

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur MSDM adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. Dengan demikian, fokus yang dipelajari MSDM ini hanyalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi. Karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meski alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya. Alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak ada manfaatnya bagi perusahaan, jika peran aktif karyawan tidak diikutsertakan. Mengatur karyawan adalah sulit dan kompleks, karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan, dan latar belakang yang heterogen yang dibawa ke dalam organisasi. Karyawan tidak dapat diatur dan dikuasai sepenuhnya seperti mengatur mesin, modal, atau gedung.

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017 : 15) menyatakan bahwa Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

Menurut Malayu (2013:10) MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Rekrutmen ( penarikan tenaga kerja) Menurut Irham Fahmi (2018:28) adalah proses pencarian calon karyawan yang memenuhi syarat dan jumlah dan jenis yang dibutuhkan. Menurut Bangun (2012:140) *recruitment* (penarikan) tenaga

kerja merupakan proses pencarian calon tenaga kerja yang memenuhi syarat dan jumlah dan jenis yang dibutuhkan. Selanjutnya kita akan melihat pengertian dari kinerja suatu karyawan dalam sebuah perusahaan serta penilaian kinerja menurut beberapa para ahli, yang mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan tersebut. Rekrutmen (penarikan tenaga kerja) Menurut Irham Fahmi (2018:28) adalah proses pencarian calon karyawan yang memenuhi syarat dan jumlah dan jenis yang dibutuhkan. Menurut Bangun (2012:140) *recruitment* (penarikan) tenaga kerja merupakan proses pencarian calon tenaga kerja yang memenuhi syarat dan jumlah dan jenis yang dibutuhkan. Selanjutnya kita akan melihat pengertian dari kinerja suatu karyawan dalam sebuah perusahaan serta penilaian kinerja menurut beberapa para ahli, yang mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan tersebut.

Menurut Colquitt, Lepine, dan Wesson (2011:35) mengemukakan bahwa kinerja adalah nilai serangkaian perilaku pekerja yang memberikan kontribusi, baik secara positif maupun negatif, pada penyelesaian tujuan organisasi. Menurut Cascio (2013:693) kinerja adalah cara untuk memastikan bahwa pekerja individual atau tim tahu apa yang diharapkan dari mereka dan mereka tetap fokus pada kinerja efektif dengan memberikan perhatian pada tujuan, ukuran dan penilaian. Sedangkan pendapat lain menurut Gibson, Ivancevich, Donnelly, dan Konopaske (2012:374) kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang berkaitan dengan tujuan organisasi seperti kualitas, efisiensi dan kriteria lain dari efektifitas.

Sedangkan penilaian kinerja menurut Wibowo (2014:185) bahwa Penilaian kinerja atau *performance appraisal* adalah proses dengan mana kinerja individual diukur dan di evaluasi. Penilaian kinerja menjawab pertanyaan, seberapa baik pekerja berkinerja selama periode waktu tertentu. PT. PERMATA INDO SEJAHTERA MEDAN merupakan perusahaan yang bergerak di bidang outsource pengalihdayaan, Merekrut Karyawan yang berkompeten.

dan ahli di bidang pekerjaan tersebut. Di bawah *branding* PT Permata Indonesia, yaitu dibagian: *Cleaning service*, administrasi, teknisi, *tele marketing*, spg/spb, *driver*, kasir. Untuk itu diperlukan sumber daya manusia yang baik, handal dalam bidang tertentu, serta memiliki semangat yang tinggi dan tentunya loyalitas yang tinggi untuk mencapai tujuan perusahaan, sehingga perusahaan memiliki karyawan yang ahli dalam bidang tertentu. Terdapat faktor yang diduga berpengaruh terhadap kinerja seorang karyawan. Faktor yang diduga dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

PT Permata Indo Sejahtera Medan adalah Sistem Rekrutmennya belumlah maksimal. Di PT Permata Indo Sejahtera Medan salah satu teknik perekrutan yang perusahaan gunakan adalah bekerja sama dengan perguruan tinggi, artinya perusahaan akan menempelkan pengumuman lowongan pekerjaan di depan kampus. Sistem perekrutan perusahaan di PT Permata Indo Sejahtera Medan adalah menggunakan sistem terbuka dan sistem tertutup. Sistem terbuka yaitu dengan menempelkan lowongan pekerjaan di depan perusahaan, juga pada media cetak seperti Koran dan media sosial.

Dengan sistem ini lamaran banyak masuk sehingga kesempatan untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas lebih besar. Sedangkan sistem tertutup yaitu ketika ada penarikan tenaga kerja, informasi hanya diberikan kepada karyawan atau orang-orang tertentu saja. Akibatnya lamaran yang masuk relatif sedikit sehingga kesempatan untuk mendapatkan karyawan yang baik sangat sulit. Perusahaan PT Permata Indo Sejahtera Medan adalah Perusahaan yang bergerak di bidang outsourcing sehingga perusahaan hanya merekrut dan menempatkan karyawan saja.

**Tabel 1.1 Data Rekrutmen Karyawan 2015-2019**

No	Jabatan	Karyawan/Kandidat				
		2015	2016	2017	2018	2019
1	Cleaning service	120	100	115	115	110
2	Administrasi	80	85	85	80	80
3	Teknisi	40	35	35	35	35
4	Tele marketing	700	600	650	680	642
5	Spg/spb	400	365	380	365	423
6	Driver	100	83	83	85	90
7	Kasir	200	220	220	200	220
	Jumlah	1640	1488	1568	1560	1600

**Sumber : Data Perusahaan PT. Permata Indo Sejahtera Medan**

Tabel 1.1 yang terlampir diatas dapat disimpulkan bahwa terjadinya penurunan karyawan, yang menunjukkan pada tahun 2015 jumlah karyawan normal 1680 karyawan. Tahun 2016 jumlah karyawan mengalami penurunan yaitu 1488 karyawan. Tahun 2017 jumlah karyawan mengalami peningkatan 1568 karyawan. Tahun 2018 kembali mengalami penurunan yaitu 1560 karyawan. Tahun 2019 mengalami kenaikan 1600 karyawan.

Calon karyawan yang akan diseleksi ada 2 pengangkatan, yaitu PKWT (perjanjian karyawan waktu tertentu) dan variabel (karyawan tetap). Dimana PKWT adalah pekerjaan yang berakhir setelah kontrak selesai. Penempatannya di lapangan, dan tidak memiliki gaji pokok, hanya mendapatkan allowance ( gaji melalui tingkat pencapaian target). Biasanya variabel adalah karyawan yang ditempatkan langsung oleh perusahaan. Calon karyawan

yang lulus seleksi biasanya yang sudah memiliki pengalaman di bidang tertentu. Ada masa percobaan selama 3 bulan, Jika selama 3 bulan bisa bekerja sesuai SOP (standar operational perusahaan).maka perjanjian karyawan waktu tertentu (PKWT) langsung dipindah ke variabel ( karyawan tetap) dan memiliki gaji pokok, Bpjs, serta insentif. Pertama kali bertemu dengan HRO (Human Resources Officer) di jelaskan cara kerjanya sesudah calon karyawan bersedia dan diterima,baru di kasih ke HRD (Human Resources Development). untuk isi data karyawan dan dijelaskan peraturan perusahaan serta masa percobaan selama 3 bulan. Marketing paling sering keluar masuk perusahaan karena kalau tidak mencapai target harus mengundurkan diri. Dan sudah perjanjian di awal. Itulah cara rekrutmen di PT Permata Indo Sejahtera Medan. Serta ada beberapa karyawan yang di phk (pemutusan hubungan kerja) secara tiba-tiba.Berangkat dari kondisi tersebut maka dijadikan dasar untuk melaksanakan penelitian tentang kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat diangkat judul : **“PENGARUH SISTEM REKRUTMEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PERMATA INDO SEJATERA MEDAN”**

### **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas maka peneliti mengidentifikasi masalah yang dialami oleh PT Permata Indo Sejahtera Medan adalah sebagai berikut:

- a. Bagaimana sistem rekrutmen pada PT Permata Indo Sejahtera Medan
- b. Bagaimana tingkat kinerja karyawan pada PT Permata Indo Sejahtera Medan

### **1.3 Batasan Masalah**

Dengan keterbatasan peneliti mengenai tempat, waktu, biaya dan pengkajian teori serta agar lebih mudah di pahami dan dimengerti maka penelitian ini penulis

memberikan batasan-batasan, yaitu mengenai **“Pengaruh Sistem Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan PT Permata Indo Sejahtera Medan”**.

#### **1.4 Rumusan Masalah**

Rumusan masalah sangat dibutuhkan dalam suatu penelitian dengan tujuan untuk mengarahkan dan memuat kegiatan penelitian. Suatu permasalahan akan selesai apabila dipecahkan dan mencari masalah. Berdasarkan Latar belakang yang ada dalam penelitian ini maka rumusan masalahnya: “Apakah sistem rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan?”

#### **1.5 Tujuan Penelitian**

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh sistem rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada PT Permata Indo Sejahtera Medan.

#### **1.6 Manfaat Penelitian**

Sedangkan Manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah

##### **a. Bagi Perusahaan**

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan bagi manajemen PT Permata Indo Sejahtera Medan mengenai sistem rekrutmen sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dan mengurangi terjadinya penyimpangan.

##### **b. Untuk Penulis**

Penelitian ini memberikan manfaat kepada penulis berupa tambahan ilmu dan pengalaman serta membuktikan kemampuan penulis untuk mengaplikasikan teori teori akademis yang telah diperoleh selama masa perkuliahan dengan kenyataan dilapangan.

##### **c. Bagi Pembaca**

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan pembaca atau sebagian lebih lanjut apabila hasil penelitian ini menarik untuk diuji.