

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Manajemen sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting dalam suatu perusahaan baik secara individu ataupun kelompok. Dengan kata lain, sumber daya manusia merupakan aset terpenting yang harus dimiliki oleh suatu perusahaan agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Setiap perusahaan yang menghasilkan barang atau jasa dalam rangka untuk mencapai tujuan perusahaan harus memerhatikan kualitas dan kuantitas dari sumber daya yang dimiliki, karena sumber daya manusia sebagai perencana, pelaku dan penentu tercapainya tujuan perusahaan. Oleh karena itu tujuan dari suatu perusahaan dapat tercapai apabila sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan tersebut mampu memberikan kontribusi yang baik bagi perusahaan itu sendiri (Hasibuan, (2017:4).

Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, diantaranya adalah rekrutmen, pelatihan dan disiplin kerja sebagai langkah untuk mencapai tujuan perusahaan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Maka dari itu rekrutmen, pelatihan dan disiplin kerja merupakan faktor penentu kinerja pegawai disuatu perusahaan (Nugraha dan Wijayanto, (2017:8).

Pentingnya sistem rekrutmen yang tepat pada pegawai perusahaan dimana Kegiatan rekrutmen merupakan salah satu kegiatan yang paling penting dalam aktivitas manajemen sumber daya manusia yang ada didalam

organisasi. Rekrutmen pada Rumah Kito Resort Hotel Jambi berkenaan dengan bagaimana organisasi mampu mendapatkan pegawai yang tepat untuk bekerja.Umumnya organisasi besar memiliki divisi tersendiri untuk merekrut pegawainya (Hasibuan, 2011:41).

Pentingnya pelatihan kerja kepada pegawai perusahaan guna untuk meningkatkan kinerja pegawai. Selain itu pelatihan kerja pada pegawai dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas kerja pegawai, menciptakan sikap, loyalitas, dan kerjasama yang lebih menguntungkan baik antara organisasi dan pegawai, pimpinan dan pegawai, maupun antara pegawai yang ada di dalam organisasi, memenuhi persyaratan perencanaan SDM yang ada serta membantu pegawai dalam peningkatan dan pengembangan pribadi mereka di dalam organisasi (Priansa, (2014:179).

Disiplin kerja sangat diperlukan untuk menunjang kelancaran segala aktivitas organisasi agar tujuan perusahaan dapat dicapai secara maksimal. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun kepentingan pegawai. Selain itu, disiplin kerja diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman organisasi. Bagi perusahaan adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal (Rivai, (2012:32).

Rumah Kito *Resort* Hotel Jambi adalah resort hotel bintang 3 yang terluas dan termewah di Kota Jambi yang telah berdiri sejak tahun 2013. Rumah Kito Hotel dan *Resort* dimiliki oleh pihak pengembang dari PT.

PSP. Hotel yang berlokasi di Komplek Puri Mayang Jl. Sema Ishak Ahmad, Jambi memiliki 52 kamar dengan 4 tipe kamar yaitu *Deluxe*, *Executive*, *Executive Deluxe* dan *Suite* dengan ukuran kamar yang luas 32-64 m² (Rumah Kito *Resort* Hotel Jambi Tahun 2024).

Adapun jumlah pegawai perdepartemen pada Rumah Kito *Resort* Hotel Jambi periode 2020-2024 sebagai berikut :

Tabel 1.1
Jumlah Pegawai pada Rumah Kito *Resort* Hotel Jambi
Tahun 2020-2024

Tahun	Jumlah Pegawai (Orang)	Perkembangan (%)
2020	35	-
2021	34	(2,86)
2022	41	20,58
2023	45	9,76
2024	47	4,44

*Sumber : Rumah Kito *Resort* Hotel Jambi Tahun 2025*

Dari tabel 1.1 diatas dapat diketahui jumlah pegawai pada Rumah Kito *Resort* Hotel Jambi selama periode 2020-2024 mengalami fluktuasi cenderung meningkat. Sejalan dengan naik turunnya jumlah pegawai pada Rumah Kito *Resort* Hotel Jambi selama periode 2020-2024 maka diperlukan rekrutmen pegawai yang tepat, pelatihan yang baik, dan disiplin kerja yang tinggi.

Dalam melakukan aktivitas perusahaan, perekrutan pegawai sangat berpengaruh terhadap tinggi atau rendahnya kinerja pegawai didalam suatu perusahaan. Jika perekrutan pegawai sesuai dengan pendidikan dan *skill* yang pegawai miliki maka kinerja pegawai pun akan meningkat dan sebaliknya, jika perekrutan pegawai tidak sesuai dengan pendidikan dan

skill yang dimiliki maka kinerja pegawai pun akan rendah. Menurut Hasibuan, (2011:35) rekrutmen diartikan sebagai suatu proses untuk mendapatkan calon karyawan yang memiliki kemampuan yang sesuai dengan kualifikasi dan kebutuhan suatu organisasi/perusahaan. Rekrutmen adalah proses untuk mendapatkan sejumlah sumber daya manusia (karyawan) yang berkualitas untuk menduduki suatu jabatan atau pekerjaan dalam suatu perusahaan (Rivai, (2013 : 58).

Standar Operasional Prosedur (SOP) Rumah Kito *Resort* Hotel Jambi terhadap rekrutmen kinerja pegawai yaitu pelamar datang langsung ke hotel, kemudian menyerahkan berkas lamaran. Setelah itu pegawai yang merekrut akan mengecek berkas yang lengkap maupun belum lengkap. Kemudian pelamar akan diberikan jadwal psikotes melalui telepon. Sesudah itu petugas rekrutmen akan memanggil pelamar untuk wawancara. Tahap akhir yaitu membuat laporan pegawai baru dan acc laporan. Mengingat sangat pentingnya rekrutmen bagi perusahaan. Diharapkan dengan adanya rekrutmen yang baik dan, efektif akan berdampak pada perkembangan perusahaan kedepannya untuk memperoleh sumber daya yang berkualitas di Rumah Kito *Resort* Hotel Jambi.

Dibawah ini merupakan data rekrutmen pada Rumah Kito *Resort* Hotel Jambi Tahun 2020-2024 sebagai berikut :

Tabel 1.2
Data Rekrutmen Pegawai Rumah Kito Resort Hotel Jambi
Tahun 2020-2024

Tahun	Jumlah Pelamar (Orang)	SMA/ SMK	D3	D4	S1	Lulus Seleksi Diterima				Yang di Butuhkan
						SMA/ SMK	D3	D4	SI	
2020	112	47	18	13	34	2	0	1	1	4
2021	87	36	12	17	22	1	1	0	0	2
2022	124	42	24	20	38	3	1	1	2	7
2023	118	47	19	14	38	2	0	1	1	4
2024	129	50	21	17	41	1	0	0	1	2

Sumber: Rumah Kito Resort Hotel Jambi, Tahun 2025

Berdasarkan tabel 1.2 diatas perekrutan pegawai pada Rumah Kito *Resort Hotel Jambi* dari tahun 2020 sampai tahun 2024 menunjukkan bahwa rata-rata calon pegawai yang diterima paling banyak yaitu dengan tingkat pendidikan SMA/SMK dibandingkan D3, D4 dan SI. Rekrutmen pada Rumah Kito *Resort Hotel Jambi* dilakukan pada saat ada pegawai pensiun dan jika pegawai yang bermasalah dan keluar dari hotel maka hotel membuka lowongan perkerjaan. Dapat disimpulkan bahwa sistem perekrutan pegawai yang ada dapat mempengaruhi kinerja pegawai pada Rumah Kito *Resort Hotel Jambi* dalam lima tahun terakhir.

Pelatihan kerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Chan dalam Priansa (2014:175) pelatihan merupakan pembelajaran yang disediakan dalam rangka meningkatkan kinerja terkait dengan pekerjaan saat ini.

Adapun pelatihan pegawai pada Rumah Kito *Resort Hotel Jambi* periode 2020-2024 sebagai berikut :

Tabel 1.3
Jenis Pelatihan yang Diikuti oleh Pegawai Rumah Kito Resort Hotel Jambi
Tahun 2020 – 2024

Tahun	Nama Pelatihan	Kebutuhan (Orang)	Jumlah yang Mengikuti (Orang)	Persentase (%)
2019	- Motivation Training	35	32	91
	- Customer Satisfaction	35	33	94
	- Kitchen Equipment Maintenance	18	17	94
	- Laundry Equipment Maintenance	10	9	90
	- Panel Control System	3	3	100
	- AC & Electrical System	5	5	100
2020	- Hotel Study	31	29	94
	- Body Language	30	28	93
	- Employe Productivity	31	30	97
	- Customer Satisfaction	31	31	100
	- Kitchen Equipment Maintenance	17	16	94
2021	- Product Knowledge Training	23	21	91
	- Customer Satisfaction	30	30	100
	- Kitchen Equipment Maintenance	15	14	93
	- Laundry Equipment Maintenance	9	8	89
	- Panel Control System	3	3	100
	- AC & Electrical System	5	4	80
2022	- Onboarding and Orientation	7	7	100
	- Service Excellence	34	32	94
	- Hospitality Training	34	31	91
	- How To Handle Difficult People	31	30	97
	- Team Building	37	37	100
2023	- Onboarding and Orientation	4	4	100
	- Compliance Training in Hospitality	38	36	95
	- Hard Skill Training	31	30	97
	- Soft Skill Training	29	29	100
	- Panel Control System	4	3	75
2024	- Onboarding and Orientation	2	2	100
	- Compliance Training in Hospitality	43	41	95
	- Hard Skill Training	43	42	98
	- Soft Skill Training	43	43	100
	- Panel Control System	4	4	100

Sumber : Rumah Kito Resort Hotel Jambi Tahun 2025

Berdasarkan tabel pelatihan pegawai Rumah Kito *Resort Hotel Jambi* diatas, dimana masih ada pegawai Rumah Kito *Resort Hotel Jambi* yang tidak mengikuti pelatihan setiap tahunnya. Dapat disimpulkan pelatihan pada pegawai Rumah Kito *Resort Hotel Jambi* belum optimal. Dimana masih ada pegawai yang tidak mengikuti pelatihan sehingga belum mencapai persentase 100%.

Disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri tiap pegawai. Kesadaran pegawai diperlukan dengan mematuhi peraturan-

peraturan yang berlaku. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik di hotel. Selain itu hotel sendiri harus mengusahakan agar peraturan itu bersifat jelas, mudah dipahami dan berlaku bagi semua pegawai. Mangkuprawira (2017:122) mengemukakan bahwa kedisiplinan merupakan sifat seorang pegawai yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu. Disiplin kerja pada pegawai Rumah Kito Resort Hotel Jambi diketahui dari absensi pegawai.

Adapun absensi pegawai pada Rumah Kito *Resort Hotel Jambi* dari tahun 2020-2024 sebagai berikut :

Tabel 1.4
Absensi Pegawai Rumah Kito *Resort Hotel Jambi*
Tahun 2020-2024

Tahun	Jumlah Pegawai	Jumlah Hari Kerja	Hadir (Hari)	Indisipliner (Kali)						Percentase Indisipliner (%)
				Izin	Cuti	Alpa	Terlambat Masuk	Pulang Cepat	Total	
2020	35	366	12.810	55	41	24	43	45	208	1,62
2021	34	365	12.410	46	32	21	65	56	220	1,77
2022	41	365	14.965	61	49	31	41	49	231	1,54
2023	45	365	16.425	58	53	33	57	52	253	1,54
2024	47	366	17.202	58	53	36	61	63	271	1,58

Sumber : Rumah Kito *Resort Hotel Jambi* Tahun 2025

Berdasarkan tabel diatas persentase *indisipliner* pegawai Rumah Kito *Resort Hotel Jambi* dalam lima tahun terakhir mengalami fluktuasi. Persentase *indisipliner* pegawai tertinggi pada Rumah Kito *Resort Hotel Jambi* yaitu pada tahun 2021 sebesar 1,77%. Menurut Sutrisno (2013:88) bahwa disiplin kerja sangat diperlukan untuk menunjang kelancaran segala aktivitas organisasi agar tujuan organisasi dapat dicapai secara maksimal. Disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai dimana semakin

tinggi disiplin kerja pegawai maka semakin tinggi pula kinerja pegawai pada Rumah Kito *Resort Hotel* Jambi.

Menurut Sinambela, (2016 :65), kinerja merupakan implementasi dari teori keseimbangan yang mengatakan bahwa seseorang akan menunjukkan prestasi yang optimal bila ia mendapatkan manfaat (*benefit*) dan terdapat rangsangan (*inducement*) dalam pekerjaannya secara adil dan masuk akal (*reasonable*). Teori keseimbangan di atas memperlihatkan bahwa kinerja yang optimal akan dapat dicapai jika terdapat rasa keadilan yang dirasakan pegawai. Selanjutnya, seorang pegawai juga harusnya memperoleh rangsangan dari berbagai pihak terkait dalam bentuk pemberian motivasi sehingga mereka dapat terpacu untuk melakukan tugas-tugasnya, dan pekerjaan yang dilakukan harus adil dan masuk akal, dalam artian bahwa diantara sesama pegawai haruslah terdapat keadilan pembagian tugas dan insentif yang diperoleh. Menurut Mangkunegara, (2013:75) kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Adapun program kerja target dan realisasi kinerja pegawai pada Rumah Kito *Resort Hotel* Jambi dari tahun 2020-2024 dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 1.5
Program Kerja Target dan Realisasi Kinerja Pegawai pada Rumah Kito Resort Hotel Jambi
Tahun 2020- 2024

No	Program Kinerja	2020			2021			2022			2023			2024		
		T (Orang)	R (Orang)	%	T (Orang)	R (Orang)	%	T (Orang)	R (Orang)	%	T (Orang)	R (Orang)	%	T (Orang)	R (Orang)	%
		14.450	11.213	77,6	13.550	10.358	76,4	15.575	16.121	103,5	17.325	17.472	100,8	17.558	17.432	99,3
2.	Menawarkan love in pool package	14.400	13.278	92,2	13.650	15.478	113,4	16.200	17.027	105,1	19.800	18.982	95,9	19.210	18.986	98,8
3.	Menawarkan birthday party package	1.440	1.227	85,2	1.260	1.318	104,6	1.480	1.526	103,1	1.570	1.498	95,4	1.510	1.472	97,5
4.	Menawarkan promo honeymoon room package	204	187	91,7	180	169	93,9	264	278	105,3	300	326	108,7	350	359	102,6
5.	Menawarkan arisan package	8.540	8.129	95,2	7.865	7.322	93,1	7.640	8.493	111,2	9.720	10.128	104,2	10.215	10.173	99,6
6.	Menawarkan wedding package	216	187	86,6	192	123	64,1	180	192	106,7	264	238	90,2	250	257	102,8
7.	Menawarkan promo quick lunch	16.200	14.128	87,2	14.400	15.012	104,3	16.560	17.192	103,8	18.720	17.928	95,8	18.128	18.043	99,5
8.	Menawarkan promo steamboat & grill bbq	3.600	3.118	86,6	3.200	3.329	104,0	3.850	3.962	102,9	4.240	4.021	94,8	4.216	4.289	101,7
9.	Menawarkan promo paket ramadhan	15.650	12.349	78,9	15.150	14.698	97,0	18.350	19.762	107,7	22.500	23.039	102,4	25.554	25.139	98,4
10.	Menawarkan Gathering Package	18.500	12.058	65,2	15.000	11.658	77,7	14.500	16.782	115,7	18.675	18.998	101,7	19.025	18.982	99,8
11.	Menawarkan Poll With Snack	6.000	4.350	72,5	5.500	3.895	70,8	6.000	6.238	104,0	6.550	6.674	101,9	6.785	6.721	99,1

Sumber : Rumah Kito Resort Hotel Jambi Tahun 2025

Keterangan:

T : Target

R : Realisasi



Berdasarkan tabel diatas dijelaskan bahwa program kerja target dan realisasi kinerja pegawai pada Rumah Kito *Resort* Hotel Jambi lima tahun terakhir masih ada yang belum mencapai target yang telah ditetapkan Hotel. Dapat disimpulkan kinerja pegawai pada Rumah Kito *Resort* Hotel Jambi belum optimal. Menurut Mangkunegara (2014:82), kinerja dapat didefinisikan sebagai tingkat keberhasilan seseorang dalam melakukan tugas serta kemampuan dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Kinerja dapat dikatakan sukses dan telah baik jika tujuan yang diinginkan telah tercapai dengan baik.

Berdasarkan latar belakang penelitian dan data diatas, penulis tertarik mengadakan penelitian pada Rumah Kito *Resort* Hotel Jambi dengan judul “**Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Rumah Kito *Resort* Hotel Jambi**”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka masalah dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Jumlah pegawai pada Rumah Kito *Resort* Hotel Jambi selama periode 2020-2024 mengalami fluktuasi cenderung meningkat tetapi tidak diiringi dengan kinerja.
2. Perekutan pegawai pada Rumah Kito *Resort* Hotel Jambi dari tahun 2020 sampai tahun 2024 menunjukkan bahwa rata-rata calon pegawai yang diterima paling banyak yaitu dengan tingkat pendidikan SMA/SMK dibandingkan D3, D4 dan SI.

3. Masih ada pegawai Rumah Kito *Resort* Hotel Jambi yang tidak mengikuti pelatihan setiap tahunnya dari tahun 2020-2024.
4. *Persentase indisipliner* pegawai Rumah Kito *Resort* Hotel Jambi dalam lima tahun terakhir mengalami fluktuasi.
5. Kinerja pegawai pada Rumah Kito *Resort* Hotel Jambi lima tahun terakhir masih ada yang belum mencapai target yang telah ditetapkan Hotel.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana rekrutmen, pelatihan, disiplin kerja dan kinerja pegawai pada Rumah Kito *Resort* Hotel Jambi?
2. Bagaimana pengaruh rekrutmen, pelatihan dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Rumah Kito *Resort* Hotel Jambi?
3. Bagaimana pengaruh rekrutmen, pelatihan dan disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Rumah Kito *Resort* Hotel Jambi?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan dalam rumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan rekrutmen, pelatihan, disiplin kerja dan kinerja pegawai pada Rumah Kito *Resort* Hotel Jambi.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh rekrutmen, pelatihan dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Rumah Kito *Resort* Hotel Jambi.

3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh rekrutmen, pelatihan dan disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Rumah Kito *Resort Hotel Jambi*.

1.5 Manfaat Penelitian

Dengan tercapainya tujuan yang dirumuskan di atas maka manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

- 1. Manfaat Akademis**

Diharapkan hasil penelitian ini dapat dikembangkan sehingga dapat digunakan sebagai salah satu referensi untuk mengembangkan ilmu pengetahuan sesuai keperluan masing-masing pihak.

- 2. Manfaat Praktis**

Diharapkan dapat dijadikan sebagai masukan dan bahan pertimbangan pimpinan Rumah Kito *Resort Hotel Jambi* sehingga dapat memberikan informasi dan meningkatkan kinerja pegawai.

- 3. Manfaat Teoritis**

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menambah wawasan serta ilmu pengetahuan peneliti terkait pengaruh rekrutmen, pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Rumah Kito *Resort Hotel Jambi*.