

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

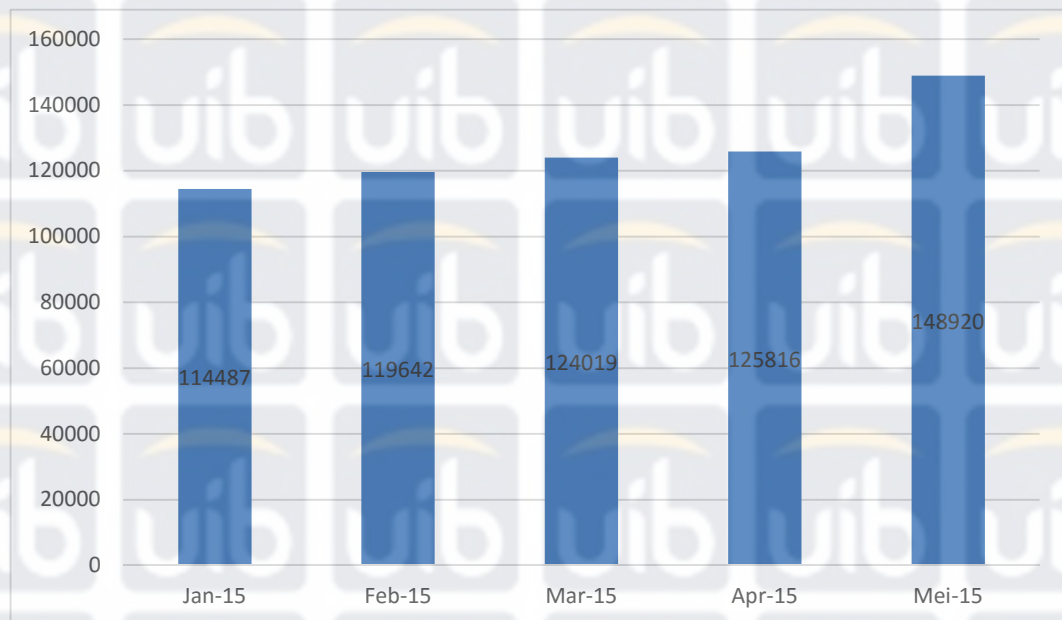
Pada era globalisasi sekarang ini, segalanya dituntut untuk dapat bersaing dalam berbagai aspek, baik perekonomian, teknologi, ilmu pengetahuan, dan juga sumber daya manusia. Ditambah lagi dengan adanya MEA (Masyarakat Ekonomi Asean) yang dibuka pada akhir tahun 2015. MEA tidak hanya membuka arus perdagangan barang dan jasa, namun juga tenaga kerja. Dengan demikian persaingan akan semakin ketat karena tuntutan pasar yang semakin beragam.

Kota Batam merupakan salah satu kota yang patut diperhitungkan dan diperhatikan dalam peningkatan perekonomian Indonesia. Letak geografis Kota Batam yang dekat dengan negara lain yakni Singapura dan Malaysia tentu memiliki peluang dan juga ancaman yang besar dalam bisnis. Tentunya peran pemerintah dan masyarakat sangat dibutuhkan untuk menarik investor asing. Industri pariwisata masih sangat diminati oleh para investor, hal ini menjadikan industri pariwisata salah satu kekuatan pendorong pembangunan nasional. Terbukti dengan industri pariwisata menempati peringkat ke dua dalam hal menyumbang penerimaan devisa negara (Pusat Data dan Informasi Departemen Kebudayaan dan Pariwisata Republik Indonesia Tahun 2006).

Selain itu Kota Batam merupakan salah satu daerah tujuan wisata yang cukup ramai dikunjungi baik oleh wisatawan mancanegara maupun wisatawan nusantara. Tingkat kunjungan wisatawan mancanegara (wisman) mengalami peningkatan setiap periode. Pada bulan Januari 2015 jumlah wisatawan

mancanegara sejumlah 114.487 orang, kemudian pada bulan Februari mengalami peningkatan menjadi 119.642 orang. Jumlah wisatawan mancanegara pada bulan Maret 2015 juga mengalami peningkatan dibanding bulan sebelumnya, yakni 124.019 orang. Pada bulan April jumlah wisatawan mancanegara sejumlah 125.816 orang, dan pada bulan Mei 2015 sejumlah 148.920 wisatawan mancanegara. (Badan Pusat Statistik Kota Batam ,2015).

**Gambar 1.1**  
Perkembangan Kunjungan Wisatawan Mancanegara ke Kota Batam



**Sumber :** Badan Pusat Statistik Kota Batam (2015)

Melihat perkembangan wisman yang berkunjung ke Kota Batam setiap tahunnya maka sudah pasti menuntut perusahaan perhotelan untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Hal ini bertujuan agar perusahaan mampu melayani pelanggan (wisman) dan mampu bersaing dengan sesama kompetitornya. Kemampuan karyawan untuk meningkatkan kinerjanya tidak lepas dari bagaimana perusahaan memberi stimulus terhadap karyawan tersebut, sehingga

berangsur-angsur kinerja karyawan tersebut semakin bagus. Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, menurut Mohammad *et al.*, (2014) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah perekrutan & seleksi dan pengupahan. Menurut Shabbir (2014) salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah promosi jabatan. Sedangkan menurut Tabiu & Nura (2013) salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah terletak pada pelatihannya.

Oleh karena itu sebuah perusahaan khususnya bidang perhotelan hendaknya melakukan proses perekrutan dan seleksi dengan baik dan benar agar mendapatkan calon karyawan yang kompeten, selain itu proses pelatihan juga sangat dibutuhkan agar karyawan faham mengenai pekerjaan dan lingkungan kerjanya ditambah lagi pengupahan dan promosi jabatan yang merupakan hak karyawan. Faktor-faktor yang disebut diatas merupakan bagian dari Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka dipandang perlu untuk dilakukan penelitian agar mengetahui pengaruh perekrutan, seleksi, pelatihan, pengupaha dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan. Untuk mendapatkan hasil apakah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sehingga nantinya dapat di buat kesimpulan tentang bagaimana meningkatkan kinerja karyawan. Oleh sebab itu, penulis mengambil judul penelitian “**Analisa Pengaruh Pengaruh Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan**”.

## **1.2 Permasalahan Penelitian**

Adapun masalah penelitian yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut:

- a. Apakah terdapat pengaruh signifikan antara perekrutan dan kinerja karyawan?
- b. Apakah terdapat pengaruh signifikan antara seleksi dan kinerja karyawan?
- c. Apakah terdapat pengaruh signifikan antara pelatihan dan kinerja karyawan?
- d. Apakah terdapat pengaruh signifikan antara pengupahan dan kinerja karyawan?
- e. Apakah terdapat pengaruh signifikan antara promosi jabatan dan kinerja karyawan?

## **1.3 Tujuan dan Manfaat**

### **1.3.1 Tujuan**

Beberapa tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh signifikan antara perekrutan dan kinerja karyawan.
- b. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh signifikan antara seleksi dan kinerja karyawan.
- c. Untuk mengetahui Apakah terdapat pengaruh signifikan antara pelatihan dan kinerja karyawan.
- d. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh signifikan antara pengupahan dan kinerja karyawan.

- e. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh signifikan antara promosi jabatan dan kinerja karyawan.

### **1.3.2 Manfaat**

Adapun manfaat dari penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Manfaat bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang digunakan perusahaan sebagai alat untuk melihat bagaimana kinerja karyawannya. Dan sejauh apa faktor-faktor yang ada baik dari di dalam perusahaan maupun dari individu karyawannya itu sendiri. Dengan demikian perusahaan dapat melakukan usaha-usaha untuk membuat suatu program yang dapat meningkatkan kinerja karyawannya dan mengantisipasi serta memperbaiki faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, sehingga dengan meningkatnya kinerja karyawan produktifitas menjadi lebih maksimal dan mampu bersaing lebih baik diantara kompetitor yang ada.

2. Manfaat bagi peneliti

- a. Dapat membantu proses pembelajaran serta pengaplikasian ilmu pengetahuan, terutama yang berhubungan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan perekrutan, seleksi, pelatihan, pengupahan dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan.
- b. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai sarana informasi untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan tentang sejauh mana pengaruh perekrutan, seleksi, pelatihan, pengupahan dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan.

- c. Selain itu memberikan kontribusi sebagai bahan referensi untuk penelitian sejenis.

#### **1.4 Sistematika Pembahasan**

Sistematika pembahasan ini bertujuan untuk memberikan uraian secara garis besar mengenai isi dan pembahasan masing-masing bab. Pembahasan penelitian ini terdiri dari lima yaitu:

##### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini menguraikan latar belakang penelitian, permasalahan penelitian, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika pembahasan.

##### **BAB II : KERANGKA TEORETIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS**

Bab ini berisi penjelasan definisi, teori-teori dan hasil dari penelitian sebelumnya serta model yang mendasari penelitian (model penelitian terdahulu), model penelitian yang digunakan dan hipotesis penelitian.

##### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Bab ini akan menguraikan rancangan penelitian, objek penelitian, definisi operasional variabel, teknik pengumpulan data, dan metode analisis data.

##### **BAB IV : ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

Bab ini menguraikan tentang statistik deskriptif, hasil analisis dan pembahasan yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

## BAB V : KESIMPULAN, KETERBATASAN, DAN REKOMENDASI

Dalam bab ini berisikan kesimpulan yang diambil berdasarkan hasil pembahasan yang dilakukan, keterbatasan yang dihadapi, dan memberikan rekomendasi hasil penelitian.