

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era 4.0 sekarang ini setiap organisasi atau perusahaan dituntut untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas menjadi yang terbaik dari perusahaan lainnya. Hal ini menuntut setiap perusahaan mempunyai sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang maksimal. Berdasarkan pemaparan di atas maka untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan pegawai dapat dilakukan dengan memberikan program pelatihan dan pemberian motivasi yang sesuai kebutuhan masing-masing pegawai demi tercapainya kinerja yang baik.

Sebagaimana yang dikemukakan oleh Mangkuprawira (2014:135) pelatihan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar. Dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa pelatihan dapat dipisahkan, yaitu usaha meningkatkan keterampilan maupun pengetahuan secara teknis bagi karyawan. Adapun tujuan dari pelatihan yaitu suatu organisasi perlu menyelenggarakan kegiatan pelatihan agar pegawai dapat mempelajari perilaku kerja baru tertentu.

Perubahan menuntut individu untuk berpikir kreatif, kerja cepat, tepat menjadi pribadi mampu bersaing. Safri, (2013 : 164) menyatakan bahwa organisasi atau perusahaan bisnis jika ingin bertahan dalam lingkungan persaingan umumnya harus memiliki sejumlah sumber daya yang dijadikan andalan untuk bersaing. Pelatihan karyawan akan dilakukan bagi karyawan

yang dinilai kurang terampil dalam mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaannya. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik merupakan kunci keberhasilan perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Aspek terpenting dalam keberhasilan organisasi adalah adanya pengelolaan sumber daya manusia, yang tidak lepas dari motivasi kerja, pelatihan, kepemimpinan, komunikasi, dan bahkan kerjasama tim. (Taroreh, 2014) dengan adanya pengetahuan semakin meningkat, bahkan dengan perubahan sikap, perilaku dan adanya koreksi terhadap kekurangan-kekurangan kinerja dibutuhkan untuk peningkatan kinerja dan produktivitas melalui pelatihan dan motivasi dari pimpinan atau perusahaan (Andayani dan Makian, 2016). Secara tidak langsung, dengan adanya pelatihan bagi karyawan akan bisa membantu karyawan lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, dan akan bermanfaat untuk meningkatkan hasil kerja karyawan dan akan mengurangi penggunaan biaya pada pekerjaannya, karena jika karyawan semakin terampil akan berpengaruh terhadap produktivitas (Bangun, 2012).

Karyawan akan diberikan kesempatan untuk mengembangkan keahlian dan kemampuan baru dalam bekerja jika mendapatkan kesempatan mengikuti pelatihan, agar bisa mengetahui dan menguasai saat ini maupun masa mendatang, sehingga bisa membantu karyawan untuk mengerti apa yang sebenarnya apa yang harus dikerjakan dan mengapa harus dikerjakan, memberikan kesempatan untuk menambah pengetahuan, keahlian sedangkan dengan motivasi akan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengalahkan individu dan memperkuat komitmen karyawan pada perusahaan (Andayani dan Makian, 2016). Cara untuk meningkatkan sumberdaya manusia (SDM) adalah dengan memberikan

pelatihan kepada karyawan, karena selain itu meningkatkan potensi sumber daya manusia (SDM), karyawan juga akan termotivasi sehingga akan mempengaruhi produktivitas kinerja karyawan. Persoalan yang kerap dialami oleh pimpinan perusahaan ketika melakukan pelatihan, seringkali hasilnya kurang efektif dan efisien (Wahyuni dan Suryalela, 2017).

Pelatihan merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kemampuan, baik individu maupun kelompok agar dapat memberi sumbangan kepada efektivitas dan efisiensi organisasi, dimana melalui kemampuan baik pengetahuan dan keterampilan karyawan yang memadai dan sesuai dengan bidang tugas akan dapat memberikan kontribusi kepada peningkatan efisiensi dan efektivitas organisasi dalam mencapai tujuan dan sasarannya. Akan tetapi apabila karyawan tidak atau kurang memiliki kemampuan dalam pengetahuan dan keterampilan, selain akan menjadi beban organisasi, juga akan menjadikan organisasi tersebut kurang efektif dan efisien dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkannya. Sumberdaya manusia yang berkualitas akan dapat dihasilkan jika pengelolaan sumber daya manusia dilakukan dengan baik, dan membentuk kinerja karyawan semakin baik, sehingga bisa berdampak positif pada efektivitas kinerja didalam perusahaan secara keseluruhan ini semua dapat ditunjang dengan adanya pemberian motivasi, karena secara tidak langsung, motivasi merupakan perangsang bagi karyawan agar bisa bekerja lebih baik dan bisa mendorong karyawan untuk lebih giat lagi dalam bekerja dan lebih bergairah, sehingga akan menguntungkan perusahaan. Motivasi itu sendiri merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan, dan merupakan faktor yang menggerakkan seseorang untuk mempunyai keinginan dan kesediaan bekerja. Bahkan karyawan

yang termotivasi dalam melaksanakan pekerjaannya mempunyai anggapan bahwa tugas mereka merupakan tantangan yang harus diselesaikan dan mereka akan mengerahkan seluruh kemampuan yang mereka miliki untuk menyelesaikan pekerjaan secara antusias, dan bagi karyawan yang tidak termotivasi, maka kinerjanya tidak dapat maksimal dan tujuan perusahaan tidak dapat tercapai.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kemampuan dan kinerja karyawan adalah pengalaman kerja yang dimiliki oleh individu. Pengalaman kerja merupakan penguasaan keterampilan (*softskil*). Pengetahuan (*handskim*) diperoleh dan tingkatkan melalui pendidikan, sedangkan keterampilan (*softskil*) dapat diperoleh dari pengalaman. Menurut Handoko (1984 : 24) “pengalaman kerja merupakan tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seorang dalam pekerjaan yang dapat diukur dari masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya,” pengalaman kerja merupakan salah satu factor yang dapat mempengaruhi kemampuan kerja dan kinerja karyawan.

Secara teoritis pendidikan dan pengalaman kerja merupakan sebagian dari banyak faktor yang mempengaruhi kemampuan kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Fajar Azmi kurniawan 2016 yang menunjukkan pendidikan dan pelatihan kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kemampuan kerja serta pendidikan, pelatihan dan kemampuan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja. penelitian lain juga dilakukan oleh Firdauz Rahadian 2017 yang berjudul pengaruh upah, pendidikan dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pelaksanaan pekerjaan. Namun, masih banyak pekerja yang bekerja tidak sesuai dengan latar

belakang pendidikan dan tidak sedikit pula perusahaan menggunakan pengalaman kerja sebagai landasan untuk menentukan seorang pegawai menempati jabatan tertentu, berawal dari realita seperti itu peneliti akan melihat apakah ada pengaruh pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kemampuan kerja dan kinerja karyawan, serta seberapa besar pengaruh pendidikan dan pengalaman kerja karyawan terhadap kemampuan kerja dan kinerja karyawan.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang memegang peranan penting dalam organisasi atau perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Menurut Mangkunegara (2016:67) istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual permormanse* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya, Mangkunegara (2016:67). Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Edison, 2016:190).

Pengalaman kerja menjadi penting bagi proses rekrutmen tenaga kerja oleh perusahaan, hal ini karena pengalaman dalam pekerjaan dengan sendirinya dapat meningkatkan kemampuan kerja, karena makin banyak variasi pekerjaan dan obyeknya makin intensif pengalaman kerja yang diperoleh oleh orang yang bersangkutan. Selain pengalaman, dukungan kedua terhadap performance seorang karyawan

adalah latar belakang pendidikan atau tingkat pendidikan, hal ini sesuai pendapat Mangkunegara (2003:50) yang menyatakan tingkat pendidikan adalah suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, dimana tenaga kerja *manajerial* mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan-tujuan umum. Hariandja (2002:169) menyatakan bahwa tingkatan pendidikan seseorang karyawan dapat meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki kinerja perusahaan.

Kondisi yang demikian sangat penting bagi Karyawan Hotel seperti Hotel Laprima Labuan Bajo, sebab menurut Siagian P Sondang (2018:136) kebutuhan kinerja berpengaruh terhadap kemajuan perusahaan, semakin baik kinerja yang mampu ditunjukkan karyawan akan selalu berakibat pada kestabilan perusahaan dalam melakukan pelayanan kepada tamu hotel.

Dari penjelasan diatas menggambarkan bahwa manajemen sumber daya manusia di Hotel Laprima Labuan Bajo sangat berpengaruh pada peningkatan pendapatan dan dapat menarik para tamu hotel untuk selalu berkunjung atau menginap di Hotel Laprima Labuan Bajo karna mereka merasa nyaman dengan pelayanan dari karyawan hotel, sehingga pendapatan hotel semakin meningkat

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis berkeinginan mengadakan penelitian terhadap kinerja karyawan, oleh karena itu penelitian ini dilakukan dengan mengambil judul “ **Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hotel Laprima Labuan Bajo** ”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang diatas maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah

- a. Apakah Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Laprima Labuan Bajo?
- b. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Laprima Labuan Bajo?
- c. Apakah Pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Laprima Labuan Bajo?
- d. Apakah Pelatihan, Motivasi Dan Pengalaman Kerja berpengaruh secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan Hotel Laprima Labuan Bajo?

1.3 Tujuan Penelitian

Didalam tujuan penelitian ini penulis membaginya menjadi dua bagian, yaitu tujuan umum dan tujuan khusus.

1.3.1. tujuan umum

Sebagai salah satu persyaratan mahasiswa untuk memperoleh gelar sarjana di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Adi Buana Surabaya

1.3.2. tujuan khusus

1. Untuk mengetahui apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Laprima Labuan Bajo
2. Untuk mengetahui apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Laprima Labuan Bajo
3. Untuk mengetahui apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Laprima Labuan bajo

4. untuk mengetahui apakah pelatihan, motivasi, dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Laprima Labuan Bajo

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

- a. Bagi Perusahaan
Dapat dipakai sebagai bahan masukan bagi pimpinan perusahaan dalam mengambil kebijakan yang berkaitan dengan upaya memperbaiki dan meningkatkan kinerja karyawan hotel.
- b. Bagi Universitas
Dapat menambah referensi atau kepustakaan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Adi Buana Surabaya dan dapat juga digunakan sebagai acuan penelitian yang sama
- c. Bagi mahasiswa
Menambah pengetahuan dan pengalaman kerja antara teori dengan kenyataan di lapangan yaitu dengan adanya penelitian ini bisa membuka wawasan penulis mengenai keterkaitan antara teori dan praktik di lapangan.