

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) adalah orang-orang yang menjalankan dan merancang rencana-rencana organisasi untuk tercapainya tujuan-tujuan organisasi (Lina, 2020). Sumber daya manusia atau yang disingkat SDM merupakan salah satu faktor keberhasilan dari setiap organisasi. Tanpa adanya dorongan sumber daya manusia yang berkualitas maka kegiatan pada perusahaan tidak akan berjalan dengan lancar, oleh karena itu kualitas sumber daya manusia harus dikembangkan dan juga diarahkan supaya bisa mencapai tujuan yang diharapkan (Tijow *et al.*, 2021). Di era globalisasi ini banyak sekali permasalahan yang dihadapi oleh suatu perusahaan salah satunya yaitu kurangnya tenaga kerja (karyawan) yang tersedia sesuai dengan kualifikasi perusahaan yang mana ini tentunya dapat menghambat kelancaran operasional perusahaan maupun manajerial perusahaan (Nasrudin Wibowo, 2018). Mengelola sumber daya manusia yang tidak efektif dan efisien akan menghambat tercapainya tujuan perusahaan, oleh karena itu pihak manajemen perusahaan harus bisa memahami bagaimana cara terbaik dalam mengelola karyawan yang berasal dari latar belakang, kemampuan, dan keahlian yang berbeda-beda sehingga karyawan dapat bekerja sesuai dengan keahlian dan jenis pekerjaan yang diberikan (Irmayani, W.D., 2021). Dengan adanya manajemen yang baik didalam sebuah perusahaan akan mempermudah untuk mendapatkan karyawan yang memiliki kinerja tinggi dan

sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan oleh perusahaan tersebut dengan harapan kepada karyawan mampu bekerja dengan baik, efektif serta efisien (Sulistiyani, A. T., 2018).

Sumber daya manusia adalah asset yang sangat berharga bagi sebuah perusahaan untuk meningkatkan kinerja perusahaan tersebut. Upaya yang dilakukan untuk pengembangan sumber daya manusia yaitu untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan pendidikan yang dimilikinya (Panday, 2019). Pada zaman sekarang banyak perusahaan yang memakai teknologi canggih untuk proses produksi, akan tetapi hal ini tidak akan berjalan dengan lancar apabila pihak perusahaan tidak merekrut karyawan yang berkompeten dan tidak menempatkan karyawan sesuai dengan keahlian dan kemampuannya. Perusahaan yang sudah merekrut karyawan tetapi tidak menempatkannya pada posisi yang tepat maka akan menyebabkan proses produksi perusahaan terganggu dan tidak akan menghasilkan kinerja yang maksimal. Oleh karena itu, sistem rekrutmen dan penempatan kerja harus dilaksanakan dengan baik karena kedua kegiatan ini adalah rangkaian proses untuk mendapatkan karyawan yang berkompeten. Apabila sistem rekrutmen dan penempatan kerja sebuah perusahaan sudah baik, maka dengan otomatis terciptanya peningkatan kinerja dari perusahaan tersebut.

Kinerja termasuk aspek penting didalam sumber daya manusa, kinerja menggambarkan hasil dari kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki oleh sebuah perusahaan. Kinerja Karyawan dianggap sebagai salah satu aset penting dalam perusahaan, karena kepemimpinan perusahaan dapat digunakan untuk menentukan bagaimana kondisi lingkungan perusahaan saat ini, dan juga untuk

memperkirakan bagaimana lingkungan akan berubah dan bagaimana mengantisipasi dan mengambil keuntungan dari perubahan ini (Tijow *et al.*, 2021) setiap perusahaan menginginkan kinerja karyawan yang baik dengan maksud dan tujuan tertentu, selain untuk meningkatkan pengembangan SDM perusahaan juga menginginkan keuntungan untuk kemajuan perusahaan tersebut (Elasari, 2021).

Karyawan memiliki peran yang sangat penting dalam keberlangsungan sebuah perusahaan. Setiap perusahaan tentunya sangat mengharapkan karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, karena dengan kinerja yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas pada karyawan sehingga bisa mencapai tujuan perusahaan (Emelda, 2021). Pada kenyataannya kinerja yang tinggi tidak dimiliki oleh setiap karyawan, ada pula sebagian karyawan yang memiliki kinerja rendah. Kinerja rendah bisa diketahui dari kurangnya disiplin serta kurangnya semangat karyawan dalam melakukan pekerjaannya, seperti datang terlambat ke kantor, tidak masuk kerja tanpa surat izin dan juga tidak teliti dalam melakukan pekerjaannya (Haerofiatna *et al.*, 2021). Oleh karena itu setiap perusahaan melakukan rekrutmen untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan pada perusahaan. Karyawan mempunyai posisi sebagai sumber pelaku, perencana dan juga penentu didalam keberlangsungan setiap perusahaan (Elasari, 2021). Karyawan yang mampu memberikan seluruh kecerdasan, waktu, juga kemampuannya secara penuh kepada perusahaan. Hal inilah yang akan memperkuat daya saing perusahaan dengan perusahaan lain, perusahaan harus mempersiapkan karyawan dengan baik agar dapat bertahan dalam persaingan pasar yang semakin ketat.

Pada dasarnya kinerja sangat mempengaruhi kualitas dari setiap perusahaan, kinerja dapat menentukan tingkat keberhasilan dari setiap perusahaan yang dihasilkan oleh sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan (Sugianingrat, 2020). Rendahnya kinerja karyawan menggambarkan ketidak berhasilan sebuah perusahaan dalam mengembangkan karyawannya yang sesuai dengan standar perusahaan untuk bisa mencapai tujuannya, hal ini akan menjadi ancaman bagi perusahaan apabila tidak segera memperbaiki kinerja karyawannya. Banyak sekali faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya yaitu sistem rekrutmen.

Melalui rekrutmen setiap perusahaan dapat memahami dan mengenal sifat serta perilaku yang ada pada diri masing-masing pelamar kerja, sehingga perusahaan bisa melihat dan memikirkan kembali apakah sifat perilaku pelamar sesuai atau tidak dengan kualifikasi yang ditetapkan oleh perusahaannya. Hasil dari kegiatan rekrutmen berupa sekumpulan pelamar calon karyawan untuk diseleksi dan juga dipilih. Rekrutmen dapat dikatakan sebagai proses yang ada didalam perusahaan untuk mendapatkan sejumlah sumber daya manusia yang berkualitas untuk mengisi jabatan dalam suatu perusahaan (Saputra *et al.*, 2020). Rekrutmen yang berkualitas akan mendapatkan hasil kinerja yang maksimal, jika rekrutmen yang berkualitas sudah dilaksanakan tetapi penempatan kerja tidak tepat maka mengakibatkan kurang maksimalnya kinerja yang dihasilkan. Akibatnya perusahaan tidak mendapatkan hasil maksimal dan tidak sesuai dengan harapan. Oleh karena itu perekrutan dan penempatan kerja harus saling berkaitan dengan tujuan untuk mendapatkan suatu kinerja yang maksimal (Nurbaya, 2020).

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah sistem penempatan kerja. Penempatan kerja adalah salah satu aspek penting bagi karyawan dan perusahaan. Kesalahan dalam penempatan kerja karyawan akan menimbulkan konflik pada diri karyawan yang berkaitan dengan pekerjaannya sehingga dapat mengakibatkan menurunnya produktifitas kerja.

Hal-hal yang sangat mendapatkan perhatian dalam menempatkan seseorang pada suatu perusahaan untuk mengisi jabatan tertentu ialah menempatkan orang yang tepat pada tempat yang tepat pula. Adanya pelatihan/pembinaan karir yang sehat dan baik yang mempertimbangkan latar belakang pendidikan, masa kerja, dan syarat lainnya sesuai dengan ketentuan yang ada. Hal tersebut bertujuan agar seseorang karyawan memiliki kemampuan dan keahlian yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan, sehingga sumber daya manusia akan menjadi produktif dan berprestasi tinggi yang otomatis akan meningkatkan kinerja dalam suatu perusahaan secara keseluruhan. Setiap orang memiliki bakat, pengalaman dan minat yang berbeda, supaya orang tersebut bisa memastikan secara optimal, maka dari itu harus ditempatkan pada tempat yang tepat. Kesalahan dalam menempatkan karyawan pada posisi/jabatan yang tidak sesuai akan mendapatkan hasil yang kurang baik. Maka dari itu, ketepatan perusahaan dalam menempatkan karyawannya pada jabatan yang tepat dan sesuai dengan pengetahuan, pengalaman dan keterampilan karyawan akan dapat mendukung karyawan dalam meningkatkan hasil kerjanya. Untuk mengetahui penempatan yang dilakukan berhasil atau tidak adalah dengan cara mengevaluasi perilaku dan kinerja kerja karyawan kedalam bentuk penilaian kerja.

Penilaian kinerja karyawan berguna bagi perusahaan yaitu untuk mengukur prestasi kerja dan mengukur sejauh mana karyawan berguna bagi perusahaan tersebut. Penilaian kinerja ini juga berguna untuk karyawan sendiri yaitu untuk mengukur dirinya akan berguna untuk menentukan rencana, tujuan, dan perkembangan karirnya yang akan berguna bagi perusahaan dalam mencapai tujuan-tujuannya (Jumawan dan Mora, 2018).

Hasil survey yang dilakukan peneliti, bahwa di PT XYZ dari segi rekrutmen seperti rekrutmen karyawan belum sesuai dengan bagian yang ada, masih terdapat karyawan menempati jabatan dan pekerjaan yang belum tepat dengan latar belakang pendidikannya. Selain itu, penempatan kerja karyawan masih belum sesuai dengan kompetensi dan kualifikasi, belum sesuai juga dengan pengalaman yang dimiliki oleh individu karyawan sehingga hal ini berpengaruh pada kinerja para karyawan. Selain itu, terdapat beberapa keluhan yang dialami oleh beberapa karyawan akibat adanya ketidaksesuaian antara *job title* dengan yang dikerjakan para karyawan, hal ini mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan.

Tabel 1.1 Contoh Data Karyawan Human Resources

No	Employee Name	Pendidikan Terakhir	Job Title Name
1	TUAN 1	D3 - Financial Management	HR Administration Officer
2	TUAN 2	S1 - Matematika	Training Officer
3	NYONYA 1	S1 - Ilmu Komunikasi	Training Officer
4	TUAN 3	S1 - Hubungan Internasional	People Development Manager

No	Employee Name	Pendidikan Terakhir	Job Title Name
5	TUAN 4	S1 - Ilmu Komunikasi	Training Officer
6	NYONYA 2	S1 - Sastra Inggris	Associate Relations & Communication Head
7	TUAN 5	S1 - Teknologi Otomotif	HR Administration Staff
8	TUAN 6	SMA	HR Administration Staff
9	NYONYA 3	S1 - Finance	HR Reward Manager
10	TUAN 7	S1 - Teknik Informatika	HR Data Analyst
11	TUAN 8	S1 - Teknik Elektro	Recruitment Manager
12	TUAN 9	S2 - Hukum Bisnis	HR Policy & Compliance Manager
13	NYONYA 4	S1 - Pertanian	HR Employee Services Manager
14	TUAN 10	S1 - Teknik Sipil	HR Operations Manager
15	NYONYA 5	S1 - Teknik Informatika	HR Operations Coordinator
16	NYONYA 6	S1 - Hukum Bisnis	HR Operational Regional Manager

Sumber : Data Perusahaan

Pada Gambar 1.1 Data Karyawan menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara tingkatan pendidikan karyawan serta perbedaan dari latar belakang jurusan pendidikan mereka dengan jabatan yang ia duduki pada PT XYZ yang bervariasi. Perbedaan latar belakang pendidikan karyawan dapat mempengaruhi pengetahuan yang mereka miliki dalam melakukan tugasnya dan mempengaruhi kinerja yang dihasilkannya, maka dari itu perusahaan pun perlu menyesuaikan latar belakang serta tingkat pendidikan yang dimiliki karyawan dengan jabatan yang diberikan

sesuai dengan kemampuan yang dimiliki seorang karyawan. Namun sangat disayangkan, penempatan tersebut masih belum sesuai berdasarkan latar belakang pendidikan yang telah di tempuh oleh karyawan. Hal ini mengakibatkan adanya penurunan kinerja karyawan pada tabel dibawah ini :

Tabel 1.2
PERFORMANCE APPRAISAL FORM
PT XYZ
Tahun 2021 - 2022

No	KPI(<i>Key Performance Indicator</i>)	Bobot KPI	Target	Realisasi Akhir Tahun 2021	Skor Akhir Tahun 2021	Realisasi Akhir Tahun 2022	Skor Akhir Tahun 2022
1	Managing Store	10	100%	60%	5	50%	4
2	Presentasi Memukau	5	100%	70%	2,5	65%	2
3	Sembilan Pilar Business Model Canvas	7	90%	75%	3,8	70%	3,5
4	Mind Map	14	80%	65%	8,75	50%	7,8
5	VPC	14	100%	67%	7	60%	6,5
6	Business Model Implementation	14	80%	70%	8,75	65%	7,5
7	Presentasi Inspiratif	16	50%	60%	16	50%	14
8	Time Management	20	100%	50%	10	50%	10,5
		100			61,8		55,8

Sumber : Data Perusahaan

Pada Tabel 1.1 diatas merupakan hasil *Performance Appraisal* atau penilaian kinerja karyawan PT XYZ tahun 2021 dan 2022. Pada masing-masing

KPI di tahun 2021 terdapat realisasi dan skor yang tidak mencapai target yaitu pada Managing Store target 100% dengan bobot 10, sedangkan hasil yang dicapai hanya 60% dengan skor 5. Pada Sembilan Pilar Business Model Canvas juga tidak mencapai target yaitu target berada di 90% dengan bobot 7, sedangkan hasil yang dicapai yaitu hanya 75% dengan skor 3,8 dan beberapa KPI yang lain juga tidak mencapai targetnya. Lalu, pada tahun 2022 mengalami penurunan dari tahun 2021, yaitu pada Managing Store mengalami penurunan dari 60% dengan skor 5 menjadi 50% dengan skor 4. Pada Sembilan Pilar Business Model Canvas juga mengalami penurunan dari 75% dengan skor 3,8 menjadi 65% dengan skor 2, kemudian di ikuti dengan KPI lainnya juga mengalami penurunan. Pada tahun 2021 dengan total skor 61,8 kemudian di tahun 2022 mengalami penurunan dengan skor 55,8. Tentunya fenomena ini tidak dapat dibiarkan terus terjadi, karena hal ini dapat menjadi sebuah hambatan bagi perusahaan untuk melangkah lebih jauh kedepannya.

Berdasarkan latar belakang tersebut untuk melihat korelasi antara rekrutmen dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan, maka itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pada PT XYZ dengan judul **“Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT XYZ”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah yang dapat diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut.

1. Apakah Rekrutmen berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. XYZ?
2. Apakah Penempatan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT.XYZ?

3. Apakah Rekrutmen dan Penempatan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT.XYZ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka tujuan yang dapat diajukan pada penelitian ini adalah :

1. untuk mengetahui pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan Pada PT XYZ;
2. untuk mengetahui Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT XYZ;
3. untuk mengetahui pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT XYZ;

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan dilakukannya penelitian ini, peneliti berharap adanya manfaat yang didapat dalam penelitian sebagai berikut.

1. Bagi Penulis

Menambah pengetahuan dan wawasan penulis dan memperdalam pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia

2. Bagi Perusahaan

Diharapkan dalam penelitian ini dapat memberikan masukan kepada PT XYZ mengenai sistem rekrutmen dan penempatan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan.

3. Bagi Pembaca

Penelitian ini bermanfaat untuk menambah wawasan dan pengetahuan tambahan bagi para pembaca tentang sistem rekrutmen dan penempatan kerja

guna meningkatkan kinerja pada perusahaan dan menambah pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia.

1.5 Batasan Penelitian

Supaya penelitian lebih terarah dan fokus pada permasalahan yang terjadi maka diberi batasan masalah. Penelitian ini hanya fokus kepada pengaruh rekrutmen dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT XYZ. Objek yang digunakan dalam penelitian ini yaitu karyawan pada PT XYZ Penelitian ini dilakukan pada bulan Mei 2023 - bulan Juni 2023.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 3 bab, adapun uraian dari setiap bab sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini menjelaskan tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan pada penelitian, batasan penelitian, manfaat dari penelitian dan juga sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini menjelaskan tentang teori-teori yang berkaitan dengan judul penelitian. Bab ini juga terdapat penelitian terdahulu, kerangka berfikir serta hipotesis penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini menjelaskan tentang metodologi penelitian. Bab ini terdapat penjelasan mengenai desain penelitian tahapan penelitian, model konseptual, operasional variabel, waktu serta tempat

penelitian, populasi dan sampel, metode pengumpulan data serta metode analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan tentang profil objek, hasil analisis data dan pembahasan hasil dari penelitian yang dilakukan.

BAB V PENUTUP

Bab ini mengemukakan tentang kesimpulan, saran dan keterbatasan dari penelitian yang telah dilakukan.

