

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Abad ke 21 merupakan era kompetisi global, setiap perusahaan di hadapkan dengan tingkat persaingan yang semakin tajam. Untuk menghadapi persaingan tersebut, perusahaan seharusnya memiliki keunggulan kompetitif (*competitive advantage*) tertentu dibandingkan dengan para pesaingnya. Perusahaan yang memiliki keunggulan kompetitif umumnya memiliki sumber-sumber yang dapat diandalkan dalam rangka memenangkan persaingan. Salah satu sumber tersebut adalah sumber daya manusia. Dari pernyataan-pernyataan tersebut dapat dikemukakan bahwa sumber daya manusia di era kompetisi ini sangat menentukan keberhasilan perusahaan.

Keunggulan daya saing yang lain seperti teknologi produk, desain organisasi memerlukan bantuan sumber daya manusia untuk mengoperasikannya. Kompetisi yang dimiliki sumber daya manusia membuat sumber daya manusia mampu menggali potensi dan mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya yang lainnya untuk mencapai profitabilitas perusahaan. Untuk dapat mencapai profitabilitas tersebut, sumber daya manusia harus diperhatikan dengan baik karena manusia adalah sumber daya terpenting suatu perusahaan yang memberikan tenaga, bakat, kreatifitas dan usahanya kepada perusahaan.

Mengingat peranan sumber daya manusia yang sedemikian berharga bagi perusahaan, manajer harus mampu mempersiapkan, mengelola dan mempertahankan sumber daya manusia yang dimilikinya agar sumber daya

manusia tersebut mampu memberikan kontribusi secara optimal terhadap pencapaian organisasi.

Permasalahan penting yang dihadapi oleh seorang manajer salah satunya mengenai manajemen sumber daya manusia, karena manajemen sumber daya manusia memiliki tingkat persaingan yang tinggi untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan membutuhkan manajemen perusahaan yang baik, maka tujuan yang telah disepakati bersama dapat tercapai.

Masalah tenaga kerja saat ini adalah kompleks karena adanya perkembangan teknologi yang semakin pesat dan adanya pertumbuhan persaingan. Tantangan utamanya adalah bagaimana memilih, mengelola karyawan dengan efektif dan menghapuskan praktek-praktek yang tidak selektif, yaitu dengan cara ketepatan melakukan kegiatan rekrutmen, hal ini kan terlihat dari hasil penilaian kinerja setelah para pekerja melaksanakan tugas-tugas pokoknya untuk satu periode tertentu. Dalam kondisi lingkungan di atas seorang manejer dituntut untuk selalu mengembangkan cara-cara baru untuk dapat menyeleksi dan mempertahankan karyawan yang berkualitas tinggi yang diperlukan perusahaan agar tetap mampu bersaing.

Pada saat ini kepariwisataan sangat besar peranannya dalam menambah pemasukan devisa negara dan juga memperluas kesempatan kerja serta pemerataan pendapatan. Hampir setiap tahunnya arus wisatawan menunjukkan peningkatan dan mempunyai peluang yang cerah pada masa yang akan datang. Agar usaha peningkatan arus wisatawan ini dapat memberikan pemasukan pada kas daerah maka perlu kiranya diimbangi oleh penyediaan sarana dan prasarana

yang mendukung ke arah sektor tersebut. Dengan tersedianya sarana tersebut dapat menciptakan suasana yang menyenangkan dan nyaman bagi wisatawan dari dalam maupun luar negeri.

Usaha penyediaan sarana dan prasarana ini didukung oleh Pemerintah daerah dengan cara perbaikan jalan, transportasi, pengenalan objek wisata daerah kepada daerah lain maupun negara lain, agar potensi wisata dapat lebih dikenal. Dan usaha tersebut dapat memancing wisatawan yang datang setiap tahun akan meningkat. Dengan peningkatan jumlah wisatawan yang datang tentunya hal ini mendorong pihak manajemen perhotelan untuk mengembangkan usahanya agar dapat menampung wisatawan yang datang dari luar daerah.

Salah satunya hotel yang ada di Duri adalah Hotel Surya, berbagai usaha telah dilakukan oleh manajemen Hotel Surya untuk meningkatkan tingkat hunian kamar hotelnya dengan berbagai kebijakan yang diterapkan.

Untuk dapat bertahan dan bersaing dengan usaha yang sejenis, pihak manajemen Hotel Surya melakukan berbagai cara agar jumlah pelanggan semakin meningkat. Baik itu fasilitas, kenyamanan, dan yang penting adalah kenyamanan yang optimal. Untuk mencapai tujuan tersebut pihak manajemen hotel Surya sangat memperhatikan kualitas karyawan (SDM) yang ada, dari tahun ketahun hotel Surya mengalami peningkatan jumlah karyawan. Adapun rincian dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1.1 : Jumlah Karyawan Pada Hotel Surya Duri 2008-2012

| No | Tahun | Jumlah Karyawan | | Orang |
|----|-------|-----------------|--------|-------|
| | | Pria | wanita | |
| 1 | 2008 | 53 | 7 | 60 |
| 2 | 2009 | 55 | 8 | 63 |
| 3 | 2010 | 58 | 7 | 65 |
| 4 | 2011 | 58 | 7 | 65 |
| 5 | 2012 | 61 | 10 | 71 |

Sumber: Hotel Surya Duri 2012

Dari tabel 1.1 dapat dilihat bahwa jumlah karyawan Hotel Surya kota Duri dari tahun ke tahun mengalami peningkatan. Dimana pada tahun 2008 jumlah karyawan sebanyak 60 orang yang terdiri dari 53 orang karyawan pria dan 7 orang karyawan wanita. Pada tahun 2009 jumlah karyawan sebanyak 63 orang yang terdiri dari 55 orang karyawan pria dan 8 orang wanita. Pada tahun 2010 jumlah karyawan sebanyak 65 orang yang terdiri dari 58 orang pria dan 7 orang wanita, Pada tahun 2011 jumlah karyawan sama dengan tahun 2010 sebanyak 65 orang yang terdiri dari 58 orang pria dan 7 orang wanita. Pada tahun 2012 jumlah karyawan sebanyak 71 orang yang terdiri dari 61 orang pria dan 10 orang wanita.

Dengan adanya peningkatan jumlah karyawan disetiap tahunnya, tentunya harus dibarengi dengan latar belakang pendidikan masing-masing, agar upaya pencapaian tujuan dapat dicapai. Berikut ini disajikan data penempatan karyawan Surya Hotel Duri.

Tabel 1.2: Penempatan Berdasarkan Pendidikan Hotel Surya Duri Tahun 2012

| No | Bagian | Karyawan yang dibutuhkan | | Karyawan yang ditempatkan | |
|----|-----------------------------------|--------------------------|--|---------------------------|------------------------------|
| | | Jml orang | Persyaratan | Jml orang | Pendidikan |
| 1 | <i>Office</i> | 5 | Wanita, DIII Akuntansi, bisa computer | 5 | DIII Akuntansi |
| 2 | <i>Front Office (FO)</i> | 10 | Pria/Wanita, pengalaman, Bahasa inggris Aktif, SLTA Perhotelan, bisa komputer, | 8 | SLTA Perhotelan |
| 3 | <i>House Keeping (HK)</i> | 26 | Pria, SLTA Perhotelan, pengalaman, punya keahlian di HK | 24 | SLTA Perhotelan SLTA Umum |
| 4 | <i>Kichen & service</i> | 24 | SLTA Tata Boga, Pengalaman. | 21 | SLTA |
| 5 | <i>Security & Engineering</i> | 13 | SLTA, Pengalaman, Punya Sim A | 13 | SLTA |

Sumber: Hotel Surya Kota Duri

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa penerapan hasil analisis jabatan pada Surya Hotel duri belum sesuai dengan analisa jabatan yang telah dilakukan dimana terdapat kekurangan karyawan pada setiap bagian, yang mana jumlah karyawan pada bagian tersebut tidak sesuai dengan kebutuhan sumber daya

manusia pada Surya Hotel. Misalnya pada departemen *Front Office* dibutuhkan karyawan sebanyak 10 orang karyawan, tetapi yang ada saat ini hanya 8 orang karyawan, dengan demikian ada 2 kekosongan jabatan pada bagian *Front Office*. Begitu juga dengan jabatan-jabatan yang lain yang rata-rata masih terdapat kekosongan jabatan.

Begitu juga dari segi kualitas, pada tabel di atas terlihat bahwa klasifikasi jabatan berdasarkan latar belakang pendidikan banyak yang tidak sesuai dengan syarat yang semestinya, contohnya masih ada karyawan yang berlatar belakang pendidikan yang tidak dari perhotelan.

Hal yang sangat diharapkan oleh pihak manajemen Hotel Surya Duri adalah bagaimana profitabilitas tercapai dengan maksimum, dengan ditematkannya karyawan pada bidang-bidang tertentu, meskipun belum sesuai dengan klasifikasi jabatan yang telah ditetapkan.

Berikut adalah tipe, jumlah dan harga jual kamar Hotel Surya Duri :

Tabel 1.3 : Tipe, Jumlah dan Harga Jual Kamar Hotel Surya Duri Tahun 2012

| No | Tipe kamar | Harga | Jumlah |
|----|--------------|-----------|----------|
| 1 | Moderate | 500.000 | 22 |
| 2 | Excecutive | 620.000 | 18 |
| 3 | Deluxe | 720.000 | 14 |
| 4 | Luxury b | 800.000 | 12 |
| 5 | Luxury a | 900.000 | 12 |
| 6 | Junior suite | 1.200.000 | 8 |
| 7 | Suite room | 1.500.000 | 8 |
| | | | 94 kamar |

Sumber: Hotel Surya Duri

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa harga jual kamar sangat bersaing dengan Hotel yang sekelas dengan Hotel Surya Duri. Dengan keadaan yang ada, tentunya pihak manajemen Hotel Surya Duri harus memikirkan bagaimana tetap unggul dengan pesaingnya yang semakin hari semakin bertambah. Tentunya dengan keadaan tersebut bisa diwujudkan dengan kualitas sumber daya manusia yang ada harus benar-benar berkualitas serta memahami dengan tugas pokok dan fungsi masing-masing dimana ia ditempatkan.

Melihat keadaan di atas penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dan tulisan yang dituangkan dalam bentuk skripsi dengan judul “ **PENGARUH REKRUTMEN DAN PENEMPATAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL SURYA DURI**”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas maka perumusan masalah yang diajukan pada penelitian ini adalah:

1. Bagaimanakah pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada Hotel Surya Kota Duri?
2. Bagaimanakah pengaruh penempatan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Surya Kota Duri
3. Bagaimanakah pengaruh rekrutmen dan penempatan secara simultan terhadap kinerja pada Hotel Surya Kota Duri?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

- a) Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan Hotel Surya Kota Duri.
- b) Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh penempatan terhadap kinerja karyawan Hotel Surya Kota Duri.
- c) Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh rekrutmen dan penempatan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

1.3.2 Manfaat Penelitian

- a) Sebagai masukan kepada Hotel Surya Duri dalam meningkatkan kualitas kerja karyawan secara efektif.
- b) Bagi pihak Hotel Surya Duri dapat dijadikan bahan pedoman dalam melaksanakan proses rekrutmen dan penempatan yang efektif dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- c) Untuk peneliti selanjutnya dapat dijadikan Referensi dalam kegiatan penelitian yang sama.

1.4 Sistematika Penulisan

Agar lebih mudah memahami dan mengambil pengertian dalam penulisan ini, maka penulis akan mengelompokkan ke dalam enam (6) bab. Adapun ringkasan dari masing – masing bab adalah sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini penulis menguraikan mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Dalam bab ini dikemukakan beberapa teori yang mendasari penulisan skripsi yaitu pengertian kinerja, faktor yang mempengaruhi kinerja, rekrutmen dan penempatan karyawan, tujuan rekrutmen dan penempatan, metode – metode rekrutmen dan penempatan, manfaat penilaian analisis jabatan, hipotesis, variabel penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini menguraikan lokasi penelitian, jenis dan sumber data, metode dan pengumpulan data, populasi dan sampel, analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini akan menguraikan sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi, jenis-jenis rekrutmen dan penempatan yang dilakukan oleh Hotel Surya Duri.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan diuraikan tentang pelaksanaan rekrutmen Duri.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan bab terakhir yang berisikan kesimpulan dan saran-saran sehubungan dengan hasil penelitian.