

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Seiring berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi, dunia kerja dan karir juga mengalami perkembangan yang sesuai dengan kebutuhan. Perusahaan dan para pencari kerja berada dalam posisi yang saling membutuhkan, dimana perusahaan membutuhkan tenaga kerja untuk menjalankan organisasinya agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan. Sedangkan pencari kerja membutuhkan pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan dan meningkatkan perekonomiannya.

Perusahaan harus menjalankan sistem pengadaan karyawan yang tepat melalui rekrutmen agar kinerja perusahaan dapat tercapai secara optimal. Sistem rekrutmen yang benar dan akurat merupakan awal terciptanya karyawan yang kompeten dan berkualitas dalam perusahaan. Jika sistem rekrutmen perusahaan tersebut benar dan akurat, maka proses penempatan karyawan yang dilakukan dapat dilaksanakan sesuai dengan ketentuan perusahaan dan kemampuan yang dimiliki oleh calon karyawan. Apabila sistem rekrutmen perusahaan tersebut tidak benar, maka karyawan yang dipilih bukan karena kemampuannya melainkan karena dibutuhkannya tenaga kerjanya saja tanpa melihat apakah posisi yang diberikan sudah cocok dengan kemampuannya dan hal tersebut justru dapat merugikan perusahaan.

Hasil penelitian (Renaldo Potale, Lengkong, & Moniharapon, 2016) menyatakan bahwa perekrutan yang dilakukan perusahaan harus sesuai dengan spesifikasi jabatan, menyesuaikan syarat-syarat yang harus dimiliki pelamar seperti latar belakang pendidikan, skill atau kemampuan-kemampuan yang dimiliki serta pengalaman yang memadai.

Untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia, perusahaan melakukan rekrutmen yang akan diawali oleh proses seleksi, penempatan sesuai dengan keahlian, dan kebutuhan perusahaan. Rekrutmen merupakan proses mengisi posisi kerja sesuai kebutuhan dan kualifikasi perusahaan dengan merekrut pelamar kerja yang memiliki kemampuan, keahlian, motivasi, dan pengetahuan yang benar-benar sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Proses rekrutmen dilakukan untuk mendapatkan sumber daya manusia yang mampu bekerja dengan baik, serta memiliki visi dan misi yang sejalan dengan perusahaan. Hal ini yang nantinya akan berpengaruh pada tinggi atau rendahnya kinerja karyawan.

Pihak manajemen perusahaan atau organisasi harus mampu memahami bagaimana cara terbaik dalam mengelola karyawan yang berasal dari latar belakang yang berbeda-beda sehingga karyawan dapat bekerja sesuai dengan keahlian dan kemampuan yang dimilikinya serta jenis pekerjaan yang diberikan.

Prosedur penempatan kerja faktor yang penting dalam perusahaan, karena hal ini sangat mempengaruhi perkembangan perusahaan dikemudian hari. Namun pada kenyataannya, masih banyak proses penempatan kerja sering tidak terlaksana dengan baik, dikarenakan hanya dimanfaatkan untuk mengisi kekosongan jabatan. Proses penempatan karyawan didalam perusahaan harus sesuai bidang yang dibutuhkan dan keahlian yang dimiliki. Kesalahan dalam penempatan kerja karyawan dan rekrutmen karyawan akan menyebabkan kinerja karyawan menjadi tidak maksimal dan aktivitas perusahaan menjadi tidak lancar. Kinerja yang baik dalam suatu perusahaan dapat mempertahankan eksistensi dan menunjang keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan yang diharapkan.

Hasil penelitian (Noer.Siti W.P., Trang, & Uhing, 2017) menunjukkan bahwa penempatan kerja merupakan pencocokan atau membandingkan kualifikasi yang dimiliki dengan persyaratan pekerjaan, dan sekaligus memberikan tugas pekerjaan kepada calon karyawan untuk dilaksanakan. Dengan adanya perhatian penempatan kerja terhadap karyawan akan menyebabkan peningkatan kinerja karyawan.

Mengingat sangat pentingnya proses rekrutmen dan penempatan kerja bagi perusahaan maupun organisasi diharapkan dengan adanya proses rekrutmen karyawan, dan penempatan kerja yang sesuai maka akan terlihat sekali dampak kinerja karyawan pada saat perusahaan berkembang kedepannya untuk memperoleh sumber daya yang berkualitas dan berprestasi.

PT. Sukanda Djaya merupakan perusahaan yang bergerak di bidang distribusi makanan dan minuman berpendingin terbesar di Indonesia, dan importir terkemuka produk makanan beku, dingin, susu, dan kering.

Fenomena lain yang terjadi di PT. Sukanda Djaya adalah metode rekrutmen tertutup yaitu, perekrutan hanya diinformasikan kepada para karyawan atau orang-orang tertentu saja. Akibatnya lamaran yang masuk relatif sangat sedikit sehingga sangat kecil kemungkinan untuk mendapatkan karyawan yang berkompeten yang sesuai bidangnya. Selain itu penempatan karyawan di PT. Sukanda Djaya terjadi ketidaksesuaian antara kemampuan yang dimiliki dan pengalaman kerja yang ditempati. Hal ini diakibatkan oleh adanya ketidaktepatan dalam proses pelaksanaan penempatan kerja dimana pada tahap rekrutmen, pihak yang bertanggung jawab dalam perekrutan kurang memperhatikan peraturan yang berlaku yaitu memastikan kesesuaian profil calon karyawan dengan syarat yang dibutuhkan oleh perusahaan untuk menempati posisi yang kosong.

Menurut hasil wawancara dengan salah satu karyawan pada bagian logistic di PT. Sukanda Djaya kinerja karyawan menurun terjadi karena karyawan merasa jenuh terhadap pekerjaan yang tidak sesuai dengan bidangnya atau tidak sesuai dengan keahliannya, sementara permintaan pasar semakin meningkat sehingga pencapaian target produksi tidak terpenuhi dengan maksimal.

Dalam rangka mengetahui tentang pengaruh dari rekrutmen dan penempatan kerja pada PT. Sukanda Djaya sehingga berdampak kepada kinerja karyawan, maka berdasarkan hal tersebut penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan bagian Logistik pada PT. Sukanda Djaya”.

1.2 Rumusan Masalah

Yang menjadi rumusan masalah pada penelitian ini adalah :

1. Apakah rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sukanda Djaya ?
2. Apakah penempatan kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sukanda Djaya ?
3. Apakah rekrutmen dan penempatan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sukanda Djaya ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada PT. Sukanda Djaya.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sukanda Djaya.
3. Untuk mengetahui secara bersama-sama bagaimana pengaruh rekrutmen dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sukanda Djaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dalam penelitian ini adalah :

1. Bagi peneliti, diharapkan meningkatkan wawasan dan pengetahuan serta mengembangkan daya pikir penulis pada bidang ilmu sumber daya manusia, khususnya tentang pengaruh rekrutmen dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Bagi perusahaan, diharapkan dapat menjadi masukan yang baik dalam pengambilan keputusan menyangkut penempatan kerja dengan pelaksanaan rekrutmen.
3. Bagi pembaca, sebagai sumber informasi yang diharapkan dapat bermanfaat untuk penelitian selanjutnya.

1.5 Batasan Masalah

Banyak masalah yang dapat diangkat ke permukaan dalam penelitian ini, namun penulis perlu membatasi masalah yang lebih terperinci dan jelas agar pemecahannya lebih terarah dan berhasil. Penelitian ini hanya dibatasi pada masalah rekrutmen dan penempatan kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan di PT. Sukanda Djaya.

1.6 Sistematika Penelitian

Untuk mendapatkan gambaran secara ringkas mengenai skripsi ini, maka sistem penulisannya akan dibagi ke beberapa bab sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini membahas tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini membahas tentang landasan teori yang digunakan, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran teoritis dan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini akan dibahas variabel penelitian dan definisi operasionalnya, penentuan populasi dan sampel penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, dan metode analisis data.