

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Persaingan bisnis seiring dengan berkembangnya zaman menjadi semakin kuat. Selain mengutamakan pelayanan ataupun produk yang dihasilkan, sumber daya manusia dengan kualitas yang baik juga sangat diperlukan guna bisa bersaing di zaman sekarang ini. Apabila sebuah perusahaan atau organisasi tidak dibarengi dengan karyawan yang sesuai baik dari segi kualitas ataupun kuantitasnya, operasional serta strategi perusahaan tersebut tidak akan sanggup memajukan, mengembangkan, ataupun mempertahankan usahanya di masa mendatang. Adapun salah satu langkah yang bisa dilaksanakan guna mendapatkan sumber daya yang berkualitas yakni melakukan perekrutan dan seleksi dengan baik dan benar supaya memperoleh sumber daya yang diharapkan. Sumber daya manusia adalah sumber daya yang dimanfaatkan guna menyinergikan dan menggerakkan sumber daya lainnya supaya tujuan organisasi tersebut bisa dicapai. Dengan tidak adanya SDM, sumber daya lainnya menganggur serta kurang memiliki manfaat dalam mencapai tujuan tersebut. Begitu juga keberlangsungan hidup sebuah perusahaan bergantung pada seberapa jauh perusahaan sanggup mempergunakan peluang yang ada serta menghadapi permasalahan di luar perusahaan dengan semua potensi dari SDM yang dimilikinya. Ketersediaan sumber daya yang memiliki kualitas ialah aset yang tak terhingga bagi perusahaan. Perusahaan berupaya mendapatkan serta menempatkan karyawannya dengan tepat dan disesuaikan dengan kemampuannya supaya bisa mencapai tujuan perusahaan. Penelitian ini dilaksanakan oleh PT Great

Dynamic Indonesia yang bergerak di bidang *supplier* perlengkapan industri di Indonesia. PT Great Dynamic Indonesia memerlukan karyawan yang loyal serta berkeinginan untuk bekerja keras.

Rekrutmen ialah suatu proses guna memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan standar dari suatu instansi, perusahaan, ataupun di bidang pendidikan (Riniwati, 2016: 133). Apabila penarikan dinyatakan berhasil yang mengartikan banyak pelamar mengajukan lamaran, maka peluang guna memperoleh karyawan yang diharapkan sangat besar, dikarenakan perusahaan bisa memilih yang terbaik. Hasil dari proses rekrutmen yang diperoleh ialah beberapa tenaga kerja yang akan mengikuti proses seleksi, yaitu proses guna menetapkan kandidat mana yang paling layak guna menduduki jabatan yang sudah disediakan. Rekrutmen yang dilakukan selama ini di PT Great Dynamic Indonesia kurang cukup baik. Kurangnya kelengkapan dokumen calon karyawan (KTP, Kartu Keluarga, NPWP, Ijazah, Kartu Kuning, SKCK, dll) yang terkadang kurang diperhatikan tim HRD, ada juga desakan dari karyawan dalam yang meminta mempercepat proses rekrutmen tanpa mengecek kelengkapan dokumen calon karyawan, tim HRD menyuruh calon karyawan langsung bekerja tanpa adanya PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu), serta kurangnya komunikasi antara tim *Safety* dan tim HRD terhadap nama-nama calon karyawan yang tidak sesuai jumlahnya, kurangnya kinerja karyawan. Selain itu, masalah yang lain adalah penempatan.

Seleksi yakni proses penyaringan para pelamar guna menetapkan siapa yang paling memenuhi klasifikasi dari lowongan pekerjaan yang ada (Hery, 2018: 150). Sedangkan, karyawan ialah asset ataupun kekayaan utam dari semua perusahaan.

Dalam hal ini, seleksi mengikutsertakan perkiraan pelamar mana yang akan berhasil (berkinerja baik sesuai harapan/target perusahaan) pada saat bekerja nantinya. Peranan karyawan di sini bisa menentukan berhasil atau tidak berhasilnya suatu perusahaan dalam mencapai sasarannya. Seleksi karyawan berfungsi guna memperoleh tenaga kerja yang tepat guna melaksanakan pekerjaan yang dibebankan pada suatu jabatan tertentu. Seleksi karyawan yang selama ini dilakukan di PT Great Dynamic Indonesia kurang terarah baik, karena yang para karyawan diseleksi tidak berdasarkan perekrutannya. Para karyawan pun mengaku bingung akan pekerjaan mereka karena tidak sesuai pada *skill*-nya masing masing. Seleksi tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan karyawan serta pengalaman kerja yang dimilikinya, maka kinerjanya akan kurang baik. Oleh karena itu, masalah lainnya adalah kinerja. Menurut Yani (2012: 117), kinerja ialah perilaku nyata yang diperlihatkan masing-masing orang sebagai prestasi kerja yang diperolehnya disesuaikan dengan peranannya di perusahaan tersebut. Pada umumnya, kinerja atau *performance* diberikan sebagai kesuksesan seorang karyawan guna menjalankan pekerjaannya. Kinerja yang tinggi bisa dicapai dikarenakan adanya kepercayaan yang tinggi diantara anggotanya dimana hal ini mengartikan para anggota percaya pada kemampuan, karakteristik, serta integritas anggota lainnya. Pengelolaan kinerja tidak hanya dijadikan sebagai alat guna melakukan evaluasi terhadap kinerja karyawannya namun juga dijadikan strategi guna memotivasi serta menilai peningkatan produktivitas kerja. Van Thielen, Bauwens, Audenaert, Van Waeyenberg, & Decramer (2018: 18) mengemukakan kinerja karyawan bermanfaat untuk kepuasan kerja karyawan dan menurunkan

ketegangan ketika diterapkan sebagai sistem yang melibatkan tahap perencanaan dan evaluasi. Kinerja yang tinggi juga bisa dilaksanakan jika pimpinan bisa menggunakan metode manajemen yang sesuai, yang artinya pimpinan bisa memberi motivasi yang sesuai dengan yang diperlukan karyawannya. Pada halaman dibawah disajikan tabel pencapaian (target) PT Great Dynamic Indonesia.

**Tabel 1.1** Laporan Target Pencapaian Tahunan PT Great Dynamic Indonesia

| Bulan | Tahun | Pencapaian <i>Master List</i> | Target <i>Master List</i> | Keterangan     |
|-------|-------|-------------------------------|---------------------------|----------------|
| Jan   | 2020  | 30%                           | 0%                        | Belum dimulai  |
| Feb   |       | 40%                           | 3%                        | Belum Tercapai |
| Mar   |       | 50%                           | 15%                       | Belum Tercapai |
| Apr   |       | 60%                           | 24%                       | Belum Tercapai |
| Mei   |       | 70%                           | 32%                       | Belum Tercapai |
| Jun   |       | 80%                           | 47%                       | Belum Tercapai |
| Jul   |       | 90%                           | 52%                       | Belum Tercapai |
| Agu   |       | 100%                          | 60%                       | Belum Tercapai |

**Sumber:** PT Great Dynamic Indonesia

Dari tabel 1.1, dapat dijelaskan pada bulan Januari 2020 *planning* belum dimulai, dan bulan Maret 2020 sampai dengan bulan Agustus 2020 sudah berjalan, tetapi target *Master List* PT Great Dynamic masih tetap rendah. Kinerja karyawan PT Great Dynamic Indonesia sejak satu tahun terakhir mengalami penurunan setiap bulannya, kemauan bekerja karyawan yang rendah dan upaya tim yang terbatas. Hal ini berdampak pada target yang akan dicapai dalam kurun waktu kurang dari setahun mendapatkan kerugian secara keuangan (*financial*). Kinerja yang kurang baik sering juga terjadi karena penggajian oleh payroll juga bertele-tele, dalam artian memberikan slip gaji secara dua kali (yang diberi pertama, slip tanpa pph21 dan yang diberi kedua, slip dengan pph21), pelayanan HRD yang buruk kepada

karyawannya, juga disiplin karyawan yang kurang baik seperti terlambat datang melewati batas toleransi dan karyawan keluar masuk perusahaan dengan sesuka hati. Rekrutmen yang tidak sesuai dengan kemampuan jabatan dan seleksi yang tidak sesuai dengan pengalaman kerja dan latar belakang pendidikan yang dimiliki karyawan tersebut.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, penulis memiliki ketertarikan guna melaksanakan penelitian berjudul “**Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Great Dymanic Indonesia**”.

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Dari latar belakang, berikut hasil identifikasi permasalahan penelitian ini:

1. Kurangnya kelengkapan dokumen rekrutmen calon karyawan, desakan dari karyawan dalam yang meminta mempercepat proses rekrutmen tanpa mengecek kelengkapan dokumen calon karyawan, tim HRD menyuruh calon karyawan langsung bekerja tanpa adanya PKWT dan kurangnya komunikasi antara tim *Safety* dan tim HRD terhadap nama-nama calon karyawan yang tidak sesuai jumlahnya dan kurangnya kinerja karyawan.
2. Seleksi para karyawan tidak sesuai pada *skill*-nya masing-masing, penyeleksian juga tidak disesuaikan dengan pengalaman kerja dan latar belakang pendidikan serta kurangnya kinerja karyawan.
3. Kinerja yang kurang disebabkan kurangnya disiplin kerja, kurangnya minat kerja, penggajian oleh payroll yang bertele-tele, pelayanan HRD yang buruk

kepada karyawannya, rekrutmen yang tidak sesuai dengan kemampuan, penempatan yang tidak sesuai dengan pengalaman kerja dan pendidikan.

### **1.3. Batasan Masalah**

Supaya penelitian ini lebih terfokus, terarah, serta mencegah pembahasan yang terlalu meluas, peneliti memberi batasan ruang dan waktunya. Batasan masalah penelitian ini, yakni:

1. Rekrutmen hanya difokuskan pada PT Great Dynamic Indonesia khususnya Management Team.
2. Penempatan karyawan hanya difokuskan pada PT Great Dynamic Indonesia khususnya Management Team.
3. Rekrutmen dan penempatan karyawan hanya difokuskan pada PT Great Dynamic Indonesia khususnya Management Team.

### **1.4. Rumusan Masalah**

Perumusan permasalahan pada penelitian ini, yaitu:

1. Apakah rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Great Dynamic Indonesia ?
2. Apakah seleksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Great Dynamic Indonesia ?
3. Apakah rekrutmen dan seleksi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Great Dynamic Indonesia ?

### **1.5. Tujuan Penelitian**

Dari perumusan permasalahan tersebut, maka tujuan pelaksanaan penelitian yaitu:

1. Guna memahami pengaruh signifikan rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada PT Great Dynamic Indonesia.
2. Guna memahami pengaruh signifikan seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT Great Dynamic Indonesia.
3. Guna memahami pengaruh signifikan rekrutmen dan seleksi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Great Dynamic Indonesia.

### **1.6. Manfaat Penelitian**

#### **1.6.1. Manfaat Teoritis**

Manfaat Teoritis pada penelitian ini yakni:

1. Memberikan teori pemahaman mengenai rekrutmen dan seleksi karyawan sesuai prosedurnya.
2. Memberikan konsep mengenai proses rekrutmen dan seleksi karyawan.

#### **1.6.2. Manfaat Praktis**

Manfaat praktis pada penelitian ini yakni:

1. Bagi Penulis

Dapat dijadikan sebagai tambahan wawasan serta pengalaman langsung mengenai cara meningkatkan kemampuan melalui penelitian.

2. Bagi Objek Penelitian

Dapat dijadikan bahan pertimbangan guna menyusun program pembelajaran serta menetapkan proses rekrutmen dan seleksi karyawan yang lebih baik lagi.

3. Bagi Universitas Putera Batam

Menjadi referensi terhadap dalam peningkatan kinerja karyawan dalam bagian rekrutmen karyawan dan seleksi karyawan.