

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberhasilan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kinerja orang-orang yang bekerja didalamnya. Perubahan lingkungan yang begitu cepat menuntut kemampuan mereka dalam menyesuaikan fenomena perubahan tersebut, menganalisa dampaknya terhadap organisasi dan menyiapkan solusi guna menghadapi kondisi tersebut. Dalam sebuah perusahaan sangat diperlukan sumber daya manusia yang menjadi penggerak dari berbagai macam pekerjaan yang akan dikerjakan oleh karyawan.

Sumber daya manusia merupakan aset penting bagi perusahaan karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Sumber daya manusia inilah yang membuat sumber daya lainnya dapat berjalan. Tanpa orang-orang yang memiliki keahlian maka mustahil bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Maka untuk menghasilkan karyawan yang kompeten maka perlu dilakukan pelatihan oleh perusahaan agar tercapainya tujuan bersama.

Menurut Dessler (2003), pelatihan merupakan proses pengembangan diri karyawan agar bisa bekerja dan lebih terampil dalam meningkatkan pengetahuan maupun keahlian karyawan. Dengan pelatihan yang dilakukan perusahaan, karyawan bisa mengetahui

bagaimana bekerja dengan baik dan benar sesuai dengan standar operasional yang ditetapkan perusahaan, sehingga kedepannya perusahaan bisa mencapai target yang ingin dicapai. Pelaksanaan pelatihan tentunya harus dilakukan secara konsisten oleh perusahaan, dalam pelaksanaannya juga harus disesuaikan dengan kebutuhan dari jenis pekerjaan karyawan masing-masing serta ditunjang juga kemampuan karyawan untuk mengikuti serangkaian proses pelatihan yang dilakukan. Pelatihan yang tepat dan relevan untuk mencapai tujuan dan sasaran lingkungan, sebaiknya diberikan kepada semua karyawan sesuai dengan peran dan tanggung jawabnya. Dengan demikian, karyawan akan memiliki pengetahuan dan keahlian yang cukup sehingga mampu melaksanakan tugas dan fungsinya secara efisien.

Mangkunegara (2005:68), mengatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan sehingga mempengaruhi seberapa banyak kontribusi mereka kepada instansi atau organisasi. Peningkatan kinerja adalah cara perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai, dan strategi peningkatan kinerja tersebut dapat berhasil maka perusahaan perlu mengetahui sasaran kinerja. Sasaran kinerja yang menetapkan adalah individu secara spesifik, dalam bidang proyek, proses, kegiatan rutin dan inti yang akan menjadi tanggungjawab karyawan. Jika sasaran kinerja ditumbuhkan dari dalam diri karyawan akan membentuk

suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka kinerja dari karyawan akan lebih mudah.

Persaingan dalam usaha yang bergerak dibidang jasa ataupun yang sejenisnya, perusahaan tersebut harus mempunyai keunggulan yang sangat sulit ditiru yang hanya akan diperoleh dari karyawan yang inovatif, kreatif, dan memiliki loyalitas yang tinggi pada perusahaan. Salah satu yang memenuhi kriteria seperti itu hanya akan dimiliki melalui pelaksanaan pelatihan yang tepat dengan lingkungan kerja yang mendukung. Akan tetapi sedikit permasalahan yang sering kali terjadi seperti halnya ketidakmampuan untuk bekerja dengan baik oleh beberapa karyawan selalu menjadi masalah ditempat kerja, khususnya pada TC Damhil Hotel UNG. Dalam hal ini masih adanya karyawan yang cenderung tidak loyal terhadap tugas dan tanggung jawab pada pekerjaan serta masih ada karyawan yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu yang sudah ditentukan, maka selalu ada kebutuhan untuk mengevaluasi atau melihat kinerja dalam pekerjaan mereka untuk kedua kalinya, yang banyak memakan waktu. Fenomena-fenomena inilah yang menunjukkan bahwa sikap karyawan masih harus diperbaiki dan diperhatikan, agar karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dan lebih bertanggung jawab atas tugas yang diberikan.

Hasil pengamatan awal peneliti terungkap fenomena diantaranya pada proses pelatihan masih ada karyawan yang cenderung tidak mengikuti pelaksanaan pelatihan dan cara penyampaian materi dari

instruktur yang masih kurang dipahami oleh beberapa karyawan begitu juga pada karyawan baru/magang yang belum begitu terampil dalam bekerja sehingga tidak dapat menghasilkan output kerja yang bagus. Dalam hal ini perusahaan harus lebih sering melakukan pelatihan secara khusus terhadap karyawan baru/magang tersebut. Pelaksanaan pelatihan ini tentunya tidak hanya dilakukan kepada karyawan baru saja tetapi juga dilakukan kepada karyawan lama tujuannya adalah untuk lebih meningkatkan keahlian dan keterampilan mereka dalam bekerja sehingga nantinya karyawan lama tersebut bisa menjadi trainer untuk karyawan baru. Dengan adanya pelaksanaan pelatihan perusahaan bisa mengukur kinerja karyawan dari waktu ke waktu, dengan hal ini perusahaan bisa mengevaluasi apa yang seharusnya lebih ditekankan dalam pelatihan maupun perusahaan.

Training Center Damhil Hotel Universitas Negeri Gorontalo (TC Damhil Hotel UNG) merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang jasa yang menawarkan jasa penginapan (Hotel), seperti hotel-hotel pada umumnya. Hotel yang berada di jalan Ir. H Joesoef Dalie ini merupakan hotel berbintang 3 di Gorontalo, TC Damhil Hotel UNG sendiri memiliki 42 kamar dan total karyawan pada TC Damhil Hotel ada sebanyak 53 karyawan. Berikut informasi data karyawan yang dibagi dalam bidang-bidang department sebagai berikut:

Tabel 1.1
Bidang-bidang Department Karyawan TC Damhil Hotel UNG

No	Department	Jumlah Karyawan
1	General Manager	1
2	Manager	1
3	HRD	1
4	Sales & Marketing	3
5	Finance & Account	2
6	General Affairs	6
7	FB Department	6
8	F&B Service	3
9	F&B Product	5
10	F&B Bartending	1
11	F&B Banquet	1
12	F&B	2
13	Front Office	6
14	House Keeping	6
15	Engineering	9
Total Karyawan		53

Sumber : Manager TC Damhil Hotel UNG

Dari Tabel 1.1 diatas menginformasikan bidang-bidang department karyawan pada TC Damhil Hotel UNG yaitu terdiri dari General Manager 1 orang, Manager 1 orang, HRD 1 orang, Sales & Marketing 3 orang, Finance & Account 2 orang, General Affairs 6 orang, FB Department 6 orang, F&B Service 3 orang, F&B Product 5 orang, F&B Bartending 1 orang, F&B Banquet 1 orang, F&B 2 orang, Front Office 6 orang, House Keeping 6 orang, serta Engineering ada 9 orang karyawan. Jadi dapat diketahui total dari karyawan pada TC Damhil Hotel UNG ada 53 karyawan.

Berikutnya jumlah karyawan yang mengikuti pelatihan di TC Damhil Hotel UNG sebanyak kurang lebih 24 dari total karyawan sebanyak 53 dalam pelatihan yang dilakukan. Pelatihan umumnya dilakukan sebanyak 3 kali dalam setahun tergantung dari kebijakan pihak TC Damhil Hotel UNG tetapi untuk karyawan baru pelatihan dilakukan secara rutin dalam kurun waktu 3 bulan. Berikut informasi data pelatihan/training yang telah diikuti karyawan TC Damhil Hotel UNG.

Tabel 1.2
PELATIHAN/TRAINING KARYAWAN TC HAMHIL HOTEL UNG
TAHUN 2015

No	Tanggal Penyelenggaraan Pelatihan	Materi Pelatihan	Jumlah Karyawan Yang Ikut Pelatihan	Penyelenggara
1	19 Oktober 2015	Pelatihan Pengetahuan Hotel	24 Karyawan	HRD Department
2	20 Oktober 2015	Pelatihan Peraturan Perusahaan Tentang Ketenagakerjaan	20 Karyawan	HRD Department
3	21 Oktober 2015	Pelatihan Pariwisata	13 Karyawan	HRD Department

Sumber : Manager TC Damhil Hotel UNG

Dari tabel 1.2 diatas menginformasikan data pelatihan yang telah diikuti karyawan. Berdasarkan modul pelatihan diatas terlihat bahwa pada tanggal 19 Oktober 2015 dengan materi pelatihan pengetahuan hotel yang terdiri dari ruang lingkup usaha perhotelan, fasilitas usaha hotel, departemen dalam hotel, gambaran umum aktivitas industri perhotelan, dll ada 24 karyawan dari total karyawan sebanyak 53 karyawan yang mengikuti pelatihan. Dan pada tanggal 20 Oktober 2015 dengan materi

pelatihan peraturan perusahaan tentang ketenagakerjaan yang terdiri dari perjanjian kerjasama, serikat pekerja dan komposisinya, ketentuan jam kerja & lembur, pemberian tunjangan dan fasilitas dan pemutusan hubungan kerja (PHK) dll ada 20 karyawan dari total karyawan sebanyak 53 karyawan yang mengikuti pelatihan. Serta pada tanggal 21 Oktober 2015 dengan materi pelatihan pariwisata yang terdiri dari dasar-dasar pariwisata, pengelompokan pariwisata, komponen pariwisata, dan industri pariwisata dll ada 13 karyawan dari total karyawan sebanyak 53 karyawan yang mengikuti pelatihan. Jadi, dapat diketahui karyawan yang mengikuti pelatihan di TC Damhil Hotel UNG kurang lebih 24 dari total karyawan yang berjumlah 53 karyawan.

Oleh karena itu, untuk menghadapi masalah yang ada diperusahaan tentunya pelatihan pada karyawan mempunyai peranan yang penting dimana dengan pelatihan tersebut karyawan dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilan dalam bekerja sehingga kedepannya kinerja karyawan dan kinerja perusahaan juga akan meningkat serta tujuan dari perusahaan tersebut dapat tercapai.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada TC Damhil Hotel UNG”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah maka permasalahan penelitian diidentifikasi sebagai berikut:

1. Adanya karyawan yang cenderung tidak loyal terhadap tugas dan tanggung jawab pada pekerjaan.
2. Adanya karyawan baru/magang yang belum begitu terampil dalam bekerja sehingga tidak dapat menghasilkan output kerja yang bagus.
3. Adanya karyawan yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu yang sudah ditentukan.
4. Cara penyampaian materi dari instruktur masih kurang dipahami oleh beberapa karyawan.
5. Masih ada karyawan yang cenderung tidak mengikuti pelaksanaan pelatihan.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah terdapat Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada TC Damhil Hotel UNG.

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada TC Damhil Hotel UNG.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan oleh peneliti dengan adanya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.5.1 Manfaat Secara Teoritis

1. Memperkaya kajian empiris mengenai pelatihan terhadap kinerja karyawan pada sebuah perusahaan.
2. Dapat dijadikan kajian selanjutnya bagi penelitian yang menaruh perhatian yang sama yaitu mengenai pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan.

1.5.2 Manfaat Secara Praktis

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran tentang bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan.
- 2 Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk lebih memperhatikan seberapa besar pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan.