

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era globalisasi 2020 saat ini, perusahaan dituntut untuk mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan bisnis, perkembangan teknologi, serta meningkatnya tuntutan kualitas pelayanan, sehingga diperlukan peningkatan kompetensi sumber daya manusia sebagai salah satu elemen kunci utama dalam mencapai target perusahaan. Sumber daya manusia adalah aset yang sangat berharga, karena perlu dikelola dengan cara yang efektif dan efisien supaya bisa memberikan kontribusi maksimal terhadap kinerja perusahaan, termasuk pada industri perhotelan yang bergerak di bidang jasa, keterampilan, serta sikap kerja karyawan. Salah satu metode yang dapat diterapkan oleh perusahaan untuk meningkatkan kemampuan dan kinerja karyawan adalah dengan memberikan pelatihan yang terencana dengan baik dan pengembangan karir yang berkelanjutan.

Sumber daya manusia adalah komponen penting dalam keberlangsungan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia merupakan proses mencapai, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi terhadap karyawan serta mengelola hubungan kerja mereka agar selaras dengan strategi perusahaan, Dessler dalam terjemahan Benyamin Molan (2020:4). Strategi pengelolaan SDM yang baik mencakup perencanaan, pelatihan, penilaian kinerja, dan pengembangan karir. Dengan adanya strategi sumber daya manusia yang terarah, perusahaan dapat

menyesuaikan kebutuhan perusahaan dengan potensi individu, sehingga tercipta sinergi untuk meningkatkan produktivitas dan daya saing.

Kinerja bisa diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu dalam menjalankan tugasnya. Kinerja yang optimal berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan produktivitas perusahaan, kualitas layanan, serta kepuasan pelanggan. Hal ini terutama berlaku dalam industri perhotelan, hasil penelitian Ardiana Lestari (2023) menunjukkan bahwa kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh pelatihan dan pengembangan karir, di mana peningkatan kemampuan melalui pelatihan yang relevan dapat meningkatkan tanggung jawab serta kualitas kerja individu.

Dalam kondisi lingkungan bisnis saat ini, perusahaan perlu memiliki rencana yang sesuai untuk mengelola sumber daya manusia. Melalui pengelolaan sumber daya manusia yang strategis, perusahaan harus mengarahkan kebijakan dengan program sumber daya manusia, seperti pelatihan, pengembangan karir, serta sistem penilaian kinerja, agar selaras dengan tujuan perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia yang terencana melalui pelatihan dan pengembangan karir mampu meningkatkan kinerja karyawan serta mendukung pencapaian tujuan organisasi, Sarjito dan Sutianingsih (2022).

Kinerja yang optimal tidak hanya memengaruhi pada peningkatan produktivitas perusahaan, tetapi juga berpengaruh pada kepuasan pelanggan serta daya saing organisasi. Dalam konteks Mitra Hotel Bandung, kinerja karyawan menjadi aspek krusial karena kualitas pelayanan sangat menentukan tingkat

kepuasan tamu. Penurunan kinerja yang ditunjukkan melalui peningkatan keluhan tamu, rendahnya disiplin kerja, serta hasil penilaian kinerja yang belum optimal, menunjukkan perlunya evaluasi mendalam terhadap elemen penting yang mempengaruhi kinerja, termasuk program pelatihan dan pengembangan karir.

Untuk mengetahui sejauh mana kinerja karyawan Mitra Hotel Bandung, penulis melakukan observasi terhadap hasil evaluasi kinerja karyawan dari bulan Juli hingga Desember 2025. Evaluasi ini dilakukan berdasarkan kategori penilaian perusahaan, yaitu kategori A (Sangat Baik), B (Baik), C (Cukup). Hasil rekapitulasi tersebut digunakan untuk melihat tren perubahan kinerja karyawan dari waktu ke waktu, apakah mengalami peningkatan atau penurunan pada disetiap kategori. Data ini juga menjadi dasar untuk menilai efektivitas program kerja dan kebijakan manajemen yang telah dijalankan, serta menjadi acuan dalam menentukan kebutuhan pelatihan dan pengembangan karir di periode selanjutnya.

Adapun hasil rekapitulasi evaluasi kinerja karyawan Mitra Hotel Bandung pada bulan Januari hingga Juli 2025, bisa dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1. 1 Rekapitulasi Evaluasi Kinerja Karyawan Per Bulan

Bulan	Jumlah A (Sangat Baik)	Jumlah B (Baik)	Jumlah C (Cukup)	Total
Januari	12	16	9	37
Februari	10	12	15	37
Maret	13	12	12	37
April	11	12	14	37
Mei	10	11	16	37
Juni	13	9	15	37
Juli	11	9	17	37
Rata-rata	11	12	14	37

Sumber: Data diperoleh dari Mitra Hotel bandung, 2025

Berdasarkan tabel tersebut, dapat dilihat bahwa rata-rata evaluasi kinerja karyawan Mitra Hotel Bandung dari bulan Januari hingga Juli 2025 menunjukkan bahwa kategori C (Cukup) memiliki jumlah tertinggi yaitu 14 orang, sedangkan kategori A (Sangat Baik) memiliki rata-rata 11 orang, dan kategori B (Baik) sebesar 12 orang. Hasil menunjukkan bahwa mayoritas karyawan masih kategori pada tingkat kinerja cukup dan hanya sebagian kecil yang mencapai kategori baik atau sangat baik. Kondisi ini menandakan bahwa kinerja karyawan secara keseluruhan belum optimal dan perlu ditingkatkan melalui program terarah, seperti pelatihan rutin dan pengembangan karir yang jelas. Dengan adanya peningkatan kompetensi dan motivasi kerja melalui pelatihan serta dukungan karir jangka panjang, diharapkan proporsi karyawan pada kategori cukup dapat berkurang dan jumlah karyawan dengan kinerja baik serta sangat baik dapat meningkat sesuai dengan harapan perusahaan.

Untuk mendukung data dari hasil rekapitulasi kinerja yang menunjukkan dominasi kategori cukup menjadi dasar bagi penulis untuk melakukan pra survey terhadap 20 orang karyawan. Pra survey ini bertujuan untuk mengetahui lebih dalam mengenai penyebab belum optimalnya kinerja, serta bagaimana pelatihan dan pengembangan karir dapat berperan dalam peningkatannya.

Tabel 1. 2 Hasil Pra-Survei Kinerja Karyawan Mitra Hotel Bandung

No	Pernyataan Kinerja Karyawan	Jawaban Responden			
		Ya		Tidak	
		F	%	F	%
1.	Karyawan menyelesaikan tugas sesuai target waktu	8	40	12	60
2.	Karyawan memberikan pelayanan dengan ramah dan sopan kepada tamu	9	45	11	55

3.	Karyawan memiliki kedisiplinan yang baik dalam bekerja	7	35	13	65
	Rata-rata	8	40%	12	60%
	Jumlah Responden	20			

Sumber: Data pra-survei kinerja karyawan Mitra Hotel Bandung, 2025 (diolah penulis)

Berdasarkan hasil pra survey pada 20 karyawan Mitra Hotel Bandung, rata-rata 60% responden menjawab tidak terhadap pernyataan yang berkaitan dengan kinerja. Alasan utama yang ditemukan di lapangan antara lain beban kerja yang meningkat pada jam puncak, kekurangan staff pada shift tertentu. Hal ini menyebabkan beberapa tugas tertunda atau diserahkan ke rekan kerja lain. Karyawan memberikan pelayanan ramah dan sopan 55% menjawab tidak, beberapa responden menyatakan standar pelayanan belum distandarisasi ulang setelah masa *onboarding*, serta adanya kendala komunikasi antar-departemen yang mempengaruhi interaksi layanan. Karyawan memiliki kedisiplinan yang baik 65% menjawab tidak, faktor penyebab mencakup perubahan jadwal mendadak, pengawasan yang tidak merata, dan kurangnya sanksi atau penguatan kedisiplinan yang konsisten. Rata-rata pra survey kinerja 60% responden menjawab tidak pada indikator kinerja, angka ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan menilai kinerja mereka belum memenuhi standar yang diharapkan.

Berdasarkan kondisi tersebut, salah satu faktor yang mempengaruhi hal tersebut ialah kurangnya pelaksanaan program pelatihan yang ada di Mitra Hotel Bandung. Beberapa karyawan menyampaikan bahwa pelatihan yang dilakukan masih bersifat umum dan belum sepenuhnya sesuai dengan kebutuhan masing-masing bagian kerja. Selain itu, frekuensi pelatihan yang jarang, serta keterbatasan

fasilitas belajar juga menjadi penyebab kurang optimalnya peningkatan kemampuan.

Pelatihan memiliki peran penting dalam meningkatkan kemampuan teknis, pengetahuan, dan sikap agar karyawan mampu menjalankan tugas dengan baik. Program pelatihan yang dirancang dengan baik dapat membantu perusahaan memperbaiki kualitas pelayanan dan produktivitas kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Shela Indah Savitri dan Camelia Putri Iskandar (2024), yang menunjukkan hasil pelatihan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan. Karyawan yang konsisten mengikuti pelatihan secara rutin memiliki tingkat kepercayaan diri dan kemampuan teknis yang lebih baik dibandingkan dengan mereka yang tidak mendapatkan pelatihan secara berkelanjutan.

Penelitian lain oleh Puji Hastuti Muhlis, Khaerunnisa, dan Hamzah (2024) juga memperkuat temuan tersebut, di mana hasil analisis menunjukkan bahwa program pelatihan yang dijalankan secara optimal berkontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja dan loyalitas karyawan. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa pelatihan adalah salah satu elemen penting yang perlu mendapatkan perhatian serius dari bagian manajemen Mitra Hotel Bandung dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Adapun uraian mengenai jenis pelatihan yang dilaksanakan di Mitra Hotel Bandung pada bagian berikut ini:

Tabel 1. 3 Jenis Pelatihan dan Jumlah Karyawan yang Mengikuti Pelatihan pada Mitra Hotel Bandung

No	Jenis Pelatihan Pegawai	Pemberi Materi	Jumlah Karyawan Yang Mengikuti Pelatihan	Metode Pelatihan	Departemen
1.	<i>Hotel reservation systems</i>	<i>Department Fo</i>	4	<i>Meeting Room</i>	<i>Front office</i>
2.	<i>Hygiene and sanitation standars</i>	<i>Department Hk</i>	5	<i>Meeting Room</i>	<i>Housekeeping</i>
3.	<i>Grooming and communication</i>	<i>Department Fo</i>	6	<i>Meeting Room</i>	<i>Front office</i>
4.	<i>Motivation Training</i>	<i>HRD</i>	8	<i>Meeting Room</i>	<i>All Department</i>
5.	<i>Taking order</i>	<i>Department F&B</i>	5	<i>Meeting Room</i>	<i>Food & Beveranges</i>
	Jumlah		28		

Sumber: Depart. Personalia Mitra Hotel 2025

Dari data pada tabel diatas, menunjukkan bahwa jumlah karyawan yang mengikuti pelatihan belum sebanding dengan total karyawan yang bekerja di Mitra Hotel. Akibatnya, masih terdapat sejumlah karyawan yang tidak memperoleh pelatihan sehingga kinerjanya belum optimal. Kondisi ini disebabkan oleh keterbatasan anggaran yang tidak memungkinkan untuk melibatkan seluruh karyawan, serta keterbatasan waktu yang membuat sebagian karyawan memilih untuk tetap bekerja daripada mengikuti pelatihan. Tingkat intensitas pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin sering pelatihan yang diberikan, maka akan meningkatkan kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas.

Pelatihan yang tidak dilaksanakan secara rutin dapat berdampak pada penurunan kemampuan teknis dan kualitas pelayanan, terutama dalam menghadapi

tuntutan kerja yang semakin tinggi di industri perhotelan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Sarjito dan Sutianingsih (2023), yang merangkan bahwa intensitas pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, semakin sering dan berkualitas pelatihan yang diikuti, maka semakin tinggi pula tingkat ketelitian, tanggung jawab, dan efektivitas karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa peningkatan frekuensi dan relevansi pelatihan menjadi hal penting untuk dilakukan oleh manajemen Mitra Hotel Bandung agar karyawan dapat memberikan kinerja yang maksimal sesuai dengan standar perusahaan. Untuk memperkuat analisis tersebut, hasil pra survey pelatihan karyawan dapat dilihat berikut ini.

Tabel 1. 4 Hasil Pra-Survei Pelatihan Karyawan Mitra Hotel Bandung

No	Pernyataan Pelatihan	Jawaban Responden			
		Ya		Tidak	
		F	%	F	%
1.	Materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan	6	30	14	70
2.	Pelatihan dilakukan secara rutin dan berkesinambungan	5	25	15	75
3.	Pelatihan membantu meningkatkan keterampilan kerja karyawan	7	35	13	65
	Rata-rata	6	30%	14	70%
	Jumlah Responden	20			

Sumber: Data pra-survei pelatihan karyawan Mitra Hotel Bandung, 2025 (diolah penulis)

Berdasarkan hasil pada tabel diatas dapat diketahui bahwa mayoritas karyawan menjawab tidak terhadap indikator pelatihan, dengan rata-rata sebesar 70% responden. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa program pelatihan yang diberikan oleh pihak hotel belum sesuai dengan kebutuhan pekerjaan mereka. Beberapa alasan utama yang diungkapkan responden antara lain,

materi pelatihan kurang relevan dengan bidang kerja masing-masing, terutama pada departemen operasional seperti *housekeeping* dan *food & beverages*, waktu pelaksanaan pelatihan tidak terjadwal secara rutin, sehingga tidak semua karyawan memiliki kesempatan untuk berpartisipasi serta metode pelatihan masih bersifat teoritis belum sepenuhnya disertai dengan praktik langsung yang dapat meningkatkan keterampilan kerja secara nyata. Kondisi ini menunjukkan bahwa pelaksanaan pelatihan di Mitra Hotel Bandung belum berjalan optimal dan belum memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan kerja. Padahal, berdasarkan penelitian Puji Hastuti, Khaerunnisa, dan Hamzah (2024), pelatihan yang dilakukan secara terencana dan sesuai kebutuhan karyawan berpengaruh positif terhadap peningkatan kompetensi dan produktivitas kerja. Penelitian tersebut menegaskan bahwa karyawan yang memperoleh pelatihan berkala akan memiliki kemampuan kerja lebih baik dibandingkan mereka yang tidak pernah mengikuti pelatihan.

Dapat disimpulkan bahwa pra survey menunjukkan masih perlunya perbaikan sistem pelatihan di Mitra Hotel Bandung, terutama dalam hal penyesuaian materi pelatihan dengan kebutuhan kerja, peningkatan intensitas pelatihan, dan penyediaan fasilitas pendukung yang memadai agar kinerja karyawan dapat meningkat secara berkelanjutan. Setelah membahas mengenai pelatihan, faktor lain yang juga berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan adalah pengembangan karir. Pengembangan karir merupakan salah satu elemen penting dalam pengelolaan sumber daya manusia yang bertujuan untuk memberikan arah dan dorongan motivasi kepada karyawan dalam meraih jenjang karir yang diinginkan berdasarkan kemampuan dan prestasinya.

Di Mitra Hotel Bandung, kesempatan untuk pengembangan karir masih terbatas. Berdasarkan hasil observasi awal, sebagian besar karyawan berpendidikan terakhir SMA atau sederajat, dan belum banyak memperoleh pembinaan lanjutan untuk mengembangkan kemampuan manajerial. Selain itu, mekanisme promosi jabatan masih jarang dilakukan, sehingga karyawan merasa sulit untuk berkembang di dalam perusahaan. Pengembangan karir yang baik akan meningkatkan loyalitas dan kinerja karyawan karena mereka merasakan dihargai dan memiliki sasaran yang jelas dalam bekerja (Ompusunggu, 2024).

Dapat disimpulkan, bahwa pengembangan karir memiliki peranan strategis dalam menciptakan kinerja yang optimal dan menekan tingkat *turnover* karyawan, untuk mengetahui sejauh mana persepsi karyawan terhadap pelaksanaan pengembangan karir di Mitra Hotel Bandung, dilakukan pra survey yang hasilnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1. 5 Hasil Pra-Survei Pengembangan Karir Mitra Hotel Bandung

No	Pernyataan Pengembangan Karir	Jawaban Responden			
		Ya		Tidak	
		F	%	F	%
1.	Perusahaan memberikan kesempatan promosi jabatan bagi karyawan berprestasi	5	25	15	75
2.	Jalur pengembangan karir di hotel sudah jelas dan transparan	4	20	16	80
3.	Karyawan mendapatkan bimbingan atau arahan dalam mencapai karirnya	6	30	14	70
	Rata-rata	5	25%	15	75%
	Jumlah Responden	20			

Sumber: Data pra-survei pengembangan karir Mitra Hotel Bandung, 2025 (diolah penulis)

Dari hasil pra survey, rata-rata 75% responden menjawab tidak terhadap pernyataan mengenai pengembangan karir. Hal ini menandakan bahwa peluang

untuk berkembang dan mendapatkan promosi jabatan masih dirasakan rendah oleh karyawan, beberapa alasan utama yang diungkapkan responden antara lain, jalur karir belum jelas, sehingga karyawan tidak mengetahui kriteria atau tahapan yang harus ditempuh untuk mendapatkan promosi, minimnya program pembinaan atau mentoring, yang seharusnya membantu karyawan dalam mengembangkan kemampuan dan kesiapan untuk jabatan yang lebih tinggi, serta keterbatasan posisi dan kesempatan promosi, terutama karena jumlah jabatan struktural di hotel relatif sedikit dibandingkan jumlah karyawan operasional.

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa sistem pengembangan karir di Mitra Hotel Bandung masih perlu ditingkatkan agar lebih transparan dan terarah. Jadi hasil pra survey ini memperkuat bahwa pengembangan karir adalah salah satu elemen penting yang perlu diperhatikan oleh pihak manajemen. Perusahaan harus menetapkan mekanisme yang lebih jelas mengenai jenjang karir, memberikan kesempatan promosi yang adil, serta menyediakan program pembinaan yang terarah agar karyawan termotivasi untuk bekerja secara maksimal.

Berdasarkan hasil pra survey dari ketiga variabel kinerja, pelatihan, dan pengembangan karir dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan pengembangan karir berperan signifikan dalam meningkatkan kinerja. Untuk itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh kedua faktor tersebut terhadap kinerja karyawan Mitra Hotel Bandung. Penelitian ini difokuskan pada karyawan. Mitra Hotel Bandung sebagai salah satu hotel bintang tiga di Kota Bandung yang memiliki komitmen dalam pengembangan SDM untuk menjaga mutu layanan dan daya saing. Industri perhotelan termasuk kategori *labor intensive* dan sangat

mengandalkan interaksi manusia atau *human touch*, sehingga kualitas dan kemampuan sumber daya manusia menjadi faktor utama yang diperhatikan dalam operasionalnya.

Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian untuk mengetahui sejauh mana pelatihan dan pengembangan karir yang diberikan oleh pihak hotel dapat mempengaruhi kinerja para karyawan. Pelatihan dan pengembangan karir memiliki keterkaitan yang saling mempengaruhi dalam peningkatan kinerja karyawan. Mengingat pentingnya kualitas sumber daya manusia dalam industri perhotelan yang bersifat *labor intensive*, maka latar belakang pendidikan karyawan menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kemampuan kerja dan profesionalisme mereka dalam memberikan pelayanan kepada tamu. Berikut merupakan data tingkat pendidikan karyawan di Mitra Hotel Bandung.

Tabel 1. 6 Tingkat Pendidikan Karyawan pada Mitra Hotel Bandung

No	Pendidikan	Jumlah
1.	S2	-
2.	S1	15
3.	SMA	26
	Jumlah	41

Sumber: Mitra Hotel Bandung, 2025

Hasil dari data pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa sebagian besar karyawan Mitra Hotel Bandung memiliki tingkat pendidikan terakhir yaitu SMA, yaitu sebanyak 26 orang dari total 41 karyawan. Sementara itu, karyawan dengan pendidikan S1 berjumlah 15 orang, dan tidak terdapat karyawan dengan pendidikan S2. Kondisi ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan memiliki latar belakang pendidikan menengah yang umumnya menempati posisi operasional, seperti

housekeeping, food & beverage, dan front office. Tingkat Pendidikan yang beragam ini berpengaruh terhadap kemampuan karyawan dalam menerima materi pelatihan, mengembangkan potensi diri, serta kesiapan untuk naik jenjang karir di masa mendatang. Berdasarkan tingkat pendidikan tersebut, dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan masih memerlukan peningkatan kompetensi melalui program pelatihan yang sesuai dengan bidang tugas masing-masing. Tingkat Pendidikan yang bervariasi juga menjadi pertimbangan bagi manajemen dalam merancang system pelatihan dan pengembangan karir agar seluruh karyawan dapat berkembang secara seimbang dan memberikan kinerja yang optimal bagi Mitra Hotel Bandung.

Penelitian oleh Shela Indah Savitri dan Camelia Putri Iskandar (2024), menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT. Temprint West Jakarta. Karyawan yang secara rutin mengikuti pelatihan dan mendapatkan pembinaan karir terbukti memiliki tingkat produktivitas dan tanggung jawab kerja yang lebih tinggi.

Ada juga penelitian dari Mazidah A. Azzahra dan Onan Siregar (2024), memperkuat temuan sebelumnya dengan menyatakan bahwa pengembangan karir yang disertai pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Artinya, semakin baik pelaksanaan pelatihan system pengembangan karir di suatu perusahaan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dicapai oleh karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan pengembangan karir memiliki peranan penting dalam meningkatkan

kinerja karyawan. Kondisi di Mitra Hotel Bandung yang masih menunjukkan adanya kinerja karyawan pada kategori cukup, serta pelaksanaan pelatihan dan pengembangan karir yang belum optimal, menjadi dasar penting dilakukannya penelitian ini. dua faktor utama yang harus diperhatikan oleh pihak manajemen Mitra Hotel Bandung dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Mitra Hotel Bandung”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan pada latar belakang penelitian tersebut, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan yang terjadi pada karyawan Mitra Hotel Bandung, yaitu sebagai berikut:

1. Kinerja karyawan yang belum optimal, ditunjukkan dengan rata-rata hasil evaluasi yang berada pada kategori C (Cukup) dan mengalami peningkatan jumlah dari bulan ke bulan.
2. Sebagian karyawan belum mencapai target kerja yang ditetapkan, terutama dalam hal kedisiplinan, ketepatan, waktu, dan tanggung jawab terhadap pekerjaan.
3. Pelaksanaan pelatihan belum berjalan secara maksimal, karena tidak semua karyawan mendapat kesempatan untuk mengikuti pelatihan, materi yang diberikan belum sepenuhnya relevan dengan kebutuhan kerja, serta frekuensi pelatihan yang masih rendah.

4. Pengembangan karir belum berjalan optimal, dengan belum adanya jalur karir yang jelas, terbatasnya promosi jabatan, serta minimnya pembinaan dan pendampingan terhadap karyawan berprestasi.

1.3 Batasan Masalah

Batasan masalah yang digunakan untuk mencegah perluasan pembahasan di luar fokus utama penelitian, sehingga pembahasan menjadi lebih terarah dan mudah dianalisis, yaitu:

1. Variabel independen penelitian ini memiliki dua variabel independent, yaitu pelatihan (X_1) dan pengembangan karir (X_2) di Mitra Hotel Bandung.
2. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y), yang mencerminkan hasil kerja karyawan berdasarkan tanggung jawab dan standar yang ditetapkan.
3. Unit analisis dalam penelitian ini adalah karyawan Mitra Hotel Bandung, baik yang bekerja di bagian operasional maupun non-operasional.
4. Waktu penelitian yang dilakukan pada bulan Juli 2025 sampai dengan bulan Januari tahun 2026.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana kondisi pelatihan, pengembangan karir, dan kinerja karyawan di Mitra Hotel Bandung?

2. Seberapa besar pengaruh pelatihan, pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di Mitra Hotel Bandung?

3. Seberapa besar pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di Mitra Hotel Bandung?

4. Seberapa besar pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di Mitra Hotel Bandung?

1.5 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.5.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan Pendidikan Sarjana Program Studi Manajemen S1 di Universitas Sangga Buana YPKP Bandung.

1.5.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan yang sudah di jelaskan, maka tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis, sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui, mendeskripsikan, dan menganalisis pengaruh pelatihan, pengembangan karir, dan kinerja karyawan pada Mitra Hotel Bandung.
2. Untuk mengetahui, mengukur, dan menganalisis pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada Mitra Hotel Bandung.
3. Untuk mengetahui, mengukur, dan menganalisis pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Mitra Hotel Bandung.
4. Untuk mengetahui, mengukur, dan menganalisis pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada Mitra Hotel Bandung.

1.6 Kegunaan Penelitian

1.6.1 Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pemahaman dan memperluas kajian pengetahuan, terutama dalam bidang manajemen sumber daya manusia, terutama yang berhubungan dengan pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga diharapkan mampu menjadi referensi serta bahan acuan bagi penelitian sejenis di masa mendatang.

1.6.2 Kegunaan Praktis

1) Bagi Peneliti

Peneliti ini bermanfaat untuk memperluas pengetahuan, wawasan, dan pemahaman peneliti mengenai hubungan antara pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini juga menyajikan pengalaman empiris dalam melakukan observasi, pengumpulan data, serta analisis pengaruh pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

2) Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang berguna bagi manajemen Mitra Hotel Bandung mengenai kondisi dalam meningkatkan efektivitas program pelatihan dan system pengembangan karir. Dengan demikian, perusahaan dapat mengoptimalkan potensi SDM yang dimiliki sehingga berdampak positif terhadap peningkatan kinerja individu maupun organisasi.

1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.7.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Mitra Hotel Bandung yang beralamat di Jl. Supratman No.98 Cihaur Geulis Bandung. Hotel ini merupakan perusahaan yang menjalankan kegiatan usaha di bidang jasa perhotelan dengan tujuan memberikan pelayanan kebutuhan akomodasi bagi tamu lokal maupun mancanegara. Sebagai bagian dari industry pariwisata di Kota Bandung, Mitra hotel di harapkan untuk mampu memberikan pelayanan yang optimal, sehingga peran karyawan sebagai garda terdepan sangat menentukan kepuasan tamu. Oleh karena itu, hotel ini dipilih sebagai objek penelitian karena relevan dengan fokus kajian mengenai pelatihan, pengembangan karir, dan kinerja karyawan.

1.7.2 Waktu Penelitian

Peneliti melakukan penelitian dimulai pada bulan Juli sampai dengan bulan Januari 202. Adapula jadwal penulis tugas akhir ini, sebagai berikut:

Tabel 1. 7 Jadwal Kegiatan Penelitian dan Penyusunan Skripsi

[illegible]