

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Permasalahan

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. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) kota Batam, usaha jasa akomodasi berupa hotel yang ada di Batam pada tahun 2018 sebanyak 224 hotel, 94 hotel (41,96 %) merupakan hotel berbintang 1 hingga 4 dan 130 hotel (58,04 %) merupakan hotel non bintang.

Untuk hotel berbintang, Lubuk Baja memiliki jumlah hotel terbanyak yaitu 36 hotel, kemudian Batu Ampar sebanyak 22 hotel, Batam Kota sebanyak 15 hotel, Bengkong 5 hotel, Sekupang sebanyak 4 hotel, Nongsa sebanyak 5 hotel, Sagulung 4 hotel, dan Batu Aji, Bulang dan Sei Beduk masing-masing 1 hotel.

Sedangkan 3 kecamatan lainnya, yaitu Belakang Padang, Bulang, dan Galang tidak memiliki hotel berbintang.

Sedangkan untuk hotel non bintang, Lubuk Baja sebanyak 87 hotel, kemudian Batu Ampar sebanyak 15 hotel dan Batu Aji yaitu 11 hotel. Hotel nonbintang lainnya terdapat di Batam Kota 10 hotel, Sekupang sebanyak 3 hotel, Belakang Padang dan Bengkong masing-masing 2 hotel. Sedangkan 5 kecamatan

lainnya, yaitu Bulang, Sei Beduk, Sagulung, Nongsa, dan Galang tidak memiliki hotel non-bintang. Sedangkan jumlah kamar yang tersedia sebanyak 1,354 ruang kamar dan tingkat hunian rata-rata di atas 60 persen (www.batamkota.bps.go.id).

Berikut adalah tabel tren kunjungan wisatawan mancanegara ke kota Batam dari tahun ke tahun.

Tabel 1

Trend Jumlah Kunjungan Wisatawan Ke Batam

| No. | Tahun | Jumlah Wisatawan | Pertumbuhan (%) |
|-----|-------|------------------|-----------------|
| 1 | 2010 | 1,007,446 | 5,9 |
| 2 | 2011 | 1,161,581 | 15,3 |
| 3 | 2012 | 1,219,608 | 5,0 |
| 4 | 2013 | 1,336,430 | 9,6 |
| 5 | 2014 | 1,454,110 | 8,8 |
| 6 | 2015 | 1,443,955 | -0,7 |
| 7 | 2016 | 1,432,472 | -0,8 |
| 8 | 2017 | 1,418,495 | -1,0 |
| 9 | 2018 | 1,670,567 | 11,8 |

Sumber: Badan Pusat Statistik Kota Batam (2019)

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. Menghadapi persaingan global yang makin ketat, perkembangan teknologi yang semakin maju, perubahan demografi, keadaan ekonomi yang tidak menentu dan perubahan dinamis lainnya telah memicu perubahan kondisi lingkungan yang mulanya stabil, dapat berubah menjadi lingkungan yang penuh ketidakpastian, kompleks dan cepat berubah. Karyawan yang kurang diperhatikan oleh organisasi dapat menyebabkan

ketidakpuasan pada karyawan tersebut. Keberhasilan dari suatu perusahaan sangat bergantung dari karyawannya. Jika kondisi kerja karyawan suatu perusahaan buruk maka akan memperburuk keadaan karyawannya yang pada akhirnya dapat menyebabkan penurunan kepuasan kerja karyawan (Haider *et al.*, 2015).

Praktek manajemen sumber daya manusia oleh karena itu seperangkat praktik yang saling berhubungan yang menciptakan lingkungan yang dapat menghasilkan komitmen yang tinggi di antara karyawan dan mendorong mereka untuk melakukan yang terbaik, yang akhirnya mengarah pada kinerja organisasi yang lebih tinggi. Meskipun para peneliti yang berbeda telah mempelajari serangkaian praktik manajemen sumber daya manusia yang berbeda, kebanyakan dari mereka setuju bahwa praktik-praktik tertentu penting dalam menghasilkan kinerja organisasi yang tinggi (Kaur, 2017).

Perusahaan selalu ingin agar karyawannya dapat bekerja dengan maksimal, dengan demikian untuk mengikat kinerja para karyawan kepada perusahaan, maka perusahaan tersebut harus mampu meningkatkan dan mengembangkan kreativitas dari para karyawan. Adanya kepuasan kerja karyawan tidak dapat terlepas dari adanya beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi karyawan tersebut. Untuk dapat membuat seorang karyawan merasakan kepuasan kerja, karyawan tersebut harus memiliki lingkungan kerja yang baik dan rekan kerja yang membantu dalam menjalankan tugasnya. Permasalahan budaya perusahaan merupakan hal yang penting karena akan selalu berhubungan dengan kehidupan di dalam perusahaan. Budaya perusahaan merupakan sebuah ideologi, nilai-nilai dan norma-norma yang dimiliki secara bersama serta mengikat dalam suatu komunitas perusahaan (Jouda *et al.*, 2016).

Rekrutmen dan seleksi merupakan sebuah proses untuk menghasilkan sekumpulan pelamar yang potensial untuk melamar pada sebuah posisi pekerjaan dalam sebuah organisasi. Seleksi merupakan sebuah proses dimana penggunaan instrumen tertentu dalam memilih dan menentukan dari sekelompok pelamar yang paling sesuai untuk pekerjaan tersebut dengan mempertimbangkan tujuan manajemen dan persyaratan yang ditentukan (Tanveer *et al.*, 2011). Pelatihan kerja merupakan sebuah proses yang mengajarkan pengetahuan dan keahlian serta sikap dalam meningkatkan keterampilan dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik dan sesuai standar perusahaan. Pelatihan merupakan salah satu usaha dan upaya dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan (Tanveer *et al.* 2011).

Menurut Shabbir (2014), evaluasi atau penilaian kinerja karyawan merupakan sebuah proses yang harus dilakukan oleh manajemen perusahaan dalam menilai, mengevaluasi sikap atau kualitas pekerjaan karyawan dalam jangka waktu tertentu. Penilaian kinerja ini diyakini menjadi deskripsi secara sistematis tentang kekuatan dan kelemahan seorang karyawan. Berdasarkan uraian diatas, maka penulis melakukan penelitian dengan judul, “**Faktor-Faktor**

Praktek Sumber Daya Manusia yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Hotel Bintang Empat di Batam”.

1.2 Permasalahan Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis merumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut:

- a. Apakah terdapat hubungan signifikan antara rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan?

- b. Apakah terdapat hubungan signifikan antara promosi jabatan terhadap kinerja karyawan?
- c. Apakah terdapat hubungan signifikan antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan?
- d. Apakah terdapat hubungan 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 hubungan antara rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan
- b. Untuk mengetahui hubungan antara promosi jabatan terhadap kinerja karyawan
- c. Untuk mengetahui hubungan antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan
- d. Untuk mengetahui hubungan antara penilaian kinerja terhadap kinerja karyawan

1.3.2. Manfaat Penelitian

- a. Bagi manajemen hotel bintang empat di Batam: penelitian ini diharapkan dapat menjadi saran bagi hotel dalam mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang berkaitan dengan penerapan praktek sumber daya manusia pada hotel tersebut.

- 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 dijelaskan mengenai latar belakang penelitian, permasalahan penelitian, tujuan dan manfaat dari penelitian tersebut serta sistematika pembahasan dan penulisan dalam penelitian ini.

BAB II : KERANGKA TEORETIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Bab ini berisi teori penulisan untuk menganalisis pokok permasalahan dan hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen serta metode yang dipergunakan dalam menganalisis data.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini berisi perancangan penelitian, objek penelitian, definisi operasional variabel, serta teknik dalam mengumpulkan data, metode analisis data dan pengujian hipotesis dalam penelitian.

BAB IV : ANALISA DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan hasil analisis data yang dilakukan yaitu menguji dengan hipotesis dan membahas hasil statistik deskriptif dari kuesioner, uji kualitas data dan pengujian hipotesis.

BAB V : KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN REKOMENDASI

Bab ini memuat mengenai kesimpulan akhir dari seluruh pembahasan penelitian yang dilakukan dan ditampilkan dalam bab sebelumnya, keterbatasan penelitian dan rekomendasi yang ada bagi penelitian yang akan dilakukan berikutnya.