

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Semakin berkembangnya teknologi di era globalisasi dan ilmu pengetahuan di Indonesia yang semakin maju dan cepat berubah, menuntut suatu instansi untuk dapat meningkatkan kinerja khususnya kinerja pegawainya. Perlunya perhatian kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi instansi untuk dapat bertahan pada persaingan di lingkungan bisnis yang tidak stabil. Untuk mengetahui hasil kinerja seorang pegawai, instansi perlu melakukan penilaian kinerja. Penilaian perlu dilakukan agar pegawai dapat mengetahui kelebihan, kekurangan serta potensi yang dimiliki pada dirinya agar dapat memudahkan instansi untuk melakukan rekrutmen, promosi jabatan, pelatihan dan semua proses yang berhubungan dengan sumber daya manusia. Instansi harus memiliki sumber daya manusia yang handal serta professional sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Apabila instansi tidak mempunyai sumber daya manusia yang memadai maka kinerja yang dihasilkan tidak sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan.

Untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan harapan perusahaan, perlu dilakukan proses perekrutan yang sesuai dengan tahapan-tahapan yang benar sehingga akan menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia merupakan faktor penting bagi suatu instansi, karena sumber daya manusia memiliki ide, bakat, kreativitas, pengetahuan serta keterampilan yang dibutuhkan untuk menggerakkan instansi, sehingga dapat memajukan instansi dalam mencapai tujuannya. Proses perekrutan disesuaikan dengan kriteria dan syarat posisi jabatan yang dibutuhkan sehingga akan memberikan dampak yang baik bagi perusahaan. Apabila proses perekrutan tidak dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan, maka sumber daya manusia yang didapatkan kurang memiliki pengetahuan serta keterampilan instansi akan mengalami kesulitan untuk menempatkan secara langsung posisi yang sedang dibutuhkan. Apabila instansi salah menempatkan pegawai maka pegawai akan mengalami kesulitan sehingga dapat memperlambat dalam proses penyelesaian tugas yang telah ditargetkan dan ditetapkan.

Pegawai dalam perusahaan selain melaksanakan tugas pokoknya, mereka juga berhak untuk mendapatkan pelatihan dari perusahaan. Dimana dengan adanya pelatihan akan menambah kualitas pegawainya. Selain itu, dengan adanya pelatihan yang diberikan dapat menambah pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan yang dimilikinya sehingga dapat memberikan dampak yang baik bagi dirinya dan perusahaan.

PT Pos Indonesia dalam proses perekrutan terdapat permasalahan dimana dalam merekrut pegawai masih kental dan masih ada hubungan kekeluargaan atau relasi, sehingga calon pelamar yang murni sedikit peluangnya untuk mencoba bergabung di instansi.

Pelatihan yang dilakukan di PT. Pos Indonesia, tidak dilakukan secara rutin. Akan tetapi hanya dilakukan apabila ada kebutuhan atau masalah yang ada. Kurangnya pelatihan menyebabkan pegawai dalam bekerja tidak optimal. Adanya permasalahan diatas akan berdampak pada kinerja pegawai. Hal ini terlihat pada data absensi yang setiap tahunnya mengalami peningkatan. Berikut data absensi yang penulis dapat dari PT Pos Indonesia:

Tabel 1.1 Data Absensi PT Pos Indonesia (Persero) Jakarta Timur

NO	Jumlah Pegawai (Izin, Sakit, Cuti)			
	Bulan	2016	2017	2018
1	Januari	25	20	30
2	Februari	20	25	26
3	Maret	23	28	29
4	April	33	30	29
5	Mei	20	27	29
6	Juni	25	22	34
7	Juli	30	29	36
8	Agustus	35	20	25
9	September	28	30	25
10	Oktober	30	22	26
11	November	20	27	24

12	Desember	30	35	28
	Jumlah	319	315	341

Sumber : PT Pos Indonesia, 2019

Berdasarkan permasalahan diatas, maka penulis mengangkat judul **“Pengaruh Rekrutmen dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Pos Indonesia (Persero) di Jakarta Timur”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis mengidentifikasi masalah pada penelitian ini:

1. Apakah rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja pegawai di PT Pos Indonesia (Persero) di Jakarta Timur?
2. Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di PT Indonesia (Persero) di Jakarta Timur?
3. Apakah rekrutmen dan pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di PT Indonesia (Persero) di Jakarta Timur?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka dilakukan penelitian dengan tujuan:

1. Untuk mengetahui pengaruh rekrutmen terhadap kinerja pegawai di PT Indonesia (Persero) di Jakarta Timur.
2. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai di PT Indonesia (Persero) Jakarta Timur.
3. Untuk mengetahui pengaruh rekrutmen dan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai di PT Indonesia (Persero) Jakarta Timur.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang diharapkan dari penelitian sebagai berikut:

1. Bagi penulis

Diharapkan dapat digunakan sebagai acuan referensi khususnya dalam manajemen sumber daya manusia mengenai rekrutmen, pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai.

2. Bagi perusahaan

Bagi pihak perusahaan diharapkan dapat memberikan sumbangan saran, pemikiran dan informasi yang bermanfaat yang berkaitan dengan rekrutmen, pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai.

3. Bagi universitas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu proses pembelajaran dan referensi untuk dosen serta mahasiswa terutama Manajemen Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan rekrutmen, pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai.

1.5 Batasan Masalah

Untuk membatasi ruang lingkup penelitian, maka penulis perlu menentukan batasan masalah, agar masalah yang diteliti lebih fokus dan tepat sasaran. Penelitian ini dibatasi pada masalah analisis rekrutmen dan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai di PT Indonesia di Jakarta Timur.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini maka diuraikan mengenai: latar belakang penelitian rumusan permasalahan, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah penelitian, sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini maka diuraikan mengenai: teori rekrutmen, pelatihan dan kinerja dan model konseptual penelitian.

BAB III: METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini maka diuraikan mengenai: desain penelitian, tahapan penelitian, model konseptual penelitian, operasional variabel, waktu dan tempat penelitian, metode pengambilan sampel, metode analisis data.

BAB IV : ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini maka diuraikan mengenai: profil perusahaan, hasil analisis data, pembahasan hasil penelitian.

BAB V: PENTUP

Pada bab ini maka diuraikan mengenai: Kesimpulan dan implikasi manajerial.

