

Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Calon Karyawan dalam meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Hotel Zahra Syariah Kendari

Marni Susanti¹, Akhyar Abdullah² dan Nurjannah³

¹Mahasiswa dan ^{2,3}Dosen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Halu Oleo Kendari Sulawesi Tenggara, Indonesia
akhyar@uho.ac.id

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine and describe the Analysis of the Process of Recruitment and Selection of Prospective Employees in improving Employee Performance at the Zahra Syariah Hotel in Kendari

Informants in this study were the General Manager of the Zahra Syariah Hotel in Kendari, the HRD Manager, the Head of Marketing and the Head of Accounting from the Zahra Syariah Hotel in Kendari. Then the information obtained was analyzed qualitatively.

The results of this study indicate that the analysis of the recruitment and selection process of prospective employees in improving employee performance at the Zahra Syariah Hotel in Kendari, accepting prospective employees from the SMK vocational school and Kendari Vocational Training Center (BLK) that must meet established requirements such as ID card, domicile card, appearance interesting, must have a able-bodied letter from a doctor and others, and the method of recruiting prospective employees is still using a closed test, while the selection of employees must meet predetermined criteria with regard to educational qualifications, work experience, physical condition and personality of employees, and before employees work the Hotel Zahra Syariah provides training and practice in advance so that employees can have knowledge so as to open opportunities to advance and work well. The workforce at the Zahra Hotel Syariah has been very good in terms of work skills, quality of work, responsibility responsibility, discipline and cooperation. Zahra Syariah Hotel also rewards employees who work well, giving awards once a year with the aim to improve and motivate employees to always work responsibly, with high discipline, and be able to work with one another.

Keywords: Recruitment, Selection and Performance.

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) pada hakikatnya merupakan aset utama dan bagian integral dari suatu organisasi maupun perusahaan. MSDM yang strategis memandang bahwa karyawan pada semua bidang pekerjaan dan tingkat apapun adalah baik secara struktural maupun fungsional. Karyawan merupakan salah satu faktor produksi, oleh karena itu harus dimanfaatkan secara maksimal dan

produktif tujuan suatu perusahaan tidak akan dapat terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggih dan lengkap.

Proses rekrutmen merupakan upaya pencarian ataupun penarikan tenaga kerja bagi suatu organisasi/lembaga untuk mengisi lowongan yang tersedia. Sebagai proses awal dalam perekrutan, yang perlu diperhatikan adalah proses perencanaannya. Perencanaan ini bertujuan untuk mengidentifikasi berapa banyak sumber daya manusia yang akan diterima dari lamaran yang masuk, diseleksi sampai dengan pertimbangan akhir. Ketika proses tersebut telah dilakukan, maka tahap selanjutnya adalah pihak organisasi akan melaksanakan rekrutmen tenaga kerja. Agar informasi rekrutmen diketahui oleh para pencari kerja, berikutnya adalah memasang pengumuman melalui media yang ada. Media tersebut baik media cetak maupun media elektronik ataupun melalui orang lain yang mengetahui adanya informasi mengenai rekrutmen. Maksudnya rekrutmen dilakukan untuk mendapatkan ketegasan tentang kecakapan kepribadian dan kemampuan lain-lain yang dimiliki tenaga kerjanya yang baru ditarik. Data yang diperoleh dari tenaga kerja di pandang sangat perlu untuk mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas dari proses rekrutmen tersebut akan di dapatkan tenaga kerja yang di butuhkan perusahaan. Tenaga yang berkualitas akan membantu perusahaan dalam meningkatkan kinerja tenaga kerjanya. Dengan demikian tenaga dapat bekerja dengan semangat dan gairah kerja serta kedisiplinan yang baik dalam meningkatkan produktifitas kerja mereka sehingga akan menunjang tercapainya tujuan perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang karyawan terhadap pekerjaan yang di lakukannya dapat berujud, dilihat ,dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti ide-ide pemecahan suatu persoalan, inovasi baru suatu produk barang atau jasa, bisa juga merupakan penemuan atas prosedur kerja yang lebih efisien.

Hotel Zahra Syariah Kendari dalam melaksanakan proses rekrutmen dan seleksi penerimaan karyawan masih menggunakan bantuan dari BLK dan sekolah SMK dalam hal ini menggunakan konsultan yang telah berpengalaman selama magang di Hotel Zahra Syariah dan cara kerjanya sudah cukup bagus serta memenuhi kriteria yang dibutuhkan. Divisi Sumber Daya Manusia (SDM) yang sekaligus berfungsi mengawasi jalannya proses rekrutmen dan memastikan bahwa proses rekrutmen dan seleksi berjalan sesuai dengan tahapan yang direncanakan dan bersifat objektif. Kegagalan dalam pelaksanaan proses perekrutan tenaga kerja akan berdampak pada proses pencapaian tujuan perusahaan sehingga hasil kinerja karyawan dapat memaksimalkan. Jika suatu perusahaan memiliki karyawan yang kinerjanya baik maka kinerja perusahaan akan semakin meningkat. Sehingga terdapat hubungan erat antara proses rekrutmen dan seleksi karyawan dengan kinerja karyawan dalam perusahaan.

TINJAUAN PUSTAKA

A. Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

1. Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia

(MSDM) adalah sebagai pendekatan strategis dan koheren dengan pengelolaan asset paling berharga organisasi yaitu orang-orang yang bekerja disana yang secara individu dan kolektif berkontribusi pada pencapaian tujuannya. MSDM adalah proses memperoleh, melatih, menilai dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka kesehatan, keamanan dan

masalah keadilan. (Dessler, 2005:01). MSDM adalah system pengelolaan sumber daya manusia yang bersifat formal dan memperhatikan aspek efektif dan efisien dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi (Mathis& Jackson, 2006:01).

2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Cushway (dalam Irianto, 2001:07), tujuan MSDM meliputi :

- 1) Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
- 2) Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
- 3) Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.

B. Konsep Rekrutmen

1. Definisi Rekrutmen

Menurut samsuddin(2009:81) rekrutmen yaitu proses mendapatkan sejumlah calon tenaga kerja yang kualifaid untuk jabatan untukjabatan/pekerjaan tertentu dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Rekrutmen menurut Mathis dan Jakson (2001) adalah proses yang menghasilkan sejumlah pelamar yang berkualifikasi untuk pekerjaan di suatu perusahaan atau organisasi. Hal ini sejalaan dengan pendapat Irawan dkk. (1997) bahwa rekrutmen adalah suatu proses untuk mendapatkan tenaga yang berkualitas guna bekerja pada perusahaan atau instansi.

2. Sikap Dalam Rekrutmen

Nawawi (2008) mengemukakan terdapat 4 (empat sikap yang berbeda di lingkungan organisasi/perusahaan dalam melakukan rekrutmen. Ke empat sikap tersebut adalah:

1. Sikap pasif tanpa diskriminasi, sikap ini merupakan sikap para eksekutif di lingkungan organisasi/perusahaan untuk menandakan perbedaan danmemperlakukan secara sama dalam mengangkat, menggajidan memberikan promosi bagi para calon dan para pekerja.
2. Rekrutmen berdasarkan perbedaan, rekrutmen ini dilakukan secara aktif untuk mengelompokkan para pelamar, dengan hanya menerima kelompok tertentu.
3. Rekrutmen berdasarkan prioritas, rekrutmen ini dilakukan dengan mendahulukan atau memprioritaskan kelompok tertentu
4. Rekrutmen dengan penjataan, rekrutmen ini dilakukan dengan menetapkan jatah untuk kelompok tertentu.

3. Tujuan Rekrutmen

Tujuan dari rekrutmen menurut Samsudin (2009:81) adalah mendapatkan calon karyawan yang memungkinkan pihak manajemen (recruiter) untuk memilih atau menyeleksi calon sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan oleh organisasi atau perusahaan.

4. Proses Rekrutmen

1. Analisis Jabatan (*Job Analysis*)

Analisis jabatan merupakan suatu cara mendasar dalam manajemen sumber daya manusia untuk mendapatkan gambaran menyeluruh dan lengkap mengenai

suatu posisi jabatan, kemudian menyalurnya ke dalam format yang memudahkan memahami secara akurat informasi tentang jabatan dalam organisasi, serta merancang program dan kegiatan penataan jabatan dan peningkatan kompetensi jabatan.

2. Uraian Jabatan (*Job Description*)

Uraian Jabatan merupakan unit dasar dari struktur organisasi yang membangun organisasi. Semua jabatan harus dikombinasikan untuk mencapai tujuan, sehingga jabatan harus berhubungan dengan individu (*employee*) dan organisasi sebagai pemilik (*employer*). Dari sinilah jabatan bisa disebut sebagai kumpulan tanggung jawab/aktifitas untuk menghasilkan sesuatu. Untuk mengetahui apa kumpulan tanggung jawab/aktifitas tersebut, maka perlu ada analisa yang disebut sebagai analisa jabatan (*job analysis*), sebagai suatu proses mengumpulkan, mengkategorikan, dan mendokumentasikan seluruh informasi yang relevan tentang jabatan tersebut dalam periode tertentu. Hasilnya sudah tentu dinamakan uraian pekerjaan/uraian jabatan (*job description*).

3. Persyaratan Jabatan (*Job Specification*)

Persyaratan pekerjaan adalah catatan mengenai syarat-syarat orang yang minimum harus dimiliki untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan baik (Moekijat :2010).

4. Penilaian Jabatan (*Job Evaluation*)

Menurut Moekijat (2010) penilaian jabatan adalah kegiatan yang dilakukan guna membandingkan nilai dari suatu jabatan dengan nilai dari jabatan lainnya.

5. Penggolongan Jabatan (*Job classification*)

Penggolongan jabatan adalah pengelompokan jabatan-jabatan yang memiliki nilai yang sama (Moekijat, 2010).

C. Konsep Seleksi Calon Karyawan

1. Definisi Seleksi Calon Karyawan

Menurut Simamora (2004), Seleksi merupakan proses pemilihan dari sekelompok pelamar yang paling memenuhi kriteria seleksi untuk posisi yang tersedia di dalam perusahaan. Sedangkan Menurut Teguh (2009) menjelaskan bahwa seleksi adalah proses yang terdiri dari berbagai langkah yang spesifik dari kelompok pelamar yang paling cocok dan memenuhi syarat untuk jabatan tertentu.

Menurut Sedarmayanti (2010:113), menyatakan bahwa seleksi adalah kegiatan menentukan dan memilih tenaga kerja yang memiliki kriteria yang telah ditetapkan.

2. Kriteria Dan Teknik Seleksi Karyawan

Perusahaan tentu akan mengharapkan para pelamar yang datang memiliki prestasi yang memuaskan dalam pekerjaannya. Kriteria seleksi menurut Simamora (2004) pada umumnya dapat dirangkum dalam beberapa kategori yaitu: a) Pendidikan; 2) Pengalaman kerja; 3) Kondisi fisik dan 4) Kepribadian

3. Prinsip Proses Seleksi Karyawan

Proses pengambilan keputusan pengangkatan yang baik akan sangat tergantung pada dua prinsip dasar proses seleksi, yaitu:

1. Perilaku dimasa lalu yang merupakan predictor terbaik atas perilaku dimasa yang akan datang.
2. Perusahaan harus menghimpun data yang handal sebanyak mungkin yang dapat dimanfaatkan untuk menyeleksi pelamar yang baik

4. Dasar- Dasar Seleksi Karyawan

Dasar seleksi merupakan penerimaan karyawan baru yang hendaknya berpedoman pada dasar tertentu yang telah digariskan secara internal maupun eksternal oleh perusahaan. Menurut Hasibuan (2008) dasar-dasar tersebut antara lain:

1. Kebijakan perburuhan atau tenaga kerja oleh pemerintah
2. Jabatan
3. Ekonomi rasional
4. Etika social

D. Konsep Kinerja Karyawan

Menurut Tika (2006: 212-122), kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode tertentu. Fungsi kegiatan atau pekerjaan yang dimaksud di sini adalah pelaksanaan hasil pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok yang menjadi wewenang dan tanggung jawabnya dalam suatu organisasi. Adapun unsur-unsur yang terdapat dalam kinerja terdiri dari:

- a. Hasil-hasil fungsi pekerjaan;
- b. Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap prestasi karyawan/pegawai seperti: motivasi, kecakapan, persepsi peranan, dan sebagainya;
- c. Pencapaian tujuan organisasi; dan
- d. Periode waktu tertentu.

Menurut Pasolong (2010:175), konsep kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai (perindividu) dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi. Sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi. Kinerja organisasi keterkaitan yang sangat erat. Tercapainya tujuan organisasi tidak bisa terlepas dari sumber daya yang dimiliki oleh dijalankan pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi tersebut.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2006:94) mengungkapkan bahwa “kinerja merupakan gabungan tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi pekerja”. Apabila kinerja tiap individu atau karyawan baik, maka di harapkan kinerja perusahaan akan baik pula.

Menurut Alex Soemadji NitiseMITO (2001: 109), terdapat berbagai faktor kinerja karyawan, antara lain:

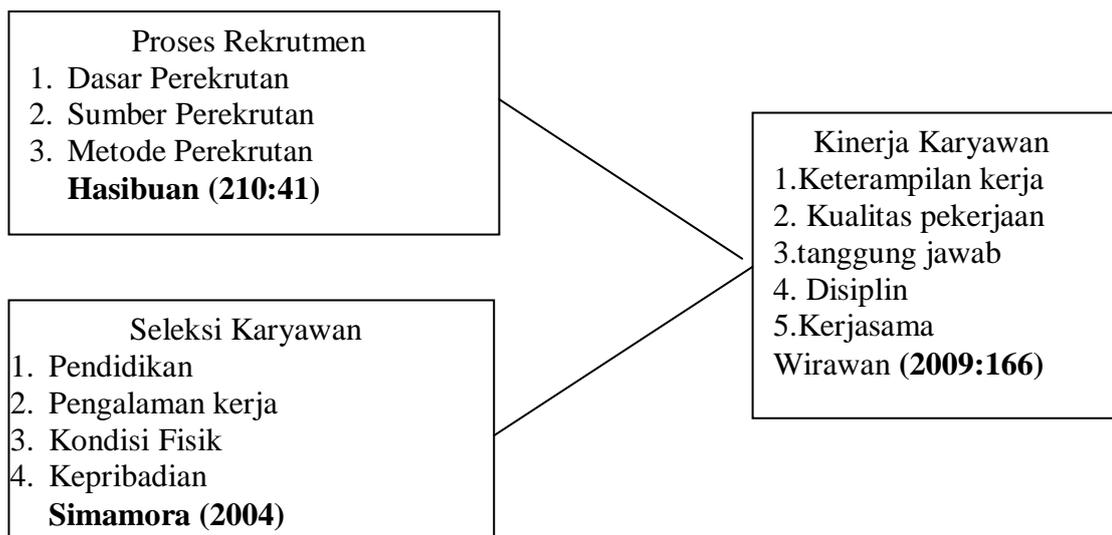
- a. Jumlah dan komposisi dari kompensasi yang diberikan
- b. Penempatan kerjayang tepat
- c. Pelatihan dan promosi
- d. Rasa aman di masa depan (dengan adanya pesangon dan sebagainya)
- e. Hubungan dengan rekan kerja
- f. Hubungan dengan pemimpin

Dapat disimpulkan bahwa ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Diantarnya faktor internal antara lain : kemampuan intelektualitas, disiplin kerja, kepuasan kerja dan motivasi karyawan. Faktor eksternal meliputi gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompesasi dan sistem manajemen yang terdapat di perusahaan tersebut. Faktor-faktor tersebut hendaknya perlu di perhatikan oleh pimpinan sehingga kinerja karyawan dapat optimal.

3. Pengukuran Kinerja Karyawan

Menurut Mahmudi (2010: 12), pengukuran kinerja merupakan alat untuk menilai kesuksesan suatu organisasi. Dalam konteks organisasi sektor publik, kesuksesan organisasi itu akan digunakan untuk mendapatkan legitimasi dan dukungan publik. Masyarakat akan menilai kesuksesan organisasi sektor publik melalui kemampuan organisasi dalam memberikan pelayanan publik yang relatif murah dan berkualitas.

E. Kerangka Pikir



METODE PENELITIAN

A. Lokasi Penelitian

Penelitian ini akan di laksanakan di Hotel Zahra Syariah Kendari . Pemilihan lokasi didasarkan atas pertimbangan dan asumsi bahwa Hotel Zahra Syariah Kendari adalah salah satu hotel yang menerapkan Proses Rekrutmen Dan Seleksi Calon Karyawan.

B. Informan Penelitian

Informan penelitian dipilih secara purposive sampling. Informan penelitian didasarkan pada pertimbangan bahwa informan penelitian dapat memberikan informasi yang selengkap-lengkapnyanya dan relevan dengan tujuan penelitian. Informan penelitian yaitu 3 (Tiga) orang yang terdiri dari Kepala General Manager, Manager HRD, Kepala Marketing, dan Kepala Accounting.

C. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif, yaitu data berupa informasi baik secara lisan maupun tulisan yang berhubungan dengan penelitian ini misalnya bagaimana proses rekrutmen.

2. Sumber Data

Dalam penyusunan proposal ini penulis menggunakan dua jenis sumber data yaitu:

a. Data Primer

Data Primer merupakan data yang diperoleh langsung dari wawancara mendalam kepada informan di Hotel Zahra Syariah Kendari yang berkaitan dengan masalah penelitian ini.

b. Data Sekunder

Data Sekunder adalah data yang diperoleh dari laporan, dokumen, catatan, yang di keluarkan oleh Hotel Zahra Syariah Kendari, juga diperoleh dari literatur kepustakaan seperti buku-buku yang berisi tentang Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) serta sumber lainnya yang berkaitan dengan materi penelitian ini.

D. Teknik Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data peneliti menggunakan 3 macam teknik yaitu teknik observasi atau pengamatan, teknik wawancara dan teknik dokumentasi untuk penjabarannya peneliti mengemukakan sebagai berikut :

- a. Observasi atau Pengamatan yaitu dengan melakukan pengamatan dilokasi penelitian. Teknik ini dipergunakan untuk memperoleh data tentang proses rekrutmen yang diterapkan di Hotel Zahra Syariah Kendari
- b. Wawancara adalah bentuk komunikasi antara dua orang, melibatkan seseorang yang ingin memperoleh informasi dari seseorang lainnya yang mengajukan pertanyaan-pertanyaan, berdasarkan tujuan tertentu untuk memperoleh informasi terkait dengan masalah yang diteliti.
- c. Dokumentasi, yakni melakukan pencatatan berbagai dokumen yang ada. Teknik ini dilakukan untuk memperoleh data tentang proses Rekrutmen atau dengan berkomunikasi langsung untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam penelitian ini.

E. Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif kualitatif karena menunjukkan kondisi nyata yang terjadi dalam suatu objek, yaitu apa yang sebenarnya sedang terjadi dalam suatu perusahaan atau organisasi yang sedang diteliti. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengungkapkan kejadian atau fakta, keadaan, fenomena, variabel dan keadaan yang terjadi saat penelitian berlangsung dengan menyuguhkan apa yang sebenarnya terjadi. Penelitian ini menafsirkan dan menguraikan data yang bersangkutan dengan situasi yang sedang terjadi, sikap serta pandangan yang terjadi di dalam suatu masyarakat, pertentangan antara dua keadaan atau lebih, hubungan antar variabel yang timbul, perbedaan antar fakta yang ada serta pengaruhnya terhadap suatu kondisi, dan sebagainya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Hotel Zahra Syariah Kendari

Hotel Zahra Kendari didirikan pada tanggal 11 mei 2011, dan di resmikan pada tanggal 08 juni 2012, Hotel Syariah berbintang 3 ini memiliki 74 kamar dan ball room terbesar di kendari yang berkapasitas 800 orang serta 5 meeting room. Hotel yang berada dekat dengan pusat kota ini juga menawarkan beberapa fasilitas unggulan bagi para tamu antara lain mushala besar di dalam Hotel, hotspot area dari lantai 1-3, CCTV di beberapa area Hotel serta lahan parkir yang luas, bisa menampung lebih dari 70 mobil.

B. Hasil dan Pembahasan Penelitian

1. Proses Rekrutmen

Proses rekrutmen calon karyawan di Hotel Zahra Syariah Kendari tidak dibuka untuk umum. Rekrutmen ini hanya terfokus pada para pelamar yang memiliki pengalaman kerja tentang Hotel dan kami disini hanya menerima calon karyawan yang sudah pernah melakukan magang atau praktek di Hotel ini. Karena mereka sudah tau apa yang harus dilakukan dan apa yang tidak bisa dilakukan di Hotel ini dan para siswa yang sudah pernah magang di Hotel Zahra Syariah Kendari sudah mengetahui apa kerja dan peraturan yang berlaku itulah sebabnya kami menerima siswa yang pernah magang khususnya dari Smk Dan Balai Latihan Kerja Kendari (BLK).

a. Dasar Perekrutan

Dasar Perekrutan adalah proses untuk mencari dan menarik pelamar yang berkemampuan untuk diseleksi menjadi karyawan sesuai dengan posisi yang dibutuhkan dan aturan mainnya yang terdiri dari :

1. Mempersiapkan surat lamaran, yang terdiri dari ktp, domisili
2. Surat berkelakuan baik, surat kepolisian surat berbadan sehat

b. Sumber Perekrutan

Sumber perekrutan adalah hal terpenting dalam suatu organisasi ataupun perusahaan yang diketahui spesifikasi pekerjaan karyawan yang di butuhkan, harus ditentukan sumber sumber calon karyawan.

Sumber Perekrutan yang digunakan di Hotel Zahra Syariah saya merekrut karyawan dari Balai Latihan Kerja (BLK) dan alumni SMKN 3 Kendari yang sudah magang dan biasa juga rekomendasi dari teman-teman

c. Metode perekrutan

Metode perekrutan adalah suatu proses yang dilaksanakan oleh perusahaan untuk menarik orang-orang pada waktu yang tepat, dalam jumlah yang cukup, dan dengan persyaratan yang layak untuk melakukan proses perekrutan pegawai serta mengisi lowongan kerja di organisasi atau perusahaan.

Metode perekrutan yang digunakan oleh calon karyawan di Hotel Zahra Syariah yaitu dengan menggunakan metode tertutup dimana Calon karyawan yang direkrut hanya dari SMK dan Balai Latihan Kerja (BLK)

2. Seleksi Calon Karyawan

Seleksi adalah proses yang terdiri dari berbagai langkah yang spesifik dari kelompok pelamar yang paling cocok dan memenuhi syarat untuk jabatan tertentu. Dari definisi tersebut diatas, kita mengetahui bahwa seleksi merupakan suatu kegiatan pemilihan dan penentuan pelamar yang diterima atau ditolak untuk menjadi karyawan perusahaan.

a. Pendidikan

Pendidikan adalah pembelajaran pengetahuan, keterampilan dan kebiasaan sekelompok orang yang diturunkan dari suatu generasi ke generasi berikutnya melalui pengajaran, pelatihan atau penelitian. Pendidikan juga sering terjadi di bawah bimbingan orang lain, tetapi juga memungkinkan secara otodidak.

Berdasarkan penjelasan diatas bahwa masalah pendidikan untuk calon karyawan yang mau ditarik di Hotel Zahra Syariah Kendari tidak terjadi masalah yang pastinya karyawan tersebut mempunyai pengalaman kerja sebelumnya.

b. Pengalaman kerja

Pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaannya.

Berdasarkan penjelasan diatas bahwa pengalaman kerja yang di gunakan untuk calon karyawan yang akan di seleksi pada Hotel Zahra Syariah memang ada pengalaman kerja seperti karyawan yang sudah bekerja di Hotel sebelumnya

c. Kondisi fisik

Kondisi fisik merupakan unsur yang penting dan menjadi dasar dalam mengembangkan teknik, taktik maupun strategi dalam perusahaan.

Berdasarkan penjelasan diatas bahwa kondisi fisik calon karyawan harus mempunyai kesehatan yang baik, bebas dari narkoba, berpenampilan menarik dan mampu berbahasa dengan baik.

d. Kepribadian

Kepribadian adalah keseluruhan cara seorang individu bereaksi dan berinteraksi dengan individu lain.

Berdasarkan penjelasan diatas bahwa kepribadian calon karyawan harus baik, rajin, disiplin dan calon karyawan harus pribadi yang bersemangat karena dengan semangat bekerja akan menghasilkan kinerja yang maksimal dan berinteraksi dengan baik dan ramah terhadap pengunjung Hotel.

3. Kinerja Karyawan Pada Hotel Zahra Syariah Kendari

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

g. Keterampilan Kerja

Keterampilan kerja yaitu penguasaan karyawan yang mengenal tentang prosedur dan (metode, teknik, tata cara dan peralatan) pelaksanaan tugas-tugas jabatan.

Berdasarkan penjelasan diatas bahwa keterampilan kerja karyawan pada Hotel Zahra Syariah dilihat dari pengalaman kerja yang dimiliki oleh setiap karyawan, dan dengan pengalaman kerja tersebut dapat mempermudah dalam pelaksanaan tugas, karena setiap karyawan sudah mengetahui tugas masing-masing yang telah diberikan sesuai dengan prosedur atau aturan yang berlaku.

b. Kualitas pekerjaan

Kualitas pekerjaan adalah kemampuan karyawan yang menunjukkan kualitas hasil kerjanya dan ditinjau dari segi ketelitian dan kerapiannya dalam melakukan pekerjaannya.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa untuk meningkatkan kualitas pekerjaan seluruh karyawan Hotel Zahra Syariah Kendari, setiap bulan selalu diadakan rapat, dan tiga bulan sekali selalu diadakan training atau praktek, agar para karyawan dapat melaksanakan tugas dengan baik dan teliti sesuai prosedur yang ditetapkan, karena kualitas pekerjaan sangat berpengaruh terhadap perkembangan kerja hotel.

c. Tanggung Jawab

Tanggung jawab adalah kesediaan karyawan untuk melibatkan diri sepenuhnya dalam melaksanakan pekerjaannya dan menanggung konsekuensi akibat kesalahan dan kelalaian dan kecerobohan pribadi dalam melaksanakan tugasnya.

Berdasarkan penjelasan di atas bahwa tanggung jawab merupakan pedoman dalam bekerja dan wajib untuk dilakukan, oleh karena itu karyawan di Hotel Zahra Syariah Kendari selalu melaksanakan tugas mereka dengan penuh tanggung jawab, sebab apabila mereka melakukan kesalahan dalam bekerja maka akan mendapat sanksi dari pimpinan.

d. Disiplin

Disiplin adalah Kesediaan karyawan dalam memenuhi peraturan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk, pulang kerja jumlah kehadiran dan keluar kantor bukan urusan dinas.

Berdasarkan penjelasan di atas bahwa tingkat kedisiplinan seluruh karyawan di Hotel Zahra Syariah Kendari sudah berjalan dengan baik, dimana para karyawan selalu masuk tepat waktu dan melaksanakan tugas-tugas yang diberikan dengan penuh tanggung jawab karena selalu diperhatikan oleh pimpinan, karena apabila para karyawan melakukan pelanggaran maka akan diberi sanksi oleh pimpinan, selain itu juga hotel zahra syariah selalu memberikan penghargaan kepada karyawan yang disiplin dengan tujuan untuk memotivasi karyawan untuk selalu disiplin dan menciptakan rasa puas atau senang pada diri karyawan tersebut, dan penghargaan tersebut diberikan setahun sekali, hal ini dilakukan agar senantiasa kedepan dapat meningkatkan hubungan yang harmonis dan suasana kerja yang kondusif agar dimasa mendatang karyawan lain dapat disiplin juga dan dapat dipertahankan.

e. Kerjasama

Kerjasama adalah kemampuan karyawan untuk membina hubungan dengan karyawan lain dalam rangka menyelesaikan tugas masing-masing.

Berdasarkan penjelasan di atas bahwa Kerjasama merupakan tujuan yang utama dalam melaksanakan suatu pekerjaan, hotel zahra syariah selalu mengadakan rapat atau meeting dengan para karyawan tentang pekerjaan yang harus dilakukan, dengan tujuan semua pekerjaan dapat dikerjakan dengan bekerja sama satu sama lain.

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian hasil penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa.

1. Proses rekrutmen yang dilakukan pada Hotel Zahra Syariah Kendari, hanya merekrut karyawan langsung dari sekolah SMK dan Balai Latihan Kerja (BLK)

Kendari dan harus memenuhi persyaratan yang sudah ditetapkan seperti Ktp, kartu domisili, berpenampilan menarik, harus memiliki surat berbadan sehat dari dokter dan lain-lain, serta metode perekrutan calon karyawan masih sangat menggunakan tes secara tertutup.

2. Seleksi karyawan harus memenuhi kriteria yang telah ditentukan dengan memperhatikan kualifikasi pendidikan, pengalaman kerja, kondisi fisik dan kepribadian karyawan, dan sebelum karyawan bekerja pihak Hotel Zahra Syariah memberikan training dan praktek terlebih dahulu agar para karyawan dapat memiliki pengetahuan sehingga membuka peluang untuk maju dan bekerja dengan baik.
2. Kinerja karyawan pada Hotel Zahra Syariah sudah amat baik dari segi keterampilan kerja, kualitas pekerjaan, tanggung jawab, disiplin dan kerjasama. Hotel zahra Syariah juga memberikan penghargaan kepada karyawan yang bekerja dengan baik, penghargaan di berikan setahun sekali dengan tujuan untuk meningkatkan dan memberi motivasi kepada karyawan agar selalu bekerja dengan penuh tanggung jawab, disiplin yang tinggi, dan dapat bekerja sama satu sama lain.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian pembahasan ini dan kesimpulan yang diperoleh maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut :

1. Bagi perusahaan hendaknya menjalankan kegiatan promosi jabatan bagi karyawan yang sudah bekerja dengan baik.
2. Pimpinan agar lebih memperhatikan karyawannya lagi agar para karyawan dapat bekerja dengan penuh tanggung jawab, disiplin dan kerja sama.
3. Diharapkan bagi peneliti selanjutnya untuk menambah variabel dari penelitian sebelumnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex Soemadji Nitisemito. (2001). *Manjemen Personalia*. Jakarta Ghalia Indonesia
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2001), *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakary
- Amber Teguh sulityani 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep Teori dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik*, Yogyakarta : Graha Ilmu
- Cushway, B. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Dessler, Gary. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alih bahasa: Eli Tanya. Penyunting Bahasa: Budi Supriyanto. Jakarta: Indeks.
- Hasibuan, Malayu S.P., 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Melayu, SP. 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revii, cetakan ketujuh, penerbit : Bumi Aksara, Jakarta
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.

- Mahsun, Mohamad, 2014. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta : BPFE-Yogyakarta.
- Mathis, Robert, L dan John H Jackson, 2001, *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, edisi sepuluh, Terjemahan : Diana Angelica, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Mahmudi (2015), *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Edisi Kedua. Yogyakarta : UPP STIM YKPN.
- Moekijat, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan kesembilan, penerbit Mandar Maju, Bandung
- Nawawi, Hadari, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*, cetakan keempat, penerbit :Gadjah Mada University Press,.
- Pasolong, Harbani.2010. *Teori Administrasi Publik*, Alfabeta. Bandung
- Riduan dan Akdon, 2007, *Rumus dan Data Dalam Analisis statist*, cetakan kedua, penerbit :Alfabeta, Bandung
- Riduwan, 2009, *Metode dan teknik menyusun tesis*, penerbit : Alfabeta Bandung
- Sadili, Samsudin, (2009): *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : CV Pustaka Setia.
- Sedarmayanti, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Refika Aditama.
- Simamora, Henry, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi ketiga, cetakan pertama, penerbit : YKPN, Yogyakarta
- Sugiyono, 2009 *Metode Penelitian Administrasi : Dilengkapi dengan metode R&D* Penerbit : Alfabeta, Bandung
- Tika, Pabundu. (2006). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara
- T. Hani Handoko. 20016. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Universitas Gadjah Mada.
- Veithzal Rivai, 2004, "*Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Cetakan Pertama, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada
- Wibowo. 2009. *Manajemen Kinerja*. Edisi Kedua. Jakarta: Rajawali Pers.