

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Pada dasarnya sumber daya manusia berkontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan melalui pikiran, karya, bakat, kreatifitas dan perannya dalam mengelola sumber daya yang lainnya. Peranan sumber daya manusia sangat penting karena sebagai penggerak utama seluruh kegiatan atau aktifitas perusahaan untuk mencapai tujuan baik untuk memperoleh keuntungan maupun untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Untuk mempertahankan eksistensi perusahaan harus dimulai dari sumber daya manusia itu sendiri agar dapat meningkatkan profitabilitas perusahaan secara maksimal. Dengan kata lain kinerja organisasi atau perusahaan sangat dipengaruhi dan bahkan tergantung pada kualitas dan kemampuan kompetitif sumber daya yang dimilikinya.

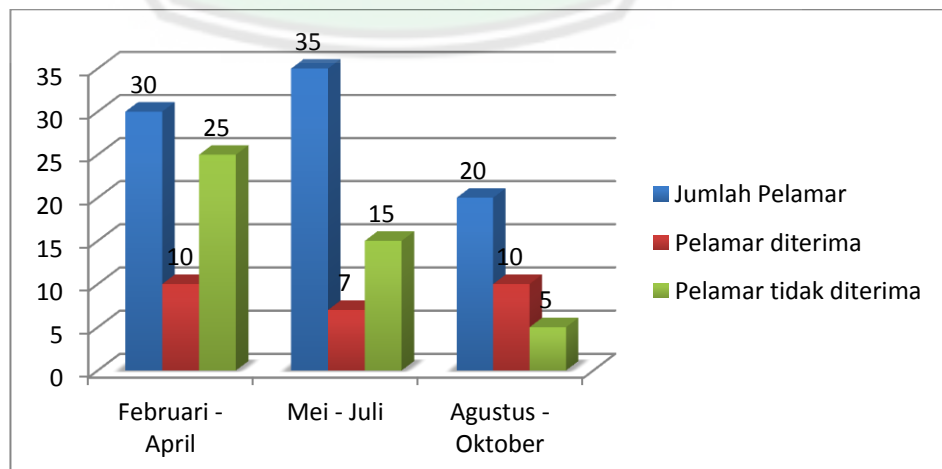
Salah satu cara dalam mencari sumber daya manusia yang berkualitas, yaitu melalui sistem rekrutmen. Perusahaan harus menjalankan sistem pengadaan karyawan yang tepat melalui rekrutmen agar kinerja perusahaan dapat tercapai secara optimal. Sistem rekrutmen yang benar dan tepat merupakan awal terciptanya karyawan yang berkompeten dalam perusahaan. Jika sistem rekrutmen perusahaan tersebut benar, maka proses penempatan karyawan yang dilakukan dapat dilaksanakan sesuai dengan ketentuan perusahaan.

Proses untuk mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas telah menepati peran terpenting bagi perusahaan. Faktor manusia pada kenyataannya tidak dapat disangkal lagi dan telah disadari merupakan faktor penentu bila dibandingkan dengan segala alat pelengkap seperti uang, mesin, dan sebagainya didalam usaha-usaha perusahaan untuk mencapai tujuan. Oleh karena itu, tenaga kerja yang cakap adalah salah satu faktor penting bagi Negara-negara yang sedang berkembang dan kurangnya tenaga-tenaga yang cakap akan menghambat perkembangan tersebut.

Karyawan yang sudah melakukan pengrekrutan segera mendapatkan tempat pekerjaan yang sesuai dengan keahlian yang dimilikinya. Penempatan karyawan baru berarti mengalokasikan karyawan pada posisi tertentu. Setiap perusahaan dapat memilih dan menentukan karyawan yang berkompeten untuk mengisi jabatan sesuai dengan keahliannya yang dimilikinya agar dapat bertanggung jawab dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya. Penempatan posisi karyawan juga dapat memperbaiki kinerja karyawan agar dapat menyesuaikan kebutuhan perusahaan

Dalam hal ini, peneliti tertarik melakukan penelitian yang berkaitan dengan pengaruh rekrutmen dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan di Pt. Pabrik Kertas Noree Indonesia. Penulis melakukan observasi wawancara kepada ibu Ketty selaku HRD (*Human Resources Development*) di Pt. Pabrik Kertas Noree Indonesia dengan menemukan adanya fenomena dan data yang terkait dengan variabel penelitian. Terdapat kebijakan rekrutmen di PT. Pabrik Kertas Noree Indonesia. Yaitu kegiatan rekrutmen dilakukan jika setiap divisi membutuhkan karyawan baru, dengan kata lain kegiatan rekrutmen di PT. Pabrik Kertas Noree Indonesia tidak dilakukan dalam waktu bersamaan.

Perkembangan rekrutmen di PT. Pabrik Kertas Noree Indonesia Bekasi bersifat fluktuatif. Berikut ini merupakan perkembangan rekrutmen rekrutmen di PT. Pabrik Kertas Noree Indonesia Bekasi dalam bentuk grafik :



**Gambar 1.1 Data Primer diolah**

Faktor yang menyebabkan sedikitnya jumlah karyawan yang diterima adalah kebutuhan karyawan yang terbatas, perusahaan menerima karyawan sesuai jumlah dan kualitas yang telah ditetapkan. Metode yang digunakan oleh PT. Pabrik Kertas Noree Indonesia adalah metode rekrutmen tertutup. Karena perekrutan hanya diinformasikan kepada para karyawan atau orang-orang tertentu saja disekitaran lingkungan PT. Pabrik Kertas Noree Indonesia.

Dalam rangka mengetahui tentang pengaruh dari rekrutmen dan penempatan kerja di PT. Pabrik Kertas Noree Indonesia sehingga berdampak kepada kinerja karyawan, maka berdasarkan hal tersebut penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pabrik Kertas Noree Indonesia”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Yang menjadi rumusan masalah ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Pabrik Kertas Noree Indonesia ?
2. Apakah penempatan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Pabrik Kertas Noree Indonesia ?
3. Apakah rekrutmen dan penempatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Pabrik Kertas Noree Indonesia ?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui hubungan secara simultan antara rekrutmen karyawan terhadap kinerja karyawan
2. Untuk mengetahui hubungan secara simultan antara penempatan kerja terhadap kinerja karyawan
3. Untuk mengetahui hubungan secara simultan antara rekrutmen dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan

#### **1.4 Manfaat penelitian**

Manfaat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi penulis

Penulis dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan yang diperoleh selama penelitian. Dan juga penulis dapat memahami mengenai pengelolaan sumber daya manusia dalam hal perekrutan karyawan dan penempatan karyawan

2. Bagi perusahaan

Dapat di jadikan sebagai pedoman dalam melaksanakan proses rekrutmen dan penempatan kerja karyawan yang efektif untuk meningkatkan produktifitas kerja karyawan

3. Bagi universitas

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi dan sekaligus sebagai acuan bahan perbandingan untuk penelitian yang serupa, serta juga dapat menambah ilmu kepada mahasiswa/I Universitas Bhayangkara.

#### **1.5 Batasan Masalah**

Dalam penelitian ini banyak masalah yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini, namun penulis perlu memberikan batasan masalah yang lebih terperinci dan jelas agar pemecahan masalah dapat lebih jelas. Penelitian dapat hanya membatasi masalah pada rekrutmen dan penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan.

#### **1.6 Sistematika Penulisan**

Dalam sistematika penyusunan skripsi penulis akan membahas 5 bab, agar dapat memudahkan pemahaman dalam penulisan penelitian ini. adapun hal – hal yang akan dibahas sebagai berikut :

## **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini membahas tentang latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah tujuan dan manfaat penelitian, serta 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 dibahas variabel penelitian dan definisi operasionalnya, penentuan populasi dan sampel penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, dan metode analisis data.

## **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini, peneliti menganalisa hasil perhitungan yang telah diperoleh dari pengumpulan dan pengelolaan data. Dalam bab ini pula, diberikan rekomendasi perbaikan kinerja berdasarkan hasil pengolahan data dan penelitian yang telah dilakukan.

## **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Dalam bab ini dikemukakan kesimpulan yang dapat diambil berdasarkan analisa pemecahan masalah yang telah dilakukan dan juga memberikan saran – saran yang bermanfaat bagi perusahaan.