

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Era globalisasi telah merambah hampir di segala aspek kehidupan, tanpa terkecuali di bidang bisnis, dalam bidang bisnis terjadi persaingan yang intens yang terus bergulir setiap saat, berdasarkan persaingan yang intens tersebut setiap perusahaan harus bisa memaksimalkan setiap potensi sumber daya yang dimiliki, sama halnya dengan yang disampaikan Fitriani Risa Candra Ayu (2019: 3) mengatakan bahwa kompetisi dalam dunia industri telah berubah menjadi semakin ketat dan hal ini menuntut perusahaan melakukan yang terbaik dalam segala bidang untuk mencapai tujuan dan meningkatkan kinerja perusahaan secara maksimal. Dengan adanya era globalisasi, menyebabkan perusahaan harus memahami situasi serta kondisi dan mengembangkan sumber daya yang dapat diandalkan agar tetap bisa bersaing, senada dengan yang disampaikan oleh Farchan (2018: 5) mengatakan bahwa era globalisasi telah menuntut perusahaan maupun organisasi untuk memahami dan meningkatkan *resources* perusahaan sehingga benar-benar bisa diandalkan dalam persaingan dunia bisnis yang ketat.

Berdasarkan pernyataan tersebut ditarik pemahaman yang menyatakan persaingan yang begitu ketat dirasakan oleh seluruh perusahaan tanpa terkecuali, begitu pula dengan yang dihadapi oleh Telunas Resorts, Telunas Resorts merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pariwisata yang berada di pulau Moro, Batam, Kepulauan Riau

yang telah beroperasi semenjak tahun 2004. Jumlah karyawan yang dimiliki sampai saat ini adalah sebanyak 147 karyawan. Karena berlokasi di pulau yang terletak cukup jauh dengan pusat kota, menyebabkan masyarakat di daerah kepulauan tersebut cukup terisolasi dan berdampak terhadap mata pencaharian serta tingkat pendidikan penduduknya. Melihat hal ini, Telunas Resorts memberdayakan penduduk setempat untuk bekerja di berbagai posisi yang dapat menunjang keahlian, bakat, serta kemampuan mereka masing-masing. Selain itu, telunas Resort juga sampai saat ini telah banyak melakukan program-program sosial dalam rangka membantu dan mengembangkan masyarakat di sekitar Telunas Resorts.

Tamu yang berkunjung dan menetap ke Telunas Resorts, rata-rata merupakan wisatawan asing dari berbagai negara seperti Singapura, Amerika, Inggris, Belanda dan sebagainya. Berbagai hal telah dilakukan Telunas Resorts untuk tetap bersaing di dalam era globalisasi ini, terutama dengan tamu yang berasal dari berbagai negara berbeda. Berbagai upaya yang dilakukan diantaranya adalah dengan meningkatkan kinerja karyawan dan kualitas pelayanan terhadap pelanggan melalui berbagai program pelatihan kerja dan evaluasi atau penilaian kinerja, pelatihan kinerja adalah aspek yang tidak boleh dilewatkan demi memberikan kualitas pelayanan yang lebih baik terhadap pelanggan, karena menurut Shen dan Tang (2018: 5) latihan kinerja yang diberikan perusahaan mampu mempengaruhi kualitas pelayanan pelanggan melalui pelatihan dan kepuasan kinerja. Hal penting lain yang tidak bisa dilewatkan perusahaan adalah penguasaan teknologi informasi bagi karyawannya, karena penguasaan teknologi

informasi merupakan hal mutlak yang dibutuhkan karyawan untuk menunjang pekerjaannya, seperti yang disampaikan oleh Kusnaini, Kurniati dan Krisdianto (2019: 3) mengatakan bahwa pelatihan kerja terbukti memberikan manfaat yang baik bagi perusahaan, terutama pelatihan dalam bidang *information* dan *technology* (IT), pelatihan IT sangat penting diberikan dalam era industri 4.0. Didapatkan data dari kuesioner terhadap karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1: Kuesioner Terhadap Karyawan

Pertanyaan	Jumlah Responden	Hasil		
		Iya	Tidak	Lainnya
Apakah menurut Anda masih terdapat karyawan yang tidak menguasai teknologi yang menunjang pekerjaannya sehari-hari?	16 orang	14	2	-

Sumber: Kuesioner terhadap karyawan Telunas Resorts tahun 2020

Namun berdasarkan data yang didapatkan dari 16 responden yang berasal dari 7 departemen berbeda, 14 (87.5%) responden menyatakan bahwa masih terdapat karyawan di Telunas Resorts yang masih belum menguasai teknologi yang menunjang pekerjaannya sehari-hari. Ini terlihat dari masih terdapatnya karyawan yang belum menguasai *google drive* dengan baik, hal ini dibuktikan dengan adanya r yang mengirimkan berbagai informasi melalui *google docs*, namun karena keterbatasan karyawan yang lain dalam penguasaan *google drive*, menyebabkan terhambatnya informasi yang akan diberikan kepada karyawan tersebut. Contoh kasus lain terjadi adalah masih adanya karyawan yang belum menguasai *attachment microsoft excel* yang berada di *email*. Hal ini terjadi saat ada karyawan yang memesan berbagai barang

kebutuhan dan keperluan yang diperlukan dalam pekerjaan yang kemudian rincian pesanan barang tersebut di pesan melalui email kepada pihak *supplier*. Namun dalam berbagai kasus masih ada karyawan yang tidak bisa menambahkan, mengedit, atau mengurangi barang pesanan melalui *microsoft excel attachment* yang berada di email, membuat karyawan tersebut meminta bantuan kepada karyawan lain, yang dimana terkadang karyawan yang dimintai bantuan tersebut sedang mengerjakan pekerjaannya masing-masing. Hal ini menjadi dilema bagi karyawan yang dimintai bantuan, karena jika dia membantu karyawan yang belum menguasai teknologi tersebut, maka pekerjaan yang sedang ia lakukan akan menjadi terbengkalai ataupun terganggu. Berdasarkan fenomena tersebut, Telunas Resort bisa mengevaluasi kembali tentang bagaimana cara agar karyawan-karyawan yang berada di perusahaan dapat menguasai teknologi sesuai dengan kebutuhan pekerjaannya. Hal ini dikarenakan salah satu aspek penting dalam meraih tujuan di era globalisasi dan industri 4.0 adalah karyawan yang menguasai teknologi dalam menunjang pekerjaannya sehari-hari. Seiring dengan terjadinya revolusi industri 4.0 dan perkembangan teknologi, menyebabkan persaingan bisnis yang pada awalnya mengandalkan pemanfaatan sumber daya alam telah berubah menjadi penguasaan teknologi informasi dan persaingan angkatan kerja (Pratama and Iryanti, 2020: 2).

Aspek penting lain yang sama sekali tidak boleh dilewatkan oleh perusahaan yakni dengan melakukan pengembangan kualitas *human resource*, ini dikarenakan *human resource* adalah aspek mutlak agar perusahaan tetap bisa bertahan dan bersaing, senada

dengan yang disampaikan oleh Waladi Imaduddin (2017: 5) *human resource* menyumbangkan peran besar atas keberhasilan bisnis, hal ini disebabkan isu sumber daya manusia poin penting dalam dunia bisnis yang memiliki pengaruh masif dalam pondasi dunia bisnis, yakni seperti keuntungan, eksistensi, kemampuan bersaing, kemampuan menyesuaikan diri dengan berbagai perubahan serta fleksibilitas. *Human resource* adalah aspek pokok bagi perusahaan guna mencapai tujuan yang hendak dicapai, tanpa *human resource* yang mumpuni atau kesalahan di dalam mengelola *human resource* akan membawa masalah dalam keberlangsungan hidup perusahaan, serupa dengan yang dituturkan oleh Farchan (2018: 6) kemampuan sumber daya manusia dapat memberikan pengaruh positif bagi perusahaan/organisasi sehingga mampu memberikan posisi daya saing dalam jangka panjang. Kesalahan dalam mengelola sumber daya manusia dapat berakibat terhadap kinerja perusahaan dan mengancam kelangsungan hidup perusahaan tersebut, senada dengan yang dikatakan oleh Dahlan, Hasim and Hamdan (2017: 3) permasalahan sumber daya manusia jika dilihat sekilas merupakan masalah internal perusahaan/organisasi, namun sesungguhnya permasalahan sumber daya manusia mempunyai hubungan yang erat terhadap masyarakat luas yang diwujudkan dalam pelayanan publik dan diukur dari kinerja karyawan.

Strategi sumber daya manusia harus disiapkan secara seksama, hal ini bertujuan untuk menciptakan karyawan yang memiliki kemampuan dalam persaingan level global (Aryani, 2019: 2). Perusahaan atau organisasi tidak hanya harus bisa

mengandalkan teknologi yang mumpuni agar bisa tetap bertahan di era globalisasi, namun juga sumber daya manusia yang terampil dan berdedikasi tinggi sehingga suatu perusahaan dapat menciptakan produktivitas berkualitas tinggi guna meraih tujuan organisasi secara maksimal. Seperti halnya dengan yang dituturkan oleh Retnowulan (2017: 3) mengatakan *human resource* adalah salah satu modal penting bagi suatu perusahaan maupun organisasi guna memenangkan persaingan dalam era globalisasi, hal ini dikarenakan *human resource* yang berkualitas dapat menghasilkan kreasi dan inovasi yang akan menimbulkan *value added* dalam setiap proses bisnis. Oleh sebab itu, *human resource* bermutu, terampil dan berkualitas telah menjadi hal yang wajib dimiliki oleh perusahaan.

Human capital merupakan suatu aspek wajib yang harus ada jika berbicara mengenai sumber daya manusia, *human capital* merupakan salah satu kunci utama pembangunan *human resource* yang bermutu dan memiliki kualitas tinggi, ini dikarenakan *human capital* merupakan aset yang dapat menunjang kinerja karyawan yang kemudian berpengaruh terhadap masa depan perusahaan. Seperti yang telah dituturkan oleh Endri (2017: 5) mengatakan *human capital* merupakan salah satu diantara bagian pokok dari *intellectual capital (intangible asset)* yang dimiliki suatu perusahaan/organisasi. Namun sepertinya *human capital* masih sering diabaikan oleh perusahaan, padahal *human capital* merupakan kunci sukses membangun *human resource* yang handal dan memiliki kualitas, senada dengan yang diungkapkan Endri (2017: 2) pengenalan *human capital* bagi sumber daya manusia belum banyak diadopsi

oleh berbagai pelaku bisnis, namun jika dilihat lebih jauh peran yang dimiliki sumber daya manusia dalam mencapai tujuan jangka panjang suatu perusahaan atau organisasi sangatlah krusial. Berdasarkan pernyataan tersebut jelaslah bahwa perusahaan tidak bisa mengesampingkan peranan *human capital* dalam perkembangan perusahaan. Didapatkan data dari kuesioner terhadap karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 1.2: Kuesioner Terhadap Karyawan

Pertanyaan	Jumlah Responden	Hasil		
		Iya	Tidak	Lainnya
Apakah menurut anda perbedaan human capital (pengetahuan, keahlian, kemampuan, pengalaman, keterampilan dsb) yang dimiliki setiap karyawan berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan?	17 orang	16	-	1

Sumber: Kuesioner terhadap karyawan Telunas Resorts tahun 2020

Setelah melakukan kuesioner terhadap karyawan Telunas Resorts yang disebar di 6 departemen berbeda, didapatkan jawaban dari 17 responden, terdapat 16 responden yang setuju bahwa perbedaan *human capital* yang dimiliki karyawan Telunas Resorts menyebabkan perbedaan kualitas kinerja yang berbeda-beda pula. Dengan adanya perbedaan kinerja karyawan, hal ini menjadi suatu permasalahan apabila perbedaan kualitas kinerja tersebut didominasi oleh karyawan yang memiliki *human capital* yang rendah, karena tidak selaras dengan target suatu perusahaan agar dapat bertahan atau bahkan menguasai pasar dengan mengandalkan *human resource* bermutu, layaknya yang dituturkan oleh Erwansyah, Sulastini dan Hereyanto (2018: 4) *human resource* adalah salah satu kunci utama bagi perusahaan/organisasi, hal ini dikarenakan *human*

resource merupakan roda yang menggerakkan *resource*, tanpa *human resource*, *resource* lainnya tidak dapat dimanfaatkan secara maksimal, dengan demikian *human resource* sudah semestinya dikelola dengan penuh perhatian dan sebaik mungkin oleh perusahaan/organisasi. Didapatkan data dari kuesioner terhadap karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 1.3: Kuesioner Terhadap Karyawan

Pertanyaan	Jumlah Responden	Hasil		
		Iya	Tidak	Lainnya
Apakah menurut anda masih ada karyawan yang belum sepenuhnya memiliki kesadaran tentang tugas dan kewajibannya?	17 orang	12	3	2

Sumber: Kuesioner terhadap karyawan Telunas Resorts tahun 2020

Dari 17 responden, terdapat 12 responden yang setuju bahwa masih terdapat karyawan yang belum memiliki kesadaran penuh tentang tugas dan kewajibannya. Hal ini berimbas terhadap *output* pekerja tersebut. Kinerja yang dihasilkan tentu bertolak belakang dengan yang menjadi tujuan perusahaan dan bisa menghambat pertumbuhan perusahaan, seperti yang dituturkan oleh Akbar (2018: 5) seorang pegawai harus mempunyai mental dan fisik yang mampu untuk mengerti misi utama perusahaan dan target kerja yang direncanakan dan juga dapat mengoptimalkan dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Hal tersebut sudah semestinya ditopang oleh produktivitas yang bermutu, ini dikarenakan jika tidak ada *support* produktivitas yang bermutu, sulit bagi perusahaan untuk dapat mencapai tujuannya, senada dengan yang

disampaikan oleh Lestari (2018: 3) seorang pegawai harus mempunyai produktivitas yang bermutu tinggi agar bisa dapat mendorong terwujudnya misi serta target yang sudah direncanakan perusahaan sejak awal.

Berbagai cara yang dilakukan Telunas Resorts guna meningkatkan kinerja karyawan yang dimiliki, diantaranya adalah Telunas Resorts memberikan *training* dan *assessment* kepada setiap pegawainya. Dengan adanya *training* maka, perusahaan berharap agar kinerja yang dimiliki setiap karyawannya dapat berkembang sehingga dapat menunjang keberhasilan yang dicapai oleh perusahaan, seperti yang dinyatakan oleh Mochammad Irzal dan Ivonne Saerang (2017: 6) *training* dan pengembangan karyawan adalah faktor pendorong terwujudnya peningkatan kompetensi karyawan, demi mendapatkan kinerja yang maksimal untuk perusahaan/organisasi. Tujuan perusahaan untuk mengadakan pelatihan kinerja menurut Stefanus Rumangkit (2018: 3) materi dalam proses pelatihan yang dilakukan perusahaan bisa memperkaya pengetahuan dan kemampuan yang terdapat dalam diri karyawan serta bisa memperbaiki kinerja karyawan, hal tersebut merupakan hal yang sama dengan tujuan yang ingin dicapai dari pelatihan. Didapatkan data dari kuesioner terhadap karyawan disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 1.4: Kuesioner Terhadap Karyawan

Pertanyaan	Jumlah Responden	Hasil		
		Iya	Tidak	Lainnya
Apakah menurut Anda masih terdapat karyawan yang lupa akan pelajaran atau <i>training</i> yang sudah didapatkan setelah berselang beberapa waktu?	16 orang	17	-	-

Sumber: Kuesioner terhadap karyawan Telunas tahun 2020

Didapatkan data dari 16 responden yang berasal dari 7 departemen berbeda, 16 responden (100%) tersebut setuju bahwa masih terdapat karyawan yang lupa akan pelatihan kinerja yang telah didapatkan setelah berselang beberapa waktu. Hal ini sering terjadi dalam beberapa kasus, seperti sudah ada pelatihan kerja tentang cara pembuatan dan penyajian *french press coffee*, pelatihan tersebut dimulai dari bagaimana cara membuat dan menyajikan kopi sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan oleh Telunas Resorts, akan tetapi masih sering terjadi adalah, masih terdapat karyawan yang lupa untuk menyajikan kelengkapan kopi seperti sendok dan *cookies* yang sudah merupakan standar penyajian. Hal lain yang sering juga terjadi adalah mengenai *briefing deck jumping*. Terdapat aktivitas *deck jumping* yang dimana Telunas Resorts memberikan fasilitas bagi para tamu untuk bisa melompat ke laut dari *deck jumping* dengan ketinggian sekitar tujuh meter. Selain itu tersedia karyawan yang mendampingi tamu saat akan melakukan *deck jumping*, hal ini bertujuan untuk keselamatan dan keamanan tamu. Karyawan tersebut bertugas untuk memberikan *briefing* tentang tata cara melakukan *deck jumping* yang benar dan apa saja yang tidak boleh dilakukan saat *deck jumping*. Untuk memastikan bahwa karyawan yang bertugas

dalam *briefing deck jumping* melakukan tugasnya sesuai standar, maka diberikan pelatihan kerja kepada karyawan tersebut. Namun pada kenyataannya, masih terdapat karyawan lupa untuk memberitahu tamu tentang hal apa saja yang tidak dibolehkan saat *deck jumping*, seperti tidak boleh melakukan *backflip* ataupun *diving* saat meloncat dari *deck jumping*. Terjadinya kelalaian dari karyawan tersebut dapat mengancam keselamatan tamu dan kejadian ini bertolak belakang terhadap standar yang telah ditetapkan oleh Telunas Resorts. Berdasarkan fenomena ini, Telunas Resorts dapat mengevaluasi ulang alasan dibalik terjadinya hal tersebut demi menjaga standar yang sudah ditetapkan.

Hal lain yang telah dilakukan Telunas Resorts dalam meningkatkan kinerja karyawannya adalah melakukan penilaian kinerja. Tujuan dari penilaian prestasi kinerja karyawan dilakukan guna melihat mutu serta kapasitas *output* dari setiap pegawai, selain itu penilaian kinerja juga bertujuan untuk mengetahui kendala serta sikap yang dimiliki oleh karyawan dalam perusahaan/organisasi (Kamal, 2018). Penilaian kinerja berperan besar terhadap pertumbuhan perusahaan, hal ini dikarenakan hasil penilaian tersebut memiliki arti dan peran penting dalam pengembangan dan perencanaan berbagai tahapan-tahapan yang akan ditempuh di waktu yang akan datang (Cipta, 2018: 5). *Assessment* diadakan oleh perusahaan dengan tujuan mengetahui sebaik apa *output* yang dimiliki oleh karyawan dan kendala apa saja yang dimiliki oleh karyawannya. Jika terdapat karyawan yang memiliki kualitas kinerja yang rendah, maka dapat diberikan pelatihan khusus demi meningkatkan kinerja karyawan tersebut

seperti yang disampaikan oleh Andy (2017: 5) pegawai yang kinerjanya rendah dapat diberikan pelatihan agar kinerja yang dimilikinya dapat ditingkatkan.

Telunas Resorts telah mengetahui pentingnya penilaian kinerja guna meningkatkan kinerja karyawan, oleh sebab itu, Telunas Resorts selalu melakukan penilaian kinerja terhadap karyawan dalam kurun waktu lima sampai enam bulan sekali (satu semester), hal ini dilakukan untuk mengukur pencapaian kinerja yang dimiliki oleh setiap karyawan dari waktu ke waktu dalam periode waktu tertentu, senada dengan yang disampaikan oleh Kamal (2018: 2) penilaian prestasi kinerja diperlukan untuk mengukur peningkatan kinerja yang dimiliki karyawan dalam setiap periode. Metode penilain kinerja yang Diterapkan Telunas Resorts adalah metode penilaian skala grafik, dengan skala 1-5 (1 adalah poin paling rendah, sedangkan 5 adalah poin paling tinggi) dan hasil akhir penilaian digambarkan dengan nilai A-D (A untuk nilai tertinggi dan D untuk nilai terendah). Dalam penilaian kinerja di Telunas Resorts, setiap karyawan diberikan hak untuk menilai kinerjanya masing-masing, penilaian diawali dengan *self-assessment* lalu penilaian dari karyawan tersebut akan dibandingkan dengan penilaian dari *supervisor* kemudian ke manajer atau atasannya masing-masing. Didapatkan data dari kuesioner terhadap karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 1.5: Kuesioner Terhadap Karyawan

Pertanyaan	Jumlah Responden	Hasil		
		Iya	Tidak	Lainnya
Apakah menurut Anda masih terdapat karyawan yang tidak mengevaluasi kembali hasil penilaian kinerjanya yang menyebabkan pegawai yang bersangkutan melakukan lagi kesalahan yang pernah diperbuat dengan kata lain tidak berkembang dari hasil penilaian kinerjanya terakhir kali?	16 orang	12	4	-

Sumber: Kuesioner terhadap karyawan Telunas tahun 2020

Berdasarkan data yang didapatkan yang melibatkan 16 responden dengan 7 departemen berbeda, terdapat 12 responden (75%) yang setuju bahwa masih terdapat karyawan yang tidak mengevaluasi kembali hasil penilaian kinerjanya, yang menyebabkan pegawai yang bersangkutan melakukan lagi kesalahan yang pernah diperbuat ataupun tidak ada perkembangan dari penilaian kinerja yang terakhir kali dilakukan. Kasus yang terjadi pada sebagian karyawan di Telunas Resorts adalah ada karyawan yang tidak mengkaji kembali hasil evaluasi yang didapatkan dan jika tidak diingatkan kembali tentang hal tersebut, maka kesalahan itu akan kembali terjadi. Contohnya seperti kedisiplinan laporan *deadline PIC report* bulanan yang merupakan kewajiban karyawan tersebut setiap bulannya. Jika tidak diingatkan kembali, maka karyawan tersebut akan mengulangi keterlambatan pelaporan *PIC report* tersebut. Padahal *PIC report* dari karyawan tersebut dibutuhkan oleh supervisor yang kemudian datanya akan diolah dan dilanjutkan kepada level pimpinan yang lebih tinggi. Jika kedisiplinan tentang *deadline PIC report* tersebut harus selalu diingatkan oleh

supervisor, maka tidak menutup kemungkinan hal tersebut dapat berimbas terhadap kinerja suatu departemen dalam mengolah informasi dan kemudian berimbas terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan. Berdasarkan hal ini, Telunas Resorts harus mengevaluasi kembali alasan dibalik terjadinya hal-hal yang tidak diinginkan tersebut, jika permasalahan tersebut tidak ditanggulangi dengan baik, ini dapat mengancam masa depan perusahaan yang disebabkan oleh tidak berkembangnya kinerja karyawan, seperti yang disampaikan oleh Wahyono (2018: 5) penilaian prestasi kinerja karyawan dan kepuasan kerja karyawan mempunyai pengaruh besar bagi produktivitas karyawan tersebut, dimana jika produktivitas para karyawan menurun drastis, maka hal tersebut mengakibatkan tidak tercapainya target dan tujuan perusahaan.

1.2. Identifikasi Masalah

Didasarkan latar belakang yang telah disajikan sebelumnya, maka didapatkan identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Masih terdapat karyawan yang belum menguasai teknologi dalam menunjang pekerjaannya sehari-hari.
2. *Human capital* yang dimiliki setiap karyawan berbeda-beda, ini menyebabkan perbedaan kualitas kinerja yang dihasilkan.
3. Masih terdapat karyawan yang belum memiliki kesadaran penuh tentang tugas dan kewajibannya.
4. Masih terdapat karyawan yang lupa akan pelajaran atau training yang sudah didapatkan setelah berselang beberapa waktu.

5. Masih terdapat karyawan yang tidak mengevaluasi kembali hasil penilaian kinerja yang dimilikinya.

1.3. Batasan Masalah

Batasan masalah pada studi ini dijabarkan dalam pernyataan di bawah ini:

1. Variabel yang dipilih menjadi fokus dalam penelitian ini adalah antara lain:
Human capital (X_1), Pelatihan (X_2), Penilaian kinerja (X_3) dan Kinerja karyawan (Y_1)

2. Kategori penelitian

Kategori penelitian ini dibatasi dengan meneliti karyawan Telunas Resorts

1.4. Rumusan Masalah

Rumusan masalah pada studi ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah *human capital* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah pelatihan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah penilaian kinerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah *human capital*, pelatihan kerja, dan penilaian kinerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

1.5. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah adanya pengaruh *human capital* secara parsial terhadap kinerja karyawan yang ada di Telunas Resorts?
2. Untuk mengetahui apakah adanya pengaruh pelatihan secara parsial terhadap kinerja karyawan yang ada di Telunas Resorts?
3. Untuk mengetahui apakah adanya pengaruh penilaian kinerja secara parsial terhadap kinerja karyawan yang ada di Telunas Resorts?
4. Untuk mengetahui apakah adanya pengaruh *human capital*, pelatihan dan penilaian kinerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang ada di Telunas Resorts?

1.6. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil yang didapatkan dari studi ini, semoga dapat menambah *knowledge* serta memberikan literatur tambahan dalam bidang kajian ilmu pengetahuan, terutama dalam bidang manajemen bisnis.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Universitas Putera Batam

Studi ini diharapkan dapat memberikan tambahan koleksi bacaan perpustakaan di Universitas Putera Batam yang berhubungan dengan kinerja karyawan dan manajemen bisnis.

b. Bagi Perusahaan

Studi ini diharapkan dapat memberikan anjuran dan laporan informasi yang memadai bagi Telunas Resorts sehingga lebih memusatkan perhatian kepada aspek-aspek yang bisa memberikan pengaruh kepada *output* karyawan dan untuk bekal dalam mempertimbangkan peningkatan *output* karyawan.

c. Bagi Penelitian Selanjutnya

Studi ini diharapkan bisa memberikan manfaat sebagai salah satu materi yang dapat memberikan gambaran tentang perusahaan yang berada dalam bidang *hospitality*, jika suatu saat ingin melakukan penelitian yang memiliki kaitan erat dengan studi ini.