

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang Penelitian**

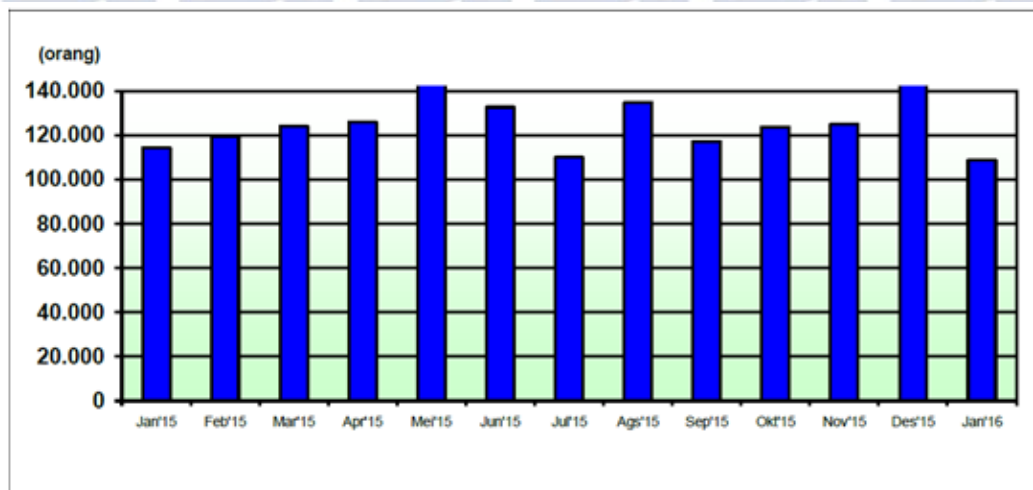
Globalisasi merupakan faktor utama yang menuntut dunia agar dapat bersaing dalam berbagai aspek, baik teknologi, perekonomian, ilmu pengetahuan, dan juga sumber daya manusia. Pada dewasa ini, tentunya kita ketahui bahwa MEA (Masyarakat Ekonomi ASEAN) yang dibuka pada akhir tahun 2015 telah memberikan dampak tidak hanya pada arus perekonomian, perdagangan, sosial dan budaya, tentunya juga memberikan dampak terhadap tenaga kerja.

Seperti halnya kota Batam, sebagai salah satu kota besar di Provinsi Kepulauan Riau merupakan pusat segala kegiatan aktifitas baik ekonomi, perdagangan, jasa dan industri serta menjadi pusat wilayah Kepulauan Riau. Kota Batam dapat berperan langsung dalam lingkup Internasional. Semakin banyak diadakannya hubungan dengan negara lain akan membuka peluang masuknya wisatawan asing yang bertujuan untuk berbisnis maupun menanamkan modal di Kota Batam Berdasarkan sumber dari data <http://batamkota.bps.go.id/>.

Kota Batam juga merupakan salah satu kota yang patut di perhitungkan dan di perhatikan dengan letak yang strategis dekat dengan negara tetangga yakni antara lain Singapura dan Malaysia. Sehingga kota Batam memiliki peluang dan ancaman yang besar dalam bisnis.

Sehingga peran pemerintah sangat penting untuk menarik investor asing ke Batam. Dan menjadikan pariwisata kekuatan pendorong pembangunan nasional. Terbukti dengan pariwisata menempati peringkat kedua dalam menyumbang penerimaan devisa negara (Pusat Data dan Informasi Departemen Kebudayaan dan Pariwisata Republik Indonesia Tahun 2006).

**Gambar 1.1**  
Perkembangan Kunjungan Wisatawan Mancanegara ke Kota Batam  
Januari 2015 s.d Januari 2016



**Sumber:** Badan Pusat Statistik Kota Batam (2016)

Bedasarkan tabel diatas, dapat kita lihat bahwa Kota Batam memiliki perkembangan kunjungan Wisatawan Mancanegara. sehingga menuntut perusahaan perhotelan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Berita Resmi Statistik No. 08/03/2171/Th.IV, tanggal 1 Maret 2016, adapun Wisatawan Mancanegara yang mendominasi di Kota Batam ialah Singapore, Malaysia, India dan Korea Selatan. Untuk mengantisipasi kedatangan wisatawan dalam negeri maupun asing ke Batam dalam rangka kegiatan berbisnis, maka Batam memerlukan fasilitas pendukung seperti akomodasi untuk tempat

menginap, salah satunya adalah hotel berbintang yang menyediakan fasilitas lengkap untuk pertemuan bisnis sekaligus untuk tempat rekreasi.

Hotel merupakan salah satu bentuk akomodasi yang dikelola secara komersial, yang disediakan bagi setiap orang untuk memperoleh pelayanan, penginapan berikut makanan dan minuman (berdasarkan SK Menteri Perhubungan No. PM 16/PW 301/PHB 7 tanggal 2 Desember 197 pada bab Pasal 7 ayat a). Tingkat Penghunian Kamar (TPK) hotel berbintang di Kota Batam selama bulan Januari 2016 ini mencapai 52,00 persen

Rata-rata lama menginap tamu asing dan domestik pada hotel berbintang di Kota Batam pada bulan Januari 2016 adalah 1,88 hari, lebih tinggi 0,15 hari dibanding dengan rata-rata lama menginap tamu pada Desember 2015. Rata-rata lama menginap tamu asing di hotel berbintang pada bulan Januari 2016 ini mencapai 2,33 hari, lebih tinggi dibanding rata-rata lama menginap tamu domestik yang hanya mencapai 1,55 hari berdasarkan (Berita Resmi Statistik No. 08/03/2171/Th.IV, 1 Maret 2016)

Pada perancangan sebuah hotel pada dasarnya memiliki tujuan untuk memenuhi kebutuhan para pelanggan, Untuk memenuhi kualifikasi tersebut perusahaan perhotelan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini bertujuan agar perusahaan mampu melayani pelanggan dan mampu bersaing dengan sesama kompetitor. Adapun banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah perekrutan, seleksi dan pengupahan, menurut Mutahi dan Busienei (2015).

Dengan demikian sebuah perusahaan khususnya di bidang perhotelan hendak melakukan proses perekrutan yang kompeten. Selain pelatihan juga sangat dibutuhkan agar karyawan mengerti mengenai pekerjaan dan di tambah lagi kompensasi dan penghargaan yang merupakan hak karyawan. Berdasarkan latar belakang di atas, maka di putuskan perlu dilakukan penelitian agar dapat mengetahui pengaruh perekrutan, pelatihan, kompensasi dan penghargaan

Terhadap kinerja karyawan. Untuk mendapatkan hasil faktor apa sajakah yang mempengaruhi kinerja karyawan sehingga nantinya di dapatkannya kesimpulan tentang bagaimana meningkatkan kinerja karyawan. Oleh sebab itu, penulis mengambil judul penelitian “ Analisis Pengaruh perekrutan, pelatihan, kompensasi dan penghargaan terhadap kinerja karyawan di Hotel Bintang 3 dan 4 Kota Batam”

## **1.2. Permasalahan Penelitian**

Berdasarkan gambaran masalah dalam latar belakang diatas, Oleh karena itu penulis ingin mengetahui apakah ada hubungan diantara model penelitian tersebut, antara lain:

- a. Apakah terdapat pengaruh signifikan positif antara perekrutan terhadap kinerja karyawan ?
- b. Apakah terdapat pengaruh signifikan positif antara pelatihan terhadap kinerja karyawan ?
- c. Apakah terdapat pengaruh signifikan positif antara kompensasi terhadap kinerja karyawan ?

- d. Apakah terdapat pengaruh signifikan positif antara penghargaan terhadap kinerja karyawan

### **1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### **1.3.1. Tujuan Penelitian**

Ada beberapa tujuan penelitian ini, diantaranya sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh signifikan positif antara perekrutan terhadap kinerja karyawan ?
- b. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh signifikan positif antara pelatihan terhadap kinerja karyawan ?
- c. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh signifikan positif antara kompensasi terhadap kinerja karyawan ?
- d. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh signifikan positif antara penghargaan terhadap kinerja karyawan ?

#### **1.3.2. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini yaitu sebagai berikut :

- a. Manfaat bagi perusahaan

Diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat membantu Perusahaan memberikan kepuasan kerja terhadap karyawannya yang nantinya akan meningkatkan kinerja karyawan terhadap Organisasi atau Perusahaan.

- b. Manfaat bagi pihak lain

Diharapkan dapat menjadi bahan untuk acuan serta perbandingan pada bidang yang sama.

#### 1.4. Sistematika Pembahasan

Untuk memperoleh pembahasan lebih lanjut, terperinci dan jelas, maka sistematika pembahasan diatur sebagai berikut :

**BAB I : PENDAHULUAN**

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

**BAB II : KERANGKA TEORITIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS**

Bab ini berisi tentang landasan teoritis yang digunakan sebagai sebagai dasar untuk menganalisa pokok masalah dan teori-teori yang berhubungan dengan perekrutan, pelatihan, kompensasi dan penghargaan terhadap kinerja karyawan beserta hipotesisnya.

**BAB III : METODE PENELITIAN**

Bab ini menguraikan pendekatan dan metode penelitian yang digunakan yaitu terdiri dari rancangan penelitian, obyek penelitian, definisi operational variable, teknik pengumpulan data, dan metode analisis data penelitian.

**BAB IV : ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

Bab ini berisikan tentang hasil analisis data yang dikumpulkan yang terdiri dari statistik deskriptif, hasil uji outlier, uji kualitas data, uji hipotesis, serta pembahasan yang berhubungan dengan hasil penelitian.

**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 yang diperoleh.

