

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Permasalahan

Di era globalisasi saat ini persaingan antar perusahaan semakin gencar dan perkembangan teknologi yang semakin maju menimbulkan tantangan perusahaan untuk melakukan perubahan dari berbagai aspek dalam pengelolaan perusahaan. Menghadapi perubahan dan persaingan, membutuhkan teknologi baru atau metode kerja baru. Situasi seperti ini membuat perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki pengetahuan, keterampilan, kemampuan yang tinggi dan terlatih yang dapat memfokuskan kemampuan mereka pada tugas dan tanggung jawabnya untuk kepentingan perusahaan.

Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam mencapai tujuan perusahaan harus diimbangi dengan kemampuan yang dimiliki oleh sumber daya manusia, artinya kemampuan yang ada di dalam sumber daya manusia harus benar-benar teruji agar mampu mengerjakan semua pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya secara benar dan mempunyai hasil yang sempurna baik dari segi kualitas maupun kuantitas.

Menurut Hermawati et al., (2021) Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan. Kinerja karyawan yang tinggi merupakan salah satu syarat untuk mempermudah pencapaian tujuan perusahaan. Pencapaian tujuan perusahaan diperoleh dari upaya perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia yang dilakukan perusahaan tercermin dari kinerja karyawan yang dihasilkan dan dari pencapaian tujuan perusahaannya. Pengelolaan sumber daya manusia secara benar akan meningkatkan kinerja perusahaan. Kinerja sumber daya manusia merupakan suatu tuntutan yang harus dimiliki untuk mencapai tujuan perusahaan. Semakin tinggi kinerja karyawan maka akan semakin mudah untuk tercapainya tujuan perusahaan.

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa hal diantaranya rekrutmen. Rekrutmen merupakan proses untuk mengisi posisi kerja sesuai kebutuhan dan kualifikasi perusahaan yang diinginkan dengan merekrut pelamar kerja yang memiliki motivasi yang tinggi, keahlian, kemampuan dan pengetahuan sesuai dengan kebutuhan perusahaan (Romadon, Prasada, 2021). Proses rekrutmen ini dilakukan untuk mendapatkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang baik, yang mampu untuk berkontribusi dengan memiliki visi misi yang sejalan dengan perusahaan. Tentunya dalam proses rekrutmen ini harus dilaksanakan dengan prosedur yang benar agar mendapatkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang handal dan kompeten. Hal ini yang nantinya akan berpengaruh dengan tinggi rendahnya kinerja karyawan.

Selain rekrutmen faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu pelatihan. Menurut Astuti, Sari, (2018) Pelatihan adalah meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis, dalam rangka meningkatkan kemampuan konseptual dan kemampuan dalam mengambil keputusan. Pelatihan yang diberikan pada karyawan akan mendorong karyawan bekerja lebih keras. Hal ini disebabkan karyawan yang telah mengetahui dengan baik tugas-tugas dan tanggung jawab akan berusaha mencapai tingkat moral kerja yang lebih tinggi. Pengetahuan karyawan maupun pengetahuan umum yang mempengaruhi pelaksanaan tugas sangat menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas tersebut. Karyawan yang kurang memiliki pengetahuan cukup tentang bidang kerjanya maka pekerjaannya akan tertunda.

Berikut ini data produksi PT Dragon Forever dalam 3 tahun belakang.

Tabel 1. 1 Data Produksi Tahun 2019-2021 PT. Dragon Forever

Tahun	Target	Pencapaian	Realisasi (%)
2019	84.240 pcs	68.640 pcs	81%
2020	84.240 pcs	59.280 pcs	70%
2021	84.240 pcs	56.160 pcs	67%

Sumber : HRD PT. Dragon Forever (2022)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa target produksi yang telah ditetapkan perusahaan yaitu 84.240 pcs namun dari 3 tahun belakangan ini belum mencapai target produksi yang ditetapkan perusahaan. Dari tahun 2019 pencapaian hanya 68.640 pcs, kemudian mengalami penurunan di tahun 2020 menjadi 59.280 pcs artinya dari tahun 2019-2020 mengalami penurunan sebesar 11%, kemudian di tahun 2021 juga belum mencapai target yaitu pencapaian hanya 56.160 pcs artinya dari tahun 2020-2021 mengalami penurunan sebesar 3%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan PT. Dragon Forever menurun dan belum maksimal karena belum mencapai target yang ditentukan perusahaan.

Faktor penurunan kinerja ini dipengaruhi oleh beberapa hal seperti rekrutmen. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan beberapa karyawan pada bagian cutting dan sewing terdapat masalah dalam proses rekrutmen. Sistem rekrutmen yang dilakukan di PT. Dragon Forever adalah sistem tertutup. Yang dimaksud dengan sistem tertutup ini adalah dengan cara menggunakan penyebaran/menginformasikan hanya kepada calon karyawan yang bersifat *parnonage* (kawan) yaitu penarikan proses karyawan yang dilihat dari adanya hubungan pribadi seperti hubungan kekeluargaan dan relasi.

Sehingga akibat yang ditimbulkan dengan sistem tertutup ini yaitu menyebabkan sedikitnya lamaran kerja yang masuk di PT. Dragon Forever dan menutup kemungkinan untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan syarat yang sudah ditetapkan perusahaan, selain itu terdapat karyawan yang direkrut tidak sesuai dengan kriteria yang ditentukan oleh perusahaan. Hal ini tentunya akan membuat kinerja yang dihasilkan tidak maksimal. Dengan pelaksanaan rekrutmen yang tidak benar, yang dilakukan oleh pihak PT. Dragon Forever tersebut yang tidak bertanggungjawab maka perusahaan sangat sulit untuk mendapatkan sumber daya manusia yang handal.

Selain itu permasalahan yang terjadi pada PT. Dragon Forever ini yaitu pada pelatihan. Pelatihan yang dilakukan di PT. Dragon Forever ini tidak diadakan secara rutin, tetapi hanya dilakukan apabila terdapat kebutuhan dan masalah yang ada. Kurangnya pelatihan akan menyebabkan karyawan dalam melaksanakan

tugasnya tidak optimal. Adanya permasalahan di atas dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan paparan permasalahan di atas peneliti tertarik untuk mengangkat judul **“Pengaruh Rekrutmen dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dragon Forever”**.

1.2 Rumusan Permasalahan

Dari uraian latar belakang masalah yang sudah dijelaskan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah Rekrutmen berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dragon Forever?
2. Apakah Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dragon Forever?
3. Apakah Rekrutmen dan Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dragon Forever?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka penulis memiliki tujuan dilakukannya penelitian yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dragon Forever.
2. Untuk mengetahui pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dragon Forever.
3. Untuk mengetahui pengaruh Rekrutmen dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dragon Forever.

1.4 Manfaat Penelitian

Dalam pelaksanaan penelitian ini manfaat yang diharapkan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Peneliti dapat memberikan gambaran teori dan praktek selama ini yang diperoleh di bangku perkuliahan terutama mengenai pentingnya konsentrasi Sumber Daya Manusia (SDM).

2. Bagi Perusahaan

Dapat bermanfaat dalam memberikan saran kepada pimpinan PT. Dragon Forever yang berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan dan keberhasilan perusahaan dengan optimal.

3. Bagi Universitas

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan pembelajaran ataupun referensi untuk para dosen dan mahasiswa khususnya pada konsentrasi Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkaitan dengan Rekrutmen, Pelatihan dan Kinerja Karyawan.

1.5 Batasan Masalah

Dalam penelitian ini penulis membatasi masalah pada variabel Rekrutmen (X1) dengan indikator (Dasar Perekrutan, Sumber Perekrutan, Metode Perekrutan), variabel Pelatihan (X2) dengan indikator (Tujuan Pelatihan, Materi, Metode, Kualifikasi Peserta, Kualifikasi Pelatih/Instruktur) dan variabel Kinerja (Y) dengan indikator (Kualitas Kerja, Kuantitas Kerja, Pelaksanaan Tugas, Tanggungjawab), populasi pada penelitian ini yaitu 2.159 karyawan, tetapi penulis hanya mengambil pada bagian produksi divisi cutting dan sewing sebanyak 149 karyawan. Sehingga sampel penelitian ini menggunakan teknik sampel purposive sampling dengan menggunakan rumus slovin yaitu 109 sampel.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah dalam penulisan dan mendapatkan gambaran secara lebih ringkas mengenai isi penelitian ini, maka sistem penulisannya dibagi dalam lima bab yaitu sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini membahas latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini berisikan mengenai variabel kinerja yang berupa (pengertian, faktor yang mempengaruhi, indikator), variabel rekrutmen berupa (pengertian, tujuan, sumber, proses rekrutmen, prosedur, metode, kendala, faktor yang mempengaruhi, indikator), variabel pelatihan berupa (pengertian, tujuan, manfaat, proses pelatihan, metode-metode, jenis-jenis, faktor yang mempengaruhi, indikator), penelitian terdahulu, dan kerangka berpikir.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini berisikan mengenai desain penelitian, tahap penelitian, waktu dan tempat penelitian, model konseptual penelitian, operasional variabel, populasi, sampel, metode pengumpulan data dan metode analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisikan mengenai profil perusahaan, responden dalam objek penelitian, hasil analisis data dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Pada bab ini berisikan mengenai kesimpulan dan implikasi manajerial.