

## BAB 1

### PENDAHULUAN

---

#### Latar Belakang

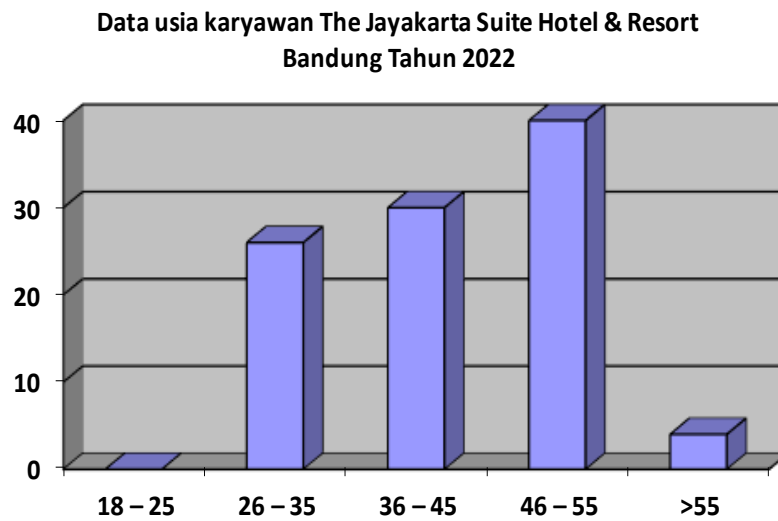
The Jayakarta Suite Hotel & Resort Bandung adalah hotel bintang empat yang berlokasi di Jl. Ir. H. Juanda No. 381 A Dago Bandung dan dibuka pertama kali untuk umum pada 10 Maret 1994 dengan nama Jayakarta Suites Hotel. Namun pada 6 Desember 1995 Jayakarta Suites Hotel berganti nama menjadi Hotel Jayakarta Bandung dan diresmikan oleh Presiden Republik Indonesia pada saat itu yaitu Bapak Soeharto. Hotel ini berpusat di Ibu kota Jakarta yang dimana asal muasal nama Jakarta ini adalah Jayakarta yang didirikan oleh Pangeran Jayakarta, hal itu pula yang menyebabkan hotel ini dinamakan hotel Jayakarta karena untuk menghargai pendiri kota Jakarta. The Jayakarta Suite Hotel & Resort Bandung menyediakan akomodasi dengan pelayanan berstandar internasional sehingga dapat menciptakan keamanan dan kenyamanan bagi tamu yang menginap. Kontribusi karyawan sebagai sumber daya manusia (SDM) tentunya berperan besar dalam menciptakan pelayanan yang baik. SDM di hotel tersebut dilatih untuk menjadi profesional agar dapat memperoleh kepuasan tamu. Karena sejatinya kelangsungan hidup dari industri perhotelan bergantung pada kepuasan tamu dari pelayanan yang diperoleh di hotel tersebut.

Sumber Daya Manusia (SDM) sendiri adalah manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi atau perusahaan yang biasanya disebut tenaga kerja, pegawai atau karyawan. SDM berperan sangat penting dalam menopang kesuksesan suatu perusahaan. Kegiatan-kegiatan tertentu di sebuah perusahaan memerlukan SDM dalam pengelolaannya. SDM yang dikendalikan secara teratur akan menghasilkan taraf SDM yang memiliki keterampilan tinggi. SDM merupakan salah satu harta istimewa bagi perusahaan dikarenakan harta ini memiliki akal, perasaan, dan reaksi individu terhadap lingkungan sekitar. Hal ini menjadikan SDM sebagai pendukung terbesar bagi kemajuan perusahaan (Oei, 2005). Pada era

globalisasi ini perusahaan dituntut untuk mempertahankan dan mengelola SDM yang berkualitas untuk bersaing di dunia industri. Dalam buku “Sumber Daya Manusia dan produktivitas kerja” (Sedarmayanti, 2001) mengatakan bahwa SDM adalah tenaga kerja yang mempunyai peran penting di dalam peningkatan produktivitas suatu kelompok dalam memperoleh keberhasilan.

Produktivitas kerja adalah keterkaitan antara *output* (barang atau jasa) dengan *input* (tenaga kerja, bahan dan uang) (Siagian, 2009). Produktivitas kerja seorang karyawan dapat diukur melalui kinerja karyawan tersebut. Seorang karyawan bisa disebut produktif apabila mereka mampu memberikan barang atau jasa sesuai dengan apa yang sudah perusahaan rencanakan. Karyawan yang mempunyai produktivitas kerja yang tinggi dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan tepat waktu, hal itu selain menjadi kepuasan bagi karyawan itu sendiri juga dapat memberikan kepuasan bagi perusahaan. (Utami, 2014) memaparkan produktivitas karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa hal seperti usia, tingkat pendidikan formal, pengalaman kerja, gaji, dan curahan tenaga kerja.

Usia karyawan cukup berpengaruh terhadap keberhasilan dalam melakukan pekerjaan. Pada umumnya karyawan yang berusia lanjut cenderung memiliki kesehatan fisik yang berbeda dengan karyawan yang memiliki usia lebih muda sehingga dapat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja. Hal ini dikarenakan pada usia yang lebih tua tenaga fisik akan cenderung menurun. (Hasanah & Widowati, 2011) menyatakan terdapat pengaruh usia karyawan terhadap tingkat produktivitas kerja, usia muda mencerminkan kekuatan fisik yang lebih kuat sehingga mampu bekerja cepat dan menghasilkan kinerja yang lebih maksimal. Berdasarkan data yang didapat peneliti dari *Human Resources Departement* pada tahun 2022 The Jakarta Suite Hotel Bandung memiliki 100 karyawan yang dibagi menjadi berbagai departemen dengan minimum usia 26 tahun serta maksimum usia 55 tahun. Hal ini dapat digambarkan dalam grafik sebagai berikut:



**Gambar 1. 1**

Sumber: HR The Jayakarta Suite Hotel Bandung tahun 2022

Berdasarkan Gambar 1.1, diketahui bahwa karyawan The Jayakarta Suite Hotel & Resort Bandung ini didominasi oleh karyawan dengan usia 40 tahun ke atas, yang dimana usia tersebut dinilai produktivitas kerjanya sudah mulai menurun. Seperti yang di paparkan oleh (Pranata, 2018) bahwa usia pekerja yang produktif yaitu antara 15-40 tahun karena golongan usia tersebut memiliki ciri berpikiran maju, pengetahuan luas serta memiliki sifat ingin tahu yang lebih tinggi sedangkan usia 40-60 tahun ke atas sudah dikatakan usia tua atau tidak produktif lagi karena usia tersebut cenderung statis. Dikutip dari suara.com ketika para peneliti *University of Melbourne* menguji kemampuan kognitif orang yang berusia di atas 40 tahun, mereka dinilai memiliki kemampuan kognitif yang lebih baik dan produktif ketika mereka hanya bekerja tiga hari dalam seminggu. Hal ini menjadi pertanyaan tersendiri mengenai rotasi jabatan karyawan yang terjadi di hotel The Jayakarta, dengan minimnya rotasi jabatan di The Jayakarta Hotel ini menjadikan kinerja karyawannya kurang produktif dikarenakan usia para karyawan yang dapat dikatakan dah tidak muda lagi.

Rotasi jabatan adalah aktivitas kepegawaian yang menyangkut proses pemindahan peran, tanggung jawab, dan kedudukan kepegawaian ke keadaan tertentu dengan tujuan pegawai yang terlibat mendapatkan kepuasan kerja yang lebih meluas dan dapat memberikan hasil kerja yang maksimal bagi perusahaan (Sastrohadiwiryono, 2008). Definisi bahwa *job rotation* atau perputaran jabatan juga dikemukakan oleh (Irham, 2016) yaitu suatu pemindahan jabatan yang bersifat perorangan dan dilakukan secara mendatar ke posisi yang sejajar dalam perusahaan tanpa adanya perubahan dari segi upah ataupun pangkat yang bertujuan untuk menambah pengetahuan seorang pegawai dan menjauhkan dari rasa jenuh. Dalam langkah ini para karyawan yang mengalami rotasi secara teratur dari satu tugas ke tugas lainnya akan mendapatkan wawasan perusahaan secara menyeluruh. Rotasi jabatan adalah sebagai bentuk pembangunan potensi karyawan yang efektif diterapkan di suatu perusahaan. Selain bisa menjadi sarana evaluasi, rotasi dipercaya bisa meningkatkan produktivitas kerja serta membangun kembali semangat kerja para karyawan. Seperti yang dipaparkan oleh (R. Hasibuan, 2020) faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja diantaranya adalah rotasi jabatan. Selain itu rotasi bisa dimanfaatkan perusahaan untuk mengetahui potensi karyawan, sehingga karyawan bisa ditempatkan di posisi yang sesuai dengan potensi yang mereka miliki.

Berdasarkan penjelasan di atas, ketika produktivitas karyawan The Jayakarta Suite Hotel & Resort Bandung yang menurun karena usia karyawan yang dikatakan sudah tidak produktif maka sistem rotasi jabatannya dipertanyakan. Dalam penelitian ini penulis ingin mengetahui dengan produktivitas kerja yang ada bagaimana rotasi jabatan di The Jayakarta Suite Hotel & Resort Bandung maka dari itu penulis mengangkat judul **“Rotasi Jabatan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Di The Jayakarta Suite Hotel”**

## Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan, maka identifikasi masalah yang dirumuskan adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana produktivitas kerja karyawan di The Jayakarta Suite Hotel & Resort Bandung?
2. Bagaimana rotasi jabatan di The Jayakarta Suite Hotel & Resort Bandung?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh jawaban atas masalah yang telah dirumuskan. Adapun Tujuan dalam penyusunan Proyek Akhir ini yaitu:

1. Untuk mengetahui produktivitas kerja karyawan di The Jayakarta Suite Hotel & Resort Bandung
2. Untuk mengetahui rotasi jabatan di The Jayakarta Suite Hotel & Resort Bandung

### 5.4 Batasan Masalah

Penelitian ini difokuskan pada The Jayakarta Suite Hotel & Resort Bandung dengan meneliti sistem produktivitas kerja dan rotasi jabatan yang ada di departemen *FnB Service*.

### Kegunaan Penelitian

#### 1. Kegunaan Praktis

- a. Kegunaan praktis pada penelitian ini adalah untuk mengevaluasi rotasi kerja dan regenerasi di industri perhotelan.
- b. Manfaat untuk industri perhotelan adalah untuk mengevaluasi sistem kerja yang ada di suatu hotel.

#### 2. Kegunaan Teoritis

- a. Diharapkan hasil penelitian ini bisa menjadi referensi bagi penelitian serupa atau yang berkaitan.
- b. Penelitian ini diharapkan bisa menambah pengetahuan mengenai rotasi kerja dan regenerasi yang di implementasikan di The Jayakarta Suite Hotel.