

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi baik organisasi dalam skala besar maupun kecil. Pada organisasi berskala besar, sumber daya manusia dipandang sebagai unsur yang sangat menentukan dalam proses pengembangan usaha, dimana peran sumber daya manusia menjadi semakin penting Danish *et al.*, (2013).

Batam merupakan salah satu pintu masuk untuk wisatawan mancanegara ke Indonesia dan juga wisatawan domestik untuk bepergian ke luar negeri.

Dengan semakin meningkatnya kegiatan pariwisata, maka jumlah hotel sebagai sarana akomodasi juga turut meningkat di Batam. Saat ini jumlah hotel di Batam mencapai 130 unit yang terdiri dari 53 hotel berbintang 1 sampai 4, dan 70 hotel non bintang dengan total kamar mencapai 6.500 unit dan tingkat hunian rata-rata di atas 60 persen.

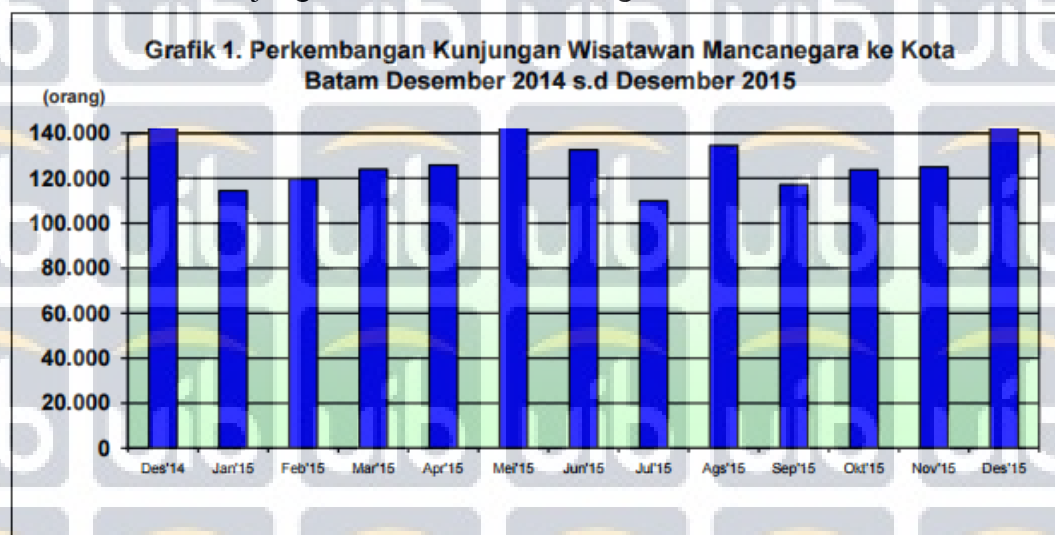
Widodo (2010) berpendapat bahwa tingkat *turnover* yang disebabkan salah satunya kurangnya komitmen terhadap organisasi di Indonesia tinggi. Tingkat *turnover* tersebut untuk posisi-posisi penting (level managerial dan di atasnya) umumnya berkisar 10-12% pertahun. Penelitian yang dilakukan oleh Widodo (2010) rata – rata tingkat perpindahan pekerjaan di bidang industri perhotelan yang paling tinggi berasal dari divisi *food and beverage service* yaitu sebesar 18,1%, kemudian dari divisi *front office* sebesar 15,38% dan divisi akunting dan administrasi sebesar 11,76%, dari data tersebut dapat dilihat bahwa

tingkat berpindah pekerjaan di hotel tersebut cukup tinggi. Menurut Widodo (2010) jika *annual turnover* di dalam perusahaan melebihi angka 10% maka berpindah pekerjaan di perusahaan tersebut dapat dikategorikan tinggi.

Kinerja dari hotel berbintang yang meningkat dipengaruhi oleh kinerja karyawan yang meningkat sehingga pasti akan ada banyak faktor yang menyebabkan kinerja karyawan pada hotel berbintang empat tersebut meningkat antara lain proses rekrutmen dan seleksi, pelatihan, kompensasi dan penilaian kinerja yang adil dari manajemen hotel berbintang empat tersebut.

Berdasarkan data dari Biro Pusat Statistik (BPS) Batam, jumlah wisatawan mancanegara (wisman) yang berkunjung ke Kota Batam selama tahun 2015 mencapai 1.545.818 orang, mengalami peningkatan sekitar 6,31 persen dibanding jumlah wisman selama tahun 2014 yang hanya mencapai 1.454.110 orang. (www.batamkota.bps.go.id).

Tabel 1.1
Kunjungan Wisatawan Mancanegara ke Batam tahun 2015



Sumber : Biro Pusat Statistik Kota Batam (2016)

Karyawan dalam menjalankan pekerjaan pada organisasi mempunyai tingkat komitmen yang berbeda. Komitmen organisasi pada karyawan yang tinggi akan meningkatkan kinerja yang tinggi dan sekaligus dapat menurunkan tingkat absensi, dan sebaliknya jika seorang karyawan memiliki tingkat komitmen rendah maka kinerjanya juga rendah (Abdullah, 2012). Komitmen organisasi merupakan variabel yang dapat memprediksi perilaku karyawan dalam kerja terutama masalah absensi. Adapun hubungan yang mengatur antara komitmen dan kinerja telah dikemukakan oleh Nguyen *et al.* (2014) dalam argumentasinya yaitu bahwa komitmen karyawan terhadap organisasi memiliki hubungan positif dengan kinerja, tanpa memperhatikan komitmen karyawan pada organisasi maka kinerja akan memburuk dan pada akhirnya menjadi pemborosan yang sia-sia.

Rekrutmen dan seleksi adalah proses menghasilkan sekumpulan pelamar yang potensial untuk melamar posisi pekerjaan dalam sebuah organisasi sedangkan seleksi adalah proses dimana penggunaan instrumen tertentu yang sesuai untuk memilih dari sekelompok pelamar yang paling sesuai untuk pekerjaan tersebut dengan mempertimbangkan tujuan manajemen dan persyaratan yang ditentukan (Shahzad *et al.*, 2008).

Pelatihan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam lingkungan perusahaan. (Tanveer *et al.* 2011).

Shabbir (2014) menyatakan bahwa evaluasi kinerja adalah proses wajib di mana manajemen perusahaan menilai, mengevaluasi sikap atau kualitas pekerjaan dari sekelompok karyawan dalam jangka waktu tertentu dalam sebuah perusahaan. Penilaian kinerja ini diyakini menjadi deskripsi secara sistematis tentang kekuatan dan kelemahan seorang karyawan. Berdasarkan uraian diatas, maka penulis melakukan penelitian dengan judul, **“Pengaruh Praktek Sumber Daya Manusia pada Kinerja Karyawan Hotel Bintang Empat di Batam”**.

1.2 Permasalahan Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahan dalam penelitian sebagai berikut:

- a. Apakah terdapat pengaruh signifikan antara rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan?
- b. Apakah terdapat pengaruh signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan?
- c. Apakah terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan?
- d. Apakah terdapat pengaruh signifikan antara penilaian kinerja terhadap kinerja karyawan?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan diatas maka tujuan penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan
- b. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan
- c. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan
- d. Untuk mengetahui pengaruh penilaian kinerja terhadap kinerja karyawan

1.3.2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Bagi manajemen hotel bintang empat: penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan atau saran bagi perusahaan dalam mengetahui faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan berkaitan dengan penerapan praktek sumber daya manusia yang baik dan benar sehingga manajemen hotel bintang empat akan mampu mengembangkan kinerja karyawannya.
- b. Bagi akademisi: sebagai referensi dan informasi untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan variabel kinerja karyawan pada hotel bintang empat dan faktor-faktor yang mempengaruhinya.

1.4. Sistematika Pembahasan

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini akan diuraikan secara singkat mengenai latar belakang penelitian, permasalahan penelitian, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika pembahasan.

BAB II : KERANGKA TEORETIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Bab ini berisi tentang teori yang akan digunakan sebagai dasar untuk menganalisa pokok masalah yang berhubungan dengan variabel

independen yaitu rekrutmen dan seleksi, pelatihan, kompensasi dan penilaian kinerja terhadap variabel kinerja karyawan sebagai variabel dependen serta metode yang digunakan dalam menganalisis data.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini menerangkan tentang rancangan penelitian, objek penelitian, definisi operasional variabel, teknik pengumpulan data, metode analisis data dan pengujian hipotesis.

BAB IV : ANALISA DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini akan dijelaskan hasil analisa data yaitu menguji hipotesis dengan membahas hasil statistik deskriptif dari kuesioner, uji kualitas data dan pengujian hipotesis.

BAB V : KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN REKOMENDASI

Pada bab ini penulis memberikan kesimpulan akhir dari seluruh pembahasan yang sudah penulis sajikan, keterbatasan yang ada pada penelitian dan rekomendasi bagi peneliti selanjutnya.