

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Kota Batam merupakan kota yang perkembangannya sangat maju di antara kota-kota yang ada di daerah Kepulauan Riau lainnya, hal ini dikarenakan kota Batam merupakan lokomotif pertumbuhan ekonomi nasional yang artinya Kota Batam sebagai lokomotif pertumbuhan ekonomi Indonesia. Dengan letak geografis Kota Batam yang strategis yang berdekatan dengan negara lain yakni Singapura dan Malaysia sehingga banyaknya para wisatawan dalam negeri ataupun luar negeri tentu dapat memberikan peluang dan juga ancaman yang dalam bisnis. Karena banyak juga pengusaha atau perusahaan yang bersaing untuk meningkatkan kualitas atau menciptakan produk baru agar mampu bersaing dengan yang lainnya. Suatu perusahaan harus dapat meningkatkan dan mengelola sumberdaya seperti modal, sumber daya manusia, dan material yang diperlukan agar perusahaan mencapai tujuan sesuai dengan yang diharapkan. Perusahaan sangat memerlukan karyawan karena memiliki bakat, tenaga dan kreatifitasnya yang dicari oleh perusahaan. Kinerja yang dicari adalah seseorang dan kreatifitas yang sangat diperlukan oleh perusahaan, kinerja yang dicari oleh perusahaan adalah seseorang yang tergantung pada kemampuan, motivasi dan dukungan individu yang diterima (Mathis, 2002)

Kota Batam sendiri memiliki peluang untuk membangun usaha bagi pengusaha, dengan banyaknya peluang membangun usaha maka semakin banyak pula pesaing. Maka peran pengusaha sangat penting memperhatikan peluang dan mengikuti tren agar mampu diterima masyarakat, pengusaha juga harus fokus pada kualitas pekerja dan pelayanan yang disediakan. Dalam kondisi saat ini, perubahan lingkungan bisnis,

teknologi, ekonomi sangat berpengaruh untuk perusahaan atau pengusaha untuk menghadapi persaingan. Untuk mampu bersaing perusahaan dalam memasuki lingkungan bisnis, yang bertanggung jawab untuk merencanakan dan memiliki kompetensi untuk melakukan perubahan sesuai yang diharapkan adalah tugas bagi manajer. Kesuksesan suatu organisasi dalam mengelola sumber daya manusia sangat ditentukan oleh keberhasilan pencapaian yang sesuai diharapkan.

Melihat Perkembangan Kota Batam di kalangan anak muda maupun dewasa beberapa terpengaruhi oleh budaya luar seperti negara barat dan korea, bisa kita lihat dari segi pakainya yang mengikuti tren kebarat-baratan dan musik yang didengar adalah musik K-Pop yang kini banyak di minati oleh anak-anak remaja maupun yang dewasa. Remaja yang sangat tertarik dengan Korea-Korean di Kota Batam sangat banyak bahkan ada perkumpulan khusus para K-Popers yang ada di kota Batam, tidak hanya demam musik dan Drama dari Negeri ginseng yaitu Korea Selatan tetapi banyak juga remaja dan masyarakat yang tertarik dengan makanan-makanan asal dari negara Korea tersebut.

Bisa dilihat juga di kota Batam berdirinya Restaurant-Restaurant Korea yang ada di Batam. Karena banyaknya antusias masyarakat di kalangan anak muda ini dapat memberikan kesempatan kepada pengusaha atau Restaurant yang untuk mempromisikan sehingga dapat menarik pelanggan yang antusias terhadap K-pop sangat besar dan makanan-makanan korea yang sedang ingin di nikmati masyarakat Batam baik kalangan muda maupun dewasa.

Dimana atasan harus mempersiapkan karyawan yang memiliki kualitas yang baik dan yang sesuai agar mendapatkan pelanggan merasa terlayani dan dapat menikmati makanan khas Korea dengan nyaman. Contoh bisa kita lihat di

Restaurant De Jae Gum di mana atasan harus memperhatikan para karyawan agar mampu bekerja dengan baik sehingga melakukan pelayanan yang baik pada pelanggan, dan menarik perhatian masyarakat. Tidak hanya menarik pelanggan Restaurant juga harus mampu berusaha bersaing dengan kompetitor lain yang juga menyediakan makanan khas Korea.

Dalam sebuah Restoran tidak hanya menawarkan makan yang disajikan, tapi juga harus memperhatikan kualitas pekerja dan pelayanan yang diberikan. Karena dengan adanya kualitas pelayan maka pelanggan akan merasa nyaman dan bisa merasakan pelayanan yang baik. Kualitas pelayanan yang bagus diberikan kepada penikmat makanan Korea memerlukan karyawan yang memiliki kerja yang berkualitas, maka perlu peran atasan yang dapat mendukung kualitas pada karyawan. Peran atasan dapat memberikan dapat positif kepada kinerja karyawan dan mendukung karyawan agar mampu memberikan pelayanan. Atasan dapat membangun inovasi yang dapat memberikan dampak positif agar karyawan bekerja dengan baik sehingga meningkatkan pelayanan dan kualitas.

Beberapa inovasi HR Praticce yang dapat memberikan penagruh yang positif dan dapat memberikan kualitas karyawan pada resturan, yang pertama adalah pelatihan (*Training*) pentingnya kebutuhan pelatihan yang dapat memberikan dampak positif yang dapat meningkatkan kualitas kinerja karyawan Restoran Korea dan dapat memberikan pembelajaran berbasis teknologi. Kedua perekrutan dan seleksi (*Recruitment and selection*) hal ini jika dilakukan atasan maka memberikan rencana pengembangan agar sesuai dengan tampilan spesifikasi pekerjaan. Ketiga penghargaan (*Remuneratiaon and rewards*) hal ini dilakukan atasan kepada karyawan dengan memberikan penghargaan kepada karyawan dan

bonus gaji maka dapat memberikan dampak yang baik yaitu karyawan semakin meningkatkan kinerjanya. Keempat pengembangan karir (*Career development*) dapat dilakukan atasan maka dampak positifnya adalah membantu meningkatkan membantu dalam pengaturan strategi dan tujuan dari usaha yang didirikan. Kelima keterlibatan (*Involvement*) hubungan antara atasan dan karyawan merupakan komunikasi aspek strategis untuk strategi perusahaan karyawan, rencana bisnis yang baru, keuangan, investasi atau kriteria penentuan gaji. Kenam penanganan masalah (*Grievance handling*) Prosedur penanganan pengaduan efektif dalam menyelesaikan masalah karyawan dan atasan bertemu secara teratur untuk membahas masalah dan kepedulian, atasan mudah harus mampu mendekati karyawan untuk melaporkan masalah yang terjadi. Hal ini dapat memecahkan sebuah masalah dan dapat memberikan efek yang baik untuk kedepannya.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka perlu dilakukan penelitian dan pengembangan agar mengetahui pengaruh perekrutan dan seleksi, pelatihan, penghargaan, pengembangan karir, keterlibatan, dan penanganan masalah pada karyawan. Sehingga mendapatkan hasil apa saja faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan pada restoran Korea agar mampu bersaing dengan restoran Jepang yang banyak dimintai juga. Oleh sebab itu, penulis mengambil judul penelitian “**Faktor-faktor yang mempengaruhi inovasi HR *Pratice* serta dampak terhadap pelayanan dan kualitas restoran Korea**”

1.2 Permasalahan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka permasalahan penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh signifikan antara perekrutan dan seleksi tenaga kerja karyawan ?
2. Bagaimana pengaruh antara pelatihan dan tenaga kerja karyawan ?
3. Bagaimana pengaruh signifikan antara penghargaan dan tenaga kerja karyawan ?
4. Bagaimana pengaruh signifikan antara pengembangan karir dan tenaga kerja karyawan ?
5. Bagaimana pengaruh signifikan antara keterlibatan dan tenaga kerja karyawan ?
6. Bagaimana pengaruh signifikan antara penanganan masalah dan tenaga kerja karyawan ?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian permasalahan diatas, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah untuk:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah terdapat pengaruh signifikan antara perekrutan seleksi dan kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah terdapat pengaruh signifikan antara pelatihan dan kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis Apakah terdapat pengaruh signifikan antara penghargaan dan kinerja karyawan.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah terdapat pengaruh signifikan antara pengembangan karir dan kinerja karyawan.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah terdapat pengaruh signifikan antara keterlibatan dan kinerja karyawan.

6. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh signifikan antara penanganan masalah dan kinerja karyawan.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diperoleh dari hasil penelitian ini adalah :

1. 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, meningkatnya kinerja karyawan produktifitas menjadi lebih maksimal dan mampu bersaing lebih baik.

2. Bagi Peneliti

Dapat membantu proses pembelajaran serta pengaplikasian ilmu pengetahuan, terutama yang berhubungan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan perekrutan dan seleksi (*Recruitment and selection*), penghargaan (*Remuneratiaon and rewards*), traning, pengembangan karir (*Career development*), keterlibatan (*Involvement*), penanganan masalah (*Grievance handling*) terhadap kinerja.

3. Bagi akademisi

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi bagi penelitian selanjutnya dan hasil dari penelitian ini juga dapat menambah pengetahuan

bagi akademisi mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi inovasi kinerja terhadap karyawan.

1.4 Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan ini memberikan gambaran secara menyeluruh mengenai isi dan pembahasan setiap bab dalam penelitian ini yang disusun sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi gambaran umum mengenai penelitian yang disusun. Bab ini mengemukakan latar belakang penelitian, permasalahan penelitian, tujuan dan manfaat penelitian, dan sistematika pembahasan dalam penyusunan penelitian ini.

BAB II KERANGKA TEORETIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Bab ini berisi kerangka teoritis penelitian sebelumnya yang dapat digunakan sebagai dasar dalam menganalisis data, pengembangan model penelitian, dan perumusan hipotesis dalam penelitian ini.

BAB III METODE PENELITIAN

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

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi pengujian data beserta pembahasan pengujian hipotesis.

BAB V KESIMPULAN, KETERBATASAN, DAN REKOMENDASI

Bab ini mengemukakan secara singkat kesimpulan yang diperoleh dari penelitian yang telah dilakukan, keterbatasan, dan rekomendasi dari penulis bagi penelitian di masa mendatang.