

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Dalam suatu perusahaan setiap bentuk kegiatan yang dilakukan membutuhkan sumber daya manusia yaitu karyawan. Perusahaan tanpa adanya karyawan tidak akan berjalan. Setiap perusahaan menyadari bahwa sumber daya manusia terpercaya dan kompeten adalah kunci bagi suatu pencapaian tujuan perusahaan. Sumber daya manusia mempunyai pengaruh besar pada sebuah perusahaan terlebih pada era sekarang dimana perubahan lingkungan bisnis tidak mudah diprediksi dan tidak stabil. Hal ini membuat persaingan antar perusahaan pun semakin ketat. Setiap perusahaan berusaha tetap bisa bertahan di tengah perkembangan yang sangat pesat dan persaingan yang ketat.

Mengingat sumber daya manusia sangat penting dalam keberlangsungan kegiatan perusahaan. Oleh karena itu, diperlukan kemampuan sumber daya manusia yang dapat diandalkan dan dapat dipercaya yang memiliki wawasan, pengetahuan, dan visi yang sama dengan perusahaan. Dalam meningkatkan kemampuan karyawan dapat dilakukan pelatihan. Dengan diadakannya pelatihan dapat meningkatkan kompetensi karyawan.

Dalam hal kompetensi kerja, masih banyak karyawan yang belum memiliki kompetensi kerja maksimal. Upaya perusahaan untuk meningkatkan kompetensi para karyawan dengan memberikan bekal berupa pelatihan. Tujuannya agar

karyawan mampu mengembangkan kemampuannya dalam bekerja dan memahami apa yang dikerjakannya secara baik.

Biasanya para karyawan khususnya karyawan baru hanya mengandalkan karyawan yang sudah lebih dahulu bekerja untuk memberitahu teknis dan prosedur yang terdapat pada suatu perusahaan tanpa adanya pelatihan khusus. Kurangnya pengalaman juga menjadi kendala bagi sebagian karyawan untuk melakukan pekerjaan tertentu yang tingkat kesulitannya diatas pekerjaan yang biasa dilakukan.

Seorang karyawan yang mempunyai kompetensi tinggi, seperti pengetahuan, keterampilan dan kemampuan selalu terdorong untuk bekerja secara efektif, efisien, dan produktif. Hal ini terjadi karena kompetensi yang dimiliki karyawan membuatnya mampu melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan. Oleh karena itu pelatihan bagi karyawan penting untuk meningkatkan kemampuannya.

Terkait dengan kompetensi karyawan, permasalahan di Hotel Sentral Jakarta adalah kurangnya pengetahuan ,keterampilan ,dan perilaku yang menyebabkan kompetensi kurang mendukung kemudian membuat kinerja karyawan semakin menurun.

Kemudian Hotel Sentral Jakarta mengadakan program pelatihan untuk mempersiapkan para karyawan menjadi semakin bertambah pengetahuan, kemampuan, dan mengubah perilaku karyawan menjadi lebih baik. Setelah mengadakan program pelatihan ini kinerja karyawan Hotel Sentral Jakarta semakin meningkat dan dapat menyelesaikan tugas lebih efektif dan efisien.

(Priansa, Pd, SE, & Suwatno, 2011) menyatakan Pelatihan (training) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan ketrampilan”. Namun setelah pelatihan hal yang kurang mendapat perhatian adalah evaluasi terhadap hasil pelatihan dan pelatihan itu sendiri, padahal evaluasi merupakan hal yang penting.

Sebagaimana disampaikan oleh (Yusuf, 2008) menjelaskan evaluasi ialah “proses yang menentukan sampai sejauh mana tujuan program dapat dicapai serta mendapat perbedaan apakah ada selisih atau tidak dengan suatu standar yang telah ditetapkan”.

Evaluasi ini diadakan bertujuan untuk mengetahui seberapa besar keberhasilan pelaksanaan pelatihan. Evaluasi ini juga dapat melihat dampak perubahan sesudah pelatihan. Perubahan dalam kompetensi kerja karyawan juga dapat menjadi suatu ukuran dari dampak sesudah diadakannya pelatihan.

Dalam penelitian ini, peneliti telah memilih salah satu objek penelitian di Jakarta untuk diteliti yaitu Hotel Sentral Jakarta. Hotel Sentral Jakarta merupakan salah satu bisnis yang bergerak pada bidang jasa khususnya akomodasi dengan fasilitas jasa penginapan. Di Hotel Sentral Jakarta mempunyai ruang-ruang lingkup yang membantu kelancaran kegiatan pada perusahaan tersebut.

Agar tidak terlalu sulit dalam mengatur tugas dan tanggung jawab para karyawan, maka Hotel Sentral Jakarta memiliki beberapa departemen, yaitu :

*1. Personal Department*

*2. Front Office Department*

*3. House Keeper Department*

*4. Cashier Department Head*

*5. Engineering Department*

*6. Security Coordinator*

*7. Executive Chef*

*8. Accounting Department*

Pelatihan pada karyawan Hotel Sentral Jakarta ini dirancang pada tahun 2017 untuk mempersiapkan tenaga-tenaga baru yang mampu menghadapi tantangan bisnis perusahaan untuk kedepannya. Pelatihan ini diberikan oleh seluruh karyawan Hotel Sentral Jakarta yang mempunyai visi, misi, dan tujuan perusahaan. Pada dasarnya Hotel Sentral Jakarta jarang sekali mengadakan program pelatihan yang diikuti oleh karyawan, maka perlu dilakukan evaluasi terhadap program pelatihan kerja di Hotel Sentral Jakarta agar efektivitas pelatihan dapat dirasakan manfaatnya.

Pelatihan kerja bagi karyawan Hotel Sentral Jakarta menurut penulis penting dilakukan agar dapat meningkatkan kompetensi yang terdiri dari pengetahuan, sikap kerja, dan keterampilan serta ingin menanamkan nilai budaya kerja yang ideal. Selain itu tujuannya agar dapat menjadi masukan bagi Hotel Sentral Jakarta untuk rutin mengadakan program pelatihan-pelatihan selanjutnya. Berdasarkan permasalahan di atas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian tentang **“Evaluasi Pelatihan Kerja Terhadap Peningkatan Kompetensi Karyawan Hotel Sentral Jakarta”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang, maka permasalahan dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana evaluasi pelatihan kerja dalam meningkatkan kompetensi karyawan Hotel Sentral Jakarta ?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:

1. Mengetahui dan menjelaskan pelatihan karyawan Hotel Sentral Jakarta
2. Mengetahui dan menjelaskan kompetensi karyawan Hotel Sentral Jakarta sebelum mengikuti pelatihan
3. Mengetahui dan menjelaskan kompetensi karyawan setelah mengikuti pelatihan

## **1.4 Batasan Masalah**

Pada penelitian ini dilakukan pembatasan masalah agar penelitian tetap fokus pada rumusan, tujuan yang telah ditetapkan, maka penelitian ini dibatasi pada departemen *engineering* di Hotel Sentral Jakarta.

## **1.5 Manfaat Penelitian**

Dengan dilaksanakannya penelitian ini diharapkan dapat memberikan suatu gambaran bagi pihak-pihak terkait. Mengenai hal tersebut maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

### 1. Bagi Perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini menjadi bahan masukan dalam peningkatan kompetensi keahlian pada karyawan *engineering* Hotel Sentral Jakarta. Sehingga menjadikan kualitas sumber daya manusia pada Hotel Sentral lebih baik.

### 2. Bagi Universitas

Teknik penelitian ini diharapkan menjadi tambahan kepustakaan dan referensi untuk mahasiswa lainnya terutama untuk Fakultas Ekonomi dan sebagai informasi bahan pembanding bagi penulisan lain .

### 3. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan dan melatih berfikir secara ilmiah pada bidang manajemen sumber daya manusia .

## 1.6 Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah dalam penelitian ini dan mendapat gambaran secara ringkas mengenai skripsi ini ,penelitian ini dibagi menjadi 5 bagian dengan penulisan sebagai berikut :

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Pendahuluan merupakan bagian yang menjelaskan latar belakang masalah, perumusan masalah yang diambil, tujuan penelitian, batasan masalah , manfaat penelitan dan sistematika penulisan.

## **BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

Dalam bab ini diuraikan landasan teori yang berhubungan dengan penelitian yang nantinya akan membantu dalam analisis hasil-hasil penelitian, dan kerangka pemikiran.

## **BAB III : METODE PENELITIAN**

Metode Penelitian merupakan bagian yang menjelaskan bagaimana metode yang digunakan, sampel sumber data, teknik pengumpulan data ,dan teknik analisis data.

## **BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini diuraikan mengenai deskripsi objek penelitian serta analisis data pembahasan atau hasil pengolahan data.

## **BAB V : PENUTUP**

Dalam bab ini berisikan tentang kesimpulan dan saran dari penelitian yang telah dilakukan untuk kemudian dapat dikembangkan kembali.