

Analysis of Work Ability on Employee Performance at Furusato Izakaya Central Jakarta

Pilda Oktapine^{1*}, Prasetyo Kurniawan²

^{1,2}Universitas Pamulang

Corresponding Author: Pilda Oktapine pildaoktpn@gmail.com

ARTICLE INFO

Keywords: work ability, employee performance, Japanese restaurant, training, motivation

Received : 14, June

Revised : 25, June

Accepted: 25, July

©2025 Oktapine, Kurniawan: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Attribution 4.0 International](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRACT

This study aims to evaluate the impact of job skills on employee performance at Furusato Izakaya, Central Jakarta. The investigation was conducted using a descriptive qualitative approach using interview, observation, and documentation methods. The main aspects examined included technical competence, work experience, and communication skills. The findings of this study indicate that understanding operational procedures, work motivation, and experience in the restaurant industry significantly influence performance improvement, particularly in service quality and punctuality. However, there are still weaknesses in technical training and foreign language proficiency that need to be addressed. This study recommends improving training and incentive systems to support the continuous development of job skills

Analisis Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Furusato Izakaya Jakarta Pusat

Pilda Oktapine^{1*}, Prasetyo Kurniawan²

^{1,2}Universitas Pamulang

Corresponding Author: Pilda Oktapine pildaoktpn@gmail.com

ARTICLE INFO

Kata Kunci: kemampuan kerja, kinerja karyawan, restoran jepang, pelatihan, motivasi

Received : 14, June

Revised : 25, June

Accepted: 25, July

©2025 Oktapine, Kurniawan: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi dampak keterampilan kerja terhadap performa karyawan di Furusato Izakaya Jakarta Pusat. Penyelidikan dilakukan dengan pendekatan kualitatif deskriptif menggunakan metode wawancara, observasi, dan dokumentasi. Aspek utama yang diteliti meliputi kompetensi teknis, pengalaman kerja, dan kemampuan komunikasi. Temuan dari penelitian ini menunjukkan bahwa pemahaman tentang prosedur operasional, dorongan kerja, serta pengalaman dalam industri restoran sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja, khususnya dalam kualitas pelayanan dan ketepatan waktu. Namun, masih ada kelemahan pada pelatihan teknis dan penguasaan bahasa asing yang perlu ditangani. Penelitian ini merekomendasikan peningkatan pelatihan dan sistem insentif untuk mendukung perkembangan keterampilan kerja yang berkelanjutan

PENDAHULUAN

Sektor layanan seperti industri makanan dan minuman menjadi salah satu pilar penting bagi perkembangan ekonomi Indonesia, termasuk di Jakarta Pusat yang memberikan kontribusi ekonomi yang signifikan. Restoran Jepang Furusato Izakaya mengalami kesulitan terkait kualitas tenaga kerja, terutama dalam hal kemampuan kerja karyawan. Masalah yang dihadapi meliputi pelatihan teknis yang tidak maksimal, keterampilan bahasa asing yang terbatas, dan pengalaman kerja yang belum memadai untuk memenuhi kebutuhan operasional restoran Jepang.

Penelitian ini menjadi penting karena kemampuan kerja merupakan faktor penentu dalam pencapaian kinerja yang optimal. Robbins (2017) menyatakan bahwa kemampuan kerja adalah kapasitas individu dalam melaksanakan tugas, sementara menurut Sutrisno (2016), kinerja merupakan hasil dari pelaksanaan tugas yang sesuai tanggung jawab. Dengan menelaah lebih dalam keterkaitan antara kemampuan kerja dan kinerja, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan strategi pengelolaan SDM di industri restoran.

Tujuan dari studi ini adalah untuk meneliti faktor-faktor kemampuan kerja yang mempengaruhi performa karyawan, serta menyusun rencana peningkatan melalui pelatihan dan sistem penghargaan.

TINJAUAN PUSTAKA

Kemampuan Kerja

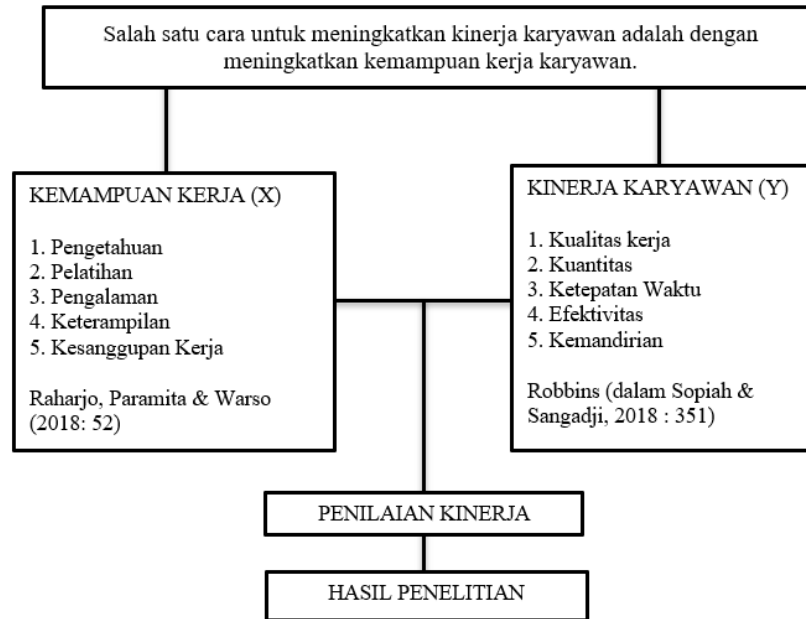
Menurut Robbins (2015 hal. 35-37) mengemukakan bahwa “kemampuan (ability) merujuk ke suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan”. Hal ini menjelaskan bahwa untuk melakukan pekerjaan dibutuhkan kemampuan agar dapat mendukung dan melakukan pekerjaan yang diharapkan pada suatu perusahaan. Thoha (2018) menambahkan bahwa kemampuan kerja dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan, dan pengalaman. Dalam penelitian ini, kemampuan kerja mencakup pengetahuan SOP, keterampilan teknis, kemampuan bahasa, dan motivasi.

Kinerja Karyawan

Menurut Sutrisno (2016:151), kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

Penelitian Terdahulu

Fauzia Tunisia et al. (2018) menyatakan bahwa kemampuan kerja dan coaching yang baik berdampak positif terhadap kinerja. Penelitian ini menjadi referensi bahwa pengembangan kemampuan kerja berkontribusi signifikan terhadap produktivitas.



Gambar 1. Kerangka Berfikir

METODOLOGI

Jenis penelitian ini merupakan kualitatif deskriptif. Lokasi penelitian terletak di Restoran Furusato Izakaya yang berada di Jakarta Pusat. Metode pengumpulan data yang diterapkan antara lain wawancara mendalam dengan sepuluh informan, observasi langsung, dan pengumpulan dokumen.

Analisis data dikerjakan dengan menerapkan teknik analisis interaktif dari Miles dan Huberman yang mencakup pengurangan data, penyajian informasi, serta penarikan kesimpulan. Validitas data diuji dengan cara triangulasi sumber.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Temuan penelitian

Tabel 1. Hasil Penelitian

Aspek	Temuan
SOP	Meningkat dari 40% (2020) ke 70% (2024)
Pelatihan Teknis	Hanya menjangkau 30% karyawan
Pengalaman	50% karyawan belum punya latar belakang restoran
Bahasa Asing	40% menguasai dasar bahasa Inggris, sangat sedikit bahasa Jepang
Motivasi	Meningkat dengan sistem reward sederhana

Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa kemampuan kerja merupakan elemen kunci dalam peningkatan kinerja karyawan, terutama di sektor pelayanan seperti restoran. Pemahaman terhadap SOP menjadi aspek fundamental dalam menciptakan standar pelayanan yang konsisten, sementara pengalaman kerja mendukung kemampuan adaptasi terhadap ritme kerja restoran yang cepat dan dinamis.

Dari sisi motivasi, sistem reward yang diterapkan perusahaan mampu memberikan dorongan positif, meskipun belum sepenuhnya terstruktur. Sementara itu, keterbatasan pelatihan teknis berdampak pada lambatnya penguasaan keterampilan kerja, terutama bagi karyawan baru atau yang belum memiliki latar belakang di industri restoran. Keterampilan bahasa asing yang masih rendah juga menjadi hambatan dalam memberikan pelayanan yang optimal kepada pelanggan asing.

Temuan ini sejalan dengan teori Robbins mengenai pentingnya kemampuan sebagai kombinasi antara potensi individu dan pelatihan yang diberikan organisasi. Oleh karena itu, peningkatan kualitas SDM tidak hanya bergantung pada perekrutan yang tepat, tetapi juga pada program pengembangan berkelanjutan. Pendampingan dari karyawan senior, pelatihan berkala, serta evaluasi kinerja yang objektif perlu diimplementasikan secara konsisten.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja yang meliputi pemahaman SOP, pengalaman kerja, dan motivasi secara nyata berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan di Furusato Izakaya Jakarta Pusat. Karyawan dengan kemampuan kerja yang tinggi cenderung memiliki performa lebih baik dalam hal ketepatan waktu, kualitas layanan, dan efisiensi operasional.

REKOMENDASI

Adapun rekomendasi yang dapat diberikan antara lain: (1) penyusunan program pelatihan teknis secara berkala dan terarah sesuai kebutuhan operasional; (2) pemberian kursus bahasa asing dasar untuk mendukung pelayanan kepada pelanggan internasional; (3) penguatan sistem penghargaan berbasis kinerja; dan (4) pengembangan sistem mentoring internal guna mempercepat transfer pengetahuan dan keterampilan.

PENELITIAN LANJUTAN

Penelitian ini memiliki keterbatasan dalam jumlah informan dan ruang lingkup satu restoran saja. Penelitian lanjutan dapat dilakukan dengan pendekatan kuantitatif dan melibatkan lebih dari satu lokasi untuk generalisasi hasil.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada manajemen dan staf Furusato Izakaya Jakarta Pusat yang telah memberikan izin dan waktu dalam pelaksanaan penelitian ini. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada seluruh informan yang telah bersedia meluangkan waktu untuk diwawancarai dan memberikan informasi yang berharga.

Penulis juga menyampaikan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada dosen pembimbing atas bimbingan, motivasi, dan arahan yang sangat berarti selama proses penyusunan penelitian ini. Tidak lupa, terima kasih kepada keluarga dan rekan-rekan mahasiswa Program Studi Manajemen Universitas

Pamulang yang telah memberikan dukungan moral dan semangat yang tiada henti.

Semoga hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi positif bagi pengembangan ilmu pengetahuan serta praktik manajemen sumber daya manusia di sektor restoran dan industri jasa secara umum.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajabar, R. (2020). *Manajemen SDM Berbasis Kompetensi*. Bandung: Alfabeta.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia.
- Fauzia Tunisia, H., Nuryanti, B. L., & Masharyono, M. (2018). Analisis Kemampuan Kerja, Coaching Dan Kinerja Karyawan. *Journal of Business Management Education*.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S. P. (2017). *Organizational Behavior*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Thoha, M. (2018). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wirawan. (2015). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.