

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) dapat diartikan sebagai istilah yang digunakan untuk menggambarkan individu produktif yang bekerja sebagai penggerak organisasi tertentu, baik itu lembaga, bisnis, atau organisasi yang berfungsi sebagai aset sehingga perlu dilatih dan diberikan lebih banyak sumber daya. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor terpenting dalam mencapai setiap tujuan yang seambisius mungkin. Seseorang dapat dengan mudah memahami dan mengetahui tugas-tugas yang perlu dilakukan, apakah itu di masa sekarang atau masa depan, dengan praktik bisnis yang baik atau implementasi SDM (Susan, 2019: 952-954).

Dalam dunia bisnis yang kompetitif serta diikuti dengan kemajuan teknologi saat ini, perusahaan diwajibkan mempunyai sumber daya manusia yang terampil, kompeten, berpengetahuan luas, dan *up-to-date*. Perusahaan juga harus mempersiapkan diri lebih signifikan dalam proses perekrutan SDM, khususnya dalam hal bagaimana memenuhi kualifikasi minimum karyawan. Adanya hal ini tentunya dapat memberikan kelancaran operasional pada masa depan perusahaan. Setiap pekerja di dunia perlu memiliki keterampilan yang bisa menjadi nilai jual. Untuk memulai pekerjaan mereka secara profesional, kandidat harus memiliki keterampilan atau kompetensi yang diperlukan. Penting bagi karyawan untuk terus

mengasah dan mengembangkan kompetensi kinerja yang baik sehingga nantinya dapat ikut andil dalam kemajuan perusahaan di waktu yang akan datang (Pramularso, 2018:44).

Menurut Soetrisno & Gilang (2018:62) Kompetensi adalah kumpulan wawasan dan kemampuan seseorang yang dipakai dalam mengoptimalkan kinerja di tempat kerja, serta kondisi, kualitas, atau faktor lain yang membuat seseorang memenuhi syarat untuk menangani tugas yang diberikan. Karena globalisasi saat ini berdampak terhadap bisnis yang semakin sulit dipertahankan maka setiap organisasi harus meningkatkan Sumber Daya Manusia untuk memenangkan persaingan. Masalah Sumber Daya Manusia adalah pertimbangan yang sangat penting untuk diingat oleh bisnis saat mereka berusaha untuk berkembang. Bisnis ini berkomitmen untuk menerapkan SDM berkualitas tinggi dan mengembangkannya. Pelatihan sering kita temui ketika kita bekerja di bisnis, organisasi atau bahkan institusi perawatan kesehatan. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa pelatihan sangat penting bagi pekerja agar dapat melakukan pekerjaannya dengan lebih efektif serta sesuai dengan jabatannya.

Mengutip pernyataan Nasri, Hasmin, & Firman (2018:105) *Training* (pelatihan) merupakan cara untuk mengembangkan *skill* yang berguna pada pelaksanaan wewenang yang didapat oleh karyawan sehingga lebih kompeten dan memenuhi tanggung jawab yang diberikan. Sedangkan menurut Mutholib, (2019:228) pelatihan merupakan sebuah proyek untuk meningkatkan produktivitas karyawan dengan membantu mereka

memahami konsep praktis tertentu dan meningkatkan cara mereka menjalankannya, serta alat dan keterampilan yang dibutuhkan organisasi untuk mencapai tujuan yang telah mereka tetapkan sejalan dengan pekerjaan yang akan diperoleh karyawan. Akibatnya, ada korelasi yang kuat antara pelatihan dan kinerja, yang disebabkan fakta bahwa pencapaian tingkat pekerjaan yang tinggi bergantung pada keterampilan dan motivasi yang diperlukan, serta memiliki tingkat pengetahuan lulusan yang tinggi sebagai hasil dari *training*.

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:106) Kinerja merupakan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diinginkan.

Berdasarkan survey yang peneliti lakukan di Hotel BATIQA Palembang *training* (pelatihan) diadakan karena ditemukan beberapa permasalahan yang perlu diperhatikan. Permasalahan tersebut ialah berkaitan dengan kinerja karyawan yang belum optimal, beberapa karyawan ditempatkan pada jabatan yang tidak sesuai karena tidak dilihat dari kemampuannya sendiri. Adapun dari kedisiplinan dalam melakukan pelatihan, dimana karyawan yang kurang taat pada aturan, dapat diamati pada absensi atau kehadiran karyawan serta tugas-tugas yang diberikan. Hal inilah yang menjadi adanya suatu permasalahan yang harus diperhatikan oleh perusahaan.

Penelitian serupa juga pernah dilakukan oleh Ataunur & Ariyanto, (2015) dari hasil riset terdahulu yang berjudul penelitian Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT Adaro Energy Tbk menyatakan bahwa hipotesis satu yaitu kompetensi memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja.

Hubungan antara kompetensi dengan kinerja adalah kuat. Berdasarkan temuan studi tersebut, tingkatan kompetensi yang tinggi, terdiri dari sifat-sifat termasuk karakteristik tema, sifat, kesadaran diri, pengetahuan dan keterampilan, akan dapat meningkatkan kapasitas mereka untuk bekerja. Temuan hipotesis dua menunjukkan bahwa pembelajaran berdampak positif dan signifikan terhadap proses. Ambang keceratan antara studi akademis dan kerja profesional sangatlah tinggi. Berdasarkan temuan penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa prosedur bimbingan belajar yang efektif dan menyeluruh di suatu TNA akan mampu meningkatkan angka penyerapan tenaga kerja karyawan. Namun, tingkat korelasi yang sangat tinggi menunjukkan bahwa pelajaran yang selama ini diajarkan oleh perusahaan tidak didasarkan pada proses yang matang. Hasil pengujian hipotesis tiga ialah menunjukkan secara simultan kompetensi dan pelatihan memiliki pengaruh positif signifikan pada kinerja. Dengan nilai koefisien determinasinya 73,6%, yang berarti nilai tersebut menggambarkan seberapa besar kenaikan produktivitas pekerja saat menjalankan tugasnya bergantung dengan keahlian masing-masing dan efektivitas program pelatihan yang diberikan oleh pemberi kerjanya.

Berlandaskan latar belakang permasalahan pada uraian diatas, peneliti berkeinginan melakukan penelitian dengan judul : Pengaruh Kompetensi dan *Training* Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel BATIQA Palembang.

## **1.2 Batasan Masalah**

Dalam penelitian ini, peneliti membatasi ruang lingkup penelitian hanya pada kompetensi sebagai ( $X_1$ ), dan *Training* sebagai ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan sebagai ( $Y$ ) serta objek penelitian yaitu pada karyawan Hotel BATIQA Palembang.

## **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, dapat ditarik rumusan masalah berikut:

1. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan di Hotel BATIQA Palembang?
2. Bagaimana pengaruh *training* terhadap kinerja karyawan di Hotel BATIQA Palembang?
3. Bagaimana pengaruh kompetensi dan *training* terhadap kinerja karyawan di Hotel BATIQA Palembang?

## **1.4 Tujuan Penelitian**

Berlandaskan rumusan masalah, penelitian ini memiliki tujuan yaitu :

1. Untuk mengetahui adakah pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan di Hotel BATIQA Palembang.

2. Untuk mengetahui adakah pengaruh *training* terhadap kinerja karyawan di Hotel BATIQA Palembang.
3. Untuk mengetahui adakah pengaruh kompetensi dan *training* terhadap kinerja karyawan di Hotel BATIQA Palembang.

### **1.5 Manfaat Penelitian**

#### 1. Bagi Lembaga

Bagi lembaga, penelitian ini diharapkan dapat menambah dan memperkaya hasil-hasil penelitian yang ada pada Universitas PGRI Palembang.

#### 2. Bagi Perusahaan

Bagi perusahaan, penelitian ini dapat memberikan masukan bagi semua pihak yang ingin mengetahui pengaruh kompetensi dan *training* terhadap kinerja karyawan di Hotel BATIQA Palembang.

