

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Setiap perusahaan atau organisasi dalam mengembangkan atau menjalankan bisnis dan usaha sangat memerlukan sumber daya yang di butuhkan suatu perusahaan, karena dapat menjalankan atau mendapatkan target pendapatan yang di inginkan suatu perusahaan. Sumber Daya Manusia atau yang sering kita sebut sebagai tenaga kerja atau karyawan adalah pelaku untuk melakukan kegiatan dari perusahaan tersebut. Sumber Daya Manusia tersebut juga memerankan peran penting dalam melakukan kegiatan pekerjaan dalam sebuah usaha atau bisnis untuk mencapai keberhasilan dari target pendapatan di sebuah perusahaan. Sumber Daya Manusia yang di masukan adalah suatu tenaga kerja yang mampu untuk menyatukan presepsi karyawan dan pimpinan dalam rangka untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut. Pengelolaan sumber daya manusia itu sendiri sangat penting untuk mencapai sebuah tujuan. Tujuan utama dari sumber daya manusia tersebut adalah untuk memberikan kontribusi yang maximal kepada perusahaan (Jafar, t.t.).

Akibat pandemi virus Covid-19, proses pencarian kerja dan rekrutmen mengalami banyak tantangan. Sejumlah penyesuaian diprediksi akan tetap terjadi, bahkan diperkirakan bakal menjadi tren dalam proses rekrutmen di tahun 2022 ini. Pada Hotel Lereng Bromo juga terdampak akibat covid-19 yang dapat mempengaruhi proses rekrutmen, kualitas kerja dan kapabilitas

akibatnya banyak karyawan yang di keluarkan maupun mengundurkan diri dengan masalah utama seperti gaji karyawan dan ingin mencari tempat kerja yang lain.

Rekrutmen ialah untuk mendapatkan calon-calon para pelamar sehingga perusahaan memiliki banyak pertimbangan untuk merekrut calon karyawan. Tujuan dari perusahaan tersebut adalah untuk mencari calon-calon tenaga kerja yang memiliki kualitas kerja, keterampilan dan kemampuan yang di miliki oleh calon tenaga kerja yang di butuhkan perusahaan. Rekrutmen merupakan komunikasi dua arah yang berarti pelamar memiliki informasi yang akurat mengenai perusahaan sedangkan perusahaan ingin mengetahui informasi tentang pelamar yang akan bekerja pada perusahaan. Rekrutmen di lakukan karena adanya lowongan kerja yang besar pada berbagai posisi atau unit kerja dalam perusahaan. Seperti adanya perusahaan yang baru di dirikan, adanya tujuan yang ingin di capai, adanya karyawan yang berhenti, mengundurkan diri atau berbagai alasan lainnya. Apapun alasannya posisi tersebut harus segera terisi oleh karyawan baru yang memenuhi kriteria dan kemampuan yang di inginkan untuk mengisi posisi yang kosong dari perusahaan tersebut (Munip, t.t.).

Rekrutmen menurut Sinambela (2019), adalah proses menarik individu secara tepat waktu, jumlah yang cukup, dan memenuhi persyaratan yang ditentukan sesuai dengan kebutuhan, dan mendorong mereka untuk melamar pekerjaan di organisasi. Agar tidak menjadi hambatan atau perlambatan proses bagi perusahaan tersebut untuk mencapai tujuan yang di inginkan oleh suatu perusahaan. Untuk mengisi kekosongan bagian pekerja tertentu, perusahaan harus segera mungkin melakukan kegiatan rekrutmen tenaga

kerja baru. Rekrutmen sendiri dalam sebuah perusahaan merupakan kegiatan personalia yang sangat penting, karena berhasil tidaknya perusahaan menarik para calon karyawan baru yang berkualitas dan memiliki kemampuan dalam bekerja seperti yang di inginkan perusahaan, yang dapat mendukung produktivitas sebuah perusahaan. Sebuah perusahaan juga pastinya ingin memiliki karyawan yang berkualitas sesuai kriteria yang di inginkan oleh perusahaan tersebut. Maka dari itu Kualitas kerja adalah suatu hasil yang dapat di ukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang di lakukan oleh seorang karyawan atau tenaga kerja lainnya. Untuk mencapai tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna. Hal itulah yang akan menyebabkan perusahaan yang satu dengan yang lain akan bersaing dalam hal meningkatkan kualitas, baik itu kualitas kerja karyawan maupun kualitas dari suatu produk. Peningkatan kualitas kerja karyawan merupakan suatu kegiatan yang di lakukan oleh karyawan dan pimpinan perusahaan dengan tujuan mencari nilai tambah dan memajukan usaha suatu perusahaan.

Menurut Flippo (2005:28). Kualitas kerja adalah suatu hasil yang dapat diukur dari efektivitas dan efisiensi pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam mencapai tujuan atau sasaran perusahaan secara benar dan efektif. Karena pada dasarnya peran sumber daya manusia dalam suatu perusahaan dapat dilihat dari hasil kerja seorang karyawan dalam perusahaan tersebut. Untuk dapat menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas, tidak hanya dibutuhkan tenaga kerja yang handal, tetapi juga proses yang mendukung terwujudnya tenaga kerja produktif yang diharapkan. Selain pengaturan keamanan kerja berdasarkan harapan karyawan, hal ini juga akan meningkatkan semangat kerja karyawan

dan menyelaraskan kualitas kerja karyawan dengan harapan perusahaan. Selain dari kualitas kerja perusahaan juga menginginkan karyawan yang memiliki kapabilitas atau kemampuan individu tersebut (Nasution, t.t.).

Kapabilitas kerja yang dapat di artikan sebagai kemampuan yang di miliki oleh suatu karyawan. Kapabilitas atau kemampuan adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas-tugas yang di berikan oleh suatu pimpinan perusahaan. Makna dari kapabilitas tidak sebatas hanya memiliki keterampilan (skill) saja namun lebih dari itu, yaitu lebih paham secara detail sehingga benar menguasai kemampuan dan tau cara mengatasinya.

Karyawan adalah orang yang memiliki kapabilitas atau kemampuan untuk mengatur dan mengatur sumber daya fisiknya. Karyawan juga dapat memilih untuk bekerja keras dan cerdas untuk meningkatkan kinerja yang melebihi ekspektasi. Sifat dari karyawan pasti berbeda beda, ada yang terpaksa karena tidak ada pilhan lain, dan ada juga yang berkewajiban bekerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Donald Sardiman (2013) Kemampuan berasal dari kata mampu, yang artinya mampu atau sanggup. Kemampuan, juga dikenal sebagai kompetensi, ialah perubahan energi yang ada pada tubuh manusia yang ditandai dengan adanya munculnya pemikiran dan tanggapan terhadap tujuan. Sedangkan kinerja ialah hal yang penting yang harus di perhatikan oleh seluruh bagian manajemen, baik di sebuah perusahaan. Hasil kerja yang di capai oleh perusahaan maupun pegawai adalah bentuk pertanggung jawaban kepada perusahaan ataupun publik. Kinerja pegawai ialah yang sangat

mempengaruhi seberapa banyak mereka berkontribusi kepada suatu perusahaan. Menurut Mangkunegara (2009:67) Pengertian kinerja (pencapaian pekerjaan) sebagai hasil kualitas dan kuantitas kerja yang dicapai oleh pegawai selama menjalankan tugas yang diberikan kepadanya. (Nasution, t.t.).

Pada Hotel Lereng Bromo itu sendiri merupakan hotel yang baru juga didirikan terletak pada Kawasan Desa Tosari, Kecamatan Tosari, Kabupaten Pasuruan. Hotel Lereng Bromo itu sendiri berjarak berkisar 24Km dari kota Pasuruan dan 34Km dari kota Malang. Hotel Lereng Bromo salah satu hotel yang ada di Kawasan Desa Tosari yang pastinya bergerak pada bidang pariwisata. Hotel Lereng Bromo juga memiliki fungsi khusus memberikan pelayanan dan kenyamanan bagi para wisatawan lokal maupun asing yang menginap di Hotel Lereng Bromo. Untuk melakukan kegiatan tersebut Hotel Lereng Bromo juga membutuhkan seorang pegawai atau karyawan. Pada Hotel Lereng Bromo itu sendiri memiliki pegawai atau karyawan sebanyak 50-60 orang dari keseluruhan di Hotel Lereng Bromo. Kriteria pegawai yang diinginkan Hotel Lereng Bromo pastinya yang bekerja keras, jujur, dan memiliki kemampuan skill dan keterampilan kerja dan bersedia untuk mengerjakan tugas tugas yang di berikan oleh pihak dari Hotel Lereng Bromo tersebut. Untuk menghadapi persaingan wisata yang sangat tinggi pada desa Tosari Hotel Lereng Bromo juga harus mengantisipasi hal tersebut. Maka dari itu di perlukan kinerja karyawan yang tinggi, karena dengan adanya kinerja karyawan yang tinggi juga dapat membantu dari kinerja Hotel Lereng Bromo itu sendiri. Berdasarkan pernyataan diatas saya sebagai peneliti tertarik melakukan penelitian dan kajian yang mendalam dengan judul "**Pengaruh**

Rekrutmen, Kualitas Kerja Dan Kapabilitas Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Lereng Bromo”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, penulis merumuskan beberapa masalah antara lain :

1. Apakah rekrutmen, kualitas kerja, dan kapabilitas berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Hotel Lereng Bromo ?
2. Apakah Rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Lereng Bromo ?
3. Apakah Kualitas Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Lereng Bromo ?
4. Apakah Kapabilitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Lereng Bromo ?
5. Manakah Variabel yang berpengaruh dominan diantara Rekrutmen, Kualitas Kerja dan Kapabilitas terhadap Kinerja Karyawan

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan dari penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah Rekrutmen, Kualitas Kerja dan Kapabilitas berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Hotel Lereng Bromo
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan Hotel Lereng Bromo

3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kualitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hotel Lereng Bromo
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kapabilitas terhadap Kinerja Karyawan Hotel Lereng Bromo
5. Untuk mengetahui dan menganalisis manakah variabel yang berpengaruh dominan diantara Rekrutmen, Kualitas Kerja dan Kapabilitas terhadap Kinerja Karyawan

D. Kegunaan Penelitian

Adapun penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat bagi berbagai pihak. Manfaat yang dapat diperoleh diantaranya :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangasih dalam pengembangan ilmu ekonomi, khususnya dalam meningkatkan Manajemen Sumber Daya Manusia. Sehingga dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan kajian bagi penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan / Organisasi

Dari penelitian ini bisa menjadi bahan masukan bagi Hotel Lereng Bromo dalam kebijakan untuk perekrutan calon pegawai yang memiliki kualitas dan kemampuan dalam bekerja.

b. Bagi Peneliti

Untuk mendapatkan wawasan dan pengetahuan bagi penulis dan pembaca dalam mengetahui masalah yang diteliti yaitu analisis

rekrutmen, kualitas kerja, dan kapabilitas kerja terhadap kinerja karyawan.

c. Bagi Penelitian lainnya

Untuk menambah wawasan bagi mahasiswa lain untuk menjadi referensi penelitian setelahnya dalam bidang konsentrasi yang sama.