

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting dan memiliki peran yang paling besar dalam suatu perusahaan. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam kegiatan organisasi, karna manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan dari suatu organisasi/perusahaan. Alat-alat canggih di suatu perusahaan tidak akan berjalan sesuai fungsinya dengan baik sehingga tujuan perusahaan tidak dapat tercapai tanpa peran aktif dari karyawan untuk bisa mewujudkan tujuan dari perusahaan. Setiap perusahaan dituntut untuk mengelola sumber daya manusia yang ada sebaik mungkin. Hal ini dimaksudkan agar tujuan yang diharapkan akan tercapai dengan efisien. Persaingan dalam dunia kerja yang semakin meningkat memacu perusahaan untuk terus meningkatkan kinerja karyawannya agar dapat menciptakan suatu produk atau jasa yang memiliki keunggulan bersaing. Untuk menghasilkan produk atau jasa yang memiliki keunggulan bersaing ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya. Perusahaan membutuhkan tenaga kerja yang memiliki kualitas terbaik untuk mencapai kinerja dan hasil kerja yang efektif.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya sistem rekrutmen yang dilakukan perusahaan dan kesesuaian dalam penempatan kerja karyawannya. Menurut Rivai dalam Umam (2017:188) kinerja (*performance*) mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Dalam hal ini rekrutmen SDM memiliki peran penting untuk mendapatkan calon tenaga kerja yang memiliki kompetensi dan kualifikasi bagus yang nantinya diharapkan

mampu memberikan hasil kerja yang maksimal untuk perusahaan. Pelaksanaan rekrutmen yang tidak sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan, akan menimbulkan masalah yang menuntut biaya tinggi, kinerja rendah, ketidakcocokan antara penempatan personel dengan jabatan yang dipercayakan, dan masa kerja jabatan yang tidak pasti. Dengan rekrutmen yang baik, maka karyawan yang akan diperoleh lebih berkualitas sehingga kinerja mereka pun akan lebih baik Castetter dalam Tirawati (2012:70). Dengan demikian semakin efektif rekrutmen yang dilakukan perusahaan maka semakin besar peluang perusahaan untuk mendapatkan calon tenaga kerja yang berkualifikasi bagus.

Faktor penyebab lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kesesuaian dalam penempatan karyawan yang dilakukan perusahaan. Hal ini sejalan dengan pendapat Wilson (2012:159) bahwa penempatan berkaitan dengan penyesuaian kemampuan dan bakat seseorang dengan pekerjaan yang akan dikerjakannya. Seseorang diberikan pekerjaan sesuai dengan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dimiliki sesuai dengan persyaratan pekerjaan. Kesalahan dalam menempatkan karyawan pada pekerjaan yang tidak sesuai akan mendapatkan hasil yang kurang baik. Dengan demikian, ketepatan perusahaan dalam menempatkan karyawannya pada posisi pekerjaan yang tepat yang sesuai dengan pengetahuan, ketrampilan dan pengalaman kerja karyawannya akan mendukung karyawan dalam meningkatkan hasil kerjanya.

PT. Kreatif Mantani merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa konstuksi instalasi mekanikal dan elektrikal. Bidang mekanikal mencakup pengerjaan instalasi ac dan ventilasi udara, perpipaan air, pemasangan lampu dan CCTV. Sedangkan bidang elektrikal meliputi pembangkit tenaga listrik, jaringan transmisi tenaga, jaringan distribusi tenaga listrik, jaringan distribusi telekomunikasi, instalasi kontrol, instalasi listrik. Didirikan sejak tahun 2002 perusahaan ini memiliki total 133 karyawan yang terdiri dari 53 karyawan *office* dan 80 karyawan lapangan.

Pada pelaksanaannya PT. Kreatif Mantani menggunakan beberapa metode dalam proses rekrutmen karyawannya, diantaranya tersaji dalam tabel dibawah ini:

Tabel 1.1
Metode Rekrutmen yang digunakan PT. Kreatif Mantani

No.	Metode Dalam Rekrutmen	Digunakan	Tidak Digunakan
1	Saluran Rekrutmen Internal		
	a. Transfer/Rotasi	√	
	b. Promosi	√	
	c. Job Posting Programs	√	
2	Saluran Rekrutmen Eksternal		
	a. <i>Walks-in</i>	√	
	b. Departmen Tenaga Kerja		√
	c. Lembaga Pendidikan		√
	d. Iklan Media Masa/Internet	√	

Sumber: Hasil Wawancara (Data diolah oleh penulis 2018)

Dari tabel diatas terlihat bahwa pelaksanaan rekrutmen yang dilakukan PT.Kreatif Mantani menggunakan beberapa metode rekrutmen. Diantaranya yaitu metode rekrutmen internal berupa transfer/rotasi, promosi, dan *job posting*. Selain metode internal digunakan juga metode eksternal berupa *walks-in*, dan iklan media masa/internet.

Berdasarkan observasi dan wawancara yang dilakukan oleh penulis, perusahaan Kreatif Mantani pada pelaksanaannya memiliki beberapa masalah, diantaranya permasalahan rekrutmen yang tidak efektif dan penempatan kerja yang tidak sesuai dengan kebutuhan

perusahaan. Kedua permasalahan ini tentunya akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini terbukti dari data awal terkait rekrutmen dan penempatan kerja yang didapatkan penulis melalui penyebaran kuesioner maupun wawancara langsung kepada karyawan PT. Kreatif Mantani sebagai berikut :

Jika kita melihat tingkat kehadiran pelamar melalui metode iklan media masa, maka PT. Kreatif Mantani mempunyai data sebagai berikut :

Tabel 1.2

Data Metode Rekrutmen Melalui Iklan Media Masa PT. Kreatif Mantani

No	Bulan	Jumlah Lamaran yang Masuk	Pelamar yang Hadir Tes	Pelamar yang dibutuhkan	Pelamar yang diterima
1	Agustus 2017	49	1	6	1
2	September 2017	61	13	8	4
3	Oktober 2017	68	12	8	3
4	November 2017	34	21	4	2
5	Desember 2017	72	33	10	5
6	Januari 2018	60	31	12	7

Sumber: Hasil Wawancara (Data diolah oleh penulis 2018)

Dari tabel diatas dapat terlihat bahwa, selisih jumlah pelamar yang hadir untuk mengikuti tes masih sangat jauh dan terbilang sedikit dibandingkan dengan jumlah lamaran yang masuk. Pada bulan Agustus 2017 jumlah lamaran yang masuk sebanyak 49 lamaran yang hadir mengikuti tes hanya 1 orang, sedangkan pelamar yang dibutuhkan sebanyak 6 orang dan pelamar yang diterima hanya 1 orang. Pada bulan September 2017 jumlah

lamaran yang masuk sebanyak 61 lamaran yang hadir untuk mengikuti tes hanya 13 orang sedangkan pelamar yang dibutuhkan sebanyak 8 orang dan pelamar yang diterima 4 orang. Pada bulan Oktober 2017 tidak berbeda jauh, jumlah lamaran yang masuk sebanyak 68 lamaran yang hadir untuk mengikuti tes hanya 12 orang sedangkan pelamar yang dibutuhkan sebanyak 8 orang dan pelamar yang diterima hanya 3 orang. Data tersebut menunjukkan bahwa metode rekrutmen melalui iklan media masa/internet yang digunakan PT. Kreatif Mantani terbilang tidak efektif karna jumlah pelamar yang hadir mengikuti tes memiliki selisih yang cukup jauh dengan jumlah lamaran yang masuk. Sehingga semakin sedikit pilihan calon karyawan untuk diseleksi, hal ini akan berdampak pada tidak terpenuhinya kebutuhan tenaga kerja perusahaan.

Jika kita melihat penempatan kerja PT. Kreatif Mantani dari tingkat pendidikan karyawannya, maka PT. Kreatif Mantani mempunyai data sebagai berikut :

Tabel 1.3

Data Penempatan Karyawan PT. Kreatif Mantani Berdasarkan Tingkat Pendidikan

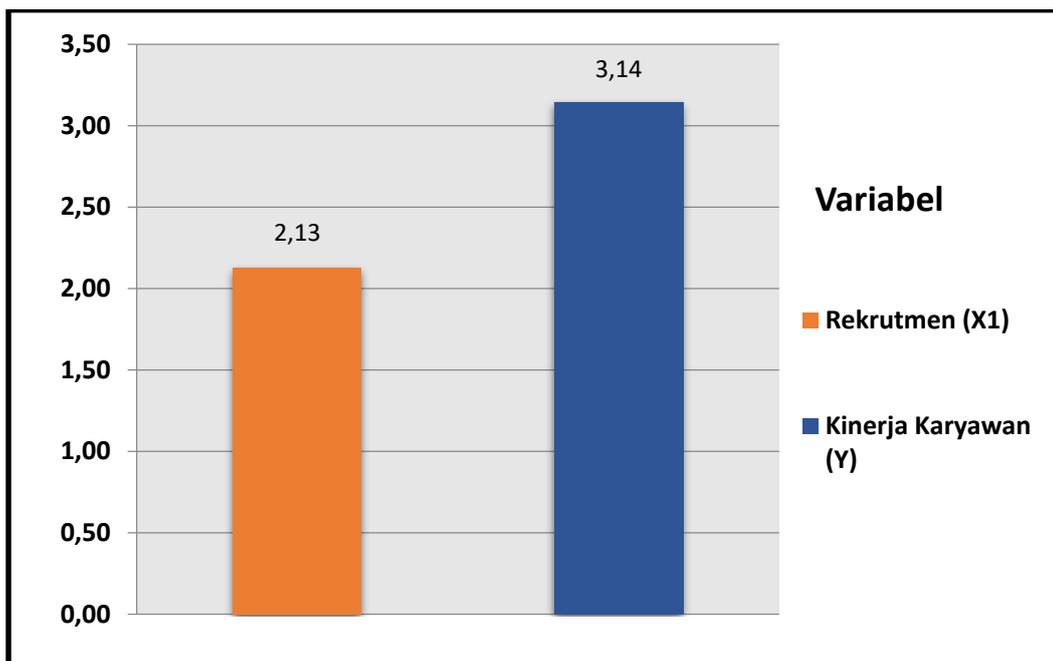
Jabatan	Pendidikan seharusnya	Pendidikan Karyawan yang ditempatkan	Jumlah
<i>Staff finance</i>	S1 Akuntansi	SMA	1
<i>TQM (Kadiv. Budget Control)</i>	S1 Semua Jurusan	D3 Telecom Engineering	1
<i>Staff Warehouse</i>	D3 Semua Jurusan	S1 Hukum	1
		SMA	1
		D3 Perhotelan	1
<i>Markeing ME (Staff Estimate)</i>	D3 Semua Jurusan	SMA	1
<i>Supervisor</i>	S1 Teknik	SMA	2

<i>Project (Site Manager)</i>	S1 Teknik Sipil/Mesin	SMA STM	1 1
<i>Admin Project</i>	D3 Teknik	SMA (IPA) SMK computer, akuntansi) D3 Pertanian	1 2 1
<i>Staff Purchasing</i>	S1 Manajemen/Akuntansi	S1 Komputer	1
<i>HRGA (STAFF GA)</i>	S1 Hukum/Psikologi/Manajemen	S1 Akuntansi	1
<i>Drafter</i>	D3 Teknik/Desain	S1 Manajemen STM (Otomotif) SMK SMA (IPA)	1 1 1 1
<i>Skill</i>	SMK Teknik	SMP SMA (IPS)	1 1
<i>Foreman</i>	SMK Teknik	SMA (IPA) S1 Teknik Mesin	1 1

Sumber: Hasil Wawancara (Data diolah oleh penulis 2018)

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa kualifikasi jabatan yang seharusnya berdasarkan latar belakang pendidikan banyak yang tidak sesuai dengan syarat seharusnya, contohnya untuk jabatan Admin Project pendidikan seharusnya adalah D3 Teknik tetapi yang ditempatkan adalah lulusan D3 Pertanian. Hal ini menunjukkan bahwa penempatan kerja yang dilakukan PT. Kreatif Mantani tidak sesuai dengan kebutuhan SDM seharusnya.

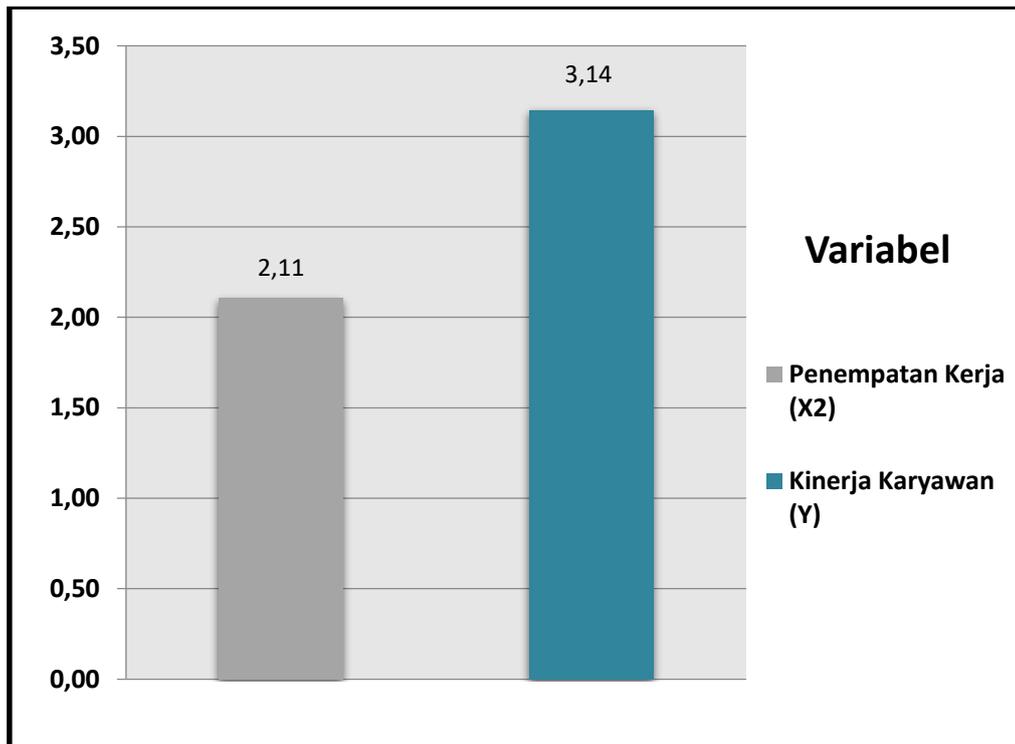
Untuk memperkuat penelitian ini, selain data hasil wawancara diatas penulis juga melakukan survei berupa penyebaran kuesioner awal kepada karyawan PT. Kreatif Mantani yang berkaitan dengan rekrutmen, penempatan kerja dan juga kinerja karyawan dengan sampel 27 karyawan sebagai responden. Adapun hasil yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner sebagai berikut :



Sumber: Data diolah oleh penulis tahun 2018

Gambar 1.1

Gafik Hasil Kuesioner Variabel Rekrutmen dan Kinerja Karyawan



Sumber: Data diolah oleh penulis tahun 2018

Gambar 1.2

Grafik Hasil Kuesioner Variabel Penempatan Kerja dan Kinerja Karyawan

Berdasarkan grafik dari hasil kuesioner awal mengenai rekrutmen, penempatan kerja, dan kinerja karyawan pada PT. Kreatif Mantani, jika melihat teori skala interval interpretasi nilai hasil menurut Sudjana (2005:9) berikut :

Tabel 1.4

Interpretasi Nilai Hasil Tanggapan Responden

Nilai	Keterangan
1,00 – 1,74	Sangat Tidak Baik
1,75 – 2,49	Tidak Baik
2,50 – 3,24	Baik
3,25 – 4,00	Sangat Baik

Sumber: Sudjana (2005:79)

Penulis menemukan adanya kesenjangan hasil rata-rata tentang rekrutmen, penempatan kerja, dan kinerja karyawan. Jawaban responden untuk variabel rekrutmen memiliki nilai rata-rata sebesar 2,13 bila dilihat dalam tabel 4.1 maka termasuk kedalam nilai yang tidak baik, artinya rekrutmen tidak efektif. Jawaban responden untuk variabel penempatan kerja memiliki nilai rata-rata sebesar 2,11 bila dilihat dalam tabel 4.1 maka termasuk kedalam nilai yang tidak baik, artinya penempatan kerja tidak tepat. Jawaban responden untuk variabel kinerja karyawan memiliki nilai rata-rata sebesar 3,14 bila dilihat dalam tabel 4.1 maka termasuk kedalam nilai yang baik, artinya kinerja karyawan baik.

Berdasarkan hasil kuesioner data awal diatas dapat dikatakan bahwa PT. Kreatif mantani pada pelaksanaannya memiliki permasalahan terkait dengan metode rekrutmen dan penempatan kerjanya tetapi kinerja karyawan yang dihasilkan baik. Dengan demikian berdasarkan uraian dan data-data yang sudah dijabarkan diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kreatif Mantani”**.

1.2 Identifikasi, Pembatasan dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka peneliti dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Metode rekrutmen yang dilakukan tidak dapat memenuhi kebutuhan calon karyawan yang dibutuhkan oleh perusahaan.
2. Penempatan kerja yang dilakukan perusahaan tidak tepat atau tidak sesuai dengan kualifikasi jabatan yang seharusnya.
3. Metode rekrutmen yang dilakukan tidak dapat memenuhi kebutuhan calon karyawan yang dibutuhkan oleh perusahaan sementara penempatan kerja yang dilakukan perusahaan tidak tepat atau tidak sesuai dengan kualifikasi jabatan yang seharusnya sehingga akan berpengaruh terhadap kinerja karyawannya.

1.2.2 Pembatasan Masalah

Agar suatu masalah dapat dikaji secara mendalam, maka perlu pembatasan masalah. Hal ini penting agar masalah yang dikaji menjadi jelas dan mengarahkan perhatian dengan tepat sehingga dalam pemecahannya dapat dilakukan secara jelas dan tepat. Dalam penelitian ini akan membatasi pembahasan dan analisis masalah untuk rekrutmen dan penempatan kerja serta kinerja karyawan pada PT. Kreatif Mantani.

1.2.3 Rumusan Masalah

1. Apakah rekrutmen dan penempatan kerja berpengaruh bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Kreatif Mantani?
2. Apakah rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Kreatif Mantani?
3. Apakah penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Kreatif Mantani?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui besarnya pengaruh rekrutmen dan penempatan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di PT. Kreatif Mantani
2. Untuk mengetahui pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan di PT. Kreatif Mantani
3. Untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Kreatif Mantani

1.4 Kegunaan Penelitian

1. Penelitian ini diharapkan akan menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan untuk mengetahui arti pentingnya metode rekrutmen yang dilakukan oleh perusahaan untuk mendapatkan calon-calon karyawan yang terbaik dan dapat memenuhi kebutuhan perusahaan sehingga nantinya akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Kreatif Mantani.
2. Penelitian ini diharapkan akan menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan untuk mengetahui arti pentingnya ketepatan dalam penempatan kerja yang dilakukan oleh perusahaan, agar sesuai dengan kualifikasi jabatan yang dibutuhkan sehingga akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dihasilkan nantinya.

Penelitian ini diharapkan akan menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan untuk PT. Kreatif Mantani dalam melakukan metode rekrutmen yang lebih tepat dan efektif maupun kesesuaian dalam melakukan penempatan kerja sesuai dengan kualifikasi jabatan yang dibutuhkan sehingga kinerja dapat meningkat dan akan berdampak positif bagi perusahaan.