim, dan menikmati tanggung jawab dalam bekerja. Karyawan yang bersikap demikian (menikmati tantangan yang sulit dalam bekerja, selalu menetapkan tujuan yang realistis, menjaga hubungan dengan rekan kerja, menyukai kerja secara tim, dan menikmati tanggung jawab dalam bekerja), tentunya akan menyelesaikan pekerjaan secara teliti (kualitas kerja),

melaksanakan pekerjaan melebihi tugas pokoknya (kuantitas kerja), selalu meningkatkan produktivitas dalam situasi apapun (konsistensi kerja).

2.1.1.3. Indikator Kinerja

Sehubungan dengan ukuran penilaian prestasi kerja dalam penelitian ini maka indikator kinerja, menurut Mangkunegara (2013:54), Ia berpendapat untuk mengukur apakah karyawan berkinerja baik pada pekerjaan mereka. pengukuran kinerja karyawan dapat bervariasi berdasarkan sifat pekerjaan, jenis organisasi dan sektor organisasi. Secara umum kinerja karyawan diukur dengan :

a. Disiplin

Rasa ketaatan dan kepatuhan terhadap nilai- nilai yang dipercaya dan menjadi tanggung jawabnya

b. Tanggungjawab

Keadaan di mana wajib menanggung segala sesuatu sehingga kewajiban menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya

c. Kerjasama

Keinginan untuk bekerja secara bersama-sama dengan individu lain secara keseluruhan dan menjadi bagian dari kelompok dalam mencapai kepentingan bersama

d. Kepemimpinan

Proses mempengaruhi kegiatan yang diselenggarakan dalam kelompok dalam upaya mereka untuk mencapai tujuan yang ditetapkan

e. Kejujuran

Perilaku positif dengan berkata sebenarnya, tidak curang, serta perbuatan dan perkataan yang tidak berlawanan

f. Kualitas kerja

Kualitas kerja dilihat dari pemahaman tentang lingkup pekerjaan uraian tanggung jawab serta wewenang yang diemban

g. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja ditunjukkan melalui hasil dan kecepatan dalam melaksanakan pekerjaan

h. Ketrampilan Kerja.

Merupakan kecakapan atau kemahiran yang dimiliki karyawan untuk melakukan suatu pekerjaan dan hanya dapat diperoleh melalui praktek, baik latihan maupun melalui pengalaman

2.1.2. Pelatihan Kerja

2.1.2.1. Pengertian Pelatihan Kerja

Istilah “pelatihan” sering merujuk kepada cara untuk memperoleh pengetahuan dan keahlian-keahlian sebagai sebuah hasil dari pembelajaran mengenai keahlian-keahlian praktis dan pengetahuan yang berhubungan kepada kompetensi-kompetensi spesifik yang berguna. Pelatihan adalah sebuah konsep manajemen sumber daya manusia yang sempit yang melibatkan aktivitas-aktivitas pemberian instruksi-instruksi khusus yang direncanakan (seperti misalnya pelatihan terhadap prosedur-prosedur operasi pelatihan yang spesifik) atau

pelatihan keahlian (seperti misalnya pelatihan yang berhubungan dengan tugas, program-program pengenalan pekerjaan).

Menurut Amin Wijaya Tunggal, (2012:6), pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan.

Menurut Kreitner (2015:152), pelatihan merupakan aktivitas atau latihan untuk meningkatkan mutu, keahlian, kemampuan dan keterampilan (dilakukan setelah dan selama menduduki jabatan atau pekerjaan tertentu).

Menurut Manullang, (2015:55), pelatihan (*training*) adalah pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir sehingga tenaga kerja non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu.

Menurut Sarwoto, (2018:6) menyatakan bahwa pelatihan itu diarahkan untuk membantu para karyawan menunaikan pekerjaan mereka saat ini secara lebih baik.

Menurut Gary Dessler dalam Sri Larasati (2015:9), menyatakan bahwa pelatihan merupakan proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Dari beberapa pengertian menurut para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah suatu proses untuk mendapatkan keterampilan mengenai pekerjaan, melalui serangkaian prosedur yang sistematis atau yang dilakukan oleh seorang ahli yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan kepada karyawan.

2.1.2.2. Tujuan Pelatihan

Menurut Pasal 9 Undang-undang Ketenagakerjaan Tahun 2003, pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan. Adapun tujuan-tujuan pelatihan menurut Sikula dalam Hasibuan (2013:85), diantaranya :

1. Memperbaiki kinerja.

Karyawan-karyawan yang bekerja secara tidak memuaskan karena kekurangan keterampilan merupakan calon utama pelatihan.

2. Memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi.

Melalui pelatihan, pelatih (trainer) memastikan bahwa karyawan dapat mengaplikasikan teknologi baru secara efektif.

3. Mengurangi waktu pembelajaran bagi karyawan baru agar kompeten dalam pekerjaan.

Seorang karyawan baru sering tidak menguasai keahlian dan kemampuan yang dibutuhkan untuk menjadi “job competent”, yaitu mampu mencapai output dan standar mutu yang diharapkan.

4. Membantu memecahkan masalah operasional.

Para manajer harus mencapai tujuan mereka dengan kelangkaan dan kelimpahan sumber daya seperti kelangkaan sumber daya financial dan sumber daya teknologis manusia, dan kelimpahan masalah keuangan, manusia dan teknologis.

5. Mempersiapkan karyawan untuk promosi.

Salah satu cara untuk menarik, menahan dan memotivasi karyawan adalah melalui program pengembangan karier yang sistematis. Pengembangan kemampuan promosi karyawan konsisten dengan kebijakan sumber daya manusia untuk promosi dari dalam.

Pelatihan adalah unsur kunci dalam system pengembangan karier. Pelatihan yang dilaksanakan dengan baik akan memberikan hasil yang positif bagi karyawan, yang dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan sehingga karyawan dapat mencapai kinerja yang maksimal. Karyawan juga akan lebih menghargai dengan sesama karyawan yang lain, sebagai proses kerja sama untuk mencapai tujuan perusahaan

2.1.2.3. Manfaat Pelatihan

Pelatihan bagi karyawan perusahaan mempunyai banyak manfaat baik bagi karyawan itu sendiri maupun bagi perusahaan. Karyawan akan semakin bertambah pengetahuan, kemampuan dan keterampilan yang dimiliki, yang akan berimplikasi positif bagi perusahaan. Perusahaan selalu membutuhkan karyawan yang kompeten di bidangnya untuk meningkatkan kinerja perusahaan, sehingga rekrutmen dan pembinaan karyawan yang tepat menjadi hal penting yang harus diperhatikan. Pelatihan sebagai salah satu media untuk meningkatkan kemampuan karyawan akan menjadi alat efektif juga untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Menurut pendapat Sutrisno, Edy (2014:66), manfaat pelatihan kerja antara lain :

1. Mengarahkan untuk meningkatkan profitabilitas atau sikap yang lebih positif terhadap orientasi profit
2. Memperbaiki pengetahuan kerja dan keahlian pada semua level organisasi, Memperbaiki moral SDM.
3. Membantu organisasi untuk mengetahui tujuan perusahaan
4. Membantu menciptakan image organisasi yang lebih baik
5. Mendukung otentisitas, keterbukaan dan kepercayaan
6. Meningkatkan hubungan antara atasan dan bawahan
7. Membantu mempersiapkan dan melaksanakan kebijakan organisasi
8. Membantu meningkatkan efisiensi, efektifitas, produktivitas dan kualitas kerja
9. Membantu menekan biaya dalam berbagai bidang seperti produksi, SDM, administrasi
10. Meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap kompetensi dan pengetahuan perusahaan.

2.1.2.4. Indikator Pelatihan Kerja

Menurut Mangkunegara dalam Muhammad (2015:116) indikator-indikator pelatihan, antara lain :

a. Jenis Pelatihan

Berdasarkan analisis kebutuhan program pelatihan yang telah dilakukan maka perlu dilakukan pelatihan peningkatan kinerja karyawan dan etika kerja bagi tingkat bawah dan menengah.

b. Tujuan Pelatihan

Tujuan pelatihan konkrit dan dapat diukur; oleh karena itu meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai kinerja.

c. Materi Pelatihan

Materi pelatihan dapat berupa pengelolaan, tata naskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin, dan etika kerja.

d. Metode Pelatihan

Metode pelatihan yang digunakan adalah metode pelatihan dengan teknik partisipatif yaitu diskusi kelompok, konferensi, simulasi, simulasi dalam kelas.

e. Kualifikasi Peserta

Peserta pelatihan adalah karyawan yang memenuhi kualifikasi persyaratan seperti karyawan tetap dan staf yang mendapat rekomendasi pimpinan

2.1.3. Fasilitas Kerja

2.1.3.1. Pengertian Fasilitas Kerja

Para ahli mendefenisikan tentang fasilitas kerja disesuaikan dengan objek yang menjadi tempat dimana karyawan itu bekerja. Afandi (2018:35), fasilitas kerja adalah sarana untuk melancarkan dan memudahkan pelaksanaan fungsi, dimana fasilitas merupakan komponen individual dari penawaran yang mudah ditumbuhkan atau dikurangi tanpa mengubah kualitas dan model jasa. Fasilitas juga merupakan alat untuk membedakan program lembaga pendidikan yang satu dari pesaing yang lainnya.

Menurut Winardi (2016:19) fasilitas adalah segala bentuk peralatan dan perlengkapan kerja dan pelayanan yang memiliki fungsi sebagai alat untuk membantu karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Menurut Bangun, Wilson. (2012:11) fasilitas kerja adalah suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan

Menurut Veithzal Rivai dan Basri (2016:120) fasilitas kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Dessler (2015:88), fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang dapat mempermudah upaya dan memperlancar kerja dalam rangka mencapai suatu tujuan.

Ganyang (2014:55), fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang dapat memudahkan dan memperlancar pelaksanaan suatu usaha dapat berupa benda-benda maupun uang. Fasilitas kerja sangatlah penting bagi suatu organisasi, karena dapat menunjang kinerja karyawan, seperti dalam penyelesaian pekerjaan. Pada suatu organisasi untuk mencapai suatu tujuan diperlukan alat pendukung yang digunakan dalam proses atau aktifitas di organisasi tersebut. Fasilitas kerja yang digunakan oleh setiap organisasi bermacam-macam bentuk, jenis dan manfaatnya. Semakin besar aktifitas suatu organisasi maka semakin lengkap pula fasilitas dan sarana pendukung dalam proses kegiatan untuk mencapai tujuan

tersebut. Dengan demikian bila suatu organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan dalam artian ada hubungan yang baik antara karyawan dengan atasan serta menjaga kesehatan, keamanan diruang kerja maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Pada umumnya para karyawan menghendaki tempat kerja yang menyenangkan, aman dan cukup terang, udara yang selalu segar dan jam kerja yang tidak terlalu lama. Memberikan tempat kerja yang menyenangkan berarti pula menimbulkan peranan betah bekerja pada karyawan sehingga dengan cara demikian dapat dikurangi dan dihindarkan dari pemborosan waktu dan biaya. Suatu organisasi mengalami beberapa masalah baik masalah internal maupun eksternal organisasi. Dari beberapa pendapat yang dirumuskan oleh para ahli mengenai pengertian fasilitas kerja, dapat dirumuskan bahwa fasilitas dalam dunia kerja berarti segala sesuatu yang bersifat fisik maupun material, yang dapat membantu memudahkan penyelesaian pekerjaan para karyawan dalam bekerja.

2.1.3.2. Manfaat dan Fungsi Fasilitas Kerja

Menurut Moenir (2016:120), fasilitas kerja ditinjau dari segi kegunaanya (*utilization*) terdiri dari 3 golongan, yaitu :

1. Peralatan kerja

Yaitu semua jenis benda yang berfungsi langsung sebagai alat produksi untuk menghasilkan barang atau berfungsi memproses suatu barang menjadi barang lain yang berlainan fungsi dan gunanya.

2. Perlengkapan kerja

Yaitu semua jenis bendayang berfungsi sebagai alat bantu tidak langsung dalam produksi, mempercepat proses, membangkitkan dan menambah kenyamanan dalam pekerjaan. Contoh, perlengkapan komunikasi, perlengkapan pengolahan data, furniture.

3. Perlengkapan bantu atau fasilitas

Yaitu semua jenis benda yang berfungsi membantu kelancaran gerak dalam pekerjaan misalnya mesin lift, mesin pendingin ruangan, mesin absensi, mesin pembangkit tenaga listrik.

Berkaitan dengan ketersediaan fasilitas untuk menunjang proses pelaksanaan pekerjaan. Menurut Moenir (2016:119), mengemukakan bahwa fungsi dari fasilitas kerja adalah sebagai berikut :

1. Mempercepat proses pelaksanaan pekerjaan, sehingga dapat menghemat waktu.
2. Meningkatkan produktivitas, baik barang ataupun jasa.
3. Kualitas produk yang lebih baik/terjamin.
4. Ketepatan susunan dan stabilitas ukuran terjamin.
5. Lebih mudah/sederhana dalam gerak para pelakunya.
6. Menimbulkan rasa kenyamanan bagi orang-orang yang berkepentingan sehingga dapat mengurangi emosional mereka.

2.1.3.3. Indikator Fasilitas Kerja

Menurut Veithzal Rivai dan Basri (2016:122), indikator fasilitas kerja di dalam suatu instansi terdiri dari :

1. Mesin dan peralatan

Yaitu keseluruhan peralatan yang digunakan untuk mendukung proses kerja yang ada di tempat kerja

2. Prasarana

Yaitu fasilitas pendukung yang digunakan untuk memperlancar aktivitas organisasi, diantaranya adalah tempat ibadah, toilet, jalan, pagar dan lainnya.

3. Perlengkapan cafe

Yaitu fasilitas yang mendukung aktivitas kegiatan yang ada di cafe, seperti meja, kursi, lemari, komputer, printer dan alat hitung lainnya.

4. Ruangan ibadah

Yaitu ruangan yang diperlukan bagi karyawan dan konsumen untuk melaksanakan ibadah seperti sholat

5. Bangunan

Yaitu fasilitas yang mendukung aktivitas sentral kegiatan café seperti dapur, tempat konsumen duduk, ruang administrasi, gudang, dan lain sebagainya.

6. Alat transportasi

Yaitu semua jenis peralatan yang digunakan untuk membantu terlaksananya aktivitas cafe seperti kendaraan roda dua maupun roda empat.

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah ilmu yang dalam cara berpikir menghasilkan kesimpulan berupa ilmu pengetahuan yang dapat diandalkan, dalam proses berfikir menurut langkah-langkah tertentu yang logis.

Tabel 2.1. Rangkuman Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Albert Gleen Bistain; Siti Nurjanah, (2022)	Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Resto dan Café Hoombang	<ul style="list-style-type: none"> - Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja - Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
2	Jeane Eldisha, Bachruddin Saleh Luturlean, (2020)	Pengaruh Pelatihan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Makan Bulan Selakau Kalimantan Barat	Pelatihan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
3	Putra, I. P. (2017)	Pengaruh Pelatihan, Motivasi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Makan Warung Mina Denpasar	<ul style="list-style-type: none"> - Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja - Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja - Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
4	Sufiyati, A., Suwarni, E., dan Anggarini, D. R. (2021)	Pengaruh Fasilitas Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tedco Agri Makmur di Lampung Tengah	<ul style="list-style-type: none"> - Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja - Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
5	Syifa, S. U., dan Nasir, N. (2019)	Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Tbk Cabang Syariah Keutapang	<ul style="list-style-type: none"> - Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja - Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
6	Wahet, A., Widagdo, S., dan Prastyowati, A. H. (2020)	The Effect of Work Environment, Work Facilities and Work Motivation on Employee Performance at the DPRD Secretariat Bondowoso Regency	<ul style="list-style-type: none"> - Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja - Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja - Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

2.3. Kerangka Konseptual

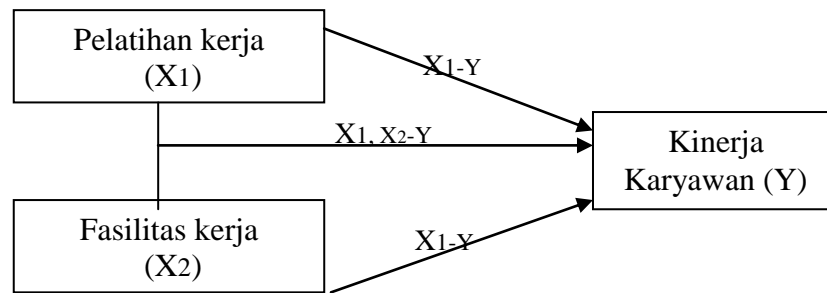
Pentingnya kualitas karyawan dalam meningkatkan kinerja di Café Kopickup Medan akan mendorong manajemen untuk selalu memberikan pembinaan dan pengembangan karyawan yang ada melalui pelatihan dan fasilitas kerja kepada seluruh karyawan yang merupakan faktor utama dalam meningkatkan kualitas kinerjanya.

Kinerja karyawan merupakan hasil yang diperoleh karyawan yang secara kualitas maupun kuantitas sebagai tolak ukur untuk mampu mendapatkan atau mencapai hasil yang diinginkan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Salah satu usaha lain meningkatkan kinerja karyawan di Café Kopickup Medan yaitu dengan memberikan pelatihan kerja. Dimana pelatihan merupakan hal yang penting yang harus diperhatikan oleh suatu perusahaan untuk mengelola sumber daya manusia. Pelatihan karyawan dilakukan untuk meningkatkan kemampuan dan memperbaiki kinerja karyawan yang selama dalam bekerja kurang memuaskan karena kurangnya keterampilan. Pelatihan merupakan proses untuk merubah kebiasaan yang dilakukan oleh karyawan untuk mencapai sebuah tujuan perusahaan. Hubungan Antara pelatihan kerja dengan kinerja diperkuat dengan penelitian terdahulu dari Albert Gleen Bistain dan Siti Nurjanah (2022), menyatakan pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan Resto dan Café Hoombang. Penelitian dari Jeane Eldisha, Bachruddin Saleh Luturlean, (2020), menyatakan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Makan Bulan Selakau Kalimantan Barat. Putra, I. P. (2017), menyatakan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tedco Agri Makmur di Lampung Tengah, dan Syifa, S. U., dan Nasir, N. (2019), menyatakan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Tbk. Cabang Syariah Keutapang.

Faktor berikutnya yang dapat meningkatkan kinerja karyawan di Café Kopickup Medan adalah dengan adanya fasilitas kerja yang dapat mendukung kinerja karyawan di cafe. Fasilitas kerja merupakan sarana dan prasarana yang dibutuhkan untuk membantu keberlangsungannya pekerjaan karyawan supaya lebih mudah dan meningkatkan kinerjanya. Tanpa fasilitas kerja yang lengkap maka akan mempersulit kinerja karyawan karena semua kebutuhan untuk mencapai tujuan cafe harus mempunyai fasilitas yang baik dan lengkap. Fasilitas yang ada pada yang ada biasanya berbentuk benda diantaranya alat kerja seperti meja, kursi, komputer, printer dan lain sebagainya. Adapun fasilitas kerja yang berbentuk uang diantaranya kesehatan, tunjangan dan lain sebagainya. Hal ini didukung dengan penelitian terdahulu dari Sufiyati et al. (2020) terdapat pengaruh positif dari fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan. Wahet, A et al. (2020) menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Wailan, R, (2021:9) penelitian menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.



Gambar 2.1, Kerangka Konseptual

2.4. Hipotesis

Berdasarkan pada uraian teoritis, penelitian terdahulu dan kerangka konseptual di atas, maka dapat ditarik hipotesis pene

1. Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Café Kopickup Medan.
2. Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Café Kopickup Medan.
3. Pelatihan kerja dan fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Café Kopickup Medan.