

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Faktor terpenting dari sebuah perusahaan adalah modal, di samping itu karyawan merupakan faktor terpenting. Maka dari itu, karyawan haruslah dalam pengelolaan yang baik demi meningkatkan efektifitas, efisiensi serta kemampuan perusahaan untuk berkembang dan maju. Maka dari itu perusahaan melakukan kualifikasi yang harus sejalan dengan kemampuan karyawan dan standart perusahaan. maka dari itu dari penjelasan sebelumnya agar terciptanya karyawan yang berkualitas demi berkembangnya serta kemajuannya bagi sebuah perusahaan.

Karyawan ialah hal yang terpenting yang harus diperhatikan sesuatu persahaan maupun asset yang berharga bagi perusahaan. yang harus dikembangkan ilmunya agar dapat berkontribusi lebih banyak untuk perusahaan bagi kelanjutan perusahaan sendiri. Pastinya perusahaan bisa menemukan karyawan yang harus bekompeten serta berkualitas dibidangnya.

Sumber Daya Manusia (SDM) yang menentukan kesejahteraan perusahaan, tentunya penyusunan startegi karyawan haruslah relevan terhadap stategi yang disusun oleh perusahaan. semua kegiatan yang akan melalui fungsinya mememanajemen karyaawa diarahkan didalam mewujudkan sesuatu tujuan karyawannya, dengan cara memakai seoptimal mungkin peranan karyawan didalam perusahaan.

Agar bisa merencanakan strategi yang baik di butuhkan karyawan yang mempunyai kualitas supaya sejalan dengan apa yang di butuhkan perusahaannya, makanya didalam memajemen karyawannya disaat melangsungkan rekrutmen serta menempatkan karyawannya menjadi tujuan utama yang digunakan bisa menjalankan realisasinya sesuai dengan apa yang menjadi kebutuhan sebuah perusahaan sehingga bisa mencapai strateginya.

Menurut Hasibuan (2015:26), Perekrutan ialah kegiatan terpenting didalam memajemen karyawan karena diawal kegiatan didalam memperoleh karyawan yang tepat didalam menempati kekosongan jabatan yang ada, hal inilah yang cukup penting, terkhusus disaat memberi penawaran karyawannya yang terbatas, dimana hanyalah ada sedikit jumlah karyawan yang ada lalu dibanyak perusahaannya yang memerlukan karyawan tersebut, hingga perusahaan bisa saling bersaing didalam menemukan calon karyawan terbaik.

Menurut Mondy (2016:78), Komunikasi ialah kejadian yang dominan yang ada didalam kehidupan yang ada. Komunikasi mempunyai peranan penting yang mana manusia saling berinteraksi dengan manusianya yang lain serta berkembang seterusnya hingga menjadi begitu canggih. Berkembangnya serta pentingnya berkomunikasi kini bisa di buktikan dengan sarana berkomunikasi yang semakin canggih serta relatif menyebar ditiap golongan masyarakat. Selain itu, didalam lingkup masyarakat, komunikasi berperanan penting didalam lingkup berorganisasi.

Menurut Mondy (2016:79), Dengan baiknya berkomunikasi sebuah perusahaan bisa berjalan dengan lancar sesuai keinginannya. Oleh sebab itulah, komunikasi di harapkan berjalan seefektif mungkin sesuai dengan tujuannya sebuah perusahaan yang sudah di rencanakan. Efektivitas berkomunikasi bisa di nilai dari hasil kerja karyawannya pada sebuah perusahaan. Unsur terpenting didalam meningkatkan kinerja pada sebuah perusahaan yakni dengan tersedianya karyawan yang mempunyai kualitas, produktivitas, serta bisa memberi kontribusi seoptimal mungkin pada perusahaan.

Menurut Mondy (2016:80), Kepuasan berkomunikasi yang di bataskan terkait dengan komunikasi pada sebuah perusahaan yang dicerminkan dari kinerja tiap karyawannya. Pengukuran kepuasan berkomunikasi bisa di lakukan dengan mengukur kualitas, iklim berkomunikasi, supervisi, integrasi, berkualitas medianya, dan lainnya.

Menurut Mathis (2015:17), Kinerja sebuah perusahaan bisa di lihat dari efektifnya sebuah produk serta bagaimana layanan perusahaan di teruskan pada konsumennya. Oleh sebab itu, kinerjanya yang maksimal dari tiap karyawannya begitu di perlukan didalam perusahaan yang mengingatkan produk yang di hasilkan ialah jasa serta kepuasan konsumennya ialah hal utama bagi perusahaannya.

PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Area Batam Imam Bonjol bergerak dibidang perbankan yang memberi layanan pada masyarakat serta telah mempunyai 2.164 unit kantor mikro yang ada di semua pelosok Indonesia. Adapun yang sering menjadi masalah dalam melakukan perekrutan di PT Bank

Mandiri (Persero) Tbk Cabang Area Batam Imam Bonjol diantaranya didalam memublikasikan lowongan pekerjaan yang umumnya PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Area Batam Imam Bonjol melalui iklan diberbagai media cetak ataupun menemukan calon pelamarnya dengan metode *jobfair*. Maka kemungkinan calon pelamarnya tidak mencukupi persyaratan yang di inginkan oleh perusahaannya yang mengakibatkan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk harus memilih karyawan diantara calon yang ada. Umumnya PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Area Batam Imam Bonjol melangsungkan perekrutan dengan meminta bantuan seperti *outsorching*, namun seringnya terjadi calon karyawan yang di berikan oleh pihak *outsorching* tidak mampu serta tidak terlatih sejalan dengan kebutuhannya, hingga membuat kinerjanya yang di harapkan tak optimal.

Adanya beberapa permasalahan yang sering terjadi didalam melakukan perekrutan karyawan yang bukanlah pekerjaan yang mudah, banyaknya hambatan yang cukup sering di hadapi pihak perekrut didalam melakukan perekrutan pada calon karyawan yang meliputi mahalnya biaya dalam mengiklankan lowongan yang ada, kualitas calon karyawan yang tak sejalan dengan harapan yang di cari, serta calon karyawan yang terbaik mengundurkan dirinya dimenit akhir.

Adapun permasalahan kinerja dikarenakan Pola komunikasi yang kurang baik. Karena sebagai makhluk sosial, manusia tak akan pernah dapat hidup sendiri, Konflik antara karyawan sesama karyawan ataupun dengan atasan, hal tersebut berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja yang Menurun, Kurangnya tingkat disiplin kerja, Rendahnya kepuasan kinerja terhadap perusahaan, Motivasi kerja, Gaji dan Insentif dan Lingkungan kerja.

Masih kurang lancarnya komunikasi yang ada diantara pemimpin pada karyawannya seperti pemimpin yang memberi informasi, pendelegasian serta wewenang yang berkaitan dengan sebuah pekerjaan didalam menyelesaikan tugasnya, termasuk memberi pelaporan dari hasil pekerjaannya. Pemimpin tidak mampu melangsungkan komunikasi dengan baik didalam memajemen karyawan agar tujuan perusahaannya bisa di wujudkan. Baiknya berkomunikasi bisa membantu didalam mengembangkan bahkan meningkatkan kinerja, sebab bisa berjalan seideal mungkin jika di bantu dengan berkomunikasi seefektif mungkin. Di dasarkan penguraian di atas, maka penulisnya merasa tertarik mengadakan penelitian berjudul: **“Pengaruh Sistem Rekrutmen Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Area Batam Imam Bonjol”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Didasarkan latar belakang di atas, rumusan permasalahan pada penelitiannya yakni:

1. Karyawan kurang memiliki kemampuan dalam bekerjasama dengan baik.
2. Minimnya kualitas karyawan didalam menyelesaikan tugasnya.
3. Karyawan yang bekerja diperusahaan tak sesuai sistem yang ada, yang bisa menimbulkan kinerja karyawannya tidak optimal.
4. Karyawan yang bekerja tak sesuai prosedural rekrutmen perusahaan.
5. Karyawan tak mampu berkomunikasi sebaik mungkin pada pemimpin hingga karyawannya tidak berkinerja baik.

6. Karyawan tak berkemampuan melanngsungkan sebaik mungkin komunikasi dengan rekan sejawatnya hingga tak mudah saling berkorrdinasi didalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

1.3 Batasan masalah

Dikarenakan begitu luasnya permasalahan yang berkaitan dengan kinerja karyawan, tentunya didalam penelitian ini akan di batasi yakni:

1. Penelitiannya ini menentukan Rekrutmen Dan Komunikasi sebagai variabel independennya. Sedangkan Kinerja Karyawan sebagai variabel dependennya.
2. Objek penelitiannya akan di lakukan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk khususnya Cabang Area Batam Imam Bonjol.
3. Responden didalam penelitiannya ini ialah karyawan tetap dan tidak tetap diluar karyawan *outsourching* PT Bank Mandiri (Persero) TBK Imam Bonjol.

1.4 Rumusan masalah

Di dasarkan pada jabaran permasalahan di atas, rumusan permasalahan didalam penelitiannya ini yaitu :

1. Bagaimanakah pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Batam Imam Bonjol.
2. Bagaimanakah pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Batam Imam Bonjol.

3. Bagaimanakah pengaruh rekrutmen dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Batam Imam Bonjol.

1.5 Tujuan Penelitian

Di dasarkan rumusan masalah di atas, tujuan penelitiannya ini yakni:

1. Untuk mengetahui rekrutmen memengaruhi kinerja karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Batam Imam Bonjol.
2. Untuk mengetahui komunikasi memengaruhi kinerja karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Batam Imam Bonjol.
3. Untuk mengetahui rekrutmen dan komunikasi memengaruhi kinerja karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Batam Imam Bonjol.

1.6 Manfaat Penelitian

Pada penelitiannya ini di harapkan dapat memberi manfaat berikut:

1. Manfaat teoritis
Bagi peneliti, supaya memperluas wawasan peneliti, terutama berkaitan dengan judul penelitian ini serta merealisasikan teori yang di peroleh sepanjang menambah kemampuan berpikir sistematis.
2. Manfaat praktis
 - a. Bagi institusi (UPB), supaya meningkatkan serta memperkaya penelitiannya yang ada pada pustaka Universitas Putera Batam.

- b. Bagi Perusahaan, sebagai penyumbang gagasan yang bermanfaat bagi perusahaan didalam memaksimalkan dan meningkatkan kinerja karyawannya.
- c. Bagi peneliti lanjutan, penelitiannya ini di harapkan bisa dijadikan acuan teruntuk peneliti yang lain.