

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan suatu modal dasar yang paling utama dalam setiap organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia, dapat dipastikan roda organisasi tidak akan bergerak¹. Sebuah organisasi dalam mewujudkan eksistensinya dalam rangka mencapai tujuan memerlukan perencanaan sumber daya manusia yang efektif. Suatu organisasi jika tidak didukung oleh pegawai atau karyawan yang sesuai baik segi kualitatif maupun kuantitatif, strategi dan operasionalnya organisasi dan perusahaan itu tidak akan mampu mempertahankan keberadaannya, mengembangkan dan memajukan dimasa yang akan datang.

Salah satu cara yang dapat digunakan untuk menilai perkembangan perusahaan adalah dengan cara melihat hasil penilaian kinerja. Penilaian kinerja adalah suatu metode untuk membandingkan berbagai pekerjaan dengan menggunakan prosedur-prosedur formal dan sistematis untuk menentukan urutan pekerjaan-pekerjaan melalui penentuan kedudukan dan rasio antara satu pekerjaan dengan yang lainnya. Hasil dari penilaian ini disebut dengan kinerja. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab

¹Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia DI Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta: Rajawaali Pers, 2015), hlm. 25.

masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika². Penilaian kinerja dapat menunjukkan bahwa sumber daya manusia telah memenuhi tuntutan yang dikehendaki perusahaan, seperti kualitas kerjanya, ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, dan hasil kegiatan sesuai dengan tuntutan perusahaan³. Kinerja karyawan merupakan tanggung jawab manajemen sumber daya manusia, dan juga fokus utama manajemen sumber daya manusia adalah memberikan kontribusi atas suksesnya perusahaan, agar produktifitas perusahaan berjalan lancar. Langkah awal yang menjadi kunci utama yaitu dengan rekrutmen dan seleksi untuk merekrut tenaga kerja sesuai dengan penempatannya.

Rekrutmen sangat penting, karena rekrutmen merupakan proses pencarian sejumlah karyawan yang paling tepat untuk mengisi lowongan yang ada melalui proses dan prosedur yang berlaku. Jadi dengan adanya rekrutmen perusahaan bisa mendapatkan karyawan yang berkualitas yang bisa ditempatkan pada posisi kerja perusahaan tersebut. Rekrutmen serangkaian aktivitas mencari dan memikat (*attract*) pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan untuk menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian.

Sama halnya dengan fungsi rekrutmen, proses seleksi merupakan salah satu fungsi terpenting dalam manajemen sumber daya manusia, karena tersedia

²Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), hlm. 478

³Moekijat, *Manajemen Tenaga Kerja Dan Hubungan Kerja*, (Bandung: Pionir Jaya, 1991), hlm 9

atau tidaknya pekerja dalam jumlah dan kualitas yang sesuai dengan kebutuhan organisasi, diterima atau tidaknya pelamar yang telah lulus proses rekrutmen, tepat atau tidaknya penempatan seseorang pekerja pada posisi tertentu, sangat ditentukan oleh fungsi seleksi. Jika fungsi ini tidak dilaksanakan dengan baik, maka dengan sendirinya akan berakibat fatal terhadap pencapaian tujuan-tujuan organisasi⁴. Seleksi merupakan tahapan yang harus dilakukan pelamar setelah ia melamar pada suatu posisi atau pekerjaan. Seleksi adalah merupakan serangkaian langkah kegiatan yang dilaksanakan untuk memutuskan apakah seseorang diterima atau ditolak, dalam suatu instansi tertentu setelah menjalani serangkaian tes yang dilaksanakan⁵.

Banyak orang yang berpendapat bahwa penempatan merupakan akhir dari proses seleksi. Menurut pandangan ini, jika seluruh proses seleksi telah ditempuh dan lamaran seseorang telah diterima, akhirnya seseorang memperoleh status sebagai pegawai dan ditempatkan pada posisi tertentu. Penempatan adalah proses pengisian jabatan atau penugasan kembali pegawai pada jabatan baru atau jabatan yang berbeda. Untuk penempatan kerja, perusahaan tidak harus menempatkan karyawannya diposisi yang ditawarkan, akan tetapi bisa juga ditempatkan diposisi yang lain yang memang mempunyai potensi dibidang tersebut. Penempatan adalah penempatan seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, yang terpenting, penempatan sumber daya manusia harus dilihat sebagai proses pencocokan. Seberapa baik tenaga kerja cocok dengan pekerjaan akan mempengaruhi jumlah dan kualitas kerja karyawan.

110. ⁴Faustino C. Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Andi, 2003), hlm.

⁵Burhanuddin Yusuf, *Op. Cit*, hlm. 113.

Di Indonesia banyak terdapat hotel berbintang khususnya di Provinsi Sumatera Selatan tepatnya di Palembang terdapat hotel berbintang empat salah satunya yaitu Hotel Grand Inna Daira yang merupakan hotel dibawah manajemen PT. Hotel Indonesia Group yang terletak didaerah yang sangat strategis di Jalan Jend. Sudirman No. 153, Ilir Timur I, Kota Palembang, Sumatera Selatan. Hotel Grand Inna Daira ini memiliki fasilitas yang cukup memuaskan para pengunjung, oleh karena itu fasilitas dan pelayanan yang memuaskan, banyak pengunjung yang menginap di Hotel tersebut.

Hotel Grand Inna Daira Palembang merupakan perusahaan akomodasi yang banyak menyerap tenaga kerja, harus diseleksi dahulu oleh perusahaan yang bersangkutan. Tetapi hal ini bukan saja yang mendapatkan kepuasan karena mereka mendapatkan pekerjaan yang tepat sesuai dengan kebutuhan-kebutuhan yang perlu dipenuhinya. Adapun tujuan dan manfaat dari rekrutmen karyawan melalui penyeleksian dan penempatan ini agar karyawan yang diterimanya nanti mencapai pelaksanaan pekerjaan yang diharapkan perusahaan, sehingga hasil kerja mencapai hasil yang memuaskan khususnya pada Hotel Grand Inna Daira Palembang.

Sistem rekrutmen dan seleksi di Hotel Grand Inna Daira Palembang, tidak hanya menghasilkan pegawai yang berasal dari jurusan perhotelan, namun ada juga yang berasal dari jurusan lain. Kegagalan dalam melakukan sistem perekrutan tenaga kerja akan berdampak pada proses pencapaian tujuan perusahaan. Dimana kinerja dari karyawan tidak hanya melayani tamu saja, namun juga mampu menjaga kesinambungan dan memberikan pelayanan yang

baik bagi konsumen. Didalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, usaha yang dilakukan perusahaan tidak akan lepas dari berbagai faktor diantaranya proses rekrutmen yang tepat, seleksi yang baik dan penempatan yang sesuai. Berikut beberapa Penelitian terdahulu mengenai pengaruh rekrutmen, seleksi dan penempatan terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 1.1
Research Gap Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan

	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan	Terdapat pengaruh positif antara rekrutmen terhadap kinerja pegawai.	Elza Septeriana (2010) Muhammad Aji Nugroho (2011)
	Tidak terdapat pengaruh antara rekrutmen terhadap kinerja karyawan.	Tiara Sinta (2011) Vicky Widyaksana (2011)

Sumber: dikumpulkan dari berbagai referensi, 2019

Rekrutmen terhadap kinerja Karyawan yang diteliti oleh Elza Septeriana dan Muhammad Aji Nugroho menunjukkan bahwa rekrutmen berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Tiara Sinta dan Vicky Widyaksana yang menunjukkan bahwa rekrutmen tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1.2
Research Gap Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan

	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh seleksi terhadap kinerja karyawan	Terdapat pengaruh positif antara seleksi terhadap kinerja karyawan.	Irwan Rahmatullah Putra (2011) Muhammad Fiqra (2013)
	Tidak terdapat pengaruh Seleksi terhadap kinerja karyawan.	Maulidiyah Agustini (2012)

Sumber: dikumpulkan dari berbagai referensi, 2019

Seleksi terhadap kinerja karyawan yang diteliti oleh Irwan Rahmatullah Putra dan Muhammad Fiqra menunjukkan bahwa seleksi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Maulidiyah Agustini bahwa seleksi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1.3
Research Gap Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh penempatan terhadap kinerja karyawan	Terdapat pengaruh positif antara penempatan terhadap kinerja pegawai.	Asri Nur Fadilah Triseno Anjanarko (2014)

Sumber: dikumpulkan dari berbagai referensi, 2019

Penempatan terhadap Kinerja Karyawan yang diteliti oleh Asri Nurfadiladhan Triseno Anjanarko menunjukkan bahwa penempatan berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan.

Pada Hotel Grand Inna Daira Palembang, menurut Asgia Sironsyah, salah satu karyawan Hotel Grand Inna Daira Palembang ada masalah yang ditemukan dalam perusahaan ini terkait proses penerimaan karyawan, dimana perusahaan ini belum melakukan perekrutan dan seleksi dengan baik, karena ada beberapa karyawan yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya sebagai contoh pada bagian FBS (*Food and Beverage Service*) atau penyediaan pelayanan makanan dan minuman yang seharusnya memiliki kualifikasi dibidang perhotelan, namun masih ada karyawan pada posisi ini dengan latar belakang pendidikan S1 Administrasi Negara, serta pada bagian HRD (*Human Resources Departement*) atau disebut divisi sumber daya manusia. Ada juga beberapa karyawan direkrut tanpa mengetahui karakter sebenarnya.

Masalah-masalah diatas tersebut akan berdampak terhadap kinerja karyawan itu sendiri, bekerja tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan akan berdampak pada hasil kerja, pelayanan yang berkualitas dan ketepatan waktu untuk mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan penjelasan dari uraian latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Grand Inna Daira Palembang”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang ada, indikasi permasalahan yang terjadi dipengaruhi oleh Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Terhadap perumusan masalah penelitian tersebut, pertanyaan penelitian yang dapat dikembangkan adalah:

1. Bagaimana Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Grand Inna Daira Palembang?
2. Bagaimana Pengaruh Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Grand Inna Daira Palembang?
3. Bagaimana Pengaruh Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Grand Inna Daira Palembang?
4. Apakah Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Secara Simultan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Grand Inna Daira Palembang?

C. Tujuan Penelitian

Pembahasan masalah yang akan disajikan oleh penulis tidak lepas dari tujuan yang ingin dicapai. Adapun tujuan dari penelitian adalah:

1. Untuk mengetahui Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Grang Inna Daira Palembang
2. Untuk mengetahui Pengaruh Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Grang Inna Daira Palembang
3. Untuk mengetahui Pengaruh Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Grang Inna Daira Palembang

4. Untuk mengetahui pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Grand Inna Daira Palembang

D. Manfaat Penelitian

Pembahasan masalah yang akan disajikan juga akan memberikan manfaatkebeberapa pihak yang terkait yaitu:

1. Bagi pihak penulis

Menambah ilmu pengetahuan baik teori maupun praktek dibidang manajemen sumber daya manusia dan kesiapan dalam terjun di dunia kerja.

2. Bagi pihak instansi/perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan pimpinan dalam merumuskan kebijakan dalam penanganan rekrutmen, seleksi dan penempatan untuk meningkatkan kinerja pegawai.

3. Bagi pihak akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan referensi bagi peneliti lain terkait dengan penelitian manajemen sumber daya manusia.

E. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dimaksudkan untuk memberikan gambaran secara keseluruhan dalam penulisan skripsi. Adapun sistematika penulisan adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini akan membahas mengenai latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penelitian.

BAB II LANDASAN TEORI

Dalam bab ini akan menguraikan tentang landasan teori berdasarkan literatur dan teori-teori yang relevan dengan masalah yang ingin diteliti, kerangka pikir teoritis serta hipotesis penelitian yang akan diuji.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini berisikan tentang metode yang digunakan dalam pengambilan data yang berkaitan dengan penelitian.

BAB IV ANALISIS DATA

Pada bab ini akan dibahas pertanyaan-pertanyaan penelitian dengan data yang dikumpulkan dan dengan mempergunakan metode serta tahapan yang diuraikan dengan bab-bab sebelumnya. Hasil analisis ini memberikan solusi bagi pokok masalah yang telah diuraikan sebelumnya.

BAB V PENUTUP

Pada bab ini berisi tentang kesimpulan dan saran atas hasil penelitian disesuaikan dengan rumusan masalah yang disajikan secara singkat dan jelas.