

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manusia adalah makhluk filosofis, artinya manusia mempunyai akal untuk berfikir, ilmu pengetahuan dan mempunyai kebutuhan dalam kehidupan, antara lain, manusia juga memiliki sifat yang unik, berbeda dengan makhluk lain dalam perkembangannya. Implikasi dari keseragaman ini bahwa individu memiliki kebebasan dan kemerdekaan untuk memilih dan mengembangkan diri sesuai dengan kemampuan atau tiap-tiap potensi tanpa menimbulkan konflik dengan lingkungannya. Dari sisi keunikan dan keragaman individu, maka diperlukan bimbingan untuk membantu setiap individu mencapai perkembangan yang sehat di lingkungannya, Sumber daya manusia dalam suatu organisasi perlu diberikan perlindungan, baik dari segi kesehatan maupun dari segi kesejahteraan. Salah satu cara dalam meningkatkan keterampilan dan wawasan sumber daya manusia adalah dengan memberikan pengarahan dan meningkatkan pengalaman kerja yang baik, sehingga sumber daya manusia mampu bersaing dalam memajukan organisasi.

Dalam era globalisasi suatu organisasi harus memiliki berbagai kemampuan dalam berbagai macam aspek dan merumuskan strategi dalam menghadapi perubahan yang terjadi di organisasi baik itu organisasi bisnis pemerintah dan organisasi swasta diharapkan akan menjadi tujuan.

Tercapainya tujuan organisasi akan tergantung pada bagaimana sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi tersebut dapat mengembangkan kemampuan baik dibidang manajerial, hubungan antar manusia maupun teknis operasional. Berbicara tentang pelaksanaan tugas ini, maka peranan prestasi kerja adalah sangat menentukan kualitas seseorang karyawan dalam suatu perusahaan atau organisasi. Sumber daya manusia yang penting dari suatu organisasi adalah pekerjaannya. Pekerjaan merupakan sumber daya yang kaya dan siap digunakan. Dari semua harta kekayaan, maka sumber daya manusia adalah satu-satunya harta yang besar potensinya bagi tingkat produktivitasnya. Manajemen sumber daya manusia harus mendapatkan perhatian yang serius dari pimpinan organisasi dalam memberikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat. Hal ini terlihat pada program-program dan kebijakan-kebijakan yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia, mulai dari proses penarikan, penempatan pemeliharaan, pengembangan sampai dengan tujuan untuk meningkatkan keandalan sumber daya manusia yang merupakan faktor penting dalam organisasi dan bagi masyarakat.

Pada dasarnya bimbingan perlu diterapkan pada karyawan dalam organisasi juga merupakan upaya bantuan untuk menunjukkan perkembangan karyawan secara optimal baik secara kelompok maupun individu sesuai dengan hakekat kemanusiannya dengan berbagai potensi, kelebihan dan kekurangan, kelemahan serta permasalahannya. Untuk tercapai maksud tersebut, maka organisasi perlu melakukan seleksi karyawan dengan

baik dan tepat sehingga diperoleh karyawan yang terampil sesuai dengan kualifikasinya yang dapat mewujudkan visi dan misi organisasi. Kegiatan seleksi karyawan merupakan faktor penting dilakukan dengan tujuan organisasi memperoleh karyawan yang berkualitas sesuai dengan yang diharapkan.

Seleksi adalah proses pemilihan orang-orang yang memiliki kualifikasi yang dibutuhkan untuk mengisi lowongan pekerjaan di sebuah organisasi. Menurut Hasibuan (2010:46) seleksi adalah usaha pertama yang harus dilakukan perusahaan untuk memperoleh karyawan yang qualified dan kompeten yang akan menjabat serta mengerjakan semua pekerjaan di perusahaan adapun pendapat Manullang (2013:122) seleksi pegawai dilakukan oleh perusahaan modern, bila kedua pokok di atas sudah ditetapkan. Sedangkan Handoko (2011:67) seleksi adalah usaha pertama yang harus dilakukan perusahaan untuk memperoleh karyawan yang qualified dan kompeten yang akan menjabat serta mengerjakan semua pekerjaan pada perusahaan tersebut. Peneliti menyimpulkan bahwa Seleksi adalah proses memilih calon karyawan yang memiliki kualifikasi sesuai persyaratan kerja untuk menempati posisi tertentu dalam suatu organisasi.

Setelah kegiatan seleksi karyawan dilakukan maka organisasi memberikan bimbingan kepada karyawan, dapat dilakukan melalui penganalisaan saat melakukan rekrutmen karyawan dengan baik dan tepat sesuai dengan yang diharapkan. Menurut Henry (2012:212) rekrutmen

(*Recruitment*) adalah serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian. Adapun pendapat Sudrajat (2011:181) rekrutmen adalah proses penarikan sekelompok kandidat untuk mengisi posisi yang lowong. Perekrutan yang efektif akan membawa peluang pekerjaan kepada perhatian dari orang-orang yang berkemampuan dan keterampilannya memenuhi spesifikasi pekerjaan. Sedangkan pendapat Handoko (2011:69) penilaian (rekrutmen) adalah proses pencarian dan pemikatan pada calon karyawan (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai karyawan.

Setelah kegiatan rekrutmen dan seleksi karyawan dilakukan maka organisasi memberikan bimbingan dan penempatan kepada karyawan, dapat dilakukan melalui penganalisaan saat melakukan rekrutmen dan seleksi karyawan dengan baik dan tepat maka akan lebih mudah untuk menemptakan karyawan sesuai dengan yang diharapkan. Menurut Hasibuan (2010:62), penempatan karyawan berpedoman kepada prinsip penempatan orang-orang yang tepat dengan tempat yang tepat dan penempatan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat” atau ”the right man in the right place and the right man behind in the right job”. Adapun pendapat Ardhana et.al. (2012:82), “penempatan SDM adalah suatu proses pemberian tugas dan pekerjaan yang lulus dalam seleksi untuk dilaksanakan secara continue dan wewenang serta tanggung jawab yang melekat sebesar porsi dan komposisi yang ditetapkan serta mampu mempertanggungjawabkan segala resiko yang

mungkin terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang dan tanggung jawab tersebut”. Sedangkan Rivai et.al (2013:198), “penempatan karyawan adalah mengalokasikan para karyawan pada posisi kerja tertentu, hal ini khusus terjadi pada karyawan baru”. Dari beberapa pendapat para ahli yang telah dikemukakan mengenai penempatan di atas, penulis dapat menarik kesimpulan bahwa penempatan adalah mengalokasikan karyawan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan sesuai dengan ketentuan yang sudah diatur, serta mampu mempertanggungjawabkan segala resiko dan kemungkinan - kemungkinan yang terjadi atas tugas, pekerjaan serta wewenang.

PT. Nusantara Express Kilat hal ini erat hubungannya dengan rekrutmen, seleksi dan penempatan karyawan sehingga karyawan digunakan dapat memberikan manfaat yang terbaik untuk kemajuan organisasi. Melalui rekrutmen, seleksi karyawan maka organisasi dengan mudah memposisikan karyawan yang tepat dan jabatan yang sesuai dengan minat dan kemampuannya, sehingga sumber daya manusia yang ada menjadi produktif. Penempatan yang tepat merupakan cara untuk mengoptimalkan kemampuan, keterampilan menuju kinerja karyawan yang baik. Sehingga dalam posisi jabatan yang tepat akan dapat membantu manajemen dalam mencapai tujuan yang di harapkan. Sasaran pelayanan bimbingan kepada karyawan, baik secara perorangan maupun kelompok yang menjadi sasaran pelayanan pada umumnya adalah perkembangan dan perilaku individu, namun secara lebih nyata dan langsung adalah sikap dan tingkah lakunya

yang dipengaruhi oleh aspek-aspek kepribadian dan kondisi sendiri, serta kondisi lingkungannya, sikap dan tingkah laku dalam perkembangan kehidupan manusia, mendorong perumusan prinsip-prinsip dalam bimbingan kerja. Berdasarkan tabel 1.1 data pengambilan dan pengiriman barang sebagai berikut:

Tabel 1.1
**Data Rencana Pengiriman dan Realisasi Pengiriman Barang Bulan Januari-
Juni 2022**

| Bulan | Rencana Pengiriman Paket | Realisasi Pengiriman Paket | Presentase Realisasi Pengiriman (dalam %) |
|----------|--------------------------|----------------------------|---|
| Januari | 850 | 585 | 68,8% |
| Februari | 850 | 670 | 78,8% |
| Maret | 850 | 545 | 64,1% |
| April | 850 | 420 | 72,4% |
| Mei | 850 | 368 | 43,3% |
| Juni | 850 | 320 | 37,6% |

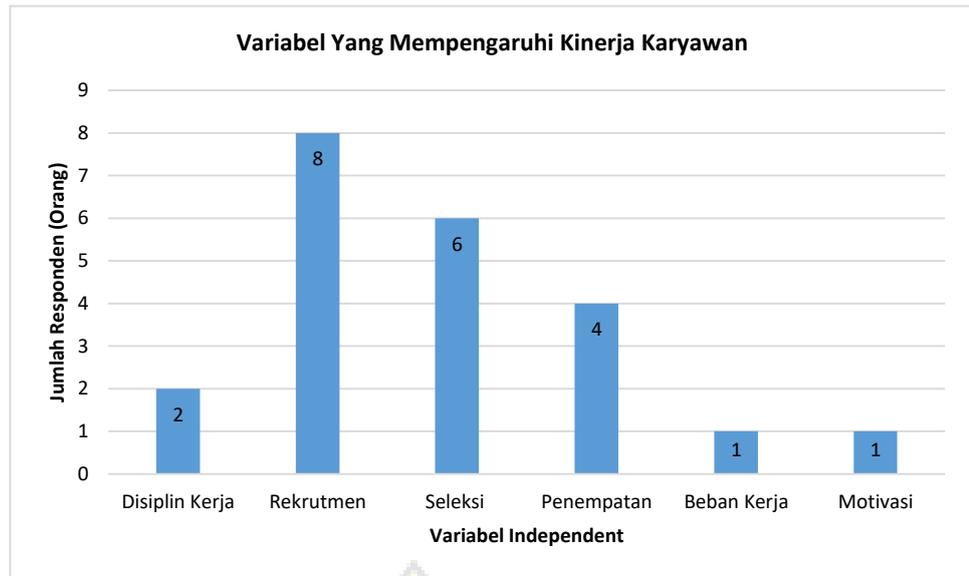
Sumber : Data PT Nusantara Ekspres Kilat

Berdasarkan tabel 1.1 diatas menunjukkan bahwa dari periode bulan januari-juni 2021 pengambilan dan pengantaran barang disetiap bulan terhitung dari bulan april-juni mengalami penurunan. Menurut HRD PT. Nusantara Express Kilat mengidentifikasi terjadinya penurunan kinerja karyawan yang terlihat dari turunnya pengambilan dan pengantaran barang setiapp bulannya. Hal ini diidentifikasi dari adanya beberapa masalah di

perusahaan tersebut, sehingga menyebabkan menurunnya Kinerja Karyawan PT. Nusantara Express Kilat.

Masalah yang terjadi di perusahaan saat ini. Bahwa, meskipun manajemen telah melakukan rekrutmen, seleksi dan penempatan karyawan dengan tujuan meningkatkan kinerja karyawan namun masih ada permasalahan yang timbul seperti karyawan yang telah ditempatkan di jabatan tertentu namun memiliki pengetahuan terbatas terkait tugas pekerjaan yang ia miliki dan terdapat pula karyawan yang mengikuti seleksi tetapi belum ada kesiapan diri sehingga mengundurkan diri, dan terdapat fenomena lain yaitu pekerjaan yang diterima pegawai tidak sesuai dengan minat dan keahlian yang dimilikinya hal tersebut penulis ketahui dari hasil wawancara yang berada di lampiran 1.

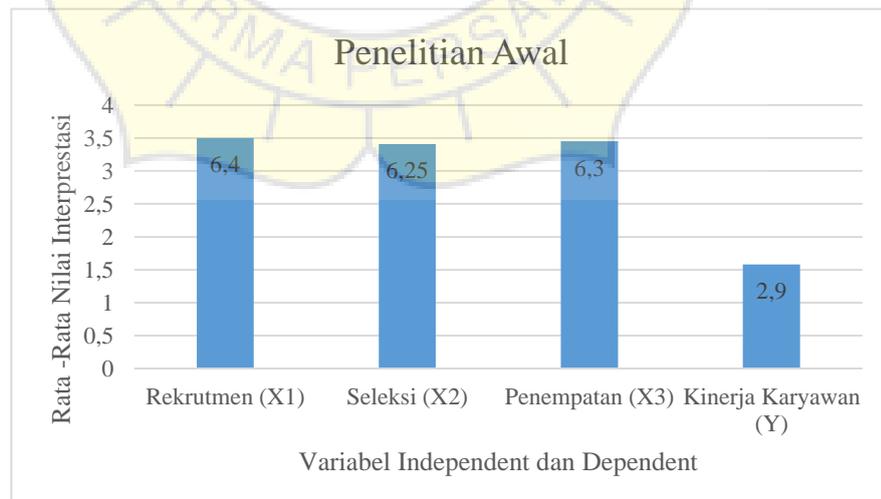
Berdasarkan hasil wawancara, peneliti melakukan pra-survey dengan cara menyebarkan kuesioner mengenai variabel apa saja yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan PT. Nusantara Express Kilat dengan variabel berupa disiplin kerja, rekrutmen, seleksi, penempatan, beban kerja, dan motivasi. Kuesioner *pra-survey* diisi oleh 22 orang responden dari 20% populasi sebanyak 107 karyawan dan menghasilkan data sebagai berikut:



Sumber diolah Peneliti

Gambar 1.1 Pra Survey

Dari beberapa pernyataan diatas penulis melakukan penelitian awal terhadap 22 karyawan di PT. Nusantara Express Kilat dimana dari hasil penelitian awal tersebut penulis memperoleh gap yang dapat dijelaskan melalui Gambar 1.2 sebagai berikut:



Sumber diolah Peneliti

Gambar 1.2 Pra Penelitian Awal

Berdasarkan grafik penelitian awal yang penulis lakukan dengan cara menyebarkan pra kuesioner kepada 22 pegawai, dapat dilihat bahwa yang terjadi di PT. Nusantara Express Kilat, yaitu masuk kategori dalam tabel 3.4 interpretasi mengindikasikan yang artinya bahwa hasil rata-rata yang diperoleh dari responden adalah sebesar 6,4 untuk variabel rekrutmen karyawan artinya keseluruhan responden menyatakan dengan dilaksanakan rekrutmen sudah baik, selanjutnya dalam tabel interpretasi mengindikasikan untuk rata-rata seleksi karyawan 6,25 artinya keseluruhan responden menyatakan dengan adanya seleksi karyawan sudah baik, lalu ada variabel penempatan dalam tabel 3.4 interpretasi mengindikasikan rata-rata sebesar 6,3 artinya dari keseluruhan responden menyatakan dengan adanya penempatan karyawan sudah baik, dan kemudian kinerja karyawan dalam tabel 3.4 interpretasi mengindikasikan rata-rata 2,9 artinya kinerja karyawan pada PT. Nusantara Express Kilat masih rendah

Berdasarkan permasalahan seperti yang di atas, oleh karena itu permasalahan tersebut penulis jadikan landasan untuk melakukan penelitian ini dengan judul **“Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nusantara Express Kilat”**

1.2 Identifikasi Masalah, Pembatasan dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada sebagai berikut:

- a. Rekrutmen karyawan dilakukan sudah baik namun kinerja karyawan rendah
- b. Seleksi karyawan dilakukan sudah baik namun kinerja karyawan rendah
- c. Penempatan karyawan dilakukan sudah baik namun kinerja karyawan rendah
- d. Kinerja Karyawan masih rendah dengan proses rekrutmen, seleksi, dan penempatan sudah dilakukan dengan baik

1.2.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan masalah diatas maka fokus penelitian ini akan dibatasi pada masalah Kinerja karyawan di PT. Nusantara Express Kilat dengan populasi 107 orang

1.2.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

- a. Apakah terdapat pengaruh rekrutmen karyawan terhadap kinerja karyawan?
- b. Apakah terdapat pengaruh seleksi karyawan terhadap kinerja karyawan?
- c. Apakah terdapat pengaruh penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan?
- d. Apakah terdapat pengaruh rekrutmen, seleksi dan penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pokok permasalahan di atas, tujuan dari penelitian yang ingin dicapai adalah:

- a. Untuk mengetahui pengaruh rekrutmen karyawan terhadap kinerja di PT. Nusantara Express Kilat
- b. Untuk mengetahui pengaruh seleksi karyawan terhadap kinerja di PT. Nusantara Express Kilat
- c. Untuk mengetahui pengaruh penempatan karyawan terhadap kinerja di PT. Nusantara Express Kilat

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi PT. Nusantara Express Kilat

Hasil penelitian diharapkan menjadi pertimbangan dan masukan yang bermanfaat bagi PT. Nusantara Express Kilat mengenai pengaruh rekrutmen, seleksi dan penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah kepustakaan Universitas Darma Persada khususnya di bidang studi Manajemen.

2. Bagi Akademik

Penelitian ini dapat digunakan sebagai di bidang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai pengaruh rekrutmen, seleksi dan penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan yang ada di organisasi dan dapat memberikan kontribusi bagi organisasi.

3. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan wacana untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya berhubungan dengan pengaruh rekrutmen, seleksi dan penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan.