

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan elemen yang paling penting dalam suatu perusahaan untuk merencanakan, mengelola dan mengendalikan sumber daya manusia, kontributor utama bagi keberhasilan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan kunci utama untuk keberlangsungan suatu organisasi ataupun perusahaan, maka dari hal itu pelatihan dan pengembangan sangat diperlukan oleh karyawan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan (Wike et al, 2023). Oleh karena itu, jika sumber daya manusia tidak efektif dapat menjadi hambatan utama dalam perusahaan. Sehingga, dibutuhkan suatu alat manajerial yang disebut Manajemen Sumber Daya manusia (MSDM). Salah satu fungsi dalam MSDM adalah strategi pengelolaan tenaga kerja, sebagai salah satu aset perusahaan dalam mencapai tujuan, salah satunya ada dibidang rekrutmen, yaitu cara menyaring dan mendapatkan karyawan terbaik yang akan membantu perjalanan perusahaan sesuai dengan kemampuan juga kompetensi masing-masing individu tersebut (Hasibuan 2018:42).

Pencapaian suatu tujuan dalam perusahaan harus membuktikan hasil kinerja atau prestasi kerja karyawan dan menunjukan performa perusahaan. Hasil kerja perusahaan diperoleh dari serangkaian pekerjaan yang dilakukan perusahaan. Pekerjaan perusahaan dapat berupa pengelolaan sumber daya perusahaan maupun proses pelaksanaan kerja yang diperlukan untuk mencapai suatu tujuan perusahaan. Untuk menjamin agar aktivitas perusahaan dapat berjalan lancar dan dapat mencapai hasil yang diharapkan perusahaan, maka diperlukan manajemen yang baik dalam kinerja nya (Bintoro and Daryanto 2017:4).

Dalam proses perencanaan kinerja karyawan pada perusahaan. Perusahaan akan membuat suatu perencanaan kegiatan kinerja untuk penilaian terhadap karyawan, hal tersebut dilakukan untuk mengetahui apakah karyawan tersebut dapat menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan oleh pemimpin departemen kepadanya. Perusahaan dituntut untuk selalu meningkatkan kinerja karyawan, agar

perusahaan dapat terus bisa berkembang. Karena dengan adanya kinerja karyawan dalam diri setiap karyawan, maka mampu mengoptimalisasikan kemampuannya untuk melakukan pekerjaannya (Budi Rismayadi and Suroso, 2020).

Suatu organisasi yang professional tidak akan mampu mewujudkan suatu manajemen kinerja yang baik tanpa ada dukungan yang kuat dari seluruh komponen manajemen organisasi, karena dalam konteks manajemen modern suatu kinerja yang sinergis tidak akan bisa berlangsung secara maksimal jika para petinggi organisasi hanya bertugas untuk menerima keuntungan tanpa memperdulikan berbagai persoalan internal dan eksternal yang terjadi pada organisasi tersebut (Wanta et al, 2023). Oleh karena itu, untuk mengetahui gambaran pada kinerja karyawan, peneliti melakukan pra-survei penelitian pada PT. Pindo Deli Pulp and Paper Mills 2 Kabupaten Karawang dengan 5 pernyataan kepada 30 responden.

Hasil pra-survei penelitian yang dilakukan oleh peneliti, dapat dilihat pada tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1.1
Pra-Survei Penelitian Kinerja Karyawan

No	Pernyataan Variabel Kinerja Karyawan	Jawaban	
		Setuju	Tidak Setuju
1	Saya mengerjakan tugas pekerjaan dengan teliti	29	1
2	Tugas yang diberikan dapat saya selesaikan tepat waktu	27	3
3	Saya dapat bekerja sama dengan tim	28	2
4	Saya mampu menyelesaikan masalah pekerjaan	22	8
5	Saya dapat memberikan solusi kepada tim	25	5

Sumber: Hasil Pra-Survei Penelitian, 2023

Berdasarkan pada tabel 1.1 diatas, hasil pra-survei penelitian kinerja karyawan yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa terdapat beberapa responden yang belum mampu menyelesaikan masalah pekerjaan. Sehingga menyebabkan penurunan kinerja yang disebabkan kinerja yang dilakukan responden kurang maksimal. Hal ini perlu diperhatikan oleh kepala divisi untuk meningkat kuliatas kinerja lagi agar, mendapatkan hasil kinerja yang baik.

Dalam undang-undang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 2 UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa “Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”. Sedangkan pengertian dari ketenagakerjaan sesuai dengan Pasal 1 angka 1 Undang Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah “Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja” (Utami 2022).

Salah satu fungsi dalam manajemen sumber daya manusia adalah strategi pengelolaan tenaga kerja, sebagai salah satu asset perusahaan dalam mencapai suatu tujuan, salah satunya ada pada bidang rekrutmen yaitu, cara menyaring untuk mendapatkan karyawan terbaik yang akan membantu perjalanan organisasi sesuai dengan kemampuan juga kompetensi masing-masing individu tersebut.

Rekrutmen merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia pada aspek pengadaan tenaga kerja yang khusus mendapatkan calon-calon karyawan untuk kemudian diseleksi mana yang paling baik dan paling sesuai dengan persyaratan yang diperlukan, salah satunya adalah melalui proses rekrutmen. Ini menjadi salah satu tugas dan tanggung jawab utama dari MSDM. Kualitas sumber daya manusia perusahaan tergantung pada kualitas suatu proses rekrutmen. Proses rekrutmen dan seleksi yang baik dan efektif akan berdampak pada perkembangan perusahaan kedepannya untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas (Asep Darajatul Romli et al, 2022).

Pengaruh rekrutmen dan penempatan dalam perusahaan sangatlah berpengaruh terhadap pengadaan calon tenaga kerja, karena rekrutmen memiliki dasar utama yaitu *man power planning* (MPP) yang akan memenuhi kebutuhan rekrutmen yang akan datang. *Man power planning* (MPP) dibuat oleh masing-masing departemen untuk membuat perencanaan penambahan tenaga kerja, pengurangan tenaga kerja (mutasi) dan karyawan pensiun di tahun berikutnya (HRD Pindo Deli 2, 2023).

Rekrutmen akan membuat *man power planning* sebelum tahun berikutnya berganti, sehingga saat tahun berganti rekrutmen sudah mempunyai *planning* departemen mana saja yang akan membutuhkan penambahan, pengurangan, atau

karyawan pensiun yang dapat diimplementasikan *man power planning* yang telah dibuat (HRD Pindo Deli 2, 2023).

Adanya *man power planning*, menjadikan tugas utama rekrutmen untuk mengimplemtasikan kebutuhan tenaga kerja, berdasarkan *man power planning* yang sudah disetujui oleh manajemen perusahaan. Dengan *man power planning* tersebut recruiter dapat menyiapkan lebih awal untuk kesiapan data yang dibutuhkan setiap bulannya dan mengetahui total kebutuhan untuk calon tenaga kerja, mutasi dan pensiun. Maka, untuk memenuhi pencapaian target tersebut, recruiter sudah menyiapkan calon kandidat lebih dini (HRD Pindo Deli 2, 2023).

Dalam memenuhi *man power planning* rekrutmen akan melakukan proses perekrutan. Untuk mengurangi beban biaya oprasional dalam pencarian kandidat PT. Pindo Deli Pulp and Paper Mills 2 Kabupaten Karawang menggunakan metode internal dan eksternal. Sumber yang didapat pada metode internal yaitu, memberikan informasi kepada karyawan untuk merekomendasikan rekan atau saudaranya untuk mengikuti proses seleksi, sedangkan metode eksternal melalui website perusahaan dan jobstreet.

Berdasarkan pengamatan dalam penelitian yang dilakukan pada PT. Pindo Deli Pulp and Paper Mills 2 Kabupaten Karawang. Proses perekrutan dalam memenuhi *man power request* masih kurang efektif. Kegagalan rekrutmen dalam melakukan prekrutan dapat berdampak pada *man power planning*, karena tidak dapat mengimplementasikan tujuan perusahaan. Oleh karena itu, rekrutmen menjadi pendoma utama bagi perusahaan untuk mencari calon-calon kandidat terbaik. Sehingga, untuk mengetahui gambaran dari *man power plannig* (MPP) dapat dilihat pada tabel 1.2 sebagai berikut:

Tabel 1.2
Man Power Planning
 MAN POWER PLANING (MPP) PT PINDO DELI PULP AND PAPER MILLS
 TAHUN 2023

NO	USER	PENDIDIKAN	BULAN												TOTAL	KETERANGAN
			JAN	FEB	MAR	APR	MEI	JUN	JUL	AGT	SEP	OKT	NOV	DES		
1	PM# 112	Sl/S2	1					1							2	Pensiun dan tambah mesin bungkus
		SLTA				1				4					5	Pensiun dan tambah operator mesin bungkus
		SD/SMP													0	
2	PM# 34	Sl/S2		1					1						2	Pensiun dan tambah mesin potong
		SLTA					2				4				6	Pensiun dan tambah operator mesin potong
		SD/SMP													0	
3	PM# 5	Sl/S2		1											1	Pensiun
		SLTA							3						3	Pensiun
		SD/SMP													0	
4	PM# 67	Sl/S2			1								1		2	Pensiun dan modifikasi revinder
		SLTA	2							4					6	Pensiun dan tambah operator revinder
		SD/SMP													0	
5	PM# 89	Sl/S2				1							2		3	Pensiun dan tambah mesin revinder
		SLTA	3											8	11	Pensiun dan tambah operator mesin revinder
		SD/SMP													0	
TOTAL 12 BULAN			6	2	1	2	2	1	4	4	4	4	3	8	41	

Catatan:	
Sl/S2	10
SLTA	31
SD/SMP	0
Total	41

Dibuat,

Mengetahui,

Menyetujui,

Kasie. Recruitment

Ka. Div. HRD

MIS Head

Sumber: *HR Pindo Deli 2, 2023*

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa, sulitnya untuk mendapatkan kandidat yang sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan oleh user pemakai dan terlihat juga jumlah kandidat pelamar yang diterima selalu berfluktuasi setiap bulannya. Timbulnya fluktuasi kandidat yang diterima disebabkan oleh, kegagalan dalam melakukan psikotes dan interview dengan user pemakai.

Penempatan kerja pada perusahaan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan untuk mencapai suatu tujuan, perilaku tersebut mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas untuk menghasilkan kinerja yang efisien dan efektif yang sesuai dengan harapan. Untuk mencapai keberhasilan perusahaan membutuhkan manajemen sumber daya manusia yang memiliki potensi, sehingga penempatan kerja harus sesuai dengan pendidikan dan keahlian yang dimiliki karyawan untuk menjalankan tugas yang diberikan dengan maksimal. Oleh karena itu, rekrutmen sangat berpengaruh terhadap penempatan kerja untuk karyawan baru, jika rekrutmen tidak menempatkan karyawan sesuai dengan bidangnya dapat dipastikan perusahaan tidak akan berjalan dengan baik.

Peran rekrutmen tenaga kerja yang sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan oleh perusahaan, dan penempatan kerja yang sesuai dapat menghasilkan kinerja yang berkualitas dan maksimal, akan tetapi jika rekrutmen tidak tepat dalam penempatan kerja dapat berakibat kurang maksimal pada penyelesaian tugasnya, secara otomatis perusahaan tidak akan mampu untuk mencapai suatu tujuan yang telah direncanakan. Sehingga, untuk mengetahui gambaran pada penempatan kerja, peneliti melakukan pra-survei penelitian pada PT. Pindo Deli Pulp and Paper Mills 2 Kabupaten Karawang dengan 5 pernyataan kepada 30 responden.

Hasil pra-survei penelitian yang dilakukan oleh peneliti, dapat dilihat pada tabel 1.3 sebagai berikut:

Tabel 1.3
Pra-Survei Penelitian Penempatan Kerja

No	Pernyataan Variabel Penempatan Kerja	Jawaban	
		Setuju	Tidak Setuju
1	Penempatan kerja saya sudah sesuai dengan pendidikan yang di miliki	15	15
2	Saya memiliki pemahaman yang baik tentang teori yang berkaitan dengan pekerjaan yang akan saya lakukan dalam penempatan ini	25	5
3	Saya memiliki keterampilan mental yang diperlukan dalam penempatan kerja ini, seperti kemampuan berfikir analitis, dan kreatif	27	3
4	Saya menganggap bahwa memiliki keterampilan fisik, seperti kekuatan, kecepatan, dan ketangkasan merupakan asset berharga dalam dunia kerja	28	2
5	Saya memiliki keterampilan sosial yang baik, seperti kemampuan berkomunikasi dengan baik, dan bekerja sama dalam tim yang relevan dengan penempatan kerja ini	29	1

Sumber: Hasil Pra-Survei Penelitian, 2023

Berdasarkan pada tabel 1.3 diatas, hasil pra-survei penelitian penempatan kerja yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa terdapat beberapa responden yang pendidikan nya belum sesuai dengan penempatan kerja saat ini. Hal ini perlu diperhatikan lagi oleh bagian rekrutmen untuk meningkat proses perekrutan yang dilakukan agar menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas sehingga, mampu menyelesaikan *job desk*, mampu memecahkan masalah, dan memiliki keahlian dalam bidangnya.

PT. Pindo Deli Pulp and Paper Mills 2 Kabupaten Karawang mengolah bahan baku yaitu pulp menjadi beberapa macam jenis kertas yang meliputi kertas *printing* dan kertas *non printing*, yang didistribusikan di Indonesia bahkan sampai ke luar Negeri. Jenis produk bervariasi mulai dari *art paper*, *art board*, *cast coated paper* dan *cast coated board*. PT. Pindo Deli Pulp and Paper Mills 2 merupakan salah satu pabrik penghasil kertas terbaik di Indonesia dengan produk andalannya yaitu “*Top Quality Paper*” dengan merek dagang “Bola Dunia” sampai saat ini.

PT. Pindo Deli Pulp and Paper Mills 2 merupakan anak cabang dari APP. *Asia Pulp and Paper Group* (APP) yang dikenal sebagai industri kertas. Perusahaan produsen bubur kertas dan kertas terbesar di Dunia yang didirikan oleh Bapak Eka Tjipta Widjaja. Dengan 14 pabrik di Indonesia, Tiongkok, dan Kanada. Perusahaan APP mampu memproduksi lebih dari 18 juta ton dalam setahun dan memasarkan produk lebih dari 120 Negara di 6 Benua.

Terdapat beberapa penemuan *Research Gap* dalam penelitian terdahulu yang membahas mengenai variabel rekrutmen dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan sebagai objek penelitian. Penelitian sebelumnya dilakukan oleh (Andhi Prajabunagi, 2020) dengan judul pengaruh rekrutmen dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tochu Silika Indonesia dan oleh (Giofany Tijow, William A. Areros & Wehelmina Rumawas, 2021) yang berjudul pengaruh rekrutmen dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Manado, serta oleh (Arif 2018) dengan judul rekrutmen dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada hotel OASE, yang menunjukkan kinerja (Y) dipengaruhi oleh rekrutmen (X1) dan penempatan (X2) secara signifikan. Sedangkan penelitian yang dilakukan (Arthur V. T. Palembang, Olivia S. Nelwan & Merinda Pandowo, 2017) dengan judul pengaruh rekrutmen, seleksi dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada karyawan PT. PLN (persero) wilayah suluttenggo area manado), variabel independent rekrutmen dan penempatan hanya berpengaruh positif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan dan oleh (Lestasi 2019) dengan judul rekrutmen terhadap penempatan pegawai pada Dinas Pertanian dan Kehutanan Karawang menunjukkan rekrutmren (X₁) terhadap penempatan pegawai (Y) mempunyai tingkat hubungan yang positif.

Tabel 1.4
Research GAP Peneliti Terdahulu

No	Variabel Independen	Variabel Dependen	Hasil Penelitian	Peneliti
1	Rekrutmen Dan Penempatan Kerja	Kinerja Karyawan	Positif Signifikan	(Prajabunagi 2020)
2				(Tijow, Areros, and Rumawas 2021)
3				(Arif 2018)
4				(Lestasi 2019)
5			Tidak Berpengaruh	(Palembang, Nelwan, and Pandowo 2017)

Sumber: Dikaji dari berbagai sumber, 2023

Berdasarkan uraian yang telah disampaikan diatas, penulis mengamati begitu pentingnya manajemen sumber daya manusia khususnya pada rekrutmen, penempatan kerja, dan kinerja dalam suatu perusahaan. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada PT. Pindo Deli Pulp and Paper Mills 2 Kabupaten Karawang berdasarkan fenomena yang terjadi. Maka, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pindo Deli Pulp and Paper Mills 2 Kabupaten Karawang”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, dapat diketahui apa yang terjadi pada saat ini. Maka, identifikasi masalah yang berkaitan dengan pengaruh rekrutmen dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Sistem perekrutan karyawan pada PT. Pindo Deli Pulp and Paper Mills 2 Kabupaten Karawang banyak dilakukan secara internal.
2. Penempatan kerja pada PT. Pindo Deli Pulp and Paper Mills 2 Kabupaten Karawang masih belum sesuai dengan kompetensi.
3. Kinerja karyawan PT. Pindo Deli Pulp and Paper Mills 2 Kabupaten Karawang belum optimal.
4. Sulitnya mendapatkan karyawan yang memenuhi kriteria.
5. Kemampuan kinerja karyawan dalam bekerja masih belum efektif dan efisien.

1.3 Batasan Masalah

Dalam latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan diatas. Maka, penulis perlu melakukan batasan masalah dalam penelitian ini yang bertujuan agar lebih fokus kepada masalah-masalah pokok, sehingga memberikan hasil penelitian yang optimal. Berikut ini variable yang dibatasi untuk diteliti adalah:

1. Kajian dalam penelitian ini adalah bidang ilmu manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia.
2. Penelitian ini dilakukan di PT. Pindo Deli Pulp and Paper Mills 2 Kabupaten Karawang.
3. Pengumpulan data dalam penelitian ini hanya membahas hal-hal yang berhubungan tentang rekrutmen, penempatan kerja, dan kinerja karyawan.
4. Responden yang digunakan adalah karyawan PT. Pindo Deli Pulp and Paper Mills 2 Kabupaten Karawang.
5. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan IBM SPSS *Statistics* 25.
6. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain deskriptif verifikatif.

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka perumusan masalah yang dihadapi dalam penelitian ini, sebagai berikut:

1. Bagaimana rekrutmen pada PT. Pindo Deli Pulp and Paper Mills 2 Kabupaten Karawang ?
2. Bagaimana penempatan kerja pada PT. Pindo Deli Pulp and Paper Mills 2 Kabupaten Karawang ?
3. Bagaimana kinerja karyawan pada PT. Pindo Deli Pulp and Paper Mills 2 Kabupaten Karawang ?
4. Apakah ada pengaruh parsial rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada PT. Pindo Deli Pulp and Paper Mills 2 Kabupaten Karawang ?
5. Apakah ada pengaruh parsial penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pindo Deli Pulp and Paper Mills 2 Kabupaten Karawang ?

6. Apakah ada pengaruh simultan rekrutmen dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pindo Deli Pulp and Paper Mills 2 Kabupaten Karawang ?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan purumusan masalah tersebut maka, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan pengaruh rekrutmen pada PT. Pindo Deli Pulp and Paper Mills 2 Kabupaten Karawang.
2. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan penempatan kerja pada PT. Pindo Deli Pulp and Paper Mills 2 Kabupaten Karawang.
3. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan kinerja karyawan pada PT. Pindo Deli Pulp and Paper Mills 2 Kabupaten Karawang.
4. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan besaran pengaruh parsial rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada PT. Pindo Deli Pulp and Paper Mills 2 Kabupaten Karawang.
5. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan besaran pengaruh parsial penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pindo Deli Pulp and Paper Mills 2 Kabupaten Karawang.
6. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan simultan rekrutmen dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pindo Deli Pulp and Paper Mills 2 Kabupaten Karawang.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini dilakukan dapat memberikan ilmu dan manfaat bagi berbagai pihak, yang diantaranya:

1.6.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini untuk menambah pengetahuan serta pemaham dalam Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya sebagai kesempatan untuk mengimplementasikan ilmu dan pengetahuan yang diperoleh saat perkuliahan pada jenjang Strata satu, Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis pada Universitas Buana Perjuangan Karawang.

1.6.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi wacana bahan referensi untuk penentuan kebijakan perusahaan dan bahan pertimbangan dalam mengevaluasi rekrutmen, penempatan kerja dan kinerja karyawan.

