

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumberdaya manusia (SDM), merupakan bagian dari keseluruhan manajemen sumber daya yang tersedia dalam suatu organisasi dan merupakan faktor yang paling penting serta sangat menentukan dalam suatu organisasi karena sumber daya manusia memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan daya dan karya. Semua potensi tersebut mempunyai pengaruh terhadap upaya organisasi dalam perencanaan tujuan yang hendak dicapai. Perencanaan SDM, yang menjadi fokus perhatian adalah langkah-langkah tertentu yang diambil oleh manajemen guna menjamin bahwa bagi organisasi tersedianya tenaga kerja yang tepat guna untuk menduduki berbagai kedudukan, jabatan dan pekerjaan yang tepat pada waktu yang tepat, semuanya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran yang telah ditetapkan.

Pengelolaan SDM merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan. Umumnya pimpinan perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Kinerja digambarkan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan di dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selain itu, kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu hasil dan usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Perusahaan menyadari bahwa SDM merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan bahkan nasional, oleh karena itu kualitas SDM senantiasa harus

dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Menurut Hasibuan, (2019:10) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Begitupun dengan Nasution dan Mulia (2016), manajemen sumber daya manusia adalah pendekatan terhadap manajemen manusia. Pendekatan terhadap manajemen manusia didasarkan pada nilai manusia dalam hubungannya dengan organisasi. Manusia merupakan sumber daya yang penting dalam organisasi di samping itu efektivitas organisasi sangat ditentukan oleh manajemen manusia. Adapun Mangkunegara (2013), mengemukakan bahwa perencanaan sumber daya manusia atau perencanaan tenaga kerja didefinisikan sebagai proses menentukan kebutuhan akan tenaga kerja dan berarti mempertemukan kebutuhan tersebut agar pelaksanaannya berintergarsi dengan rencana organisasi. Selanjutnya menurut Handoko dan Hani (2014) perencanaan sumber daya manusia adalah serangkaian kegiatan yang dilakukan untuk mengantisipasi permintaan-permintaan bisnis dan lingkungan pada organisasi di waktu yang akan datang dari untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan tenaga kerja yang ditimbulkan oleh kondisi-kondisi tertentu. Perencanaan SDM adalah proses menetapkan strategi untuk memperoleh, memanfaatkan, mengembangkan dan mempertahankan SDM sesuai dengan kebutuhan organisasi atau perusahaan sekarang dan pengembangannya dimasa depan (Nawawi 2017).

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan perusahaan akan tercapai bila karyawan

memiliki kinerja yang tinggi. Keberhasilan suatu organisasi dalam merencanakan dan melaksanakan strategi di tunjang oleh kinerja para karyawannya. Untuk mencapai kinerja yang memuaskan diperlukan kemampuan profesional untuk mencapainya harus melalui beberapa tahapan atau kondisi.

Menurut Fahmi (2017), kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Begitupun dengan Mangkunegara (2013), yang menyebutkan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Sedangkan Dessler (2015), mendefinisikan bahwa kinerja merupakan karyawan dimasa sekarang atau dimasa lalu secara relatif terhadap standar kinerjanya. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dengan melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu (Hasibuan 2017).

Berdasarkan definisi tersebut dapat dinyatakan bahwa kinerja adalah kemampuan melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan atau hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan atau merupakan catatan perolehan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu. Kinerja merupakan organisasi menyeluruh tergantung pada pencapaian hasil yang diidentifikasi melalui proses perencanaan. Dalam hal ini kinerja dapat diartikan sebagai suatu kesatuan yang bertujuan untuk mencapai hasil dari suatu proses pekerjaan yang dilakukan. Pada umumnya, kinerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Untuk

mencapai kesuksesan dalam sumber daya manusia maka adanya proses rekrutmen dari suatu perusahaan.

Proses rekrutmen diperlukan seleksi yang efektif, hal ini dilakukan untuk melakukan pemerataan karyawan sehingga kekuatan sumber daya manusia yang dimiliki menjadi lebih seimbang. Menurut Rumawas (2018), Rekrutmen adalah pemenuhan kebutuhan organisasional dalam rangka menjaring karyawan yang potensial untuk mencapai tujuan organisasi yang diinginkan perusahaan sebagai wujud dari persyaratan yang telah ditentukan. Sebagaimana pula yang diungkapkan Noe *et al* (2010), bahwa rekrutmen merupakan praktik atau aktivitas apapun yang dijalankan oleh organisasi untuk mengidentifikasi dan menarik para karyawan potensial. Rekrutmen merupakan suatu proses pencarian, penemuan, dan penarikan para pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi (Sutisna 2011).

MSDM perusahaan harus mampu memahami bagaimana cara terbaik dalam mengelola karyawan yang berasal dari latar belakang, keahlian, dan kemampuan yang berbeda-beda sehingga karyawan dapat bekerja sesuai dengan keahlian dan penempatan pekerjaan yang diberikan perusahaan, karena apabila gagal dalam melakukan perekrutan karyawan akan berdampak terhadap kinerja karyawan yang selanjutnya menjadi penghambat bagi proses pencapaian tujuan perusahaan. Sehingga perusahaan juga harus memperhatikan penempatan karyawan yang sudah di rekrut tersebut.

Penempatan karyawan didapatkan dari proses rekrutmen yang diharapkan dapat menempati posisi sesuai kompetensinya atau sesuai dengan prinsip "*the right man on the right place*". Penempatan tenaga kerja tidak tepat dalam menduduki jabatannya dan tidak di bidangnya kemungkinan perusahaan

tidak akan mendapatkan hasil yang maksimal dari karyawan tersebut. Menurut Sunyoto (2012), penempatan merupakan “proses atau pengisian jabatan atau penugasan kembali pegawai pada tugas atau jabatan baru atau jabatan yang berbeda”. Dan Siswanto (2009), menyatakan bahwa penempatan karyawan dilakukan untuk menempatkan karyawan sebagai unsur pelaksana pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, kecakapan, dan keahliannya. Penempatan karyawan adalah tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon karyawan yang diterima pada jabatan pekerjaan yang dibutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan authority kepada orang tersebut” (Hasibuan.2008,). mencapai hasil yang maksimal perusahaan tidak hanya memperhatikan proses rekrutmen dan penempatan karyawan tetapi juga harus memperhatikan pengalaman kerja terhadap karyawannya.

Faktor kemampuan seseorang tidak cukup hanya di lihat dari segi pendidikan saja, bisa juga dilihat dari segi pengalaman kerja seseorang selama bekerja pada organisasi atau lembaga tertentu Hatini (2006). Gibson *et al* (2011), berpendapat orang yang mempunyai pengalaman akan selalu lebih pandai dalam menyikapi dari segala hal daripada yang sama sekali tidak memiliki pengalaman. Menurut Sedarmayanti (2009), pengalaman adalah faktor utama dalam pengembangan seseorang agar dapat mengerti tugas dalam pekerjaan. Menurut penelitian Singgih *et al* (2010), pengalaman merupakan suatu proses pembelajaran dan penambahan perkembangan potensi bertingkah laku baik dari pendidikan formal maupun non formal atau bisa juga diartikan sebagai suatu proses yang membawa seseorang kepada suatu pola tingkah laku yang lebih tinggi.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Siswanti *et al* (2017), menunjukkan bahwa variabel rekrutmen tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Satuan Kerja Dinas Bina Marga dan Tata Ruang Propinsi Banten. Hal yang sama juga dilakukan oleh Rigaska,*et al* (2017) bahwa variabel penempatan karyawan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Negara Indonesia. Sebaliknya peneliti yang dilakukan oleh Hasanah, *et al* (2017) hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Indoturbine Jakarta Pusat. Hal sama juga yang dilakukan oleh Muaja *et al* (2017) menunjukkan bahwa variabel Penempatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Sulutgo Kantor Cabang Utama Manado. Selanjutnya peneliti yang dilakukan oleh Octavian *et al* (2018), hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Indonesia Cabang Manado. Dilihat dari hasil penelitian tersebut membuat saya tertarik untuk mengangkat kembali penelitian dengan variabel yang sama.

Selain itu menimbang dari fenomena saat ini dimana peran sumber daya manusia telah banyak digantikan oleh teknologi mesin-mesin canggih yang menjadi alat efisiensi dalam sebuah produksi, tetapi peran sumber daya manusia juga sangat dibutuhkan oleh suatu perusahaan, salah satunya di Semarak Group Ternate. Dibutukannya sumberdaya manusia di Semarak Group Ternate dikarenakan adanya karyawan yang memutuskan untuk *resign* bekerja secara tiba-tiba walaupun masih terlalu awal bergabung dengan perusahaan dan itu sering terjadi di setiap bulannya, dan ketika karyawan selanjutnya melakukan hal yang sama serupa secara berulang-ulang maka hal tersebut akan berdampak buruk terhadap perusahaan sehingga dapat membuat kinerja perusahaan secara

keseluruhan akan menurun. Dilihat dari kondisi saat ini Semarak Grup Ternate masi sering terjadi kurangnya pengalaman terhadap karyawan, sehigga mengakibatkan adanya karyawan yang melakukan kesalahan Karena kurang terlatih dalam bekerja, terutama karyawan yang baru bekerja.

Terkait dengan rekrutmen dan penempatan di Semarak Group Ternate, masalah yang sering dihadapi oleh perusahaan adalah bagaimana menarik para pelamar atau peminat pekerjaan agar dapat bekerja secara optimal dan lama dalam perusahaan, bahkan lebih dari itu di harapkan para pekerja nantinya akan di tempatkan sesuai dengan pendidikan, keahlian dan pengalaman yang dimiliki oleh karyawan agar dapat bekerja dengan baik dalam keberlangsungan perusahaan dimana mereka bekerja bahkan setelah mereka bekerja.

Semarak Group Ternate, melaksanakan rekrutmen berdasarkan lowongan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi, misalnya karena perluasan perusahaan kegiatan organisasi, sehingga terciptanya pekerjaan-pekerjaan dan kegiatan baru, seperti penambahan karyawan bagian *marketing* dan administras, sehingga perusahaan harus mencari pengganti yang baru. Di Semarak Group Ternate, dalam proses rekrutmennya bersumber dari informasi karyawan dalam organisasi dan luar organisasi dengan menggunakan pemasangan iklan dan berbagai media, seperti *Instagram*, *Facebook* dan media sosial lainnya, rekrutmen yang akan disebarakan juga sudah berisikan berbagai jenis persyaratan-persyaratan yang harus dipenuhi oleh pelamar. Setelah pelamar direkrut selanjutnya akan di adakan seleksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Mengingat sangat pentingnya proses rekrutmen, penempatan dan pengalaman bagi perusahaan, diharapkan dengan adanya proses rekrutmen,

penempatan, dan pengalaman yang baik dan efektif akan berdampak pada perkembangan perusahaan kedepannya untuk memperoleh sumber daya yang berkualitas di Semarak Grup Ternate

## 1.2 Rumusan Masalah

Latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah :

1. Apakah rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada semarak grup ternate?
2. Apakah penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada semarak grup ternate?
3. Apakah pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada semarak grup ternate?
4. Apakah rekrutmen, penempatan kerja dan pengalaman kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada semarak grup ternate?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan di atas, maka tujuan penelitian inisebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada Semarak Group Ternate.
2. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada Semarak Group Ternate.
3. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh pengalaman kerja kerja terhadap kinerja karyawan pada Semarak Group Ternate.



4. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh rekrutmen, penempatan kerja, dan pengalaman kerja kerja terhadap kinerja karyawan pada Semarak Group Ternate.

#### 1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat pelaksanaan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan mampu menambah pengetahuan dan memperdalam ilmu manajemen sumber daya manusia serta informasi yang digunakan dalam penulisan peneliti ini.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan yang bermanfaat mengenai proses rekrutmen, penempatan karyawan dan pengalaman kerja yang baik untuk meningkatkan kinerja karyawan khususnya pada semarak grup ternate.