

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah Penelitian

Sejalan dengan persaingan yang ketat akibat dari perkembangan kemajuan teknologi dan perubahan lingkungan yang terjadi hampir di seluruh bidang kehidupan. Di era modern ini, teknologi yang kompleks dan terus berkembang merevolusi dunia industri. Saat ini, banyak perusahaan yang memanfaatkan teknologi untuk mempermudah proses produksi agar dapat menghemat waktu dan biaya sehingga lebih efektif dan efisien. Namun keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya bergantung pada kecanggihan teknologinya saja, namun juga pada kualitas sumber daya manusia (SDM) yang dimilikinya. Sumber daya manusia merupakan salah satu aset utama dalam suatu organisasi yang menunjang tercapainya tujuan. Perusahaan saat ini menyadari fakta bahwa untuk tetap sukses secara berkelanjutan di pasar, sumber daya material, keuangan, dan informasi harus digunakan dan dihubungkan dengan sumber daya manusia (Hitka et al., 2019).

Hampir seluruh aktivitas dalam suatu perusahaan dilakukan oleh departemen sumber daya manusia, mulai dari proses produksi, distribusi, pelayanan, keuangan hingga pemasaran. Kualitas sumber daya manusia yang baik akan meningkatkan kualitas perusahaan. Strategi sumber daya manusia menjadi sangat penting dan menjadi fokus perhatian perusahaan dalam hal peningkatan kualitas, peran SDM bahkan setara dengan manajemen Keuangan, Pemasaran, Teknologi dan Manajemen Informasi. Sangat penting bagi perusahaan untuk

meningkatkan kualitas SDM karena jika tidak diberikan perhatian yang cukup maka akan menurunkan kualitas perusahaan. Oleh karena itu penilaian kinerja sangat diperlukan untuk mengetahui kualitas dari SDM.

Perusahaan yang bergerak di bidang jasa sangat bergantung pada kinerja pegawai karena produk yang dijual berupa pelayanan yang langsung diberikan oleh pegawai. Salah satu perusahaan yang bergerak di bidang jasa adalah Elevate Bali. Perusahaan yang berdiri sejak Tahun 2022 ini berlokasi di Br. Dinas Tamblingan, Desa Munduk, Kecamatan Banjar, Kab. Buleleng. Keistimewaan dari Elevate Bali adalah yang terletak di tengah dataran tinggi utara pulau Dewata yang dikelilingi air terjun terindah, Danau Kembar dengan bukit yang tertutup hutan hujan, Pura terapung Hindu kuno, dan pegunungan vulkanik. Untuk memastikan bahwa fasilitas, nilai-nilai seperti estetika, dan kepuasan pelayanan tersampaikan dengan baik, karyawan Elevate Bali perlu memiliki kualitas kinerja yang baik dari berbagai aspek. Hal ini akan memastikan bahwa perusahaan dapat mempertahankan standar kualitas yang tinggi dan profesional dalam menjalankan tugasnya. Untuk mengevaluasi kinerja Elevate Bali, observasi awal dilakukan dengan menggunakan teknik dokumentasi dan wawancara yang melibatkan manajemen SDM Elevate Bali. Pewawancara mendapatkan pernyataan dari narasumber yaitu dari manajemen SDM Elevate Bali yang mengharuskan para karyawan harus mencapai poin 4(empat) dalam target kinerja karyawan demi memberikan pelayanan yang maksimal ke para konsumen/ tamu yang bermalam di Elevate Bali. Selanjutnya Manajemen SDM juga diminta untuk memberikan 10 data sampel secara acak mengenai capaian kinerja dari tahun 2022 hingga tahun

2023 untuk tujuan pengukuran kinerja. Berikut adalah hasil observasi awal terhadap variabel kinerja karyawan.

Tabel 1.1
Target Kinerja Karyawan

No	Nama Karyawan	Sikap Terhadap Rekan Kerja	Kualitas Pekerjaan	Saling Menolong	Ke-mampuan	<i>Flexible Solution</i>	Kerja Sama Tim
1	Suta	4	3	4	3	3	4
2	Adhi	5	4	4	4	3	3
3	Budayasa	4	4	3	3	4	4
4	Bayu	3	3	4	4	3	3
5	Peri	5	4	4	4	4	4
6	Adi	5	3	4	4	3	3
7	Hery	4	4	4	4	3	4
8	Evin	5	3	4	4	3	3
9	Sekar	4	3	4	4	4	4
10	Astu	4	3	4	4	4	3

Sumber: Manajemen Elevate Bali

Berdasarkan Tabel 1.1, dari 10 sampel karyawan hanya terdapat 1 sampel yang sudah mencapai standar kinerja Baik dan Sangat Bagus, sedangkan 9 sampel lainnya masih ada yang mencapai standar rata-rata. Dengan hasil tersebut maka dapat diketahui bahwa kinerja karyawan Elevate Bali Perlu ditingkatkan lagi untuk mencapai penilaian kinerja Sangat Bagus demi memberikan pelayanan yang terbaik kepada konsumen. Untuk terus meningkatkan kualitas dari SDM, salah

satu cara yang dapat dilakukan adalah dengan memberikan pelatihan secara berkala. Ini berbanding lurus dengan pendapat (Safitri, Dkk 2019) pelatihan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka dari itu, untuk terus meningkatkan kualitas dari SDM yang dimiliki suatu perusahaan sangat penting untuk mengadakan sebuah pelatihan. Pelatihan kepada karyawan tidak hanya berpengaruh terhadap kinerja akan tetapi juga dapat mempengaruhi rasa kekeluargaan setiap karyawan. Dengan pemberian pelatihan secara berkala diharapkan akan memberi dampak positif terhadap kinerja pegawai.

Untuk meningkatkan kualitas SDM yang dimiliki, Elevate Bali perlu mengadakan penjadwalan pelatihan sesuai dengan keahlian dari masing-masing karyawan. Jika karyawan dilengkapi dengan pelatihan kinerja diharapkan dapat meningkatkan kualitas dan kinerja para karyawan Elevate Bali.

Tabel 1.2
Kegiatan Pelatihan

No	Nama Kegiatan	Departemen	Bulan
1	Pelatihan Alat Pemadam Api Ringan Dan <i>Buggy Wuling</i>	Mekanik	Januari
2	Cara Menyambut Tamu Villa, Urutan Membersihkan Kamar, Dan Cara Menolak Layanan	Layanan Pembersih kamar	Februari
3	BPJS Kesehatan, BPJS TK, Dan Talenta HRIS Sistem	Manajemen Sumber Daya Manusia	Maret
4	Mengklasifikasikan Biaya Makanan	Pelayanan Makanan Dan Minuman	April

Sumber: Manajemen Elevate Bali

Tabel 1.2 menggambarkan berbagai kegiatan yang telah dijadwalkan oleh manajemen hotel untuk meningkatkan kinerja para karyawan. Pihak manajemen sumber daya manusia mengharapkan karyawan di Elevate Bali dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mereka. Pelaksanaan program pelatihan ini juga memiliki tujuan untuk memotivasi karyawan agar dapat meningkatkan pelayanan terhadap pelanggan, sehingga reputasi merek hotel dapat ditingkatkan. Setiap karyawan memiliki motivasi dan tujuan yang berbeda dalam bekerja. Beberapa bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka dengan mencari penghasilan, sementara yang lain mungkin mencari penghargaan pribadi dan rasa prestasi.

Dalam hal ini, peneliti juga mendengar dari hasil wawancara dengan HRD Elevate Bali mengenai permasalahan yang terjadi pada kedisiplinan karyawan yang tidak sesuai peraturan yang telah ditetapkan oleh pihak hotel. Sebagai contoh karyawan masih sering datang terlambat dari jam masuk kerja hotel yang berakibat pada keterlambatan pengerjaan dan efisiensi kerja.

Tabel 1.3
Daftar Kehadiran Karyawan

Bulan	Jumlah Hari sebulan	Jumlah hari bekerja	Jumlah Karyawan	Keterangan			Terlambat
				Ijin	Sakit	Alpa	
Oktober	31	27	81	7	9	7	290 Menit
November	30	26	81	10	2	1	312 Menit
Desember	31	27	85	11	4	3	330 Menit

Januari	31	27	82	17	4	2	308 Menit
Februari	29	25	80	12	6	1	268 Menit
Maret	31	27	81	7	9	1	360 Menit

Sumber: Manajemen Elevate Bali

Berdasarkan data yang ditampilkan pada Tabel A.3 mengenai absensi karyawan, terlihat bahwa masih ada tingkat ketidakdisiplinan dalam hal kehadiran di tempat kerja. Tingkat absensi karyawan di Elevate Bali tampaknya masih belum mencapai tingkat disiplin yang diinginkan. Jika total absensi setiap hari dalam satu bulan dijumlahkan, terlihat bahwa angka keterlambatan karyawan masih cukup besar. Selain itu, disetiap bulannya masih ada ketidakhadiran karyawan tanpa alasan yang jelas. Jika kecenderungan ini terus berlanjut, akan berdampak merugikan bagi manajemen hotel.

Elevate Bali adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang industri perhotelan yang sangat bergantung pada pariwisata yang membutuhkan peran besar dari sumber daya manusia sebagai konsumen atau pengunjungnya. Selain memberikan pelayanan kepada tamu yang datang, pihak manajemen hotel juga berupaya untuk ikut serta dalam perkembangan industri di kabupaten Buleleng.

Dari pengamatan peneliti, beberapa keluhan sering muncul dari karyawan Elevate Bali. Di antaranya adalah kurangnya pengadaan pelatihan untuk karyawan yang dipindahkan dari satu bagian ke bagian lainnya, serta masalah kehadiran karyawan yang sering tidak hadir tanpa adanya alasan atau alpa. Oleh sebab inilah

peneliti mengerjakan studi yang bertema "Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Elevate Bali ".

1.2 Identifikasi Masalah Penelitian

Beberapa identifikasi masalah yang teridentifikasi adalah sebagai berikut:

1. Adanya penurunan kinerja pada karyawan Elevate Bali.
2. Kurangnya pelatihan kinerja yang diberikan oleh manajemen hotel kepada karyawan.
3. Meningkatnya angka ketidakhadiran atau alpa karyawan.

1.3 Pembatasan Masalah

Supaya cakupan penelitian ini tidak meluas, perlu diberikannya batasan dalam penelitian ini, diantaranya:

1. Lokasi penelitian akan dilaksanakan di Elevate Bali.
2. Penelitian dilaksanakan terhadap para karyawan yang bekerja di Elevate Bali.
3. Variabel yang akan digunakan ialah pelatihan, disiplin karyawan dan kinerja karyawan.

1.4 Rumusan Masalah Penelitian

1. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Elevate Bali?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Elevate Bali?

3. Apakah pelatihan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Elevate Bali?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun beberapa tujuan dilaksanakannya studi ini diantaranya:

1. Memahami pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di Elevate Bali.
2. Memahami pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Elevate Bali.
3. Memahami pengaruh pelatihan, kompensasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di Elevate Bali.

1.6 Manfaat Hasil Penelitian

Penelitian ini dapat memberikan 2 (dua) manfaat. Adapun manfaat yang dimaksud dapat terdiri dari manfaat teoritis dan manfaat praktis. Adapun penjelasan manfaat yang diperoleh dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Manfaat Teoretis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan referensi bagi penerapan ilmu manajemen pada bidang manajemen sumber daya manusia mengenai pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran dan masukan guna peningkatan pengelola sumber daya manusia bagi perusahaan Elevate Bali

sebagai bahan pertimbangan atau masukan untuk menentukan kebijakan mengenai kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

