

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Semakin tinggi kemampuan karyawan semakin tinggi pula kinerja organisasi. Pengembangan Sumber Daya Manusia atau karyawan untuk memikul tanggung jawab lebih tinggi dalam organisasi atau perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, organisasi harus memiliki karyawan yang berkompoten atau berkemampuan tinggi untuk mengelola organisasi seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Organisasi merupakan suatu sistem yang terdiri dari sub-sub sistem atau bagian yang paling berkaitan satu sama lain dalam melakukan aktivitasnya . aktivitas ini bukanlah merupakan suatu kegiatan yang temporer atau sesaat, tetapi merupakan kegiatan yang memiliki pola dan dilakukan secara relatif teratur serta berulang-ulang. Hakikat dari organisasi itu adalah manusia dan kerja sama dalam suatu struktur organisasi yang menciptakan pembagian tugas dan jabatan serta meletakkan batas-batas kebebasan seseorang dalam organisasi. Setiap organisasi dituntut dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana SDM dikelola.

Pengelolaan SDM tidak lepas dari pimpinan dan karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi. Karyawan merupakan asset utama organisasi dan mempunyai

peran yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. Untuk itu “pengakuan” terhadap pentingnya satuan tenaga kerja dalam suatu organisasi adalah perlu. Karena sumber daya manusia merupakan unsur yang vital bagi pencapaian tujuan organisasi, maka pemanfaatan sumber daya manusia sebagai fungsi dari kegiatan personalia secara efektif dan bijak dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi. Pentingnya sumber daya manusia dalam organisasi / perusahaan pada saat ini sudah menjadi kebutuhan utama, terlebih lagi ketika tantangan yang dirasakan semakin kompleks. Keinginan suatu organisasi yang dalam hal ini perusahaan atau instansi pemerintah untuk memiliki keunggulan bersaing.

Pelaksanaan rekrutmen terhadap calon karyawan dimaksudkan agar perusahaan dapat memperoleh karyawan yang berkualitas dan mampu merealisasikan tujuan perusahaan. Prinsip *the right man on the right place* harus merupakan pegangan bagi manajer personalia dalam menempatkan karyawan dalam perusahaan. Kegagalan dalam melakukan rekrutmen dan penempatan kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan yang selanjutnya menjadi penghambat bagi proses pencapaian tujuan perusahaan.

Sistem rekrutmen dan penempatan kerja yang dilakukan dengan tepat dan sesuai dengan kebutuhan bertujuan agar terpacainya tujuan perusahaan serta kesulitan dalam mencari dan melatih karyawan dapat dihindari. Salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia adalah untuk mendapatkan

calon karyawan yang paling sesuai dengan persyaratan pekerjaan yang dibutuhkan melalui proses rekrutmen. Perlu ditekankan bahwa kegiatan rekrutmen di dasarkan pada perencanaan sumber daya manusia, karena dalam rencana tersebut telah di tetapkan berbagai persyaratan yang harus di penuhi oleh orang-orang yang ingin bekerja dalam organisasi yang bersangkutan. Artinya, dengan mendasarkan pada rencana sumber daya manusia, preferensi para manajer, para pencari tenaga kerja akan memiliki gambaran yang lengkap tentang tuntutan pekerja yang harus di penuhi oleh tenaga kerja baru / calon karyawan. Dengan demikian para pencari kerja akan dapat memahami dan menentukan secara tepat metode rekrutan yang digunakan. Jika perusahaan mampu memilih metode perekrutan yang tepat, maka hasilnya adalah terjaringnya sekelompok pelamar yang di anggap paling memenuhi berbagai persyaratan dan mampu untuk bekerja dengan sungguh-sungguh, maka dari itu untuk mengisi berbagai lowongan yang terdapat didalam setiap organisasi.

Sumber daya manusia memegang peran utama dalam proses peningkatan produktivitas, karena alat produksi dan teknologi pada hakikatnya merupakan hasil pengorbanan. Pada umumnya produksi yang semakin tinggi merupakan pendayagunaan sumber daya secara efisien. Karena suatu organisasi atau perusahaan di dalam proses produksinya harus selalu memperhatikan dan mempertimbangkan bagaimana caranya mencapai produktivitas yang tinggi dengan sumber daya atau faktor-faktor

produktivitas yang ada. kebijakan perbaikan dan peningkatan produktivitas sangat berkaitan dengan banyak faktor. Produktivitas tenaga kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor baik yang berhubungan dengan manusia maupun yang berhubungan dengan lingkungan kerja, baik internal perusahaan maupun eksternal perusahaan. Faktor penting yang harus diperhatikan perusahaan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja adalah kenyamanan lingkungan kerja.

PT. Nurain Hasta Karya Gorontalo adalah salah satu perusahaan yang bergerak dalam bisnis jasa di Kota Gorontalo antara lain billiard, jasa tiket penerbangan, pengiriman paket dan dokumen, perhotelan serta karaoke keluarga, tetapi untuk sementara waktu tempat karaoke keluarga ditutup karena terjadi pembunuhan di tempat karaoke tersebut. Kota Gorontalo merupakan salah satu kota jasa dan tujuan wisatawan yang berkunjung di Provinsi Gorontalo, sehingga kebutuhan akan Hotel atau tempat menginap bagi pengunjung merupakan hal yang vital. Salah satu hotel yang dikelola oleh PT. Nurain Hasta Karya Gorontalo yaitu Hotel New Rahmat yang menjadi salah satu yang terbaik di Gorontalo yang banyak diminati pengunjung. Selain harganya terjangkau, Hotel New Rahmat juga dilengkapi berbagai macam fasilitas penunjang yang mumpuni. Lokasi berdekatan dengan tempat perbelanjaan terbesar dan suasana yang nyaman menjadi alasan pengunjung untuk bermalam di hotel tersebut.

**Tabel 1.1: Presentase Tingkat Hunian di Hotel New Rahmat Gorontalo
Periode 2016**

| No | Bulan | Persentase Hunian | Rata-rata Kamar | Jenis & Harga Kamar | Ket |
|----|-----------|-------------------|-----------------|------------------------------|----------------|
| 1 | Januari | 40 % | ± 11 | - Deluxe Rp. 330.000,- | Total kamar 27 |
| 2 | Februari | 70 % | ± 19 | - S. Deluxe Rp. 475.000,- | |
| 3 | Maret | 70 % | ± 19 | - J. Suite Rp. 575.000,- | |
| 4 | April | 60 % | ± 17 | - Rahmat Suite Rp. 675.000,- | |
| 5 | Mei | 80 % | ± 22 | | |
| 6 | Juni | 60 % | ± 17 | | |
| 7 | Juli | 45 % | ± 13 | | |
| 8 | Agustus | 90 % | ± 25 | | |
| 9 | September | 90 % | ± 25 | | |
| 10 | Oktober | 100 % | ± 27 | | |
| 11 | Nopember | 40 % | ± 11 | | |
| 12 | Desember | 40 % | ± 11 | | |

Sumber Data : PT. Nurain Hasta Karya Gorontalo

Meskipun PT. Nurain Hasta Karya Gorontalo telah melakukan peningkatan produktivitas karyawannya dengan berbagai cara, namun sampai saat ini masih dirasa belum dapat mencapai pada kondisi yang diinginkan. Contohnya seperti pencapaian target tiap bulan belum tercapai bisa dilihat pada table 1.1 yang menunjukkan tingkat hunian di hotel New Rahmat Gorontalo periode 2016 pada awal tahun mencapai 40 %, pertengahan tahun bulan juni mencapai 60 % dan pada akhir tahun bulan desember tingkat hunian kembali turun ke 40 %, jadi dapat disimpulkan bahwa pencapaian target bulan belum tercapai karena masih terdapat karyawan yang absen, belum memaksimalkan waktu kerja yang ada. Selain itu perencanaan sumber daya manusia dalam satu periode belum dilakukan

oleh manajemen perusahaan. Hal lain yang terjadi yaitu proses rekrutmen karyawan yang baru masih menggunakan metode tertutup, sehingga untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dibutuhkan dalam perusahaan ataupun yang menjadi acuan manajemen perusahaan belum tercapai. Hal-hal tersebut dapat terimplikasi pada produktivitas kerja di suatu perusahaan. Oleh karena itu saya selaku peneliti tertarik untuk mengangkat masalah ini sebagai bahan penulisan ilmiah dengan judul **“Pengaruh Rekrutmen terhadap Produktivitas Kerja pada PT Nurain Hasta Karya Gorontalo”**

1.2 Identifikasi Masalah

Adapun identifikasi masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Pencapaian target bulanan perusahaan belum maksimal.
2. Karyawan yang tidak bekerja sesuai prosedur pekerjaan perusahaan.
3. Pencapaian perusahaan belum menerapkan perencanaan SDM dan proses rekrutmen yang ideal.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah, maka peneliti menyusun rumusan masalah dalam penelitian ini, yakni : seberapa besar pengaruh Rekrutmen terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Nurain Hasta Karya Gorontalo?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Rekrutmen terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Nurain Hasta Karya Gorontalo

1.5 Manfaat Penelitian

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

1. Manfaat Teoritis

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

2. Manfaat Praktis

- a. Memberikan sumbangan pemikiran bagi Direktur PT. Nurain Hasta Karya Gorontalo dalam menghasilkan produktivitas kerja karyawan yang baik bagi perusahaan.
- b. Sebagai bahan masukan untuk yang berhubungan dengan perencanaan sumber daya manusia dan rekrutmen, sehingga perusahaan yang bersangkutan dapat menentukan kebijakan

selanjutnya dalam memperoleh meningkatkan produktivitas perusahaan.