

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu bagian terpenting dalam pengembangan organisasi di suatu perusahaan. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menganggap bahwa karyawan adalah kekayaan (*asset*) utama organisasi yang harus dikelola dengan baik. Keberadaan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) sangat penting bagi perusahaan atau lembaga dalam mengelola, mengatur, mengurus dan menggunakan Sumber Daya Manusia (SDM) sehingga dapat berfungsi secara produktif, efektif, dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi untuk menciptakan karyawan yang berkompentensi baik, pengembangan karyawan harus dilakukan secara berkesinambungan, berkelanjutan, bertahap, serta terukur.

Kinerja karyawan secara umum adalah sebuah perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya digunakan sebagai dasar atau acuan penilaian terhadap karyawan di dalam suatu organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan organisasi oleh karena itu, kinerja juga merupakan sarana penentu dalam mencapai tujuan organisasi sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Setiap perusahaan dalam melakukan aktivitasnya pasti memiliki

tujuan yang hendak dicapai, untuk mencapai atau mewujudkan tujuan tersebut setiap perusahaan harus pandai dalam memilih strategi, terutama adalah perencanaan SDM yang pada intinya adalah terfokus pada langkah-langkah tertentu yang diambil oleh manajemen. Atas tersedianya tenaga kerja yang tetap untuk menempati jabatan serta waktu yang tepat dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran yang ditetapkan. Mereka memandang kerja adalah sesuatu yang mulia sehingga faktor SDM dalam pelaksanaan kerja tidak boleh diabaikan. Hal tersebut terlihat dari semakin kecilnya permintaan untuk memperhatikan aspek manusia bukan hanya terfokus pada aspek teknologi dan ekonomi.

Persaingan dalam dunia kerja yang semakin meningkat memacu perusahaan untuk terus meningkatkan kinerja, sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan yang mendatangkan *profit* (keuntungan) dan bermanfaat bagi masyarakat. Untuk mencapai tujuan perusahaan secara efektif tentunya diperlukan SDM (tenaga kerja) yang berkualitas dan sesuai dengan bidangnya saat ini.

Perekrutan SDM merupakan salah satu hal penting dalam proses bisnis suatu perusahaan. Proses perekrutan SDM atau karyawan berpengaruh besar dalam pencapaian misi dan visi dari perusahaan tersebut. Proses perekrutan yang asal-asalan dapat berakibat menurunnya kinerja suatu perusahaan. Hal ini dapat disebabkan karena kemampuan karyawan

yang tidak memenuhi kriteria maupun kesalahan dalam penempatan karyawan. Oleh karena itu, sebagian besar perusahaan melakukan perekrutan karyawan dengan tes seleksi sesuai kriteria yang ditetapkan perusahaan tersebut.

Perusahaan dalam meningkatkan produktivitasnya melakukan suatu bentuk kegiatan yaitu penempatan tenaga kerja atau karyawan yang memiliki tingkat kompeten yang berbeda-beda. Tidak dapat dipungkiri dalam menghadapi era baru ini, perusahaan membutuhkan SDM yang tangguh untuk memenuhi suatu bentuk persaingan yang semakin kompleks dengan variasi, intensitas, dan cakupan yang mungkin belum pernah dialami sebelumnya, sehingga perusahaan harus sanggup beradaptasi dengan cepat untuk setiap perubahan yang terjadi. Salah satu faktor yang harus dipersiapkan perusahaan adalah karyawan yang mempunyai pengalaman kerja sesuai dengan tuntutan perusahaan. Pengalaman kerja karyawan dapat digunakan dipersiapkan perusahaan adalah karyawan yang mempunyai pengalaman kerja sesuai dengan tuntutan perusahaan.

Rekrutmen menurut Mangkuprawira (2004:95), Rekrutmen adalah suatu proses penarikan sekelompok kandidat untuk mengisi posisi yang lowong. Peluang yang efektif akan membawa peluang pekerjaan kepada perhatian dari orang-orang yang berkemampuan dan ketrampilannya memenuhi spesifikasi pekerjaan.

Pengalaman Kerja Menurut Sutrisno (2009:158) adalah suatu dasar

atau acuan seorang karyawan dapat menempatkan diri secara tepat, berani mengambil resiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja, dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya.

Pengalaman dalam semua kegiatan sangat diperlukan, karena *experience is the best teacher*, pengalaman guru yang terbaik. Maksud dari hal tersebut adalah bahwa seseorang belajar dari pengalaman yang pernah dialaminya. Menurut Kamus Bahasa Indonesia (Depdiknas, 2005: 26).

Setiap perusahaan harus dapat memilih dan menentukan karyawan yang berpengalaman untuk mengisi jabatan yang kosong agar tugas pokok pada jabatan tersebut dapat dilaksanakan. Untuk itu harus diperoleh karyawan yang memiliki kemampuan sesuai dengan jabatan yang akan menjadi tanggung jawabnya, dengan kata lain calon yang ditempatkan harus memiliki pengalaman yang diperlukan untuk dapat melaksanakan pekerjaan dalam suatu jabatan secara efektif dan efisien. Hal tersebut berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena merupakan faktor penting yang dapat menghasilkan pendayagunaan SDM yang optimal bagi perusahaan sehingga dapat tercapainya tujuan perusahaan.

Simamora (2004:338) penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah proses yang dipakai oleh organisasi untuk mengevaluasi

pelaksanaan kerja individu karyawan maupun kelompok. Dengan adanya penilaian kinerja, perusahaan akan memiliki informasi mengenai tingkat kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan perusahaan. Menurut Hasibuan (2002:160), kinerja adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Berdasarkan paparan diatas kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas- tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Wibowo (2010:7) Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Untuk mencapai target yang ditetapkan organisasi (kinerja), karyawan harus mengutamakan kepentingan dan kepuasan dengan memberikan layanan terbaik, disiplin, bekerja dengan baik dan inovatif sehingga akan menghasilkan kinerja yang baik.

Tingkat pendidikan merupakan salah satu indikator organisasi dalam menentukan pencapaian hasil kerja. Kualitas SDM tidak terlepas adanya penempatan posisi tenaga kerja agar sesuai dengan keahlian dan pendidikan agar tujuan organisasi tercapai secara optimal. Pendidikan merupakan faktor yang perlu diperhatikan oleh suatu organisasi atau perusahaan. Dengan pendidikan, dapat diperoleh gambaran tentang

pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki tenaga kerja. Secara umum dapat dikatakan tingkat pendidikan seorang karyawan dapat mencerminkan kemampuan intelektual dan jenis keterampilan yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Memang sudah menjadi kebiasaan dan hal yang umum, bahwa jenis dan tingkat pendidikan seorang karyawan yang biasa digunakan untuk mengukur dan menilai kemampuan seorang karyawan. Mungkin masih banyak yang mempengaruhi kemampuan seorang karyawan selain tingkat pendidikan.

Melalui pendidikan seseorang akan memiliki pengetahuan yang luas wawasan yang lebih maju dan lebih kreatif, sehingga dapat menjadi motivasi untuk bekerja dengan cara yang lebih baik. Semakin besar kesempatan untuk mendapatkan peluang kerja. Namun demikian, masih banyak organisasi belum menyadari peran serta karyawan sebagai *asset* yang utama dalam menentukan keberhasilan organisasi. Banyak organisasi yang salah mengartikan peranan karyawan hanya sebagai alat produksi belaka, dimana mereka dituntut untuk bekerja dan mencurahkan pikiran untuk mencapai tujuan organisasi tanpa memperhatikan tingkat pengetahuan yang dimilikinya.

Toko Dua Sekawan terletak di Kelurahan Jati Kecil Kota Ternate Selatan yang didirikan pada tahun 2013, pada saat itu toko swalayan dua sekawan memiliki 29 orang tenaga kerja. Sampai dengan sekarang 2021.

Selain itu jumlah karyawan yang bekerjadi toko induk swalayan dua sekawan sebanyak 113 karyawan dengan masing- masing devisi, penerimaan karyawan pada toko swalayan dua sekawan melalui tahapan seleksi, diantaranya tahapan pemberkasan dan wawancara yang meliputi pengalaman kerja dan jenjang pendidikan. Pengalaman kerja sangat menentukan apakah calon karyawan di terima atau tidak, selain itu pendidikan juga akan menjadi salah satu hal yang sangat terpenting dalam pembagian devisi kerja.

Fenomena pada toko swalayan “Dua Sekawan” yang dijumpai peneliti adalah mengenai dengan posisi kerja yang tidak sesuai, observasi awal peneliti mewawancarai salah satu karyawan yang pernah bekerja di toko swalayan dua sekawan yang menyatakan bahwa “ pada awalnya saya bekerja di toko swalayan dua sekawan pada tahun 2019, pada saat itu saya melamar pada posisi admin gudang tetapi ketika saya di terima di tetapkan di bagian gudang, ini menyebabkan saya *resign* pada tahun 2020”.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan akan efektif jika posisi atau jabatan pada pekerjaan sesuai dengan yang posisi yang dilamar. Hal ini dapat diketahui bahwa pendidikan yang tinggi tidak di ikut sertakan dalam posisi yang diinginkan dengan sendirinya akan mengakibatkan kinerja karyawan semakin menurun. Selain itu pendidikan dengan lulusan sekolah menengah atas tetapi pengalaman kerja yang

mempengaruhi posisi kerja atau jabatan yang diinginkan.

Penelitian terdahulu yang menggunakan variabel dalam penelitian ini masih banyak ditemukan *research gap* adalah penelitian yang dilakukan oleh Dandu (2019) mengatakan rekrutmen secara langsung memiliki negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja oleh karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Astuti *et al.* (2020) Di ketahui dari hasil output ini, menyatakan variabel pengalaman kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Mandang *et al.* (2017) Tingkat pendidikan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Zulianti (2015), Mentari (2018) dan Khosiah (2014) yang menyatakan bahwa rekrutmen mempengaruhi kinerja karyawan, hal ini dapat diketahui bahwa rekrutmen jika ditingkatkan maka akan mampu meningkatkan kinerja karyawan dengan kata lain bahwa harus didukung oleh tingkat pendidikan.

Dari latar belakang dan fenomena yang telah dikemukakan maka peneliti bertujuan meneliti mengenai dengan “Pengaruh Rekrutmen dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Tingkat Pendidikan sebagai Variabel Mediasi Pada Toko Swalayan Dua Sekawan Kota Ternate”.

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang yang telah dikemukakan maka dapat di rumuskan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Toko Swalayan Dua Sekawan Kota Ternate?
2. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Toko Swalayan Dua Sekawan Kota Ternate?
3. Apakah tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Toko Swalayan Dua Sekawan Kota Ternate?
4. Apakah rekrutmen berpengaruh terhadap tingkat pendidikan pada Toko Swalayan Dua Sekawan Kota Ternate?
5. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Toko Swalayan Dua Sekawan Kota Ternate?
6. Apakah rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh tingkat pendidikan pada Toko Swalayan Dua Sekawan Kota Ternate?
7. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh tingkat pendidikan pada Toko Swalayan Dua Sekawan Kota Ternate?

1.3 Tujuan Penelitian

Dari latar belakang yang dan rumusan masalah yang telah dikemukakan makatujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Mengetahui apakah rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Toko Swalayan Dua Sekawan Kota Ternate.
2. Mengetahui apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Toko Dua Sekawan Kota Ternate
3. Mengetahui apakah tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Toko Swalayan Dua Sekawan Kota Ternate.
4. Mengetahui apakah rekrutmen berpengaruh terhadap tingkat pendidikan pada Toko Swalayan Dua Sekawan Kota Ternate.
5. Mengetahui apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap tingkat pendidikan pada Toko Swalayan Dua Sekawan Kota Ternate.
6. Mengetahui apakah rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh tingkat pendidikan pada Toko Swalayan Dua Sekawan Kota Ternate.
7. Mengetahui apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh tingkat pendidikan pada Toko Swalayan Dua Sekawan Kota Ternate.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritik

Untuk menambah wawasan dan pengetahuan bagi peneliti dan pembaca dalam menghubungkan masalah yang diteliti.

Untuk menambah pengetahuan mahasiswa lain serta menjadi acuan dalam penelitian yang berikutnya dalam bidang yang sama

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu dan memberi masukan serta tambahan pengetahuan bagi para pihak yang terkait dengan masalah yang diteliti, dan berguna bagi para pihak yang berminat pada masalah yang sama.