

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan merupakan hasil dari proses manajerial perusahaan yang baik. Dalam pencapaian keberhasilan perusahaan tidak terlepas dari peran sumber daya produksi termasuk didalamnya adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang selanjutnya disebut sebagai karyawan merupakan bagian penting dalam suatu perusahaan karena karyawan adalah pelaksana dari proses produksi. Untuk mencapai keberhasilan dan produktivitas perusahaan yang optimal dibutuhkan karyawan yang memiliki kinerja yang maksimal. Karyawan yang bekerja secara disiplin, kerja keras, dan memiliki kinerja yang baik maka akan menghasilkan kemampuan produktivitas perusahaan yang tinggi.

Kinerja karyawan yang optimal terlihat dari hasil kerja yang ia berikan kepada perusahaan berupa tercapainya target produksi, peningkatan penjualan, dan laba perusahaan yang optimum. Menurut Mangkunegara (2013: 7) bahwa kinerja karyawan yang sesuai standar perusahaan dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi, sehingga perusahaan yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang diambil. Oleh karena itu, upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumberdaya yang ada di dalamnya.

Fenomena mengenai kinerja karyawan, apabila karyawan bekerja dengan kemampuan yang maksimal akan tercapai suatu kinerja yang baik. Kinerja karyawan akan meningkat apabila terdapat faktor pendukung yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja dapat tercapai dengan baik apabila karyawan yang ada pada perusahaan diambil dari hasil rekrutmen yang baik dan sesuai prosedur dan karyawan diberikan pelatihan untuk menunjang kompetensi dan kecakapan kerjanya.

Kinerja yang baik pada perusahaan akan terlihat dari bagaimana

karyawan dapat melaksanakan tugas dan tanggungjawab pekerjaannya sehingga menghasilkan target produksi pada perusahaan. Berdasarkan hasil prasarvei di PTPN VII periode 2016-2020 diperoleh data target produksi sebagai berikut:

Tabel 1. Pencapaian Produktivitas Perusahaan Tahun 2016-2020

Komoditas	2016	2017	2018	2019	2020
Areal Kebun Milik Perusahaan (ha)	35213	34.935	34.984	34.616	30.180
Produksi Kebun Perusahaan (ton)	473.163	494.498	582.462	534.732	497.005
Produksi Kebun Plasma	154.972	57.414	59.400	26.277	74.987
Produktivitas (ton/ha)	13,44	14,15	16,65	15,45	16,47
Produk Hasil Olahan (ton)	126.335	133.527	122.854	104.262	108.617

Sumber: PTPN VII, Annual Report Tahun 20202

Berdasarkan tabel 1 dapat dijelaskan bahwa produktivitas perusahaan dalam periode 2016-2020 mengalami perubahan atau fluktuatif. Produktivitas perusahaan yang mengalami fluktuatif tersebut dapat dilihat dari periode 2016-2020 pada hasil olahan minyak kelapa sawit pada tahun 2016 mencapai 126.335 ton, pada tahun 2017 mencapai 133.527, pada tahun 2018 mencapai 122.854, pada tahun 2019 mencapai 104.262, dan pada tahun 2019 108.617 ton. Produktivitas perusahaan yang mengalami fluktuatif disebabkan oleh banyak faktor yang beberapa diantaranya adalah karena faktor produksi bahan dan faktor sumber daya manusia. Produktivitas perusahaan dapat menurun apabila kinerja karyawan juga menurun sehingga proses produksi tidak berjalan dengan optimal.

Karyawan yang memberikan kinerjanya secara maksimal kepada perusahaan merupakan karyawan yang memiliki dedikasi dan integritas yang tinggi pada perusahaan. Biasanya karyawan dengan kinerja yang baik diperoleh dari hasil rekrutmen karyawan yang sesuai dengan prosedur dan perusahaan sering memberikan pelatihan kepada karyawannya. Rekrutmen pada perusahaan berdasarkan atas kebutuhan sumber daya manusia yang diperlukan

bagi perusahaan untuk menduduki sebuah jabatan. Tujuan dari rekrutmen adalah mendapatkan calon karyawan yang memiliki potensi dan mampu untuk menjalankan tugas terhadap kedudukan yang akan diisi. Menurut Halim (2016: 179) bahwa Rekrutmen yang baik akan menghasilkan kualitas sumber daya manusia yang baik, terseleksi, dan sesuai kebutuhan perusahaan. Dengan proses rekrutmen karyawan maka kemampuan dan kualitas karyawan dapat lebih cepat berkembang dikarenakan tiap karyawan bekerja sesuai dengan kompetensi yang mereka miliki.

Rekrutmen dalam perusahaan perlu untuk diperhatikan untuk memperoleh sumber daya yang berkualitas. Proses rekrutmen harus sesuai dengan standar perusahaan dan kualifikasi karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Proses rekrutmen tersebut tentunya akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan sehingga dapat memberikan hasil yang terbaik bagi perusahaan.

Penelitian Lina (2020) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan rekrutmen terhadap kinerja karyawan objek penelitian dengan koefisien korelasi sebesar 0,756 sedang koefisien determinasi sebesar 57,15%, dan sisanya 42,85% dipengaruhi oleh faktor lainnya. Kemudian berdasarkan hasil uji signifikansi diperoleh bahwa apabila rekrutmen meningkat maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Senda dengan pendapat tersebut penelitian terdahulu yaitu Poernomo dan Hartono (2019) bahwa hasil penelitiannya menunjukkan adanya pengaruh yang positif rekrutmen terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan dapat dilihat dari sejauh mana karyawan mengikuti suatu pelatihan. Menurut Chaerudin (2018) menyebutkan bahwa pelatihan dibutuhkan untuk mengatasi kesenjangan kinerja karyawan dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan. Kebutuhan pelatihan akan berfokus pada perbaikan kinerja karyawan yang prestasinya dibawah standar kelayakan perusahaan. Berdasarkan hal tersebut bahwa pelatihan perlu untuk dilakukan agar kinerja karyawan meningkat. Karyawan yang sering mengikuti pelatihan tentunya akan dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan kerjanya sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja dan kerjanya menjadi lebih baik.

Hasil Penelitian Yusnita dan Fadhli (2015) terkait dengan pelatihan dan kinerja menyebutkan bahwa terdapat hubungan yang nyata antara pelatihan terhadap kinerja karyawan. Pengujian hipotesis yang dilakukannya memberikan bukti bahwa pelatihan memiliki pengaruh yang positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hasil penelitian Yusnita dan Fadhli didukung oleh penelitian Triasmoko (2014) yang menghasilkan bahwa pelatihan kerja karyawan berpengaruh dengan kinerja karyawan yang dibuktikan dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

Berdasarkan uraian di atas bahwa rekrutmen karyawan akan menentukan bagaimana perolehan karyawan yang sesuai dengan harapan perusahaan dan sesuai dengan kriteria perusahaan sehingga menghasilkan kinerja yang baik untuk keberhasilan perusahaan. Selain itu, karyawan yang dilatih dengan baik secara terus menerus akan memperoleh karyawan dengan kemampuan dan keterampilan yang jauh lebih optimal sehingga dapat mencapai kinerja yang maksimal. PT Perkebunan Nusantara 7 dalam mendapatkan karyawan tentunya melalui proses rekrutmen, dan PT Perkebunan Nusantara melaksanakan pelatihan minimal dua kali dalam setahun. Akan tetapi, kinerja karyawan masih perlu adanya peningkatan yang lebih optimal sehingga tercapai produktivitas perusahaan yang optimal.

Berdasarkan latar belakang masalah, maka penulis tertarik mengadakan penelitian yang berjudul” **Pengaruh Rekrutmen dan pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PTPN VII (Perseroan Terbatas Perkebunan Nusantara VII) di Kecamatan Bekri Lampung Tengah.**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang terjadi dalam penelitian ini adalah:

1. Kurang maksimalnya proses rekrutmen karyawan seperti kurang lengkapnya dokumen persyaratan calon karyawan akan mendapatkan karyawan yang kompetensinya rendah sehingga mempengaruhi kinerjanya
2. Karyawan yang kurang terlatih dan belum mengikuti pelatihan akan mempengaruhi kinerja yang kurang maksimal
3. Rekrutmen yang kurang selektif dan tidak adanya pelatihan karyawan dapat menghasilkan kinerja karyawan yang rendah

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka perumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah terdapat pengaruh secara simultan rekrutmen karyawan dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan?

D. Tujuan Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti mempunyai beberapa tujuan yang perlu diketahui yaitu:

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan
2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan
3. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh secara simultan rekrutmen karyawan dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan

E. Kegunaan Penelitian

1. Bagi Mahasiswa

Melalui penelitian ini, mahasiswa dapat mengetahui faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Bagi Akademik

Sebagai bahan informasi bagi penelitian selanjutnya, memberi pengetahuan pada kalangan akademis terutama yang berhubungan dengan keterkaitan suatu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang meliputi rekrutmen, dan pelatihan kerja.

3. Bagi Peneliti

Selain sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Muhammadiyah Metro, juga dapat memperoleh wawasan mengenai ilmu manajemen sumber daya manusia serta bahan aplikasi teori-teori yang diterima selama perkuliahan, sekaligus sebagai ilmu untuk dapat lebih memahami dan mendalami ilmu yang diperoleh.

F. Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan pemahaman mengenai penelitian ini, maka penulis akan memaparkan sistematika penulisan laporan penelitian ini sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bagian Pendahuluan memuat mengenai latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II KAJIAN LITERATUR

Bagian Kajian Teoritik memuat mengenai landasan teori, hasil penelitian relevan, kerangka pemikiran, dan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bagian pada bab III memuat mengenai jenis Penelitian, objek penelitian dan lokasi penelitian, metode Penelitian, dan teknik Pengumpulan Data, dan Analisis Data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada tahap sistematika bagian empat disajikan hasil penelitian ataupun data yang diperoleh dari lapangan, hasil analisis data, dan pembahasan penelitian

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada pemaparan bab ini akan disajikan terkait dengan kesimpulan yang diperoleh dari analisis data dan pembahasan, dan saran yang diajukan untuk perusahaan, karyawan, dan peneliti lainnya.

DAFTAR LITERATUR

Berisi daftar literatur yang dikutip dalam penulisan proposal

LAMPIRAN-LAMPIRAN