

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Hotel merupakan salah satu jenis akomodasi yang memadukan antara produk dan layanan hotel, dapat diartikan juga hotel adalah perusahaan yang dikelola oleh pemiliknya dengan menyediakan pelayanan makanan, minuman dan fasilitas kamar untuk tidur dengan menjual kepada orang-orang yang melakukan perjalanan, mampu membayar dengan jumlah yang sesuai dengan pelayanan yang diterima tanpa adanya perjanjian khusus (Sulastiyono, 2011).

Dalam sebuah hotel dibutuhkan sumber daya manusia yang baik dari segi kualitas dan kuantitasnya, sumber daya manusia mengatur tenaga kerja yang ada dalam suatu perusahaan/organisasi, apabila kekurangan sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu perusahaan/organisasi maka akan menurun dari segi kualitas. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi harus selalu dilaksanakan untuk mencapai tujuan perusahaan / organisasi secara efektif dan efisien. Pernyataan Bohlander dan Snell (2010:4) “Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu yang mempelajari bagaimana memberdayakan karyawan dalam perusahaan, membuat pekerjaan, kelompok kerja, mengembangkan para karyawan yang mempunyai kemampuan, mengidentifikasi suatu pendekatan untuk dapat mengembangkan kinerja karyawan dan memberikan imbalan kepada mereka atas usahanya bekerja.”

Salah satu fungsi sumber daya manusia adalah pelatihan dan pengembangan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan disuatu perusahaan/organisasi dapat dilakukan dengan adanya proses pelatihan dan pengembangan yang dilakukan secara terjadwal agar menghasilkan karyawan yang memiliki keterampilan dan pengetahuan sehingga dapat tercapainya tujuan suatu perusahaan dari kinerja karyawan itu sendiri. Menurut Riyadi (2011) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepada yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman kesungguhan serta waktu.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang, salah satunya adalah pengembangan karir. Dalam suatu perusahaan/organisasi setiap

karyawannya menginginkan untuk selalu menjadi lebih baik, mendapatkan jabatan yang lebih tinggi serta memperoleh upah yang lebih tinggi atau bisa disebut dengan promosi jabatan. Menurut Siagian (2014:170) “Promosi jabatan adalah perpindahan pegawai dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar, tingkat hirarki jabatannya lebih tinggi dan penghasilannya pun lebih besar pula. Tentu adanya pelaksanaan penilaian terhadap karyawan sangat perlu dilakukan manajemen untuk mengambil keputusan mengenai promosi jabatan atau kenaikan pangkat.”

Promosi jabatan tentu memiliki peran yang penting, karyawan akan merasa dihargai, termotivasi dan dibutuhkan dalam bekerja, sehingga mereka akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Pernyataan Saharuddin & Sulaiman (2016) promosi mampu mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras dan ini perlu dipertahankan untuk terus meningkatkan semangat kerja karyawan. Ketentuan yang dijadikan dasar untuk mempromosikan karyawan menurut Hasibuan (2013) yaitu: pengalaman atau orang yang telah lama bekerja dalam perusahaan, kecakapan, atau kombinasi dari pengalaman dan kecakapan. Kriteria utama dalam mempertimbangkan seseorang untuk dipromosikan, yaitu prestasi kerja, senioritas dan loyalitas (Siagian, 2014:107; Hasibuan, 2013:111).

Salah satu faktor yang perlu diperhatikan bagi perusahaan dalam menentukan layak atau tidak karyawan untuk dipromosikan adalah dari prestasi karyawan itu sendiri. Menurut Mangkunegara (2009:67) “prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Hasil penilaian kinerja karyawan di Gaia Asri Hotel Subang dapat dilihat pada tabel 1.1 di bawah ini.

TABEL 1
HASIL PENILAIAN KARYAWAN

ASPEK	NILAI				
	Kurang Sekali	Kurang	Cukup	Cukup Baik	Baik
Kualitas kerja	0 Karyawan	0 Karyawan	6 Karyawan	16 Karyawan	28 Karyawan
Kuantitas Kerja	0 Karyawan	0 Karyawan	6 Karyawan	13 Karyawan	31 Karyawan

ASPEK	NILAI				
	Kurang Sekali	Kurang	Cukup	Cukup Baik	Baik
Tanggung Jawab	1 Karyawan	0 Karyawan	2 Karyawan	44 Karyawan	3 Karyawan
Kerjasama	0 Karyawan	0 Karyawan	10 Karyawan	30 Karyawan	10 Karyawan
Inisiatif	0 Karyawan	0 Karyawan	0 Karyawan	25 Karyawan	25 Karyawan

Sumber: Departemen Manajemen Sumber Daya Manusia Gaia Asri Hotel Subang, 2024

Berdasarkan hasil tabel di atas, karyawan di Gaia Asri Hotel Subang mempunyai nilai yang cukup baik dengan total 128 bernilai cukup baik dalam penilaian seluruh aspeknya. Pada teori yang sudah dipaparkan, sementara dapat disimpulkan bahwa promosi kemungkinan jabatan diberikan kepada karyawan yang memiliki kinerja kerja yang baik sebagai bentuk apresiasi perusahaan atas pencapaian atau melebihi standar tertentu yang ditetapkan oleh perusahaan. Penilaian kinerja karyawan ini juga akan mempengaruhi perusahaan/organisasi.

Prestasi kerja karyawan dapat diukur dari penilaian kinerja karyawan, oleh karena itu penilaian kinerja dibutuhkan untuk mengukur sejauh mana keberhasilan kinerja setiap karyawan. Ada beberapa syarat yang menjadi acuan dalam pelaksanaan penilaian kerja menurut Cascio (2010, pp. 337-340):

1. *Relevance*

Ada kesesuaian antara standar kinerja dan tujuan organisasi dengan elemen kerja diidentifikasi melalui analisis pekerjaan dan dimensinya akan dinilai di formulir. Penilaian harus dilakukan dengan mengacu pada hal yang nyata, tidak mencari kesalahan, melainkan fakta kinerja.

2. *Sensitivity*

Penilai kinerja harus membedakan kinerja karyawan yang efektif dan tidak. Jika karyawannya memiliki kinerja kerja yang baik tetapi dinilai buruk, demikian prosedur penilaian kinerja ini tidak dapat mengacu tujuan apapun dan tidak membantu mengembangkan karyawan itu sendiri.

3. *Reliability*

Penilaian kinerja karyawan yang berkaitan dengan konsistensi. Penilai harus punya waktu untuk mengamati langsung terhadap kinerja sebenarnya yang telah dilakukan karyawan. Jika tidak, maka hasil evaluasi akan menjadi tidak valid dan akurat.

4. *Acceptability*

Penilaian kinerja harus diperoleh persetujuan dari para pihak yang berpartisipasi dalam pelaksanaannya. Sehingga semua pihak bisa menerima dan bertanggung jawab selama proses evaluasi.

5. *Practicality*

Penilaian kinerja harus mudah dipahami dan digunakan oleh manajer maupun karyawan. Prosedur penilaian kinerja tidak menuntut dari segi waktu.

Gaia Asri Hotel Subang memiliki penilaian kinerja karyawan yang sudah ditetapkan dan dilaksanakan sesuai prosedur yang ada di hotel tersebut. Penilaian kinerja ini dapat memudahkan untuk mengetahui karyawan mana saja yang berpotensi untuk dipromosikan, sehingga memudahkan karyawan untuk mengetahui sejauh mana potensi kinerja karyawannya. Manajemen sumber daya manusia Gaia Asri Hotel Subang melaksanakan penilaian kinerja karyawan sebanyak dua kali dalam setahun pada bulan Maret dan Oktober. Dibawah ini terdapat data promosi jabatan karyawan di Gaia Asri Hotel Subang :

TABEL 2

DATA PROMOSI JABATAN BULAN JANUARI–DESEMBER 2024

No.	Jabatan	Promosi Jabatan	Volume	Departemen
1.	SPV F&B	Manager F&B	1 orang	Food & Beverage
2.	Rooms Attendant	House Keeping Supervisor	1 orang	Housekeeping
3.	Front Desk Agent	Front Office SPV	1 orang	Front Office

No.	Jabatan	Promosi Jabatan	Volume	Departemen
4.	Sous Chef	Head Chef	1 orang	Kitchen

Sumber: Departemen Manajemen Sumber Daya Manusia Gaia Asri Hotel Subang, 2024

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa jumlah karyawan yang mendapatkan promosi jabatan masih cukup sedikit pada tahun 2024 yaitu sebanyak 4 orang. Hal tersebut memperjelas masih banyaknya karyawan yang belum mencapai standar dan penilaian kerja yang sudah ditentukan untuk mengajukan promosi jabatan. Maka dapat dilihat dari hasil data yang sudah dilakukan, bahwa kinerja karyawan dapat berpengaruh terhadap promosi jabatan di Gaia Asri Hotel Subang, sehingga semakin baik penilaian kinerja karyawan maka semakin besar peluang untuk mengajukan promosi jabatan.

Berdasarkan pemaparan dari latar belakang diatas, penelitian dilakukan di Gaia Asri Hotel Subang untuk mengamati seberapa besar kinerja karyawan terhadap promosi jabatan di Gaia Asri Hotel Subang dengan judul sebagai berikut: **“PENGARUH KINERJA KARYAWAN TERHADAP PROMOSI JABATAN DI GAIA ASRI HOTEL SUBANG”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang masalah diatas, penulis melakukan penelitian mengenai kinerja karyawan di Gaia Asri Hotel Subang untuk mendapatkan promosi jabatan. Adapun identifikasi masalah yang sudah dibuat sebagai berikut:

1. Bagaimana kinerja karyawan di Gaia Asri Hotel Subang?
2. Bagaimana promosi jabatan di Gaia Asri Hotel Subang?
3. Bagaimana pengaruh kinerja karyawan terhadap promosi jabatan di Gaia Asri Hotel Subang?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini memiliki tujuan secara khusus untuk melengkapi informasi yang berkaitan dengan:

1. Meneliti kinerja karyawan dan promosi jabatan di Gaia Asri Hotel Subang.

2. Mengukur seberapa besar pengaruh kinerja karyawan terhadap promosi jabatan di Gaia Asri Hotel Subang

D. Manfaat Penelitian

1. Memberikan pemahaman untuk mengetahui kinerja karyawan di Gaia Asri Hotel Subang.
2. Memberikan masukan kepada pihak hotel Gaia Asri Hotel Subang mengenai kinerja karyawan agar dapat meningkatkan promosi jabatan kepada karyawan Gaia Asri Hotel Subang.
3. Memberi pemahaman dan manfaat mengenai pengaruh kinerja karyawan terhadap promosi jabatan di Gaia Asri Hotel Subang.