

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia dapat disebut sebagai potensi manusia yang dapat dikembangkan baik dengan cara pelatihan maupun pengembangan yang tujuannya untuk meningkatkan kemampuan sesuai dengan kebutuhan institusi/perusahaan/lembaga maupun sekolah atau perguruan.

Menurut Goldsein dan Salas, Wildman dan Piccolo (dikutip di Harras, 2020: 223) Pelatihan dapat didefinisikan sebagai proses sistematis yang dirancang untuk menanamkan sikap, konsep pengetahuan, aturan, atau keterampilan pada peserta pelatihan, dan untuk menghasilkan peningkatan kinerja atau hasil organisasi lainnya yang bernilai.

Menurut Natalia (dikutip di Busro, 2018:141) Pengawasan merupakan proses pengamatan pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya dengan menggunakan standar yang telah ditentukan, metode tertentu, dan tindakan perbaikan tertentu.

Menurut Silaen (2021, 12) Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Hotel Bukit Indah Lestari (BIL) Baturaja merupakan perusahaan yang bergerak dibidang perhotelan dan restoran. Persaingan yang sangat ketat diantara perusahaan mengharuskan peningkatan efektifitas dan efisiensi yang salah satu caranya dapat dicapai dengan meningkatkan kerja karyawan agar memiliki daya saing yang baik. Kemampuan

perusahaan dalam bersaing agar lebih unggul dari pada hotel yang lainnya.

Perusahaan ini tidak terlepas dari perilaku individu yang sangat berhubungan dengan peningkatan kinerja/prestasi kerja masing-masing individu itu sendiri. Untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan harus mendorong karyawan melalui pelatihan dan pengawasan yang sesuai, sehingga Hotel Bukit Indah Lestari (BIL) Baturaja dalam melakukan kegiatannya dapat melaksanakan kinerjanya secara efisien, sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Untuk melihat kondisi sebenarnya mengenai kinerja karyawan di Hotel Bukit Indah Lestari (BIL) Baturaja, dilakukan prasurvei dengan menyebarkan kuesioner yang terdiri dari beberapa indikator mengenai pelatihan kerja ( $X_1$ ), pengawasan ( $X_2$ ) dan kinerja karyawan kepada 30 karyawan yang ada di Hotel Bukit Indah Lestari (BIL) Baturaja.

Berdasarkan hasil rekapitulasi kuesioner prasurvei dapat di tarik kesimpulan bahwa terdapat permasalahan mengenai Pelatihan Kerja ( $X_1$ ) di Hotel Bukit Indah Lestari (BIL) Baturaja. Hal tersebut dapat dibuktikan dari hasil nilai terkecil yang terdapat pada beberapa indikator sebagai berikut: Jenis Pelatihan yang menyebutkan bahwa jenis pelatihan yang diberikan tidak sesuai dengan kebutuhan karyawan dan belum dapat meningkatkan kinerja serta etika karyawan, tujuan pelatihan yang menyebutkan bahwa pelatihan yang diberikan belum mampu meningkatkan pemahaman peserta pelatihan terhadap etika kerja yang harus diterapkan, kualifikasi pelatih yang menyebutkan bahwa kualifikasi pelatih tidak memiliki keahlian yang berhubungan dengan materi pelatihan serta pelatih belum mampu membangkitkan motivasi kepada peserta pelatihan, kemudian waktu (banyaknya sesi) yang menyebutkan bahwa waktu/sesi pelatihan disesuaikan dengan jumlah peserta yang mengikuti pelatihan sehingga menyebabkan waktu/sesi pelatihan tersebut belum sesuai dengan kebutuhan karyawan.

Berdasarkan hasil rekapitulasi kuesioner prasurvei dapat di tarik kesimpulan bahwa terdapat permasalahan mengenai Pengawasan ( $X_2$ ) di Hotel Bukit Indah Lestari (BIL) Baturaja. Hal tersebut dapat dibuktikan dari hasil nilai terkecil yang terdapat pada beberapa indikator sebagai berikut: Akurat dan tepat waktu yang menyebutkan bahwa informasi tentang pelaksanaan pengawasan tidak akurat dan informasi mengenai pelaksanaan pengawasan tidak tepat waktu, Obyektif dan menyeluruh yang menyebutkan bahwa informasi yang diberikan tidak mudah dipahami serta tidak bersifat objektif dan lengkap, terpusat pada titik pengawasan strategi dan realistik secara organisasional yang menyebutkan bahwa sistem pengawasan yang dilakukan masih kurang memusatkan perhatian pada bidang-bidang dimana penyimpangan/kesalahan sering terjadi serta sitem pengawasan belum berjalan harmonis dengan kenyataan organisasi, koordinasi dengan aliran kerja organisasi dan fleksibel yang menyebutkan bahwa informasi pengawasan belum terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi dan belum sampai kepada seluruh personalia yang memerlukan serta pengawasan tidak efektif, sistem pengawasan belum persifat sebagai petunjuk dan operasional serta belum mampu mengarahkan pelaksanaan kerja kepada anggota organisasi.

Berdasarkan hasil rekapitulasi kuesioner prasurvei dapat di tarik kesimpulan bahwa terdapat permasalahan mengenai Kinerja Karyawan (Y) di Hotel Bukit Indah Lestari (BIL) Baturaja. Hal tersebut dapat dibuktikan dari hasil nilai terkecil yang terdapat pada beberapa indikator sebagai berikut: Kualitas kerja yang menyebutkan bahwa karyawan belum memiliki keterampilan dan kemampuan yang baik, efektifitas yang menyebutkan bahwa karyawan belum memiliki efektifitas kerja yang baik, komitmen yang menyebutkan bahwa karyawan belum memiliki komitmen untuk dapat menjalankan fungsi kerja dan tanggung jawab dengan baik serta belum memiliki komitmen untuk dapat terus bekerja di Hotel Bukit Indah Lestari (BIL) Baturaja.

Berdasarkan uraian latar belakang dan fenomena di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pelatihan Kerja ( $X_1$ ) dan Pengawasan ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) di Hotel Bukit Indah Lestari (BIL) Baturaja”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Apakah Pelatihan Kerja ( $X_1$ ) dan Pengawasan ( $X_2$ ) Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) di Hotel Bukit Indah Lestari (BIL) Baturaja baik secara parsial maupun secara simultan.

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan Kerja ( $X_1$ ) dan Pengawasan ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) di Hotel Bukit Indah Lestari (BIL) Baturaja baik secara parsial maupun secara simultan.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **a. Manfaat Praktis**

#### **1. Bagi Peneliti**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan mengenai kinerja karyawan, serta dapat menerapkan teori-teori yang telah peneliti terima selama dibangku perkuliahan dengan masalah yang khusus mengenai sumber daya manusia.

#### **2. Bagi Perusahaan**

Memberikan sumbangan penelitian bagi Hotel Bukit Indah Lestari (BIL) Baturaja terutama mengenai pelatihan kerja dan pengawasan yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan di waktu yang akan datang.

3. Bagi Universitas

Sebagai masukan guna untuk meningkatkan kualitas lembaga pendidikan, termasuk yang ada didalamnya, dan menambah referensi bagi mahasiswa yang akan melakukan penelitian selanjutnya.

4. Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya dan dapat dikembangkan menjadi lebih sempurna.

**b. Manfaat Teoritis**

Dari segi teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna dan memberikan kontribusi untuk mengembangkan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia dalam hal pelatihan kerja dan pengawasan yang berkaitan dengan kinerja karyawan.