

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Bidang pariwisata dalam beberapa dekade belakangan ini merupakan industri yang menjadi primadona dalam pengembangan ekonomi kreatif yang menjadi salah satu andalan bagi perekonomian Indonesia. Sebagai negara kepulauan terbesar di dunia yang memiliki kekayaan alam yang luar biasa banyaknya, termasuk diantaranya berbagai tempat tujuan wisata yang sangat indah, beraneka ragam, dan bahkan eksotis, Indonesia menjadi kawasan wisata yang demikian besarnya untuk dikunjungi sebagai destinasi wisata, baik oleh turis domestik maupun mancanegara. Diantara yang menjadi destinasi wisata di Indonesia adalah Lampung. Lampung telah menjelma menjadi destinasi liburan banyak orang karena pesona Lampung yang memiliki banyak pantai indah yang mengelilingi provinsi Lampung. Karena daya tariknya yang luar biasa, maka orang-orang dari berbagai daerah di Indonesia makin banyak yang berkunjung ke Lampung untuk menikmati keindahan alamnya. Tingkat persaingan dalam dunia bisnis semakin ketat sehingga aktivitas suatu perusahaan harus diselaraskan dengan perkembangan teknologi yang sangat pesat. Dalam aktivitas tersebut, perusahaan memerlukan sumber daya seperti bahan baku, modal dan sumber daya manusia. Sumber daya manusia memegang peranan terpenting karena tanpa adanya hal tersebut maka kemajuan teknologi tidak akan memberikan kontribusi yang berarti terhadap kemajuan sebuah perusahaan atau instansi. Dalam hal ini diperlukan pengetahuan tentang bagaimana mengarahkan para pegawai agar mau bekerja dengan semaksimal mungkin. Hal ini mengharuskan pemimpin perusahaan untuk merumuskan kebijakan-kebijakan yang dapat mendorong kearah peningkatan kinerja

karyawannya. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawannya.

Dengan semakin terkenalnya berbagai wilayah di Lampung sebagai tempat wisata, tentu saja berimbas pada tumbuhnya persaingan berbagai fasilitas pendukung pariwisata di Lampung seperti makin banyaknya hotel hotel yang tersedia di Lampung untuk mengakomodir kebutuhan untuk singgah sementara dan beristirahat sejenak di Lampung, maka disinilah ada hotel. Dari waktu ke waktu bahkan jumlah hotel di Lampung terus meningkat, ini menunjukkan bahwa banyaknya jumlah pengunjung ke Lampung berbanding lurus dengan penambahan jumlah hotel di Lampung. Diantara banyaknya hotel di Lampung, berdasarkan pengkategorian tertentu ternyata variatif, ada hotel bintang 5, hotel bintang 4, hotel bintang 3.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti di Hotel Golden Tulip dengan manajer bagian HRD. Ada fenomena yang terjadi pada Hotel Golden Tulip. Kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas, berpikir, menalar, dan memecahkan masalah, namun hal yang terjadi masih banyak karyawan yang memiliki minim kemampuan dalam menyelesaikan tugas/atau pekerjaan, hal ini disebabkan sebagian besar kurangnya pengalaman kerja karyawan dan mengakibatkan penempatan kerja yang tidak sesuai dan kemampuan karyawan, contohnya seperti karyawan yang tidak memiliki pengalaman dibagian Housekeeping tapi ternyata ditaruh dibagian tersebut, sehingga hal tersebut dapat mengurangi stabilitas kinerja karyawan. Adanya rekrutmen masih terdapat perekrutan yang masih belum sesuai dengan standar manajemen maka dari itu kinerja yang dihasilkan oleh karyawan menurun sehingga tidak mencapai tujuan perusahaan.

Semakin banyaknya hotel hotel yang ada di Lampung, masing masing hotel harus meningkatkan kinerja dan pelayanan karyawannya agar menjadi pilihan para pengunjung hotel tersebut. Menurut Kasmir (2019, p.178) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam satu periode tertentu. Dalam kinerja mengandung unsur standar pencapaian harus dipenuhi, sehingga, bagi yang mencapai standar yang telah ditetapkan berarti berkinerja baik atau tidaknya dalam bekerja, kemampuan seseorang merupakan ukuran pertama dalam meningkatkan kinerja yang ditunjukkan dari hasil kerjanya.

Hotel Golden Tulip Springhill yang sudah beriri sejak tahun 23 Mei 2019 yang beralamat di Jl. Basuki Rahmat No.16, Sumur Putri, Kec. Telukbetung Selatan, Kota Bandar Lampung, Lampung 35215. Hotel kelas atas Lampung yang baru, lokasi yang sangat strategis di pusat bisnis Bandar Lampung, total 168 kamar dan suite dengan pemandangan spektakuler ke kota, pegunungan dan samudra, merupakan tempat yang sempurna untuk bisnis dan liburan Anda. Fasilitas hotel terhubung dengan Lifestyle Mal, fitness center, ruang meeting, roof top lounge dan kolam renang. Berikut ini data karyawan Hotel Golden Tulip pada tahun 2022.

Tabel 1.1

Data Karyawan Hotel Golden Tulip Springhill Lampung

No.	Divisi	Jumlah Karyawan
1	Front Office	8
2	FB Service	22
3	FB Product	15
4	SM Enggineering	12
5	Housekeeping Akunting	10
6	HRD Adminitrasi&General	1
Jumlah Karyawan		68

Sumber: Hotel Golden Tulip 2022

Tabel 1. 2

Kriteria Penilaian Kinerja Hotel Golden Tulip Springhill Lampung

No.	ASPEK	HURUF MUTU	BOBOT	KETERANGAN
1	Kualitas	A	91-100	Baik
		B	81-90	Cukup Baik
		C	71-80	Cukup
		D	50-70	Kurang
2	Kuantitas	A	91-100	Baik
		B	81-90	Cukup Baik
		C	71-80	Cukup
		D	50-70	Kurang

3	Disiplin	A	91-100	Baik
		B	81-90	Cukup Baik
		C	71-80	Cukup
		D	50-70	Kurang
4	Kerjasama	A	91-100	Baik
		B	81-90	Cukup Baik
		C	71-80	Cukup
		D	50-70	Kurang

Sumber: Hotel Golden Tulip 2022

Tabel 1.1 adalah standar penilaian kinerja karyawan pada Hotel Golden Tulip Springhill Lampung dimana dijelaskan untuk penilaian kerja positif dimulai dari angka 71-100 dalam kriteria hasil pencapaian positif berikut terdapat aspek-aspek yang dijadikan sebagai kriteria penilaian kinerja yaitu, aspek Kualitas, Kuantitas, Disiplin, Kerjasama.

Tabel 1.3

Penilaian Kinerja Karyawan Hotel Golden Tulip Springhill Lampung 2022

No.	Unsur Yang Dinilai	Rata-Rata Presentase	Kategori
		Tahun	Tahun
		2022	2022
1	Kualitas Kerja	85,5	B
2	Kuantitas Kerja	82,6	B
3	Disiplin Kerja	79,8	C
4	Kerjasama	80,4	B
Total Rata-rat		82,75	B

Sumber: Hotel Golden Tulip 2022

Berdasarkan Tabel 1.2 menunjukkan bahwa penilaian kinerja karyawan mengalami fluktuatif yang cenderung mengalami penurunan yang cukup signifikan dari tahun ke tahun. Hotel Golden Tulip pada tahun 2020 penilaian, Kualitas, Kuantitas, Disiplin, dan Kerjasama masih di bawah standar yang telah ditetapkan oleh Hotel Golden Tulip yaitu ditingkat cukup baik. Penilaian dihitung dengan menggunakan standar nilai yang sudah diatur oleh Hotel Golden Tulip itu sendiri. Dari hasil tersebut penilaian kinerja karyawan: Kualitas 85.5%, seperti dalam melayani konsumen masih adanya karyawan yang belum memenuhi kriteria

yang telah dianjurkan. Kuantitas 82,6%, Disiplin 79,8% dan Kerjasama 80,4% masih adanya karyawan yang menunda-nunda dalam menyelesaikan pekerjaannya, dikategorikan cukup baik.

Penelitian ini dikaitkan dengan teori dari Kasmir (2019) dengan indikator kualitas yang cukup baik, kurangnya berkonsentrasi dalam menyelesaikan pekerjaan dan kurangnya kemampuan dalam melakukan pelayanan terhadap konsumen hotel terlihat dari adanya komplain yang dilayangkan konsumen hotel karena pelayanan karyawan. Banyak juga dari karyawan yang melanggar standar kerja dengan terlambat datang kerja, begitupun dengan kerjasama yang dilakukan karyawan sudah cukup baik. Hal tersebut tentu sangat berdampak kepada menurunnya kinerja hotel dan loyalitas konsumen terhadap Hotel Golden Tulip, dan perusahaan harus menemukan permasalahan dan sesegera mungkin memperbaiki kinerja karyawannya untuk meningkatkan kembali kepercayaan konsumen terhadap Hotel Golden Tulip.

Sangat penting bagi sebuah Hotel untuk terus meningkatkan kinerja karyawannya karena akan berdampak pada kualitas pelayanan yang diberikan kepada konsumen Hotel tersebut. Ada beberapa Hotel yang tersebar dikota Bandar Lampung, salah satunya adalah Hotel Golden Tulip. Hotel Golden Tulip dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan melakukan beberapa kebijakan atau sistem yang diterapkan kepada karyawannya sesuai dengan standar operasional prosedur (SOP) yang telah ditetapkan pimpinan Hotel Golden Tulip. Peningkatan kinerja pegawai yang dilakukan oleh suatu perusahaan akan meningkatkan efektivitas dan efisiensi pegawai dalam pelaksanaan tanggung jawab pekerjaannya, yang pada akhirnya akan menguntungkan bagi organisasi/perusahaan itu sendiri.

Salah satu yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan adalah Rekrutmen. Hal ini didukung dari hasil penelitian oleh Meliya Handayani (2018) yang menunjukkan bahwa Rekrutmen dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan dan Muhammad Arif (2018) menunjukkan bahwa Rekrutmen dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan. Dari penelitian terdahulu terlihat terdapat perbedaan pendapat dan hal tersebut yang membuat penulis memfokuskan pada variabel ini yaitu Rekrutmen.

Menurut Kasmir (2019:93) mengatakan bahwa Rekrutmen adalah kegiatan untuk menarik sejumlah pelamar agar tertarik dan melamar ke perusahaan sesuai dengan kualifikasi yang diinginkan Rekrutmen adalah proses mencari dan menyeleksi calon karyawan untuk mengisi posisi atau jabatan tertentu. Sedangkan menurut Rosento (2018) mengatakan bahwa Rekrutmen adalah serangkaian aktivitas yang digunakan oleh sebuah organisasi untuk menarik para pelamar kerja yang memiliki kemampuan dan sikap yang dibutuhkan untuk membantu organisasi dalam mencapai tujuan-tujuannya. Kunci utama menciptakan Sumber Daya Manusia (SDM) yang profesional terletak pada proses rekrutmen, seleksi, pelatihan, dan pengembangan calon karyawan. Tidaklah mudah mencari karyawan yang berkualitas. Proses rekrutmen ini penting dalam menentukan baik tidaknya melamar pekerjaan pada suatu perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara pada HRD Hotel Golden Tulip terdapat masalah terkait Rekrutmen. Berdasarkan hasil ditemukannya masalah seperti, proses Rekrutmen yang rumit, menggunakan teknik Rekrutmen yang sama, proses Rekrutmen yang dilakukan secara tergesa-gesa. Yang membuat adanya penurunan dari Kinerja Karyawan.

Selain dari Rekrutmen yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan adalah Penempatan Kerja. Hal ini didukung dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Ni Made Widnyani (2020) menunjukkan bahwa Penempatan Kerja dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan. Begitupun dengan Heri Murtiyoko (2021) mengatakan bahwa Penempatan Kerja dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan.

Penempatan kerja merupakan proses yang sangat penting, karena hal ini menjadi penentu untuk mendapatkan karyawan yang berkompeten dan sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan perusahaan. Dengan penempatan karyawan pada posisi atau jabatan yang tepat akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Menurut Rivai (2015:156) Penempatan adalah penugasan atau penugasan kembali seseorang karyawan pada pekerjaan barunya. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah penempatan kerja. Mathis & Jackson Nugraha (2017:190) Penempatan adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang karyawan cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan. Dapat disimpulkan penempatan merupakan proses menempatkan posisi atau jabatan secara tepat.

Berdasarkan hasil wawancara yang penulis lakukan terhadap karyawan Hotel Golden Tulip, mereka memiliki permasalahan dalam melakukan penempatan karyawan seperti, penempatanyang tidak sesuai dengan kualifikasi karyawan, juga tidak sesuainya dengan kemampuan karyawan itu sendiri, adanya perputaran tenaga kerja baru, serta ketidakcocokan karyawan dengan penempatan tersebut yang membuat Kinerja Karyawan dapat menurun.

Oleh karena itu perlu dilakukan proses rekrutmen dan penempatan kerja karyawan agar kinerja karyawan meningkat. Hasil pekerjaan merupakan hasil yang diperoleh seorang karyawan dalam mengerjakan pekerjaan sesuai persyaratan pekerjaan atau standar kinerja. Seorang karyawan dikatakan berhasil melaksanakan pekerjaannya atau memiliki kinerja yang baik, apabila hasil kerja yang diperoleh lebih tinggi dari standar kerja. Untuk mengetahui hal itu perlu dilakukan penilaian kinerja setiap karyawan dalam perusahaan. Kinerja karyawan yang terjadi pada suatu perusahaan memiliki dampak yang positif ataupun negatif dalam keberlangsungan suatu perusahaan. Penilaian kerja adalah proses yang dilakukan perusahaan untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian kinerja ini penting bagi perusahaan pada saat bersamaan, karyawan juga membutuhkan feedback untuk perbaikan-perbaikan dan peningkatan kinerja yang lebih baik. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standar perkerjaan. Bila hasil kerja yang diperoleh mencapai atau melebihi standar pekerjaan dapat dikatakan kinerja seorang karyawan termasuk dalam kategori baik dan demikian sebaliknya.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan Judul **“PENGARUH REKRUTMEN DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL GOLDEN TULIP SPRINGHILL LAMPUNG”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis merumuskan masalahnya adalah :

1. Apakah Rekrutmen berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada Hotel Golden Tulip Springhill?

2. Apakah Penempatan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada Hotel Golden Tulip Springhill?
3. Apakah Rekrutmen dan Penempatan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada Hotel Golden Tulip Springhill?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini adalah karyawan Hotel Golden Tulip Springhill.

1.3.2 Ruang Lingkup Objek Penelitian

Ruang lingkup objek penelitian ini adalah Rekrutmen, Penempatan Kerja, dan Kinerja karyawan Hotel Golden Tulip Springhill.

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat Penelitian

Ruang lingkup tempat penelitian ini adalah di Jl. Basuki Rahmat No.16, Sumur Putri, Kec. Telukbetung Selatan, Kota Bandar Lampung, Lampung.

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu Penelitian

Waktu yang ditentukan pada penelitian ini adalah waktu yang didasarkan berdasarkan kebutuhan penelitian dari bulan

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup ilmu penelitian adalah ilmu manajemen sumber daya manusia yang meliputi Rekrutmen, Penempatan Kerja dan Kinerja karyawan.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah penelitian diatas maka tujuan penelitian ini, antara lain:

1. Untuk mengetahui pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja karyawan di Hotel Golden Tulip Springhill.
2. Untuk mengetahui pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kinerja karyawan di Hotel Golden Tulip Springhill.
3. Untuk mengetahui pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja karyawan di Springhill.

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak yang berkepentingan antara lain sebagai berikut:

1.5.1 Bagi Penulis

Sebagai penambah wawasan dalam upaya mengembangkan ilmu mengembangkan ilmu pengetahuan yang didapat selama proses pembelajaran akademik ataupun selama proses penelitian lapangan.

1.5.2 Bagi Perusahaan

Untuk memberikan sarana dan masukan yang bermanfaat mengenai Penempatan Kerja dan Rekrutmen di perusahaan sehingga dapat mengurangi terjadinya penyimpangan dan meningkatkan Kinerja karyawan.

1.5.3 Bagi Institusi

1. Sebagai referensi dan bahan perbandingan bagi penelitian selanjutnya.
2. Menambah referensi perpustakaan Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya khususnya program studi Ekonomi Manajemen.

1.6 Sistematis Penulisan

BAB I : Pendahuluan

Pada bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan tentang pengaruh Penempatan Kerja dan Rekrutmen terhadap Kinerja karyawan Hotel Golden Tulip Springhill.

BAB II : Landasan Teori

Pada bab ini menjelaskan teori-teori yang berkaitan dengan penelitian, kerangka pemikiran dan hipotesis yang meliputi tentang pengaruh Penempatan Kerja dan Rekrutmen terhadap Kinerja karyawan Hotel Golden Tulip Springhill.

BAB III : Metode Penelitian

Bab ini menguraikan tentang jenis dari penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, variabel penelitian, definisi operasional

variabel, metode analisis data serta pengujian hipotesis mengenai pengaruh Penempatan Kerja dan Rekrutmen terhadap Kinerja karyawan Hotel Golden Tulip Springhill.

BAB IV : Hasil Dan Pembahasan

Dalam bab ini penulis menguraikan tentang deskriptif obyek penelitian, analisis data dan hasil serta pembahasan mengenai analisis Penempatan Kerja dan Rekrutmen terhadap Kinerja karyawan Hotel Golden Tulip Springhill.

BAB V : Kesimpulan Dan Saran

Bab ini berisikan tentang simpulan dan saran-saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak yang bersangkutan dan bagi pembaca pada umumnya.