

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pengelolaan sumber daya manusia atau karyawan 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. Perusahaan menyadari bahwa sumber daya manusia (SDM) merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan bahkan *progres* dimasa yang akan datang, oleh karena itu kualitas SDM senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Adapun aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia ini terdiri dari perencanaan sumber daya manusia, pengadaan, pengarahan, pengembangan, pemeliharaan, dan pemberhentian. Hal ini ditujukan agar perusahaan dapat mengelola sumber daya manusia yang baik secara efektif dan efisien. Salah satu aktivitas dalam pengelolaan SDM adalah rekrutmen dan seleksi. Rekrutmen adalah suatu proses pengumpulan sejumlah pelamar yang memiliki kualifikasi yang sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan, untuk dipekerjakan di dalam perusahaan (Malthis, 2001). Adapun manfaat dari rekrutmen adalah memiliki fungsi sebagai *“the right man on the right place”*, dimana hal ini menjadi

pegangan bagi para manager dalam menempatkan tenaga kerja yang ada di perusahaannya.

Suatu organisasi profit dalam beroperasi membutuhkan karyawan sebagai tenaga kerjanya guna meningkatkan produk yang berkualitas. Mengingat karyawan merupakan asset penting organisasi maka banyak hal yang perlu diperhatikan terkait dengan peningkatan kinerjanya. Kinerja yang baik adalah salah satu sasaran organisasi dalam mencapai produktivitas yang tinggi. Tercapainya kinerja yang baik tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang baik pula. Untuk dapat memiliki kinerja yang baik, seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya harus memiliki keahlian dan keterampilan sesuai dengan pekerjaan yang dimilikinya.

Rekrutmen merupakan serangkaian aktivitas untuk mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian. Sedangkan seleksi merupakan proses pemilihan dari sekelompok pelamar atau orang-orang yang memenuhi kriteria untuk menempati posisi yang tersedia berdasarkan kondisi yang ada pada perusahaan. Dalam hal ini para manager harus bisa melihat kemampuan atau kompetensi karyawannya sehingga bisa menempatkan dalam posisi yang sesuai. Karena hal ini akan berpengaruh terhadap kinerjanya. Apabila karyawan kita tidak punya

kompetensi yang sesuai, maka tentu saja hasilnya tidak akan seperti yang diharapkan.

Penyusutan karyawan yang terjadi biasanya karena adanya karyawan yang memasuki masa pensiun, meninggal dunia atau dikeluarkan dari perusahaan karena melakukan pelanggaran disiplin yang telah ditetapkan oleh PT. Rocky Mitra Sukses Kota Gorontalo. Oleh karena itu karyawan baru yang akan menggantikannya akan memiliki masa kerja yang berbeda-beda. Rekrutmen juga dapat dilakukan untuk menambah karyawan baru kedalam suatu bagian kerja yang kegiatannya menuntut aktivitas yang tinggi. Dalam proses rekrutmen juga memerlukan adanya proses seleksi yang efektif, hal ini dilakukan untuk melakukan pemerataan karyawan sehingga kekuatan SDM yang dimiliki menjadi lebih seimbang.

Sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi merupakan modal, metode dan mesin yang tidak bisa memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang belum optimal. Sumber daya manusia merupakan aset terpenting perusahaan karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Agar perusahaan tetap eksis maka harus berani menghadapi tantangan dan implikasinya yaitu menghadapi perubahan dan memenangkan persaingan yang secara langsung selaras dengan tujuan dari organisasi.

Kinerja karyawan yang merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, dapat berwujud, dilihat, dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti ide-ide pemecahan suatu persoalan, inovasi baru suatu produk barang atau jasa, bisa juga merupakan penemuan atas prosedur kerja yang lebih efisien.

Berdasarkan hasil observasi awal di PT. Rocky Mitra Sukses Kota Gorontalo yaitu perusahaan ini merupakan perusahaan swasta yang berorientasi pada penyediaan peralatan elektronik, bahan harian dan bahan bangunan baik rumah tangga maupun industri terbesar di Provinsi Gorontalo. Berkaitan dengan sistem rekrutmen ditemukan beberapa permasalahan yaitu pengumuman lowongan pekerjaan baru hanya diberitahukan melalui media cetak Gorontalo Post sehingga hanya orang terbatas saja yang bisa mengakses informasi tersebut. Beberapa calon tenaga kerja yang ingin mengisi lowongan kerja belum memahami benar sistem perekrutan karyawan di perusahaan tersebut. Hal lain yang ditemui yaitu kinerja karyawan belum maksimal sebabkan oleh manajemen PT. Rocky Mitra Sukses Kota Gorontalo tidak menempatkan karyawan sesuai bakat dan minatnya pada tahapan awal proses rekrutmen.

Sistem rekrutmen yang dilakukan oleh manajemen PT. Rocky Mitra Sukses Kota Gorontalo tidak boleh mengabaikan pengelolaan sumber daya manusia, hal ini untuk menjaga dari masalah ketidaksesuaian antara apa yang diinginkan dengan apa yang didapat. Artinya perusahaan harus

memperoleh karyawan yang tepat, dalam arti kualitas maupun kuantitasnya. Apabila tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi tersebut dapat dikatakan aktivitas kerja kurang efektif dan efisien. Bila melihat kondisi PT. Rocky Mitra Sukses Kota Gorontalo yang mempunyai kebijakan dapat merekrut karyawan dengan latar belakang dan keahlian yang tidak menggunakan prosedur yang tidak semestinya, tentunya akan dapat berdampak pada aktivitas kinerja yang dilakukan oleh karyawan.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Sistem Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Rocky Mitra Sukses Kota Gorontalo”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Adapun identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kurangnya informasi lowongan pekerjaan kepada calon karyawan.
2. Kurangnya pemahaman calon karyawan terhadap sistem rekrutmen.
3. Kurangnya pemahaman manajemen terhadap peningkatan kinerja melalui sistem rekrutmen yang baik dan sistematis.
4. Kinerja karyawan belum maksimal karena bidang kerja tidak sesuai dengan latar belakang dan keahlian karyawan.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah, maka peneliti menyusun rumusan masalah dalam penelitian ini, yakni: “Seberapa besar Pengaruh Sistem Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Rocky Mitra Sukses Kota Gorontalo?”

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Sistem Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Rocky Mitra Sukses Kota Gorontalo.

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menciptakan dua manfaat yakni manfaat teoretis dan manfaat praktis sebagai berikut:

1. Manfaat Teoretis

- a. Sebagai sumbangan bagi ilmu pengetahuan terutama yang berhubungan dengan sistem rekrutmen dan kinerja karyawan.
- b. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi untuk melakukan penelitian selanjutnya, terutama yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia, sistem rekrutmen, dan kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

- a. Memberikan sumbangan pemikiran bagi perusahaan yang bersangkutan PT. Rocky Mitra Sukses Kota Gorontalo dalam pelaksanaan rekrutmen sehingga menghasilkan kinerja yang baik bagi perusahaan.
- b. Sebagai bahan masukan untuk perbaikan pengelolaan sumberdaya manusia yang berhubungan dengan sistem

rekrutmen dan kinerja karyawan, sehingga perusahaan yang bersangkutan dapat menentukan kebijakan selanjutnya dalam memperoleh karyawan yang handal.