BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah Penelitian

Setiap perusahaan melakukan aktivitas pasti mempunyai tujuan yang hendak dicapai, sehingga perusahaan harus pandai dalam memilih dan menyusun strategi, agar tujuan tersebut bisa tercapai, terutama dalam perencanaan sumber daya manusia. Untuk meraih tujuan perusahaan memerlukan karyawan yang memenuhi standar baik secara kuantitas serta kualitasnya. Kuantitas, artinya jumlah karyawan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan pada satu bagian dalam perusahaan tersebut. Kualitas, adalah mutu dari hasil kerja karyawan tersebut sesuai dengan bidang yang ditekuninya.

Evaluasi untuk melihat sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas dapat dilihat dari kinerjanya. Pengertian kinerja adalah kesuksesan seseorang didalam melaksanakan suatu pekerjaan (Mohammad As'ad, 1995). Lebih tegas lagi Lawler dan Poter menyatakan bahwa kinerja adalah *"succesfull role achievement"* yang diperoleh seseorang dari perbuatan-perbuatannya. Dari batasan tersebut As'ad menyimpulkan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Yang sesungguhnya kinerja itu adalah *outcome* yang dihasilkan oleh karyawan dalam periode tertentu. Kinerja dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya penempatan dan budaya kerja yang dianut oleh perusahaan. Penempatan karyawan yang *the right man on the right place* akan memposisikan karyawan bekerja secara fokus sesuai dengan keahlian dan kompetensi yang dimiliki. Proses penempatan pegawai yang tidak tepat akan menyebabkan kinerja yang kurang optimal (Naliebrata,

2007). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Efendy (2017) bahwa penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kinerja dapat diartikan sebagai gambaran dari hasil pekerjaan seorang karyawan dalam melaksaakan tugas pokok dan fungsi untuk mewujudkan tujuan misi dan visi perusahaan Perusahaan harus memiliki komponen untuk menjadi tolok ukur kinerja karyawan, seperti: kejujuran karyawan, kualitas pekerjaan, sikap, inisiatif, kerjasama, kehadiran, pengetahuan, tanggung jawab, dan efisiensi waktu. Disamping itu juga harus didukung oleh budaya kerja didalam perusahaan yang mempunyai nilai-nilai dan norma-norma yang disepakati dan menjadi sebuah sikap dan prilaku karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari yang berlangsung secara terus-menerus hingga menjadi suatu kebiasaan yang pada akhirnya akan membentuk karakter seorang karyawan dalam menangani setiap pekerjaannya agar tujun perusahaan tercapai. Triguno (2004: 1) menyatakan bahwa budaya kerja mempengaruhi produktifitas, kinerja, komitmen, kepercayaan diri, dan prilaku etis. Hal ini didukung oleh hasil penelitian Situmorang dan Asmarazisa (2016) bahwa budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Bali menjadi salah satu daerah tujuan wisata, berkembangnya industri pariwisata yang marak termasuk di Bali Utara adalah hotel. Berkembangnya industri pariwisata yang marak di Bali Utara menjadi salah satu daerah tujuan wisata. Hotel Adi Asri Pemuteran merupakan industri yang bergerak di bidang jasa pelayanan penginapan, penyediaan makanan dan minuman serta fasilitas lainnya. Dimana semua fasilitas itu diperuntukan bagi masyarakat umum, sumber daya manusia sebagai komponen utama perusahan yang sangat mempengaruhi pelaksanaan kegiatan perusahaan, oleh karna itu perlu adanya peningkatan dalam kinerja karyawan. Perbedaan antara para karyawan dalam hal jenjang pendidikan yang tidak strata, mengindikasikan adanya masalah dalam kualitas sumber daya manusia pada karyawan yang tergolong rendah (Wulandari dan Sriathi, 2014).

Kurangnya pemahaman dalam melakukan suatu pekerjaan akan berdampak pada pelaksanaan tugas karyawan di perusahaan. Masih banyak

terjadi kurangnya koordinasi antar divisi yang mengakibatkan suatu pekerjaan tidak optimal. Hal tersebut mengindikasikan adanya permasalahan dalam kompetensi karyawan (Mustofa, 2016). Rendahnya kompetensi dapat dibuktikan dengan pendidikan formal terakhir yang pernah ditempuh karyawan. Adanya karyawan yang kompetensinya tidak sesuai dengan kualifikasi tingkat pendidikan yang dibutuhkan perusahaan dengan enam tingkat pendidikan terakhir dari karyawan mengindikasikan bahwa adanya masalah dalam kompetensi (Silvia, Bagia, dan Cipta, 2016). Banyak hal yang bisa mempengaruhi kinerja seorang karyawan pada suatu perusahaan, salah satunya tingkat pendidikan yang sesuai dengan bidang pekerjaan. Dari observasi awal yang telah dilakukan masih banyak karyawan yang belum memenuhi standar kinerja per karyawan yang telah di tetapkan oleh perusahaan, sehingga baik tidaknya kinerja karyawan dapat dilihat dari pencapaian kinerja yang mampu diraih oleh karyawan tersebut. Berikut ini hasil observasi tentang kinerja karyawan pada Hotel Adi Asri Pemuteran tersaji pada Tabel 1.1

Tabel 1.1
Pendidikan Terakhir dan Penempatan Kerja Karyawan Hotel Adi Asri Pemuteran periode Bulan April 2019

No	Nama Karyawan	Pendidikan Terakhir	Kualifikasi Tingkat Pendidikan yang dibutuhkan	Pekerjaan Sekarang	Kategori Tingkat Pendidikan
1	Angga Andiana S.	SMK Akomodasi Perhotelan	D1 Perhotelan	*Laundry*	Tidak Sesuai
2	Miftah Hafid	D3 Sastra Inggris	D1 Perhotelan	*Receptionist*	Sesuai
3	Made Argi Wisnu	SMK Akomodasi Perhotelan	D1 Perhotelan	*Waiteris*	Tidak Sesuai
4	I Gusti Agung P.	SMK Akomodasi Perhotelan	D1 Perhotelan	*Waiteris*	Tidak Sesuai
5	Made Wanda	SMK Akomodasi Perhotelan	D1 Perhotelan	*Bartender*	Tidak Sesuai

6	I Nyoman Dira Sujana	D1 Pariwisata	D1 Perhotelan	*Bartender*	Sesuai
7	I Putu Irawan	SMK Akomodasi Perhotelan	D1 Perhotelan	*Steward*	Tidak Sesuai
8	Komang Wiryawan	SMK Akomodasi Perhotelan	D1 Perhotelan	*Cook*	Tidak Sesuai
9	Kadek Puspita Dewi	SMK Akomodasi Perhotelan	D1 Perhotelan	*Cook*	Tidak Sesuai

Data pada Tabel 1.1 terlihat bahwa Pendidikan Terakhir masih belum sesuai dengan tingkat kualifikasi pendidikan yang dibutuhkan oleh Hotel Adi Asri Pemuteran. Dari sembilan orang karyawan, sebagian besar belum mencapai tingkat kualifikasi pendidikan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Banyak faktor yang dapat mepengaruhi kinerja seorang karyawan dalam suatu perusahaan. Salah satunya adalah masih ada karyawan yang penempatannya tidak sesuai dengan yang dibutuhkan Hotel Adi Asri Pemuteran.

Selain faktor penempatan karyawan, hal yang menyebabkan rendahnya kinerja karyawan adalah standar pendidikan yang dibutuhkan dan pengembangan karir yang berjalan lambat. Data pengembangan karir di Hotel Adi Asri Pemuteran ditampilkan pada Tabel 1.2

Tabel 1.2
Data Observasi Awal Pengembangan Karir karyawan Hotel Adi Asri Pemuteran periode Bulan April 2019

No	Nama Karyawan	Karir Awal	Standar Karir (Tahun)	Masa Kerja (Tahun)	Karir Akhir	Kategori Pengembangan Karir
1	Angga Andiana S.	*Laundry*	5	6	*Laundry*	Lambat
2	Miftah Hafid	*Laundry*	5	7	*Laundry*	Lambat

3	Made Argi Wisnu	*Receptionist*	5	7	*Receptionist*	Lambat
4	I Gusti Agung P.	*Waiteris*	5	10	*Waiteris*	Lambat
5	Made Wanda	*Waiter*	5	8	*Waiter*	Lambat
6	I Nyoman Dira Sujana	*Bartender*	5	7	*Bartender*	Lambat
7	I Putu Irawan	*Bartender*	5	8	*Bartender*	Lambat
8	Komang Wiryawan	*Steward*	5	7	*Steward*	Lambat
9	Kadek Puspita Dewi	*Cook*	5	6	*Cook*	Lambat
10	I Nyoman Masriadi	*Cook*	5	6	*Cook*	Lambat

Data pada Tabel 1.2 terlihat bahwa Pengembangan Karir yang ada di Hotel Adi Asri Pemuteran berada pada kategori lambat, karena karyawan telah memiliki masa kerja 6-10 tahun. Padahal pada umumnya karyawan bisa naik jabatan lebih tinggi dalam jangka waktu 5 tahun dengan adanya rekomendasi dari kepala departemen bagian. Dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan karyawan akan menghabiskan banyak waktu dan biaya, hal tersebut dapat dihindari apabila setiap karyawan memahami pekerjaanya masing-masing.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka peneliti memandang perlu untuk dilakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Penempatan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Adi Asri Pemuteran"**. Penelitian ini dilakukan mulai dari Bulan April sampai dengan Bulan Oktober Tahun 2019.

1.2. Identifikasi Masalah

(1) Penempatan karyawan Hotel Adi Asri Pemuteran masih belum sesuai dengan kualifikasi tingkat pendidikan yang diperlukan oleh Hotel Adi Asri Pemuteran.

(2) Kinerja karyawan Hotel Adi Asri Pemuteran yang belum optimal karena tingkat pendidikan tidak sesuai dengan bidangnya.

(3) Budaya Kerja karyawan Hotel Adi Asri Pemuteran yang masih rendah.

(4) Pengembangan karir karyawan Hotel Adi Asri Pemuteran yang masih berjalan lambat.

1.3. Pembatasan Masalah

Dalam penelitian ini, peneliti membatasi variabel penelitian hanya terdiri dari penempatan kerja dan budaya kerja sebagai variabel independen, sedangkan kinerja karyawan sebagai variabel dependen.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah penelitian diatas, maka permasalahan yang dapat diambil dari penelitian yaitu.

(1) Bagaimana pengaruh penempatan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Adi Asri Pemuteran?

(2) Bagaimana pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Adi Asri Pemuteran?

(3) Bagaimana pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Adi Asri Pemuteran?

1.5. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian adalah sebagai berikut.

(1) Pengaruh penempatan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Adi Asri Pemuteran.

(2) Pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Adi Asri Pemuteran.

(3) Pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan terhadap kinerja karyawan Hotel Adi Asri Pemuteran.

1.6. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharap dapat memberikan manfaat teoritis dan manfaat praktis. Manfaat tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut.

(1) Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharap dapat memberikan manfaat terhadap ilmu pengetahuan dan wawasan penulis maupun pembaca, penelitian ini juga diharap dapat memberikan kontribusi dan sumber pemikiran yang baru guna menambah pengetahuan dalam menerapkan ilmu manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia *(human resources).*

(2) Manfaat Praktis

Bagi perusahaan, hasil dari penelitian ini dapat dijadikan evaluasi dalam pengambilan keputusan dan kebijakan yang dilakukan oleh perusahaan. Khususnya menyangkut tentang pengaruh pemenpatan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan bagi penulis, penelitian ini juga dapat menambah pengetahuan dan pengalaman serta dapat mengaplikasikan teori perkuliahan untuk praktik dunia nyata serta mempersiapkan diri menghadapi masa depan.