

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pengelolaan Sumber Daya Manusia merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan. Umumnya pimpinan perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Perusahaan menyadari bahwa Sumber Daya Manusia merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan bahkan nasional, oleh karena itu kualitas Sumber Daya Manusia senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Aktivitas-manajemen sumber daya manusia ini terdiri dari, perencanaan sumber daya manusia, pengadaan, pengarahan, pengembangan, pemeliharaan, dan pemberhentian. Hal ini ditujukan agar perusahaan dapat mengelola sumber daya manusia yang baik secara efektif dan efisien (Nurul Aisyah, 2018)

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang berperan vital untuk mencapai tujuan organisasi. Keberadaan faktor sumber daya manusia dalam organisasi akan membawa arah pertumbuhan dan perkembangan organisasi. Peran penting sumber daya manusia dalam organisasi bukan hanya bersifat profit orientasi saja, tetapi sumber daya manusia juga merupakan faktor penting bagi perkembangan organisasi yang bersifat non profit orientasi. Organisasi pemerintahan, organisasi sosial, maupun organisasi ekonomi selalu berupaya dalam mengembangkan sumber daya manusia di tengah pertumbuhan masyarakat yang begitu pesat. Melihat kondisi masyarakat yang selalu berkembang seiring dengan perkembangan yang ada, faktor sumber daya manusia selalu mendapatkan perhatian yang serius dalam setiap organisasi. (V. Noerhastami, 2019)

Palang Merah Indonesia (PMI), Jl. Jendral Gatot Subroto Kav. 96, Jakarta 12790 sebagai salah satu organisasi sosial kemasyarakatan selalu berupaya meningkatkan peranannya dalam kegiatan sosial masyarakat seiring dengan pertumbuhan dan perkembangan masyarakat yang ada. Masih banyak masyarakat yang masih perlu mendapatkan perhatian, mengingat kondisi mereka yang masih memprihatinkan. Dalam upaya meningkatkan kesejahteraan masyarakat yang berada dalam kondisi memprihatinkan tersebut perlu ada dukungan organisasi yang dapat menjembatani kegiatan sosial yang dapat membantu masyarakat tersebut. Palang Merah Indonesia

(PMI) dalam upaya mencapai tujuan organisasinya tidak akan lepas dari peranan para karyawan dan relawan PMI yang selalu bekerja sama dalam upaya melaksanakan kegiatan sosial yang selama ini direncanakan. Keberadaan karyawan serta relawan PMI mempunyai perannya yang besar dalam pelaksanaan setiap program kerja PMI selama ini.

Kinerja para karyawan dan relawan PMI diharapkan mempunyai jiwa sosial yang tinggi. Setiap karyawan dan relawan PMI harus mempunyai kesadaran yang tinggi mengingat prinsip kerja PMI adalah sosial, sehingga tidak semata-mata mereka bekerja karena adanya balas jasa. Kinerja adalah satu hal yang harus diperhatikan baik dalam organisasi yang berorientasi profit maupun non profit orientasi seperti PMI. Menurut (Sundawa et al., 2019) Kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mulyadi, Hari dan Marlina, 2010). Kinerja karyawan yang baik didukung dengan memiliki kemampuan dan pengetahuan tentang karakteristik pekerjaannya sehingga akan membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Palang Merah Indonesia Gatot Subroto terdapat permasalahan pada hasil kinerja karyawan baru. Pada tahun 2018 Palang Merah Indonesia mengalami hasil kinerja pada Program Kerja yang sudah dibuat tidak terlaksana dengan baik dan memaksakan turun langsung kelapangan tanpa adanya pelatihan khusus. Faktor hasil kinerja menurun pada Palang Merah Indonesia menurun, dikarenakan Palang Merah Indonesia kurang lebih teliti dalam penerimaan karyawan. Berikut Data Program Kerja Tahun 2022 :

Tabel 1.1 Data Program Kerja Tahun 2022

No.	KEGIATAN	JADWAL
1	Pelatihan	Seminggu 3x
2	Memberi Obat – Obatan, Pakaian, Makanan, Kepada Warga yang terkena musibah (Banjir, Kebakaran)	• Terjadi banjir tgl 02 Januari 2022 • Terjadi kebakaran tgl 18 Agustus 2022 • Terjadi banjir tgl 22

		November 2018
3	Membantu masyarakat dalam kecelakaan kerja	• Terjadi kecelakaan kerja tgl 10 Juni 2022

Sumber : Data diolah peneliti, 2022

Dapat dilihat dari data diatas, bahwa pelatihan kerja pada karyawan baru harus dilakukan dalam waktu seminggu 3x, namun karyawan baru jarang mengikuti jadwal pelatihan yang sudah menjadi ketentuan Palang Merah Indonesia Gatot Subroto, Pimpinan PMI Gatot Subroto kurang tegas terhadap karyawan baru yang jarang mengikuti pelatihan kerja, hanya beberapa karyawan saja yang mengikuti pelatihan kerja lapangan. faktor lain dari pelatihan, kurang nya persiapan dalam menangani korban banjir, kurang memberi obat-obatan yang lengkap dan cukup, dari pada itu PMI Gatot Subroto juga kurang sigap dalam menjalani tugas untuk membantu masyarakat yang mengalami kecelakaan kerja, seperti datang ke lokasi cukup lama yang membuat hasil program kerja menurun, dan mendapat komplain dari masyarakat sekitar dan pelayanan nya kurang baik terhadap masyarakat seperti tidak mendengarkan beberapa masukan masyarakat, kurang cepat dalam menangani permasalahan.

Menurut (A S Purnomo, 2018) Penerimaan Karyawan adalah merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan terencana, guna memperoleh calon-calon karyawan yang memenuhi syarat-syarat tertentu yang dituntut suatu jabatan tertentu yang dibutuhkan oleh organisasi. Menurut (Ridwan, 2017) penerimaan karyawan adalah proses pencarian dan pemikatan para calon pegawai yang mampu bekerja di dalam organisasi. Dengan kata lain, perekrutan atau penarikan adalah usaha mencari dan menarik tenaga kerja agar mau melamar lowongan kerja yang ada pada suatu lembaga atau instansi. Proses penerimaan karyawan Palang Merah Indonesia (PMI) Gatot Subroto masih belum dilakukan secara profesional, tetapi dilakukan dengan cara – cara penyusunan, pertemanan dan hubungan keluarga. Peran divisi sumber daya manusia dalam menangani permasalahan penerimaan karyawan masih belum maksimal. Peran divisi sumber daya manusia terutama manajer yang melakukan seleksi sangat dibutuhkan sejak awal proses penerimaan karyawan.

Menurut (Abdullah Mubbaroq, 2019) menjelaskan bahwa seleksi adalah proses yang terdiri dari berbagai langkah yang spesifik dari kelompok pelamar. Yang paling cocok dan memenuhi syarat untuk jabatan tertentu. Tenaga Kerja yang profesional dan berkualitas bukanlah persoalan yang mudah, pada pengerjaannya seleksi harus dilakukan dengan strategi khusus dan terkonsep untuk dapat menyaring anggota atau parapekerja

baru. Permasalahan Palang Merah Indonesia Gatot Subroto, Pimpinan kurang menyeleksi kemampuan karyawan dalam pemilihan karyawan dan di tempatkan pada posisi yang tidak sesuai dengan kemampuan kerja mereka dan kurang nya mengikuti pelatihan. Maka dari itu, hasil kinerja yang telah dibuat tidak terlaksana dengan baik dalam waktu yang sudah ditentukan.

Menurut (Marini Zakiyatul Umi, 2018) menyatakan bahwa pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakinn terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar kerja. Palang Merah Indonesia Gatot Subroto, pimpinan kurang tegas terhadap karyawan dalam menjalankan pelatihan. Pimpinan jarang menegur karyawan baru yang tidak mengikuti pelatihan, kurang tekun nya pelatihan karyawan baru membuat hasil kerja tidak maksimal dan program kerja tidak berjalan dengan baik.

Penerimaan Karyawan, Seleksi dan Pelatihan bagian yang sangat penting dalam meningkatkan Kinerja Karyawan. Maka untuk menunjang keberhasilan Palang Merah Indonesia Gatot Subroto hal tersebut penting dilaksanakan oleh seorang Pimpinan adalah memperhatikan Penerimaan Karyawan, Seleksi dan Pelatihan. Dari paparan diatas penelitian ini mengangkat permasalahan dalam judul : “Pengaruh Penerimaan Karyawan, Seleksi danPelatihan Terhadap Kinerja KaryawanPada Palang MerahIndonesia”

1.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang akan diteliti dan dikaji dalam penelitian ini adalah Sebagai Berikut :

1. Apakah Penerimaan Karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Palang Merah Indonesia Gatot Subroto ?
2. Apakah Seleksi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Palang Merah Indonesia Gatot Subroto ?
3. Apakah Pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Palang Merah Indonesia Gatot Subroto ?
4. Apakah Penerimaan Karyawan, Seleksi dan Pelatihan berpengaruh secara silmutan dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Palang Merah Indonesia Gatot Subroto ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah yang telah dirumuskan, maka penelitian yang akan diteliti bertujuan :

1. Untuk Mengetahui pengaruh Penerimaan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada Palang Merah Indonesia Gatot Subroto
2. Untuk Mengetahui pengaruh Seleksi terhadap Kinerja Karyawan pada Palang Merah Indonesia Gatot Subroto
3. Untuk Mengetahui pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada Palang Merah Indonesia Gatot Subroto
4. Untuk Mengetahui pengaruh Penerimaan Karyawan, Seleksi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada Palang Merah Indonesia Gatot Subroto

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat Penelitian Berdasarkan uraian tujuan diatas, maka dapat dirumuskan manfaat penelitian dari penelitian ini, yaitu :

1. Bagi Peneliti

Dapat menambah wawasan dan pengetahuan, serta untuk mengasah kemampuan peneliti dalam meneliti suatu masalah yang ada berdasarkan fakta dan data yang ada.

2. Bagi Universitas

Diharapkan dapat memberikan informasi untuk melakukan penelitian lebih lanjut dan dijadikan sebagai penambah referensi 7 bagi jurusan Ekonomi Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia di Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.

3. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan pertimbangan bagi pemimpin perusahaan dalam menentukan kebijakan dan strategi yang tepat dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Sehingga hasil yang di harapkan tercapai dan memenuhi kebutuhan perusahaan.

1.5 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dipaparkan, untuk menghindari terjadi pembahasan yang terlalu luas, maka penulis memfokuskan penelitian pada 92 Sampel karyawan pada Palang Merah Indonesia Gatot Subroto. Tulisan ini hanya berfokus pada “Pengaruh Penerimaan Karyawan, Seleksi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada Palang Merah Indonesia Gatot Subroto”

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah dalam penulisan dan mendapatkan gambaran secara ringkas mengenai skripsi ini, maka sistem penulisannya dibagi dalam lima bab yang secara garis besar disusun 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 terdiri dari landasan teori yang menguraikan teori-teori yang digunakan sebagai tinjauan atau landasan dalam menganalisis batasan masalah yang telah dikemukakan kemudian kerangka berpikir dan hipotesis.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

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

BAB IV: ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang hasil penelitian, dan pembahasan hasil penelitian yang telah dilakukan.

BAB V: PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan dari penelitian yang dilakukan dan implikasi manajerial.