

TINJAUAN KINERJA DIVISI *PURCHASING* DI HARRIS HOTEL & CONVENTIONS FESTIVAL CITYLINK BANDUNG

Ary Yanuarti

Akademi Sekretaris dan Manajemen Kencana Bandung

aryyanuarti@asmkencana.ac.id

Selvi Olifia Sri Hartini

Akademi Sekretaris dan Manajemen Kencana Bandung

selviolifia2004@gmail.com

Abstrak

Studi ini bertujuan untuk mengevaluasi kinerja Divisi Purchasing di Harris Hotel Festival Citylink Bandung berdasarkan penilaian dari divisi tersebut. Pendekatan penelitian yang diterapkan adalah kuantitatif, dengan pengumpulan data secara langsung di lapangan untuk menganalisis fenomena yang ada. Informasi yang didapat diolah sampai menghasilkan angka yang bisa dianalisis secara objektif. Hasil analisis menunjukkan bahwa penelitian ini mendapatkan skor rata-rata 3,5, yang menandakan kinerja Divisi Purchasing di Harris Hotel Festival Citylink Bandung tergolong cukup baik.

Kata Kunci : Tinjauan Kinerja, Karyawan, Divisi Purchasing

Abstract

This study aims to evaluate the performance of the Purchasing Division at Harris Hotel Festival Citylink Bandung based on assessment from that division. The research approach applied is quantitative, with data collective conducted directly in the field to analyze the existing phenomena. The information obtained is processed to produce figures that can be analyzed objectively. The analysis results indicate that this study received an average score of 3,51, which indicates that the performance of the Purchasing Division at Harris Festival Citylink Bandung is classified as fairly good.

Keywords: *Performance, Employee, Divisi Purchasing*

Pendahuluan

Perusahaan ini bergerak dibidang jasa khususnya pelayanan di perhotelan yang merupakan salah satu sektor yang terus berkembang dan memiliki peran penting dalam perekonomian, terutama dalam menyediakan layanan

akomodasi dan *hospitality* yang berkualitas bagi pelanggan. Perkembangan industri ini dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk pertumbuhan pariwisata, tren perjalanan bisnis, serta perubahan *preferensi* pelanggan

dalam mencari pengalaman menginap yang nyaman dan berkesan.

Salah satu bagian yang mempunyai peran utama dalam mendukung kelancaran operasional hotel adalah Divisi Pembelian. Divisi Purchasing memegang peranan yang krusial dalam operasional hotel karena bertugas mengadakan barang serta bahan yang diperlukan oleh berbagai departemen.

Keberadaan divisi ini memastikan bahwa setiap kebutuhan operasional, baik untuk *kitchen*, *housekeeping*, *engineering*, hingga perlengkapan administrasi, dapat terpenuhi dengan tepat waktu dan sesuai standar yang telah ditentukan.

Harris Hotel & Conventions Festival Citylink Bandung sebagai salah satu hotel berbintang tentunya memiliki standar tinggi dalam pengelolaan operasionalnya, termasuk dalam proses pengadaan barang dan bahan. Namun, dalam praktiknya, terdapat beberapa permasalahan yang muncul dalam kinerja Divisi *Purchasing*. Salah satu permasalahan yang ditemukan dalam Divisi *Purchasing* di Harris Hotel & Conventions Festival Citylink Bandung adalah keterlambatan dalam proses pengadaan barang akibat lambatnya respons dari supplier dalam memberikan surat penawaran. Kondisi ini menjadi kendala yang cukup serius karena tanpa adanya penawaran harga dari supplier, pihak *purchasing* tidak dapat melanjutkan ke tahap berikutnya, yaitu pemesanan barang. Akibatnya, berbagai permintaan dari departemen lain pun tertunda, menghambat operasional hotel secara keseluruhan.

Masalah lainnya yaitu kurang koordinasi dalam Pemilihan Supplier, Divisi *Purchasing* bertugas untuk melakukan pemesanan berdasarkan

harga terbaik guna mengoptimalkan anggaran. Namun, sering kali terjadi ketidaksepahaman dengan departemen pemesan, seperti bagian kitchen, yang kemudian mengajukan komplain setelah barang diterima. Salah satu kasus yang terjadi adalah pemilihan supplier dengan harga termurah yang sebelumnya tidak mendapat keberatan, tetapi kemudian dikritik karena tidak sesuai dengan preferensi departemen terkait. Masalah ini menunjukkan adanya kurangnya koordinasi antara Divisi Purchasing dan departemen pemesan dalam menentukan supplier yang memenuhi standar kualitas sekaligus tetap efisien dari segi biaya.

Selain kendala dalam komunikasi dengan supplier, terdapat pula permasalahan internal yang cukup signifikan. Salah satunya adalah keterbatasan jumlah staf, yaitu hanya dua orang, yang harus menangani permintaan barang dari berbagai departemen dengan tingkat urgensi yang berbeda. Beban kerja yang tinggi menuntut mereka untuk bekerja dengan cepat dan efisien agar semua permintaan dapat dipenuhi tepat waktu. Namun, dalam beberapa kasus, keterlambatan tetap terjadi akibat keterlambatan departemen pemesan dalam menyerahkan DML, yang menyebabkan proses kerja Divisi Purchasing menjadi lebih larut. Salah satu aspek utama dalam penilaian kinerja adalah efisiensi, yaitu kemampuan menyelesaikan tugas dengan optimal dalam waktu yang efektif. Namun, dalam praktiknya, efisiensi kerja di Divisi *Purchasing* masih menghadapi beberapa tantangan. Misalnya, keterlambatan dalam pengadaan perlengkapan *housekeeping* menyebabkan keterlambatan dalam persiapan kamar tamu, yang pada akhirnya

dapat mempengaruhi tingkat kepuasan pelanggan. Hal ini menunjukkan bahwa kurangnya efisiensi dalam proses *purchasing* berdampak langsung pada kualitas layanan yang diberikan oleh hotel. Permasalahan ini semakin diperburuk oleh tingginya tingkat *turnover* karyawan di Divisi *Purchasing*. Sebelumnya, posisi manajer *purchasing* mengalami pergantian dalam waktu yang relatif singkat, diduga akibat tingginya tekanan kerja di divisi ini. Selain itu, terdapat laporan bahwa salah satu staf *purchasing* sering mengambil izin dalam jangka waktu yang cukup lama, sehingga menghambat proses kerja dan meningkatkan beban kerja bagi staf yang tersisa. Terakhir kendala yang baru saja

Kajian Literatur

1. Manajemen SUMBER Daya Manusia (MSDM)

Menurut Edison Emron, Dkk (2020:10), Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah manajemen yang berfokus dan mengoptimalkan potensi karyawan atau anggota melalui langkah-langkah strategis untuk meningkatkan kinerja pegawai/karyawan demi mencapai tujuan organisasi secara optimal.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan suatu area manajemen yang secara khusus mempelajari hubungan serta peran manusia dalam organisasi perusahaan.

Manajemen SDM merupakan hal-hal yang mencakup tentang

muncul yaitu ketidakteraturan dalam dokumentasi Purchase Request (PR) dan Purchase Order (PO). Dokumen PR dan PO sering kali tidak terdokumentasi dengan baik, menyebabkan kesulitan dalam pencatatan Receiving Report (RR). Ketidakteraturan ini dapat menghambat proses administrasi, mengakibatkan keterlambatan dalam verifikasi dokumen, serta berpotensi menimbulkan ketidaksesuaian data dalam sistem. Selain itu, kondisi ini juga dapat berdampak pada kelancaran operasional hotel secara keseluruhan. Berdasarkan uraian di atas maka dilakukan penelitian dengan judul **“Tinjauan Kinerja Divisi *Purchasing* di Harris Hotel & Conventions Festival Citylink Bandung.”**

pembinaan, penggunaan dan perlindungan sumber daya manusia baik yang berada dalam hubungan kerja maupun yang berusaha sendiri.

Selain itu, Samsudin (2019:22) menjelaskan bahwa MSDM adalah kegiatan pengelolaan yang mencakup pendayagunaan, pengembangan, penilaian, serta pemberian balas jasa bagi individu dalam suatu organisasi atau perusahaan bisnis.

Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu bidang dalam manajemen yang berfokus pada pengelolaan tenaga kerja dalam suatu organisasi atau perusahaan. Tujuannya adalah

memaksimalkan kemampuan dan kinerja individu melalui langkah-langkah strategis agar dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi secara optimal.

2. Kinerja

Afandi dalam (Abidin & Sasongko 2022) Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat diperoleh oleh individu atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawab masing-masing dalam usaha mencapai tujuan organisasi secara sah, tidak melanggar hukum, dan tidak bertentangan dengan moral serta etika.

Kinerja, menurut Kasmir (2019:184), adalah hasil dari kerja dan perilaku yang dicapai dalam memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam periode waktu tertentu.

Menurut Mangkunegara dalam Abidin & Sasongko (2022), kinerja adalah hasil dari pekerjaan, baik dalam hal kualitas maupun kuantitas, yang diraih oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Di samping itu, Adhari (2020:77) menyatakan bahwa kinerja pegawai adalah hasil yang diperoleh dari sebuah fungsi pekerjaan atau serangkaian aktivitas dalam pekerjaan tertentu dalam jangka waktu tertentu, yang mencerminkan mutu dan volume dari pekerjaan itu.

Berdasarkan teori tersebut, kinerja karyawan merupakan hasil dari usaha individu atau

kelompok saat harus mengambil keputusan promosi bagi calon yang memiliki pekerjaan yang berbeda.

3. Jenis-jenis kinerja karyawan

Berbagai jenis pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tentunya memerlukan kriteria yang jelas, sebab setiap pekerjaan memiliki standar yang berbeda mengenai pencapaian hasilnya.

Sementara itu, Robbins dalam Rozarie (2017) menguraikan bahwa evaluasi kinerja dapat dilakukan melalui beberapa metode, yaitu:

- a. Pendekatan sikap, pendekatan ini menyangkut penilaian terhadap sifat atau karakteristik individu.
- b. Pendekatan perilaku, menganalisis cara orang bertindak. Kemampuan individu untuk bertahan akan lebih baik apabila evaluasi kinerja didasarkan pada perilaku kerja.
- c. Pendekatan proses, perilaku menekankan pada langkah-langkah, pendekatan produk menyoroti hasil atau output dari usaha seseorang atau yang telah dicapai individu.
- d. Pendekatan kontingensi, pendekatan ini selalu dicocokkan dengan situasi tertentu yang sedang berkembang. Pendekatan sikap cocok ketika harus membuat keputusan promosi untuk calon yang mempunyai pekerjaan tidak sama.

4. Tujuan penilaian kinerja

Menurut Sedarmayanti dalam (Ainnisya, Rima Nur, dan Isnurrini Hidayat Susilowati, 2018:134) tujuan penilaian kinerja adalah sebagai berikut :

- a. Mengetahui keterampilan dan kemampuan setiap karyawan.
- b. Sebagai landasan dalam merancang bidang kepegawaian, terutama dalam memperbaiki suasana kerja, serta meningkatkan kualitas dan hasil kerja.
- c. Sebagai dasar peningkatan kinerja dan pendayagunaan karyawan seefektif mungkin, sehingga dapat diarahkan ke jenjang/rencana kariernya untuk kenaikan pangkat dan kenaikan jabatan.
- d. Mendorong terciptanya hubungan timbal balik yang sehat antara atasan dan bawahan dalam budaya perusahaan.
- e. Mengetahui kondisi organisasi secara keseluruhan dari bidang administrasi kepegawaian, yang khususnya untuk melihat kinerja karyawan dalam bekerja.
- f. Secara pribadi, karyawan mengetahui kekuatan dan kelemahannya sehingga dapat memperkirakan kinerja

- g. Bagi atasan yang menilai akan lebih memperlihatkan, memperhatikan dan mengenal bawahan atau karyawannya, sehingga dapat lebih memotivasi karyawan untuk dapat berkontribusi dengan bijak.

5. Penialain Kinerja

Penilaian kinerja (performance appraisal) sebagai upaya menilai prestasi dengan tujuan meningkatkan produktivitas pegawai maupun perusahaan. Menurut Fauzi dan Hidayat (2020:25), “penilaian kinerja adalah proses di mana organisasi mengevaluasi pelaksanaan kerja individu karyawan, akuntabilitas pegawai, serta kontribusinya bagi organisasi selama periode tertentu, mencakup baik aspek kualitatif maupun kuantitatif dalam pelaksanaan pekerjaan.” Selanjutnya, Wibowo (2014:187) menyatakan bahwa “penilaian kinerja adalah proses dengan mana kinerja individual diukur dan dievaluasi.”

Sementara itu, Wijono (2015:34) mengungkapkan bahwa “penilaian kinerja merupakan proses di mana organisasi mengevaluasi dan menilai prestasi kerja karyawan.”

Berdasarkan uraian pendapat para ahli diatas peneliti menyimpulkan bahwa penilaian kinerja merupakan penilaian pelaksanaan tugas pegawai yang sistematis dengan cara

membandingkan kinerja atas kinerja dengan uraian/deskripsi pekerjaan dalam suatu periode tertentu.

6. Indikator Kinerja

Menurut Robbins (2016:260), indikator kinerja merupakan alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Beberapa indikator yang digunakan adalah sebagai berikut:

- a. Kualitas kerja dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.
- b. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

Metode Penelitian

Dalam menyelesaikan penelitian ini, penulis menerapkan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif, yaitu metode yang digunakan untuk mencari fakta permasalahan yang ada

Hasil dan Pembahasan

Kinerja karyawan memiliki peran yang sangat penting bagi sebuah perusahaan, termasuk Harris Hotel & Convention Festival Citylink Bandung, karena karyawan merupakan elemen

- a. Efektivitas di sini merujuk pada seberapa baik organisasi memanfaatkan sumber daya (tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku) secara maksimal dengan tujuan meningkatkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya tersebut.
- b. Kemandirian adalah kemampuan individu untuk melaksanakan tugasnya tanpa memerlukan bantuan, dukungan, atau pengawasan dari orang lain.

Indikator-indikator ini digunakan untuk menilai sejauh mana karyawan mencapai standar kinerja yang ditetapkan oleh organisasi.

dan menggambarkan isu tersebut dengan mendeskripsikan masalah yang diteliti. Pendekatan kuantitatif mengubah bukti yang diamati menjadi angka supaya teknik statistik dapat diterapkan untuk menganalisis hasilnya.

utama yang menjalankan berbagai aktivitas kerja operasional maupun administratif. Divisi Purchasing memegang peranan penting dalam memastikan ketersediaan barang dan kebutuhan operasional hotel secara tepat waktu, sesuai standar kualitas,

dan dengan harga yang efisien. Oleh karena itu, evaluasi terhadap kinerja divisi ini sangat diperlukan guna menjaga kelancaran operasional dan pelayanan kepada tamu.

Mengingat betapa pentingnya kinerja Divisi Purchasing dalam mendukung kelangsungan operasional hotel, maka upaya peningkatan kinerja harus dilakukan secara berkelanjutan. Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada 30 responden yang terdiri dari karyawan Divisi Purchasing dan beberapa karyawan dari divisi lain yang bekerja sama langsung dengan purchasing, diperoleh hasil penelitian mengenai Tinjauan Kinerja Divisi Purchasing di Harris Hotel & Convention Festival Citylink Bandung. Berdasarkan hasil hitungan kuisisioner yang telah diolah maka disimpulkan dalam tabel bahwa distribusi frekuensi setiap jawaban responden dan direkapitulasi seluruh data distribusi tanggapan responden tersebut setelah diolah menjadi :

Tabel 1 Rekapitulasi Nilai Tinjauan Kinerja Divisi Purchasing

No Tabel	Indikator	Nilai	Hasil
1	Divisi Purchasing memastikan bahwa barang yang dibeli sesuai dengan spesifikasi yang diminta oleh user.	4,53	Terlaksana dengan baik
2	Barang yang diperoleh melalui Divisi Purchasing memiliki	4,37	Terlaksana dengan baik

	kualitas yang sesuai dengan standar yang dibutuhkan untuk kelancaran operasional.		
3	Pengadaan barang berjalan dengan lancar tanpa menimbulkan kendala dalam operasional, sehingga tidak ada keterlambatan dalam proses kerja divisi lain.	3,53	Terlaksana dengan baik
4	Divisi Purchasing dapat memproses permintaan pembelian dalam jumlah besar dengan cepat.	3,33	Terlaksana dengan baik
5	Divisi pengguna merasa kebutuhan barang selalu terpenuhi dengan jumlah yang sesuai sehingga tidak terjadi kekurangan stok.	3,17	Terlaksana dengan cukup baik
6	Setiap permintaan pembelian yang diajukan oleh	3,57	Terlaksana dengan baik

	departemen diproses dalam jumlah yang sesuai tanpa adanya kesalahan kuantitas		
7	Divisi Purchasing menyelesaikan proses pembelian sesuai dengan waktu yang telah ditentukan	3,07	Terlaksana dengan cukup baik
8	Barang atau jasa yang dipesan melalui Divisi Purchasing selalu diterima tepat waktu sesuai dengan kebutuhan operasional.	2,73	Terlaksana dengan cukup baik
9	Jika ada permintaan mendesak, Purchasing dapat menangani dengan cepat dan memastikan barang tiba dalam waktu yang dibutuhkan.	3,73	Terlaksana dengan baik
10	Dokumen pembelian, (purchase ordered, purchase request, quotation) disusun dengan akurat dan minim kesalahan agar tidak menghambat	3,03	Terlaksana dengan cukup baik

	proses pengadaan.		
11	Divisi keuangan dapat memproses pembayaran dengan lancar karena dokumen pembelian yang dibuat oleh Purchasing lengkap dan sesuai prosedur.	2,70	Terlaksana dengan cukup baik
12	Jika terjadi kendala seperti keterlambatan pengiriman, divisi purchasing mampu mencari solusi agar kebutuhan operasional tetap terpenuhi.	3,10	Terlaksana dengan baik
13	Divisi Purchasing dapat bekerja secara mandiri dalam melakukan negosiasi harga dan pemilihan vendor	3,87	Terlaksana dengan baik
14	Divisi Purchasing memiliki inisiatif dalam mencari alternatif vendor jika terjadi kendala dengan	3,70	Terlaksana dengan baik

	supplier utama.		
15	Divisi Purchasing mampu mengambil keputusan yang tepat dalam pemilihan supplier berdasarkan pertimbangan harga, kualitas, dan ketepatan waktu pengiriman.	4,23	Terlaksana dengan baik
Rata – rata		3,51	Terlaksana dengan cukup baik

Sumber: Data diolah dan didapatkan pada tahun 2025

Tabel di atas mengindikasikan bahwa rata-rata nilai seluruh indikator penilaian kinerja Divisi Purchasing Harris Hotel & Convention Festival Citylink Bandung adalah 3,51, yang tergolong dalam kategori "Terlaksana dengan Cukup Baik".

Hal ini mengindikasikan bahwa secara umum kinerja Divisi Purchasing sudah cukup baik dalam menjalankan fungsinya, terutama dalam hal kesesuaian spesifikasi barang, ketepatan waktu pengiriman, penyusunan dokumen, hingga pengambilan keputusan terhadap vendor. Meskipun demikian, ada beberapa indikator yang nilainya masih kurang dari rata-rata, seperti pada aspek ketepatan waktu pengiriman (P8), kelengkapan dokumen pembelian (P11), dan pemrosesan pembelian sesuai waktu

yang ditentukan (P7), yang menunjukkan bahwa masih terdapat ruang untuk perbaikan.

Setelah mengidentifikasi berbagai hambatan yang dihadapi oleh Divisi Purchasing Harris Hotel & Convention Festival Citylink Bandung, maka perlu adanya langkah-langkah strategis sebagai upaya perbaikan. Tujuan dari penerapan solusi ini adalah untuk meningkatkan efisiensi kerja divisi, mempercepat proses pengadaan, serta memastikan bahwa seluruh kebutuhan operasional hotel dapat terpenuhi secara optimal. Adapun beberapa solusi yang dapat diterapkan untuk mengatasi hambatan-hambatan tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Masalah keterlambatan pengiriman barang atau jasa, Divisi Purchasing perlu meningkatkan pengawasan terhadap vendor. Langkah yang bisa dilakukan yaitu dengan membuat jadwal pengiriman yang lebih jelas dan disepakati dalam perjanjian kerja sama. Selain itu, penting juga membuat sistem pemantauan sederhana seperti daftar atau tabel status pengiriman agar divisi bisa mengetahui apakah barang sudah dikirim atau belum. Meskipun pengiriman dilakukan langsung oleh vendor tanpa melalui pihak ketiga, komunikasi yang rutin dengan vendor tetap perlu dilakukan agar tidak terjadi miskomunikasi yang dapat menyebabkan keterlambatan.
- b. Masalah pada dokumen pembelian terjadi karena dokumen asli sering tertahan terlalu lama di pihak General

Manager (GM) untuk proses tanda tangan. Hal ini mengganggu alur kerja karena dokumen tidak bisa segera dikembalikan ke Divisi Purchasing untuk diproses lebih lanjut. Solusinya, perlu dibuat sistem pengingat atau batas waktu maksimal untuk tanda tangan dokumen oleh GM. Jika memungkinkan, sistem persetujuan digital (*e-approval*) bisa mulai diterapkan untuk mempercepat proses.

- c. Permintaan pembelian (PR) idealnya diselesaikan dalam waktu satu bulan, namun masih ditemukan PR yang belum diproses setelah dua hingga tiga bulan. Untuk mengatasi hal ini, Divisi Purchasing bisa membuat tracker atau daftar status PR agar setiap permintaan bisa dipantau. Dengan begitu, divisi bisa mengetahui PR mana saja yang masih tertunda dan penyebabnya. Selain itu, perlu juga pembagian tugas yang lebih merata agar tidak ada pekerjaan yang menumpuk pada satu staf saja. Evaluasi mingguan terhadap status PR juga penting agar keterlambatan dapat dicegah lebih awal.

Dengan penerapan solusi di atas, diharapkan Divisi Purchasing dapat meningkatkan kinerjanya secara menyeluruh dan mampu mencapai kategori "Terlaksana dengan Baik" dalam penilaian berikutnya. Perbaikan yang bersifat menyeluruh, baik dari segi teknis, sumber daya manusia, maupun penggunaan sistem digital akan sangat berpengaruh terhadap efisiensi dan efektivitas divisi dalam mendukung operasional hotel.

Penutup

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Evaluasi Kinerja Divisi Purchasing Harris Hotel & Convention Festival Citylink Bandung, dapat disimpulkan bahwa Secara keseluruhan, kinerja Divisi Purchasing Harris Hotel & Convention Festival Citylink Bandung berada pada kategori "Terlaksana dengan Cukup Baik" dengan rata-rata skor penilaian sebesar 3,51. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas aspek kinerja sudah dilaksanakan dengan baik, meskipun masih ada beberapa kekurangan yang perlu diperbaiki.

Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar aspek kinerja sudah terlaksana dengan baik, meskipun masih terdapat beberapa kekurangan yang perlu diperbaiki. Meskipun demikian, terdapat beberapa hambatan yang memengaruhi kinerja Divisi Purchasing. Hambatan tersebut meliputi masih terjadinya keterlambatan pengiriman barang atau jasa oleh vendor, kelengkapan dokumen pembelian yang seringkali tertunda akibat proses tanda tangan yang memakan waktu, serta keterlambatan penyelesaian permintaan pembelian (PR) yang disebabkan oleh kurangnya pemantauan dan sistem monitoring yang efektif. Hambatan-hambatan tersebut menunjukkan perlunya perbaikan dalam berbagai aspek, baik dari segi teknis, administrasi, maupun koordinasi antar divisi, agar proses kerja

Divisi Pengadaan dapat berlangsung lebih efektif dan efisien.

Dengan upaya peningkatan tersebut, diharapkan Divisi Purchasing dapat meningkatkan kinerja secara menyeluruh dan mampu mendukung kebutuhan operasional hotel dengan lebih baik

Daftar Pustaka

- Ginting, I. M., Bangun, T. A., Munthe, D. V., & Sihombing, S. (2019). Pengaruh disiplin dan komunikasi terhadap kinerja karyawan di PT PLN (Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara). *Jurnal Manajemen*, 5(1), 35. STIE LMII Medan.
- Liadia, J., Sarwita, T., & Irfandi. (2022). Survei tingkat persepsi guru dan orang tua terhadap pembelajaran daring selama pandemi COVID-19 pada SMA 1 Baitussalam Aceh Besar. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 3(2).
- Lie, T. F., & Siagian, H. (2018). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada CV. Union Event Planner. *AGORA*, 6(1). Universitas Kristen Petra.
- Ma'ruf, M., & Utami, K. S. (2024). Pemberian motivasi dapat meningkatkan kinerja karyawan pada Pabrik Bakpia Patok 25 Yogyakarta. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan dan Teknologi (JUMAKET)*, 1(2), 79–87.
- Meinitasari, N. (2023). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Studi kasus PT. Karya Putra Grafika). *Jurnal Manajemen Dewantara*, 7(1), 15–31.
- Safitri, A. N. (2022). Pengaruh lingkungan kerja, pemberdayaan, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan (Studi di PT. Phapros, Tbk Semarang). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(2), 14–25. Universitas Stikubank Semarang.
- Tafonao, Y. (2023). Hubungan penilaian kinerja terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Camat Gomo Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 6(1), 118. Universitas Nias Raya.
- Widiyasari, E., & Padmantyo, S. (2023). Pengaruh

kemampuan
karyawan,
kompetensi, dan
motivasi terhadap
kinerja karyawan di
PT. Yupi Indo Jelly
Gum Karanganyar.
Jurnal Ilmiah MEA
(*Manajemen,*
Ekonomi, dan
Akuntansi), 7(2),
1245. Universitas
Muhammadiyah

Surakarta.
Wijaya, D. W. E., & Fauji, D. A. S.
(2021). Determinan
kinerja karyawan
pada Dinas
Pemberdayaan
Masyarakat dan Desa
Kabupaten Nganjuk.
Journal of Law,
Administration, and
Social Science, 1(2),
84.