

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Perusahaan memiliki aspek penting yang harus dimiliki untuk pengembangan bisnis seperti teknologi, infrastruktur, komunikasi dan sumber daya manusia (Sudiardhita et al, 2017). Pengembangan bisnis dilakukan untuk meningkatkan kualitas perusahaan dan sebagai upaya untuk mengantisipasi adanya persaingan ketat dari perusahaan serupa. Salah satu upaya dalam menghadapi dan mengantisipasi persaingan yang ketat adalah dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia (Suwanto & Subyantoro, 2019). Kualitas sumber daya manusia dituntut untuk bisa mengikuti perubahan yang ada dalam dunia bisnis dan perindustrian. Sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting dalam perusahaan untuk mencapai keunggulan kompetitif bagi perusahaan (Agyei & Christopher, 2016). Sebagai aset yang penting, diperlukan loyalitas karyawan pada perusahaan dengan memilih pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan dan kemampuan yang ada pada seseorang.

Manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah fungsi dalam organisasi untuk mengelola penggunaan sumber daya manusia sebagai faktor mencapai tujuan dari karyawan maupun organisasi (Ivancevich & Konopaske, 2013). Manajemen sumber daya manusia memiliki peran penting dalam setiap aktivitas yang dilakukan oleh perusahaan dan sangat dibutuhkan oleh

perusahaan dalam proses perencanaan tenaga kerja atau karyawan. Pengelolaan yang baik oleh perusahaan dapat membantu dalam implementasi penyediaan produk yang akan ditujukan kepada pelanggan. Untuk memperoleh sumber daya manusia yang terampil dapat dilakukan dengan memperhatikan aspek seperti rekrutmen, seleksi dan penempatan sumber daya manusia (Suwanto & Subyantoro, 2019).

Terdapat 3 aspek penting yang diperhatikan dalam memperoleh tenaga kerja. Ketiga aspek ini merupakan aspek dasar namun penting dalam memperoleh tenaga kerja yang akan masuk ke dalam perusahaan (Suwanto & Subyantoro, 2019)

Aspek yang pertama adalah rekrutmen. Menurut Noe et al. (2010) rekrutmen merupakan kegiatan yang dilakukan oleh suatu organisasi untuk menemukan karyawan baru sesuai dengan kebutuhan organisasi. Menurut Kepha (2014) proses rekrutmen ditujukan untuk menarik calon karyawan supaya melamar pekerjaan dan melakukan pemilihan calon karyawan sesuai kualifikasi perusahaan. Aspek yang kedua adalah seleksi. Menurut Noe et al. (2010) seleksi adalah proses untuk memutuskan calon karyawan apakah telah memenuhi kualifikasi yang telah ditetapkan untuk diberikan jabatan di suatu perusahaan. Proses seleksi adalah bagian yang penting dalam pengelolaan sumber daya manusia, karena dalam melakukan proses ini memilih calon karyawan yang berkualitas dan memiliki potensi tinggi untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Tujuan proses seleksi untuk mendapatkan calon kandidat yang tepat di posisi yang dibutuhkan dan mampu untuk

mengembangkan dan menjaga reputasi perusahaan (Gamage, 2014). Aspek yang ketiga adalah penempatan. Menurut Siagian & Sondang (2003) berdasarkan teori modern manajemen sumber daya manusia, penempatan dilakukan oleh perusahaan tidak hanya untuk karyawan yang baru, tetapi juga untuk karyawan lama yang akan dirotasi kerja sesuai dengan posisi yang tepat.

Organisasi berusaha untuk mencapai kinerja secara maksimal dengan tujuan untuk memuaskan pemangku kepentingan dan pelanggan serta melanjutkan keberlangsungan hidup. Terdapat faktor yang berdampak dalam mencapai kinerja organisasi termasuk sistem rekrutmen dan seleksi (Agyei & Christopher, 2016). Dalam dunia perindustrian yang semakin ketat dalam persaingannya, perusahaan dituntut untuk terus memberikan inovasi dan kreativitas dalam memberikan produk-produk kepada masyarakat. Kedua hal ini yang menentukan kelangsungan hidup perusahaan dalam dunia industri yang kompetitif. Penelitian yang dilakukan oleh Sudiardhita et al. (2017) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia ikut serta dalam pengawasan proses rekrutmen, seleksi, dan penempatan kerja bagi karyawan baru agar dapat berkomunikasi dengan karyawan baru dengan baik sehingga dapat meningkatkan kinerja dengan bekerja sama dan mampu untuk mencapai tujuan bersama.

Intan Pariwara merupakan perusahaan perseroan terbatas swasta nasional yang bergerak di bidang penerbit, percetakan buku dan perdagangan umum. Dengan mengusung misi dalam ikut serta mencerdaskan bangsa

dengan menyediakan berbagai produk edukatif yang menunjang pendidikan di Indonesia dan visi meningkatkan potensi anak didik melalui buku pelajaran sebagai penunjang yang berkualitas. Untuk mewujudkan misi dan visi tersebut, perusahaan telah memiliki hubungan dengan beberapa perusahaan berskala nasional yang kualitas produknya telah digunakan di berbagai daerah di Indonesia. Dengan status sebagai perusahaan berskala nasional, Intan Pariwara selalu mengembangkan inovasi-inovasi supaya perusahaan semakin dikenal oleh masyarakat.

Dalam pengembangan tersebut diperlukan adanya sumber daya manusia yang memiliki potensi dan memiliki sikap yang loyal terhadap perusahaan. Pada kenyataannya banyak karyawan yang mengundurkan diri dari perusahaan karena tidak kuat dengan tekanan kerja pada perusahaan yang sedang berupaya untuk meningkatkan kualitas perusahaan. Kemudian adanya karyawan yang pensiun juga menjadi faktor dari penurunan kinerja karyawan karena karyawan yang baru membutuhkan mentor untuk dijadikan panutan bekerja dengan tujuan mempertahankan dan meningkatkan kualitas perusahaan. Dalam mewujudkan misi dan visi yang dipegang teguh oleh perusahaan, maka perusahaan Intan Pariwara dalam memperoleh sumber daya yang diinginkan melakukan sistem rekrutmen dengan berbagai cara seperti iklan di poster, *job fair*, media sosial berdasarkan dengan kualifikasi yang ditetapkan oleh perusahaan.

Intan Pariwara telah berdiri sejak tahun 1978 dan berubah menjadi perusahaan perseroan terbatas pada tahun 1982. Selain menjadi penerbit dan

percetakan buku umum, Intan Pariwara merupakan perusahaan percetakan buku-buku pelajaran sekolah mulai dari jenjang TK sampai dengan SMA/SMK dengan mutu dan kualitas yang sesuai dengan standar nasional serta memiliki harga yang terjangkau. Untuk itu sebagai perusahaan penerbit yang berkualitas, Intan Pariwara harus selalu bersikap tanggap dalam menghadapi tantangan terlebih menghadapi para pesaing yang semakin ketat. Dalam menghadapi tantangan yang baru dan persaingan yang ketat ini, perusahaan memiliki sistem seleksi dengan melakukan berbagai tes dan wawancara. Proses ini diperlukan oleh manajemen sumber daya manusia supaya mendapatkan karyawan yang berkualitas dan terampil. Proses seleksi diperhatikan dengan sungguh-sungguh supaya tidak terjadi kesalahan dalam memilih calon karyawan. Karyawan pada perusahaan Intan Pariwara banyak yang kurang bersikap loyal terhadap perusahaan dan kurang mampu untuk meningkatkan kinerja. Oleh karena itu proses seleksi dilakukan agar perusahaan memiliki karyawan yang bertanggung jawab dengan posisi yang diberikan serta mau untuk meningkatkan kinerja demi meningkatkan kualitas perusahaan.

Dalam perusahaan, pada periode tertentu mengalami kekosongan posisi di bagian pekerjaan tertentu. Posisi yang kosong di perusahaan dikarenakan oleh beberapa faktor seperti karyawan yang *resign*, pindah tempat kerja sesuai dengan keterampilan yang dimiliki, dan karyawan yang telah pensiun. Oleh karena itu, proses penempatan yang dilakukan oleh manajemen sumber daya manusia Intan Pariwara berdasarkan pada posisi yang kosong di

perusahaan tersebut sesuai dengan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan. Hal ini dilakukan sebagai upaya untuk membuat karyawan menjadi nyaman dalam bekerja dan mempunyai sikap loyal terhadap perusahaan sehingga meminimalisir pengunduran diri yang dilakukan oleh karyawan baru. Berbagai upaya perekrutan, seleksi dan penempatan diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Dengan tinjauan kembali pada penelitian sebelumnya oleh Suwanto dan Subyantoro (2019) dengan rekrutmen, seleksi dan penempatan sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Oleh karena itu peneliti mengadopsi untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Intan Pariwara Klaten Divisi Produksi dan Keuangan”.

1.2. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang yaitu rekrutmen, seleksi dan penempatan maka terdapat rumusan masalah yang ada pada penelitian ini adalah :

1. Apakah rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Intan Pariwara Klaten Divisi Produksi dan Keuangan?
2. Apakah seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Intan Pariwara Klaten Divisi Produksi dan Keuangan?
3. Apakah penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Intan Pariwara Klaten Divisi Produksi dan Keuangan?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas, adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Mengetahui pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan di PT. Intan Pariwara Klaten Divisi Produksi dan Keuangan.
2. Mengetahui pengaruh seleksi terhadap kinerja karyawan di PT. Intan Pariwara Klaten Divisi Produksi dan Keuangan.
3. Mengetahui pengaruh penempatan terhadap kinerja karyawan di PT. Intan Pariwara Klaten Divisi Produksi dan Keuangan.

1.4. Batasan Penelitian

Mengingat luasnya objek penelitian dan mempertimbangkan keterbatasan yang ada, maka penulis membatasi masalah-masalah pada PT. Intan Pariwara. Penelitian ini akan menggunakan responden dari divisi produksi dan keuangan.

Karakteristik responden yang akan diteliti sebagai berikut :

a. Jenis kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin terbagi menjadi 2 pilihan yaitu jenis kelamin laki-laki dan jenis kelamin perempuan.

b. Umur

Karakteristik responden berdasarkan umur terbagi menjadi 4 kelompok yaitu kelompok umur 20-30 tahun, kelompok umur 31-40 tahun, kelompok umur 41-50 tahun, dan kelompok umur lebih dari 50 tahun.

c. Tingkat pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan terbagi menjadi 3 kelompok yaitu sekolah menengah, diploma dan S1.

d. Masa kerja

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja terbagi menjadi 2 kelompok yaitu kurang dari 5 tahun dan lebih dari 5 tahun.

e. Divisi/Departemen

Karakteristik responden berdasarkan divisi terbagi menjadi 2 kelompok yaitu divisi produksi dan divisi keuangan.

Pengisian kuesioner pada variabel kinerja karyawan, diisi oleh karyawan itu sendiri. Hal ini membuat pengukuran kinerja karyawan tersebut bisa saja bias karena pengisiannya menjadi tidak objektif.

1.5. Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian diharapkan bermanfaat sebagai evaluasi untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. Intan Pariwara Klaten Divisi Produksi dan Keuangan.

2. Bagi Penelitian Lain

Peneliti berharap penelitian yang dilakukan dapat dijadikan acuan atau referensi bagi mahasiswa atau pihak-pihak lain yang membutuhkan dengan tema yang sama.

1.6. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan yang ada berisi mengenai penjelasan dari masing-masing bab secara singkat dan isi keseluruhan dari skripsi. Sistematika dari skripsi sebagai berikut :

Bab I Pendahuluan berisi tentang latar belakang masalah, batasan penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

Bab II Tinjauan Pustaka yang berisi mengenai teori-teori yang mendukung penelitian. Uraian teori dalam bab ini digunakan sebagai dasar dalam pengolahan data.

Bab III Metodologi Penelitian yang berisi mengenai jenis penelitian, subjek dan objek yang akan diteliti, jenis-jenis data yang diperlukan, teknik pengumpulan data, metode analisis data.

Bab IV Hasil dan Pembahasan yang berisi, analisis data yang telah didapatkan, pengujian data yang telah dianalisis dan pembahasan hasil.

Bab V Penutup yang berisi kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan dan saran-saran dari peneliti yang dianggap perlu dan berguna bagi perusahaan.