

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor sentral dalam suatu organisasi untuk membantu dalam mengoperasikan semua kegiatan fungsi operasional. SDM merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan, semakin meningkatnya pesaing, ilmu pengetahuan dan teknologi, dunia kerja dan karir mengalami perubahan yang sangat mempengaruhi terhadap suatu perusahaan. Maka dari itu, harus dilakukan pengelolaan SDM yang tepat untuk mencapai keberhasilan serta tujuan dari sebuah organisasi melalui banyaknya usaha yang dilakukan. Kinerja yang baik merupakan salah satu kebutuhan yang ingin dicapai setiap orang dalam bekerja.

Kinerja setiap karyawan tidak sama hasilnya, karena setiap karyawan mempunyai kemampuan dan kemauan yang berbeda untuk melaksanakan pekerjaan. Para pekerja di suatu organisasi mulai memikirkan cara yang benar dalam bekerja untuk menghasilkan sesuatu yang bermanfaat sehingga diharapkan dapat memberikan sumbangan yang sangat berarti bagi kinerja dan kemajuan perusahaan. Karena dengan kinerja yang baik antara pemberi kerja dan pencari kerja berada dalam posisi yang saling membutuhkan satu sama lain, bagaimana menciptakan SDM yang berkualitas dan memiliki keterampilan serta berdaya saing tinggi dalam persaingan bisnis yang dijalani. Di dalam suatu organisasi juga

harus mampu untuk mengelola SDM yang telah dimiliki sehingga dapat bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang telah diberikan untuk kepentingan organisasi.

Selain itu, dilihat dari lingkup internalnya perusahaan akan dihadapkan pada berbagai permasalahan yang didalamnya meliputi kinerja, produktivitas, pelayanan, waktu, lingkungan, perilaku kerja dan sebagainya. Setiap masing-masing perusahaan sangat sadar bahwa SDM merupakan aset utama modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan untuk mencapainya tujuan-tujuan yang sudah ditetapkan, maka sudah seharusnya dikembangkan dan ditingkatkan secara layak dan adil sehingga dapat melaksanakan tugas secara profesional dan bertanggung jawab. Sebuah perusahaan dalam mengelola SDM dimulai dari proses rekrutmen dan seleksi untuk mencari dan mendapatkan karyawan baru yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan atau organisasi.

Menarik tenaga kerja yang tepat sangat penting untuk kinerja karyawan dalam proses rekrutmen. Rekrutmen merupakan salah satu proses untuk mencari calon atau kandidat pegawai, karyawan, buruh, manajer, atau tenaga kerja baru untuk memenuhi kebutuhan SDM suatu organisasi ataupun perusahaan. Rekrutmen bertujuan mendapatkan calon karyawan yang memungkinkan pihak yang merekrut untuk memilih atau menyeleksi calon karyawan sesuai dengan *skill*, *knowledge* dan *ability* yang dibutuhkan oleh lembaga atau perusahaan. Rekrutmentasi digunakan sebagai tahapan awal untuk melakukan seleksi tenaga kerja sehingga perlu dilaksanakan dalam mendapatkan karyawan yang diinginkan.

Proses perekrutan bukan suatu kegiatan yang mudah dan sederhana. Proses rekrutmen ternyata sangat kompleks, menyita waktu, dan biaya tidak sedikit serta sangat terbuka peluang untuk melakukan kesalahan dalam menentukan orang yang tepat. Para pelamar dicari dan berakhir bila lamaran-lamaran yang diserahkan sesuai standarisasi yang dibutuhkan oleh pihak perusahaan. Hasilnya yaitu sekumpulan pencari kerja dimana para karyawan baru yang akan ke tahap selanjutnya dilakukan pada proses seleksi. Tujuan utama dari perekrutan untuk mendapatkan orang yang tepat untuk mengisi posisi suatu jabatan tertentu, sehingga orang tersebut mampu bekerja secara optimal dan berproduktivitas tinggi.

Dalam mengadakan seleksi tenaga kerja, terlebih dulu ditentukan kualifikasi yang harus dimiliki oleh tenaga kerja. Perlu diperhatikan juga kebijaksanaan yang diambil dalam melakukan seleksi itu sendiri. Kebijaksanaan ini harus didasarkan pada kepentingan organisasi atau perusahaan, calon tenaga kerja, dan harus didasarkan pula pada kebijaksanaan pemerintah yang menyangkut masalah ketenagaerjaan. Kepentingan perusahaan atau organisasi dalam seleksi yaitu tercapainya tujuan dari seleksi itu sendiri, yang merupakan suatu keefektifan. Efektif disini berarti bahwa dengan seleksi diperoleh tenaga kerja yang mempunyai kualitas sebagaimana yang diperlukan. Maka dari itu banyak organisasi berfokus pada perekrutan dan berupaya memperhatikan karyawan proaktif yang siap berkontribusi, termotivasi sendiri, dan berpikir ke depan (Rozi & Puspitasari, 2021).

Tahapan selanjutnya ialah proses pelatihan dan pengembangan. Karyawan yang sudah lolos dalam proses rekrutmen dan seleksi akan mendapatkan tahapan pelatihan, tahapan ini sangat penting karena dianggap mampu menumbuhkan dan mengembangkan *skill*, pengetahuan dan kemampuan pegawai yang nantinya akan bekerja disuatu perusahaan. Dalam masa pelatihan awal bagi calon pegawai akan diperkenalkan pada hal-hal umum yang menyangkut organisasi atau perusahaan tersebut mulai dari struktur, *job description* maupun segala peraturan yang berlaku dalam organisasi atau perusahaan dan memberitahu tugas yang akan diberikan kepadanya.

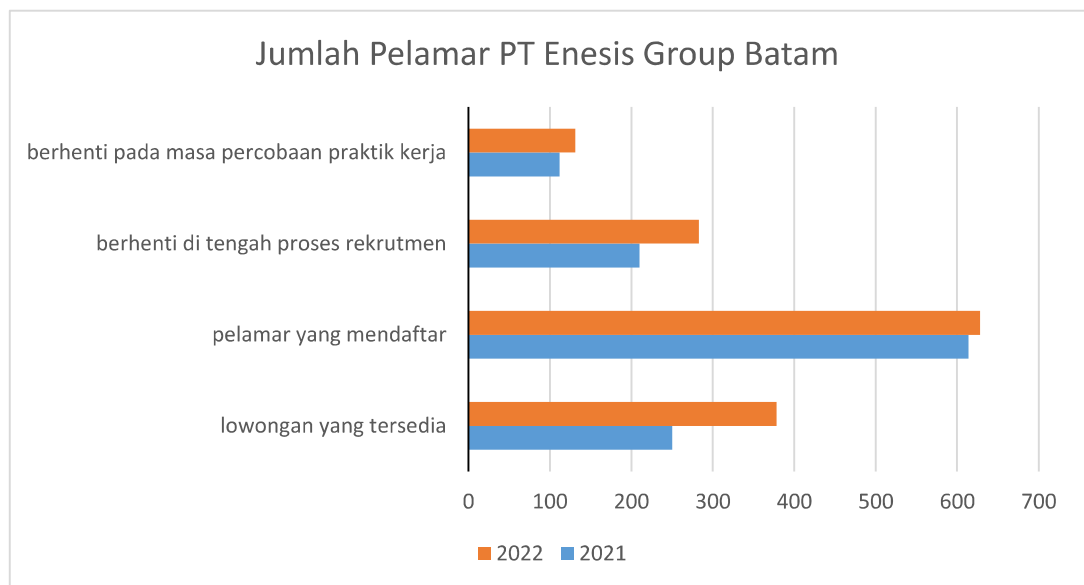
Pelatihan ini digunakan untuk menunjukkan para pekerja agar mereka lebih menyesuaikan dengan lingkungan kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan meningkatnya persaingan dan berkembangnya jaman. Para pekerja dituntut untuk mampu bersaing dan dapat meningkatkan kemampuannya agar tidak tertinggal oleh pesaing. Secara otomatis dengan meningkatnya performa pekerja akan menghasilkan nilai positif pada perkembangan perusahaan. tujuan pelatihan ini agar setiap karyawan dalam situasi kerja dapat memperoleh kemampuan untuk menyelesaikan tugas-tugas atau pekerjaan tertentu secara memuaskan, mencegah ketertinggalan keterampilan pada semua tingkat organisasi atau perusahaan.

Hal penting lainnya terdapat unsur-unsur pembimbingan karir dalam pelaksanaan pelatihan dan pengembangan karyawan tersebut, agar mereka siap menerima pekerjaan atau pemberian tugas yang memerlukan keterampilan baru.

Pada dasarnya, kinerja merupakan salah satu kumpulan keseluruhan dari kerja yang ada pada diri pekerja dengan berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode tertentu, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Namun sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Berdasarkan pendapat Jackson dalam (Halawa *et al.* 2021) Perusahaan yang memiliki daya saing tinggi menggunakan pelatihan praktik untuk meningkatkan kemampuan pekerja dalam menerapkan strategi bisnis perusahaan.

PT Enesis Group Batam merupakan perusahaan yang memasarkan produk secara cepat dengan harga pokok yang relatif murah yang biasa dikenal dengan sebutan *fast moving consumer goods* (FMCG) yang berdiri sejak tahun 1988. Dalam melakukan pemasaran dan penjualan langsung yang berhubungan dengan pelanggan dan pihak toko PT Enesis Group Batam melakukan perekrutan dan melakukan pelatihan agar terbiasa melakukan kerja yang baik sesuai dengan peraturan perusahaan. Proses rekrutmen yang dilakukan oleh PT Enesis Group Batam sudah terbilang efektif peranannya, karena dapat memilih SDM yang tepat sesuai dengan kriteria yang diharapkan perusahaan. Namun, dilihat 2 (dua) tahun terakhir ini mengalami penurunan yang dapat dirasakan oleh pihak perusahaan dalam merekrut karyawan. Ditunjukkan melalui kurangnya peminatan pihak perusahaan terhadap pelamar, karena tidak termasuk kriteria dalam pilihan untuk bekerja di perusahaan PT Enesis Group Batam. Dapat dilihat pada gambar yang

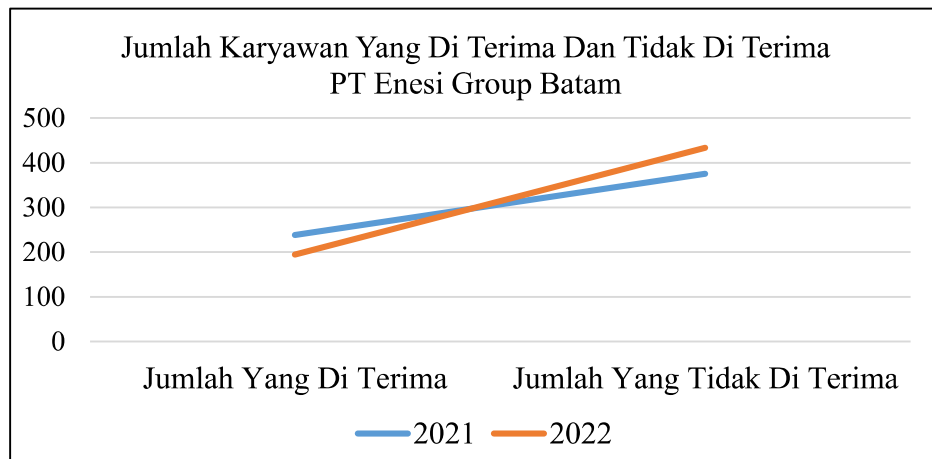
akan di tunjukkan di bawah ini mengenai jumlah pelamar pada PT Enesis Group Batam yang diambil selama 2 (dua) tahun yaitu pada periode 2021 dan 2022.



Gambar 1.1 Data Pelamar PT Enesis Group
Sumber: Data Enesis (2022)

Berdasarkan gambar 1.1 dari hasil yang terlihat pada gambar bahwasannya banyak pelamar yang berminat untuk bekerja pada PT Enesis Group Batam, hal ini dapat membuat pandangan positif terhadap perusahaan. Akan tetapi, dari banyaknya pelamar yang mendaftar, banyak juga yang memutuskan untuk berhenti pada pertengahan proses rekrutmen, hal ini menjadi pertanyaan bagi pihak perusahaan. Tidak hanya pada tahun 2021 terjadi pelamar yang berhenti di tengah proses rekrutmen, melainkan di tahun selanjutnya pada 2022 yang lebih banyak terjadi. Pelamar yang berhenti di pertengahan jalan saat proses rekrutmen bisa saja dikarenakan proses rekrutmen yang di rasa kurang baik ataupun dari kesalahan pihak pelamar itu sendiri yang merasa terbebani untuk pekerjaan yang

akan ditanggung. Berdasarkan jumlah pelamar pada PT Enesis Group Batam, terdapat ketidakseimbangan antara jumlah karyawan yang diterima dan tidak di terima, yaitu sebagai berikut:



Gambar 1.2 Jumlah Karyawan Diterima dan Tidak diterima PT Enesis Group Batam
Sumber: Data Enesis (2022)

Dilihat dari gambar 1.2 melihat jumlah karyawan yang diterima dan tidak diterima pada tahun 2021-2022, bahwa rekrutmen yang dilakukan oleh pihak PT Enesis Group Batam dalam menerima karyawan mengalami penurunan. Pada tahun 2021 rekrutmen karyawan banyak untuk diterima karena masih menjalani kestabilan perekrutan dan yang mendaftarkan diri sesuai dengan kriteria yang diinginkan pihak perusahaan. Sedangkan pada tahun 2022 rekrutmen mengalami penurunan karena adanya ketidaksesuaian dan kestabilan dari pelamar. Hal ini mengakibatkan pekerjaan yang semakin banyak dengan karyawan yang sedikit karena tidak termasuk kriteria yang diinginkan perusahaan.

Selain melakukan rekrutmen, PT Enesis Group Batam juga memberikan pelatihan dan pengembangan agar meningkatkan kemampuan dan penguasaan akan pekerjaannya serta dapat menjadikan karyawan menjadi lebih produktif dan aktif untuk meningkatkan kinerja sebagai kontribusi pelaksanaan tugasnya. Karena pelatihan yang dilakukan penting untuk menumbuhkan rasa tanggung jawab, kedisiplinan, kerja sama, ketelitian untuk melakukan pekerjaan secara maksimal. Tetapi jika pelatihan tidak terjadwal dengan baik akan ada penurunan kualitas SDM itu sendiri. Maka dari itu, informasi terkait apakah sudah sesuai dengan tujuan yang diinginkan serta juga terkait proses kerja karyawan yang di rekrut, apakah masih perlu perbaikan atau sudah berjalan baik. Hasil pelatihan ini dapat bermanfaat guna melakukan penilaian dan evaluasi kinerja organisasi atau perusahaan.

Tabel 1.1 Hasil Akumulatif Penilaian Pelatihan PT Enesis Group Batam Tahun 2021-2022

Pelatihan yang dilaksanakan	2021			2022		
	Bobot (%)	Nilai Pencapaian rata-rata	Skor (%)	Bobot (%)	Nilai Pencapaian Rata-rata	Skor (%)
1. Pelatihan Kedisiplinan	20	88	17,6	20	80	16
2. Pelatihan Promosi dan Penjualan	20	85	17	20	80	16
3. Pelatihan kerjasama	20	87	17,4	20	78	15,6
4. Pelatihan Ketelitian <i>Display</i> (FIFO)	20	90	18	20	80	16
5. Pelatihan Penanganan Konsumen Komplain	20	78	15,6	20	75	15
Total	100	428	85,6	100	393	78,6

Sumber: Data Enesis (2022)

Berdasarkan tabel 1.1 melalui penilaian rata-rata pelatihan yang dilakukan pada PT Enesis Group Batam tahun 2021-2022 mengalami penurunan. Mulai dari pelatihan kedisiplinan yang menurun 1,6%, pelatihan promosi dan penjualan 1%, pelatihan kerjasama 1,8%, pelatihan ketelitian *Display First IN First Out* (FIFO) 2%, dan terakhir pelatihan penanganan konsumen komplain 0,6%. Dengan persentase rata-rata penurunan sebesar 7%. Hal ini menandakan pelatihan yang dilakukan oleh pihak perusahaan tidak berjalan dengan baik. Jika pelatihan yang dilaksanakan tidak dapat diikuti oleh karyawan dengan baik dapat mengganggu kinerja karyawan untuk kedepan, hal ini yang memungkinkan karyawan bekerja tidak produktif dan tidak mencapai target perusahaan yang diinginkan.

Penelitian antara rekrutmen dan pelatihan kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan telah menjadi perhatian penting oleh akademisi, karena rekrutmen dan pelatihan kerja merupakan pion untuk kemajuan perusahaan yang diteliti oleh peneliti yang berbeda sebelumnya (Efendi & Winenriandhika, 2021; Milati, 2021; Iir Abdul Haris *et al.*, 2020). Dengan menggunakan teknik penelitian yang berbeda dari peneliti terdahulu, dengan menampilkan hasil penelitian bahwa rekrutmen dan pelatihan berpengaruh positif dan tidak menjelaskan berpengaruh signifikan antara rekrutmen dan pelatihan kerja berdampak kepada kinerja karyawan, sehingga memberikan sedikit bukti tentang mengapa dan bagaimana rekrutmen dan pelatihan secara nyata dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Berlandaskan uraian diatas dan kenyataan yang berada di lapangan karena penelitian ini penting dilakukan, agar perusahaan dapat mengetahui adanya

pengaruh yang signifikan dari rekrutmen dan pelatihan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian penulis memiliki ketertarikan guna melaksanakan penelitian terkait “Pengaruh Rekrutmen dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Enesis Group Batam” lebih lanjut dari penelitian sebelumnya.

1.2. Identifikasi Masalah

Menurut latar belakang permasalahan tersebut maka identifikasi permasalahan yang dibuat yaitu:

1. Rekrutmen tidak berjalan dengan lancar yang disebabkan banyaknya kriteria yang diharapkan.
2. Pelatihan belum sepenuhnya dimengerti oleh karyawan dan menyebabkan kinerja yang tidak produktif sesuai peraturan perusahaan.
3. Pelatihan yang diadakan belum berjalan secara teratur dan terjadwal sehingga menurunkan performa karyawan dan tidak dapat dijalankan dengan baik.

1.3. Batasan Masalah

Batasan permasalahan yang akan dibuat dalam penelitian ini yaitu:

1. Dalam hal ini, peneliti memberikan batasan terhadap variabelnya yakni hanya mempergunakan satu variabel terikat meliputi kinerja karyawan serta dua variabel bebas meliputi rekrutmen dan pelatihan kerja, karena waktu penelitian, sarana, dan prasarana yang terbatas.
2. Penelitian ini akan dilakukan terhadap bagian pemasaran dan sales di PT Enesis Group Batam.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dijabarkan maka dapat ditarik rumusan masalahnya sebagai berikut:

1. Apakah rekrutmen dapat berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Enesis Group Batam?
2. Apakah pelatihan kerja dapat berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Enesis Group Batam?
3. Apakah rekrutmen dan pelatihan kerja dapat berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Enesis Group Batam?

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pembahasan pada latar belakang masalah dan perumusan masalah yang dijabarkan, maka tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk memahami apakah rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT enesis Group Batam
2. Untuk memahami apakah pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT enesis Group Batam
3. Untuk memahami apakah rekrutmen dan kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT Enesis Group Batam.

1.6. Manfaat Penelitian

Penelitian ini memiliki berbagai manfaat yang meliputi manfaat praktis dan manfaat teoritis, antara lain:

1.6.1. Manfaat Teoritis

1. Hasil penelitian ini diharap bisa berguna sebagai tambahan pengetahuan mengenai rekrutmen, pelatihan kerja yang berkaitan dengan kinerja karyawan.
2. Hasil penelitian ini diharap bisa dijadikan sumber bahan kajian pada ilmu manajemen, terkhusus dalam bidang sumber daya manusia.

1.6.2. Manfaat Praktis

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan serta bahan masukan bagi PT Enesis Group Batam. Terkait dengan pengambilan keputusan dari proses rekrutmen, pelatihan kerja itu sendiri. Agar kinerja karyawan semakin baik.

2. Bagi Penulis

Diharap bisa menjadi tambahan wawasan dan pengetahuan secara lebih mendalam yang tidak di dapat selama perkuliahan tentang kemajuan SDM dan peningkatan kualitas dari SDM itu sendiri. Yang di pada saat penelitian langsung ke lapangan.

3. Bagi Peneliti selanjutnya

Memberikan contoh atau wawasan dalam melakukan persiapan diri untuk rekrutment di lingkungan perusahaan, menjadi karyawan yang mampu menerima materi yang dilatih untuk kinerja kedepan yang lebih baik.

4. Bagi Universitas Putera Batam

Dari hasil penelitian yang dilaksanakan dapat memberikan kontribusi yang bermanfaat dan baik bagi peneliti-peneliti di masa yang akan datang.