

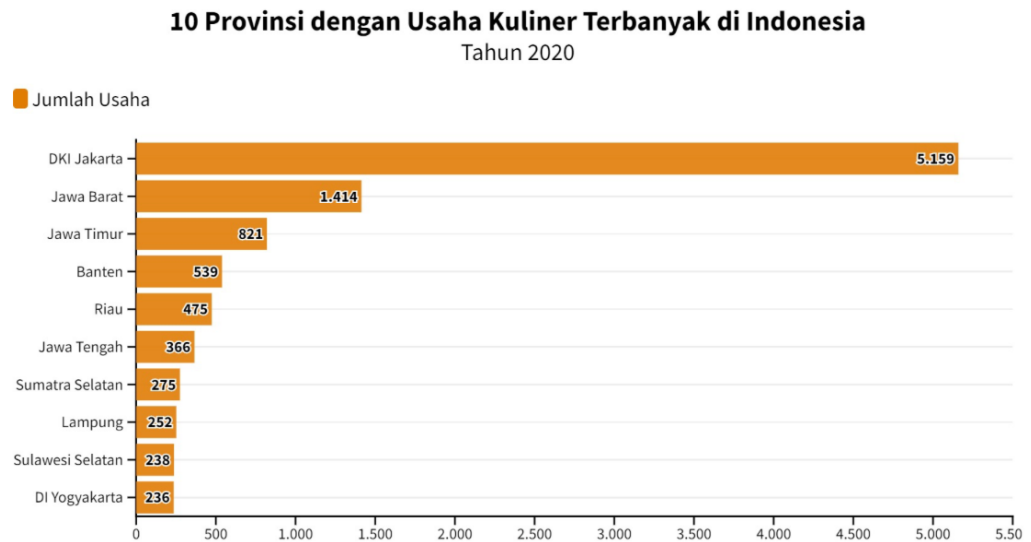
BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

Bisnis bidang kuliner di Indonesia, khususnya di kota-kota besar semakin berkembang dengan pesat, saat ini yang sedang ramai persaingan bisnis kuliner sebagai contoh adalah bisnis restoran dan bisnis populer *catering* meliputi *cafe*, *coffee shop*, kedai, toko roti atau *bakery*, *steak house* dan masih banyak lainnya (Yesayabela, Satyas, Musleh & Rianto, 2024). Restoran dan *cafe* merupakan usaha jasa, makanan dan minuman hal ini dijelaskan pada Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2009 tentang kepariwisataan disebutkan “bahwa yang dimaksud dengan usaha jasa makanan minuman adalah usaha jasa penyediaan makanan dan minuman yang dilengkapi dengan peralatan dan perlengkapan untuk proses pembuatan dapat berupa restoran, *cafe*, jasa boga, dan bar atau kedai minum”.

Bisnis makanan adalah usaha perdagangan yang dilakukan oleh individu atau sekelompok orang yang terorganisasi dengan tujuan mendapatkan keuntungan dengan memproduksi dan menjual makanan atau minuman untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Tantangan utama dalam bisnis ini adalah menghadapi persaingan yang ketat dan perubahan generasi yang menuntut peningkatan sumber daya manusia serta inovasi berkelanjutan (Trisninawati & Mellita, 2020). Di Indonesia, bisnis makanan sangat berkembang pesat, terutama di beberapa provinsi seperti Jawa Barat, yang menjadi pusat berbagai jenis usaha kuliner, mulai dari restoran hingga kedai kecil, seiring dengan meningkatnya permintaan masyarakat akan variasi makanan yang praktis dan lezat.



Gambar I-1. Grafik Provinsi dengan Usaha Kuliner Terbanyak di Indonesia

Sumber: Badan Pusat Statistik (2020a)

Pada Gambar I-1 menunjukkan grafik jumlah usaha kuliner di 10 provinsi teratas di Indonesia pada Tahun 2020. DKI Jakarta menempati posisi pertama dengan jumlah usaha kuliner terbanyak, yaitu lebih dari 5.159 usaha. Jawa Barat menyusul di posisi kedua dengan sekitar 1.414 usaha. Provinsi-provinsi lainnya seperti Jawa Timur, Banten, dan Riau juga memiliki jumlah usaha kuliner yang cukup signifikan. Data ini mengindikasikan bahwa industri kuliner di Indonesia, terutama di Provinsi Jawa Barat memiliki potensi yang sangat besar untuk terus berkembang.

Menurut Achmad & Arifin (2021) restoran adalah sebuah tempat usaha komersial yang kegiatan di dalamnya menyediakan hidangan makanan dan minuman untuk pengunjung yang bersifat umum. Selain itu, restoran adalah suatu bentuk usaha yang menyediakan layanan makanan dan minuman kepada pelanggan, diatur secara komersial dengan tujuan untuk memperoleh keuntungan. Menurut Peraturan Menteri Pariwisata dan Ekonomi Kreatif No. 11 Tahun 2014, restoran didefinisikan sebagai tempat atau bangunan yang dilengkapi dengan peralatan untuk proses pembuatan, penyimpanan, dan penyajian makanan dan minuman di lokasi tetap (Iasha, 2021).

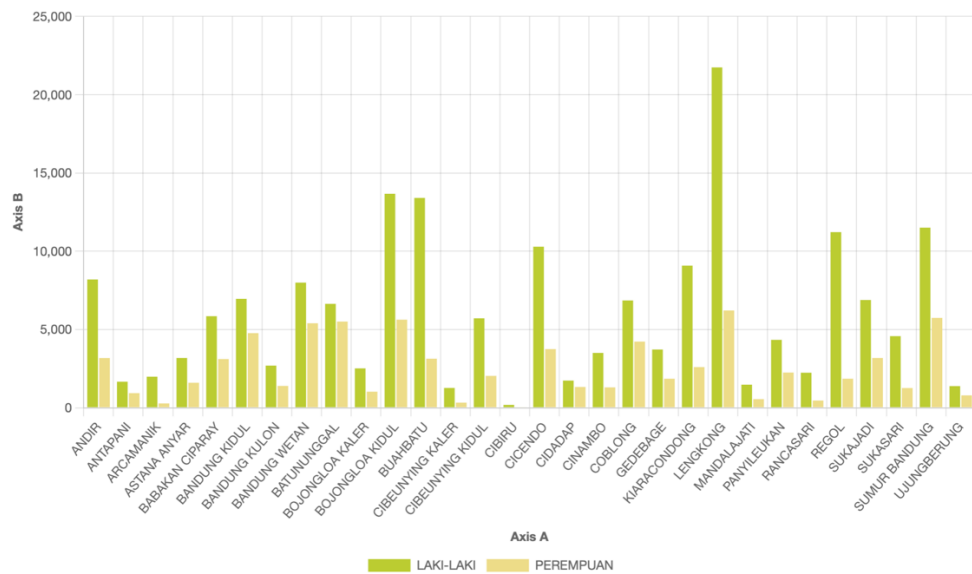


Gambar I-2. Grafik Jumlah Restoran di Kota Bandung

Sumber: Badan Pusat Statistik (2020b)

Fluktuasi jumlah usaha kuliner ini mengindikasikan dinamika yang terjadi di industri kuliner Kota Bandung. Peningkatan jumlah usaha kuliner menunjukkan bahwa minat masyarakat terhadap kuliner di Kota Bandung terus meningkat, sehingga menarik banyak pelaku usaha untuk membuka bisnis di sektor ini. Dengan meningkatnya bisnis rumah makan atau restoran di Kota Bandung, maka peningkatan tenaga kerja juga merupakan tantangan sekaligus peluang. Sebagai tantangan, perusahaan harus mampu mengelola jumlah tenaga kerja yang semakin besar, memastikan ketersediaan sumber daya yang memadai, dan mengembangkan program pengembangan karyawan yang efektif (Kusuma, Ridaningsih & Hidayatulloh, 2023).

Peningkatan jumlah tenaga kerja di Kota Bandung turut memicu persaingan yang semakin ketat di industri kuliner. Sumber Daya Manusia (SDM) atau tenaga kerja adalah aset utama dalam sebuah organisasi, perlu adanya pelakuan khusus untuk pengelolaan SDM karena tenaga kerja dapat memengaruhi eksistensi organisasi dimasa yang akan datang. Pengelolaan tenaga kerja yang baik akan menciptakan suasana kerja yang optimal dan meningkatkan produktifitas organisasi (Syahdana & Raudita, 2022).



Gambar I-3. Jumlah Tenaga Kerja Berdasarkan Kecamatan di Kota Bandung

Sumber: Diskominfo Jawa Barat (2023)

Berdasarkan Gambar I-3, tenaga kerja di Kota Bandung memiliki total sebanyak 258.265 ribu jiwa. Jumlah yang cukup besar ini mengindikasikan tingginya aktivitas kerja di Kota Bandung dan besarnya kontribusi sektor tenaga kerja. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu mengelola para tenaga kerja dengan mempertahankan dan mengembangkan produktivitas karyawan di tengah persaingan yang ketat, serta menyediakan sistem pengembangan yang sesuai untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia (Irawan, 2023).



Gambar I-4. Keadaan Ketenagakerjaan di Kota Bandung

Sumber: Badan Pusat Statistik (2023)

Gambar I-4 menunjukkan distribusi penduduk bekerja berdasarkan sektor utama pada bulan Agustus 2023. Terlihat bahwa sektor jasa-jasa mendominasi dengan persentase sebesar 76,22%, diikuti oleh sektor manufaktur (23,34%), dan sektor

pertanian yang memiliki kontribusi paling kecil (0,45%). Bila dihitung keterkaitannya dengan Gambar I-3 maka tenaga kerja karyawan di Kota Bandung yaitu sebesar 196.850 ribu jiwa. Dominasi sektor jasa-jasa ini mengindikasikan pergeseran struktur ekonomi yang semakin mengarah pada sektor pelayanan. Maka dengan itu, sistem penilaian kinerja karyawan adalah hal yang harus dilakukan oleh perusahaan atau organisasi untuk dapat mengevaluasi perkembangan perusahaan (Sukamto, Andriyani & Wahyuni, 2021).

Dengan berkembangnya rumah makan atau restoran di Kota Bandung dan beriringannya dengan tenaga kerja, sumber daya manusia menjadi salah satu faktor penting dalam sebuah organisasi yang mampu memberikan pengaruh besar pada organisasi. Pengembangan sumber daya manusia harus diukur untuk meningkatkan dan mencapai tujuan organisasi dalam menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas. Dengan demikian, kinerja adalah hal yang dapat diukur dengan memberikan potensi dan kemampuan dalam menciptakan hasil dari tindakan yang dikerjakan. Untuk mengetahui tingkat kinerja dari sumber daya manusia yang dimiliki sebuah organisasi perlu dilakukan rancangan sistem penilaian terkait kinerja atau kontribusi dari SDM tersebut (Putra, Kumara, Ariyani & Swamardika, 2021).

Dalam objek penelitian tugas akhir ini diambil pada Rumah Makan Ayam Bakar Wong Solo Kota Bandung. Rumah Makan Ayam Bakar Wong Solo pertama kali didirikan oleh Bapak Puspo Wardoyo pada tahun 1991 di Sumatera Utara tepatnya di Polonia, Medan. Berawal dari berjualan kaki lima, lalu dari waktu ke waktu kemajuan usaha rumah makan beliau semakin besar dan semakin dikenal oleh masyarakat luas hingga memiliki 197 cabang di Indonesia. Salah satu cabangnya berada di Kota Bandung, berlokasi di LLRE Martadinata St No.152, Merdeka, Sumurbandung. Dengan dipimpin oleh Bapak Dadang sebagai manajer, Rumah Makan Ayam Bakar Wong Solo Kota Bandung menawarkan berbagai menu yang bervariasi, dengan fokus utama pada ayam bakar dan goreng. Di antara pilihan yang tersedia, pengunjung dapat menikmati ayam bakar dalam variasi seperti dada, paha, serta ayam goreng dengan pilihan yang sama. Selain itu, terdapat juga menu Ayam Kecap, Ayam Penyet, dan Ayam Rica yang menambah variasi rasa. Lauk pendamping yang disajikan meliputi Balado Cumi, Tahu Goreng Crispy, Kangkung,

Tempe Goreng, Balado Terong, dan Cah Tauge, memberikan pilihan yang kaya rasa dan beragam. Rumah makan ini mengelola 30 karyawan yang terbagi dalam beberapa divisi, termasuk kasir, *waiter*, *kitchen*, dan *cleaning service*. Karyawan adalah individu yang melakukan pekerjaan sesuai dengan standar operasi dan bertanggung jawab terhadap tugas serta tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan mencakup prestasi kerja baik dari segi kualitas maupun kuantitas hasil kerja yang dicapai dalam satu periode tertentu. Karyawan memainkan peran krusial dalam menjaga operasional dan kualitas layanan, sehingga pengelolaan kinerja mereka menjadi faktor penting untuk mendukung kesuksesan bisnis di tengah persaingan kuliner yang ketat (Abnur & Wibowo, 2022). Berikut adalah rincian jadwal kerja dan jumlah karyawan per *shift*:

Tabel I-1. Jumlah Karyawan Rumah Makan Ayam Bakar Wong Solo Kota Bandung

Sumber: Data Internal Perusahaan (2024)

Jam Kerja Rumah Makan Ayam Bakar Wong Solo Kota Bandung (per <i>Shift</i>)			Jumlah Karyawan (per <i>Shift</i>)				
Waktu <i>Shift</i>	<i>Clock In</i>	<i>Clock Out</i>	Kasir	<i>Waiter</i>	<i>Kitchen</i>	<i>Cleaning Service</i>	Total
<i>Shift 1</i>	10.00	16.00	2	3	8	2	15
<i>Shift 2</i>	16.00	22.00	2	3	8	2	15

Dari Tabel I-1 menunjukkan bahwa Rumah Makan Ayam Bakar Wong Solo Kota Bandung mengelola total 15 karyawan dalam setiap *shift*, dengan pembagian yang terdiri dari 2 karyawan kasir, 3 karyawan *waiter*, 8 karyawan *kitchen*, dan 2 karyawan *cleaning service*. Jam kerja diatur dalam dua *shift*, di mana *shift* pertama dimulai dari pukul 10.00 hingga 16.00 dan *shift* kedua berlangsung dari pukul 16.00 hingga 22.00, dengan setiap *shift* berlangsung selama 6 jam.

Omset penjualan adalah kegiatan bisnis berupa total barang atau jasa, baik tunai maupun kredit, yang mencerminkan jumlah pendapatan yang diterima dari hasil jual. Namun, pendapatan tersebut belum dikurangi dengan harga pokok produksi dan biaya-biaya lainnya (Nainggolan & Patimah, 2020). Data omset ini diambil dari catatan internal perusahaan dan dapat dilihat secara rinci di bawah ini untuk memberikan wawasan tentang performa penjualan tahunan Rumah Makan Ayam Bakar Wong Solo Kota Bandung.

Tabel I-2. Omset Penjualan Rumah Makan Ayam Bakar Wong Solo Tahun 2024

Sumber: Data Internal Perusahaan (2024)

Omset Penjualan Rumah Makan Ayam Bakar Wong Solo Bandung Tahun 2024		
Bulan	Total	Omset
Januari	Rp	205.482.300,00
Februari	Rp	198.715.900,00
Maret	Rp	207.349.600,00
April	Rp	201.927.800,00
Mei	Rp	203.654.400,00
Juni	Rp	199.870.200,00
Juli	Rp	206.135.700,00
Agustus	Rp	202.490.100,00
September	Rp	204.723.500,00
Oktober	Rp	200.918.300,00
November	Rp	197.640.800,00
Desember	Rp	208.312.900,00
Rata-rata Omset Perbulan	Rp	203.101.791,67
Total Omset Penjualan Tahun 2024	Rp	2.437.221.500,00

Tabel Tabel I-2 menyajikan data omset penjualan yang telah didapat dari Rumah Makan Ayam Bakar Wong Solo Kota Bandung tahun 2024 dan kemudian diproses menjadi representasi grafik, seperti yang diilustrasikan di bawah ini.



Gambar I-5. Grafik Omset Penjualan Rumah Makan Ayam Bakar Wong Solo Tahun 2024

Sumber: Data Internal Perusahaan (2024)

Dari data yang tersedia, Rumah Makan Ayam Bakar Wong Solo Bandung mencatatkan total omset penjualan sekitar Rp2.437.221.500 pada tahun 2024,

dengan rata-rata omset bulanan sekitar Rp203.101.791. Angka ini mengindikasikan bahwa Rumah Makan Ayam Bakar Wong Solo Kota Bandung mampu mempertahankan tingkat penjualan yang relatif stabil sepanjang tahun. Variasi pendapatan omset bulanan yang tidak terlalu signifikan menunjukkan adanya permintaan yang cukup konsisten terhadap produk yang ditawarkan. Tetapi, ada permasalahan terkait absensi kehadiran kerja karyawan yang di keluhkan manajer pada Rumah Makan Ayam Bakar Wong Solo Kota Bandung seperti yang di tampilkan pada tabel berikut ini.

Tabel I-3. Data Absensi Karyawan Rumah Makan Ayam Bakar Wong Solo Kota Bandung
Sumber: Data Internal Perusahaan (2024)

Bulan	Absensi				Jumlah Total Absen	Jumlah Hari Kerja
	Terlambat	Izin	Sakit	Tidak Hadir		
Agustus	11	3	1	8	12	30
September	9	3	0	6	9	29
Oktober	14	1	1	5	7	30

Tabel I-3 menunjukkan permasalahan pada absensi karyawan yang diambil dari Bulan Agustus, September, dan Oktober 2024 pada Rumah Makan Ayam Bakar Wong Solo Kota Bandung. Setelah dilakukannya wawancara, Bapak Dadang (manajer) menyatakan bahwa ketidakhadiran karyawan dikarenakan masih ada beberapa karyawan yang tidak mematuhi peraturan dengan datang terlambat dan absen bekerja tanpa keterangan yang jelas, pada akhirnya menyebabkan kurang puasnya terhadap kinerja karyawannya. Tingkat kehadiran karyawan yang kurang memenuhi standar jam kerja perusahaan akan membawa dampak buruk terhadap kelangsungan hidup perusahaan di masa yang akan datang (Anjarani, Yustiana & Feby, 2022). Menurut buku *human resource management* yang digagas oleh Armstrong & Taylor (2020) persentase kehadiran karyawan yang baik dan idealnya adalah 95% atau lebih tinggi, ini berarti karyawan hanya absen atau tidak hadir dalam satu atau dua hari dalam sebulan, nilai tersebut dianggap sebagai tingkat kehadiran yang sangat baik, menunjukkan bahwa karyawan tersebut disiplin dan bertanggung jawab. Namun, angka ini bisa bervariasi tergantung pada kebijakan perusahaan dan industri. Untuk menghitung persentase kehadiran dapat menggunakan rumus sebagai berikut.

$$\text{Persentase Kehadiran} = \left(\frac{\text{Jumlah Hari Kerja} - \text{Total Absen}}{\text{Jumlah Hari Kerja}} \right) \times 100$$

Gambar I-6. Rumus Perhitungan Persentase Kehadiran

Sumber: Armstrong & Taylor (2020)

Berdasarkan data absensi karyawan yang tersedia dalam Tabel I-3, dapat dilakukan penghitungan persentase absensi untuk periode bulan Agustus, September, dan Oktober, dengan menerapkan rumus yang telah disebutkan sebelumnya untuk memperoleh hasil yang akurat.

1. Agustus

Jumlah hari kerja = 30 hari

Total absen = 12

$$\text{Persentase kehadiran} = \left(\frac{30-12}{30} \right) \times 100 = \frac{18}{30} \times 100 = 60\%$$

2. September

Jumlah hari kerja = 29 hari

Total absen = 9

$$\text{Persentase kehadiran} = \left(\frac{29-9}{29} \right) \times 100 = \frac{20}{29} \times 100 = 68.97\%$$

3. Oktober

Jumlah hari kerja = 30 hari

Total absen = 7

$$\text{Persentase kehadiran} = \left(\frac{30-7}{30} \right) \times 100 = \frac{23}{30} \times 100 = 76.67\%$$

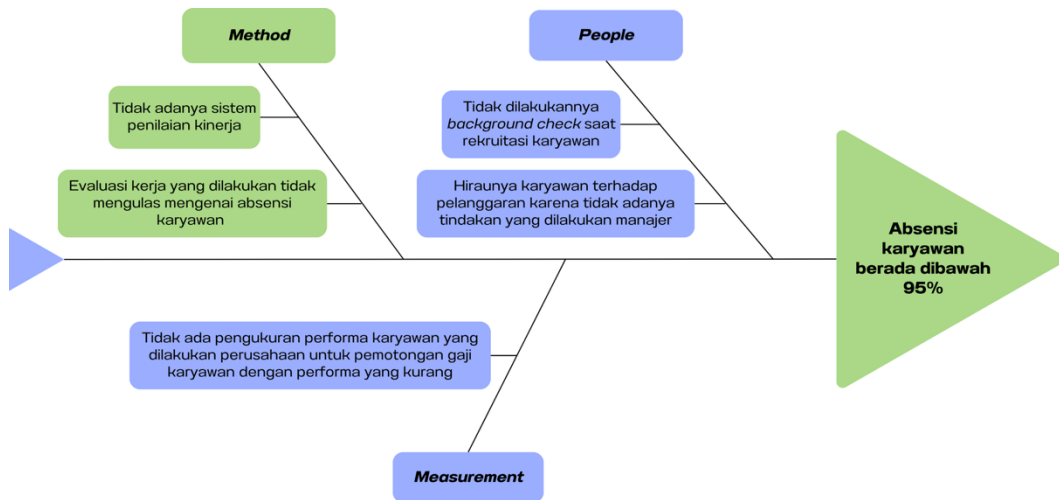
Perhitungan diatas menghasilkan bahwa persentase kehadiran karyawan untuk bulan Agustus, September, dan Oktober semuanya berada di bawah 95%, Dimana hal ini belum memenuhi standar kehadiran karyawan dan mendukung akan keluhan manajer atas permasalahan yang ada.

Permasalahan utama yang terjadi dilapangan tersebut disebabkan oleh beberapa faktor. Faktor ini diangkat berdasarkan penyebab permasalahan utama yang dihadapi Rumah Makan Ayam Bakar Wong Solo Kota Bandung, yaitu alasan ketidakdisiplinan dan kurangnya kinerja karyawan hingga menghasilkan absensi karyawan yang berada dibawah 95%. Dalam konteks disiplin kerja, faktor penyebab ketidakdisiplinan dapat berasal dari tiga aspek yaitu *method*, *people*, dan *measurement*. Faktor *method* yaitu ketidakjelasan atau ketidakefisienan dalam

metode penerapan aturan dan prosedur dapat menyebabkan ketidakdisiplinan, jika metode yang digunakan tidak efektif atau tidak dipahami dengan baik oleh karyawan, maka kedisiplinan cenderung menurun. Faktor *people* adalah faktor manusia seperti kurangnya kesadaran, motivasi, dan sikap disiplin dari karyawan sendiri juga menjadi penyebab utama ketidakdisiplinan, karyawan yang tidak memahami pentingnya kedisiplinan atau tidak memiliki kesadaran diri cenderung tidak mematuhi aturan. Faktor *measurement* yaitu ketiadaan pengukuran dalam penilaian kedisiplinan dapat menyebabkan ketidakdisiplinan tidak terdeteksi atau tidak ditangani secara tepat. Jika indikator dan sistem penilaian tidak jelas atau tidak konsisten, maka perilaku tidak disiplin tidak akan mendapatkan perhatian yang semestinya (Anjarani, Mulyapradana, Yustiana & Lestari, 2022).

Dari faktor-faktor yang telah disebutkan, ditemukanlah beberapa penyebab permasalahan pada Rumah Makan Ayam Bakar Wong Solo Kota Bandung. Pertama, tidak adanya *method* (prosedur) untuk menilai kinerja karyawan dan Evaluasi kerja yang dilakukan tidak mengulas mengenai absensi karyawan, seperti pernyataan yang diutarakan Bapak Dadang (manajer) bahwa evaluasi kerja dilakukan pada tiap akhir bulan dan hanya membahas omset penjualan, gaji dan keluhan pelanggan. Kedua, *people* (karyawan) Hiraunya karyawan terhadap pelanggaran karena tidak adanya tindakan yang dilakukan manajer dan tidak dilakukannya *background check* saat rekrutasi karyawan, menurut Hasibuan & Rahmani (2022) melakukan *background check* terhadap kandidat karyawan penting untuk memastikan keaslian informasi yang diberikan oleh pelamar, menilai integritas dan latar belakang mereka, serta mengurangi risiko terhadap perusahaan seperti kecurangan, kejahatan, atau ketidakcocokan dengan budaya perusahaan. Ketiga, *measurement* (pengukuran) bahwa tidak ada pengukuran performa karyawan yang dilakukan perusahaan untuk pemotongan gaji karyawan dengan performa yang kurang. Menurut Hasibuan & Rahmani (2022) harus ada konsekuensi terhadap karyawan yang memiliki performa yang kurang, seperti penilaian kinerja yang tidak memuaskan dan kemungkinan tindakan pengembangan atau pelatihan ulang. Jika performa tetap rendah, hal ini dapat berpengaruh pada keputusan terkait promosi, kenaikan gaji, atau bahkan pemutusan hubungan kerja sesuai dengan kebijakan perusahaan.

Dari interpretasi yang telah dilakukan, dibuatkanlah *fishbone diagram* untuk memperjelas permasalahan utama dan faktor penyebabnya seperti dibawah ini.



Gambar I-7. *Fishbone Diagram*

Setelah menganalisis secara mendalam permasalahan utama yang teridentifikasi, serta memahami secara komprehensif berbagai faktor penyebab yang melatarbelakanginya, telah dihasilkan perumusan serangkaian alternatif solusi inovatif yang komprehensif dan siap untuk diimplementasikan guna mengatasi permasalahan utama tersebut. Berikut adalah alternatif solusi yang ditawarkan.

Tabel I-4. Alternatif Solusi

No.	Faktor	Akar Masalah	Solusi
1.	<i>Method</i>	Tidak adanya sistem penilaian kinerja	Perancangan sistem penilaian kinerja
2.	<i>Method</i>	Evaluasi kerja yang dilakukan tidak mengulas mengenai absensi karyawan	
3.	<i>People</i>	Tidak dilakukannya <i>background check</i> saat rekrutasi karyawan	Pembentukan dan penetapan divisi <i>human resource</i> (HR)
4.	<i>People</i>	Hiraunya karyawan terhadap pelanggaran karena tidak adanya tindakan yang dilakukan manajer	Pembuatan aturan berupa sanksi dan
5.	<i>Measurement</i>	Tidak ada pengukuran performa karyawan yang dilakukan perusahaan	konsekuensi kepada karyawan

No.	Faktor	Akar Masalah	Solusi
		untuk pemotongan gaji karyawan dengan performa yang kurang	yang tidak disiplin

Pada Tabel I-4 solusi yang terpilih akan berfokus pada masalah tidak adanya sistem penilaian kinerja. Sistem penilaian kinerja karyawan berfungsi untuk menilai kemampuan seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya di perusahaan, penilaian kinerja terhadap karyawan sangat diperlukan, karena penilaian kinerja karyawan bermanfaat dalam mengetahui tentang perbaikan prestasi kerja, adaptasi kompensasi, keputusan penempatan, kebutuhan latihan, pengembangan perencanaan, pengembangan karier, penyimpangan proses staffing, ketidakakuratan informasional, kesalahan desain pekerjaan, kesempatan kerja yang adil, dan tentang eksternal (Hadi, 2022).

Untuk mengatasi hal tersebut, ditawarkanlah perancangan sistem penilaian kinerja dengan alasan untuk mengatasi permasalahan tidak adanya sistem penilaian kinerja pada perusahaan yang menimbulkan tidak disiplinnya karyawan dan juga dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan perusahaan akan standar dan *feedback* dalam penilaian kinerja karyawan. Diharapkan, penulis dapat menyelesaikan permasalahan penilaian kinerja di Rumah Makan Ayam Bakar Wong Solo Kota Bandung, sehingga karyawan dapat bekerja dengan standar dan penuh semangat dalam meningkatkan kinerjanya.

I.2 Rumusan Masalah

Rumusan Masalah pada Tugas Akhir ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana rancangan sistem penilaian kinerja terhadap karyawan Rumah Makan Ayam Bakar Wong Solo Kota Bandung sehingga dapat menghasilkan laporan penilaian kinerja yang objektif dan dapat menilai seluruh karyawan?

I.3 Tujuan Tugas Akhir

Tujuan dari Tugas Akhir ini adalah sebagai berikut:

1. Membuat sistem penilaian kinerja untuk seluruh karyawan menggunakan rancangan sistem penilaian kinerja pada karyawan Rumah Makan Ayam Bakar Wong Solo Kota Bandung.

I.4 Manfaat Tugas Akhir

Manfaat yang diharapkan dengan adanya Tugas Akhir ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi pembaca, menjadi acuan pada kajian literatur mengenai metode sistem penilaian kinerja karyawan serta menambah pengetahuan dalam menerapkan sistem penilaian kinerja karyawan.
2. Bagi penulis, menerapkan studi yang sudah dipelajari saat melaksanakan perkuliahan serta menambah wawasan terkait dengan penerapan sistem penilaian kinerja karyawan di lapangan.
3. Bagi Perusahaan, meningkatkan kinerja karyawan dengan adanya rancangan sistem penilaian kinerja karyawan.

I.5 Batasan dan Asumsi Tugas Akhir

I.5.1 Batasan Tugas Akhir

Dalam penelitian ini terdapat batasan masalah untuk fokus dalam pembahasan yaitu:

1. Penelitian ini hanya akan difokuskan pada Rumah Makan Ayam Bakar Wong Solo Kota Bandung dan tidak mencakup cabang lainnya.
2. Data perusahaan yang digunakan dalam penelitian ini terbatas dan pada periode tertentu, yaitu tahun 2024.

I.5.2 Asumsi Tugas Akhir

Asumsi berisi anggapan dasar terkait permasalahan sebagai landasan dasar untuk melakukan perancangan tugas akhir ini. Pada penelitian ini didapatkan beberapa asumsi, yaitu:

1. Kualitas kinerja didapatkan berdasarkan perilaku dan pencapaian karyawan secara individual, maka dari itu untuk mendapatkan kualitas kinerja tersebut perlu diukur atau dievaluasi dengan penilaian kinerja.