

BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan perekonomian dalam dekade terakhir ini mengalami perubahan besar sebagai akibat adanya kemajuan yang luar biasa dalam teknologi yang menimbulkan berbagai macam industri baik yang bersifat nasional maupun multinasional. Tidak hanya perusahaan swasta atau pun non swasta saja yang dihadapkan dengan persaingan yang semakin lama semakin ketat. Hal ini disebabkan oleh adanya perubahan – perubahan yang selalu ada dan akan terus terjadi, maka diharapkan perusahaan melakukan perubahan – perubahan pada perusahaan itu sendiri. Perusahaan – perusahaan tersebut berarti bahwa perusahaan – perusahaan harus mengkaji kembali yang mendasari dibangunnya usaha mereka. Aktivitas atau pekerjaannya suatu perusahaan membutuhkan faktor – faktor yang terkait antara satu dengan yang lainnya. Dari seluruh faktor yang ada sumber daya manusia merupakan faktor yang paling penting apabila dibandingkan dengan memperhatikan kebutuhannya.

Perusahaan pasti memiliki tujuan tertentu yang ingin dicapai. Tujuan perusahaan pada umumnya adalah untuk mencapai kelangsungan hidup serta perkembangan perusahaan dimasa yang akan datang. Untuk dapat mencapai tujuan tersebut diperlukan adanya koordinasi secara menyeluruh dari sumber daya yang dimiliki, diantaranya finansial, fisik, kemampuan teknologis serta sumber daya manusianya. Aspek manusia memegang peranan penting dalam kelangsungan serta perkembangan perusahaan sebab pada dasarnya setiap aktivitas perusahaan tidak pernah lepas dari elemen manusia. Kegiatan produksi, pemasaran dan teknologi tidak dapat berjalan tanpa dijalankan oleh manusia. Perlu kiranya ada sumber daya manusia yang berkualitas yang mampu menciptakan berbagai ide kreatif agar dapat mengalokasikan sumber – sumber daya yang dimiliki perusahaan dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan.

Masyarakat yang selalu berkembang, manusia senantiasa mempunyai kedudukan yang makin penting. Meskipun kita dalam masyarakat yang berorientasi kerja (*work oriented*), yang memandang kerja adalah sesuatu yang mulia bukan berarti lantas kita

mengabaikan manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Manusia bukan hanya sebagai konsumen produk, tetapi merupakan bagian yang utama dalam pemrosesan input menjadi output. Bisa dikatakan manusia menjadi komponen utama dalam sebuah perusahaan. Adanya persaingan dalam dunia usaha yang semakin kompetitif mendorong perusahaan untuk lebih meningkatkan daya saingnya.

Kemampuan perusahaan memenangkan persaingan sangat dipengaruhi oleh penilaian para konsumen terhadap produk yang dihasilkan. Memenuhi tuntutan keinginan konsumen yang semakin selektif dan variatif, perusahaan harus mampu memenuhi selera konsumen dengan perbaikan diberbagai bidang serta pengolahan sumber daya manusia yang optimal. Kesuksesan perusahaan akan mendatang tergantung seberapa baik pengolahan sumber daya manusia.

Kemajuan teknologi yang cukup pesat membuat orang – orang yang bekerja disuatu perusahaan menjadi sangat penting bagi kemajuan dan kesuksesan perusahaan. Penggunaan teknologi ini menuntut untuk penguasaan dan keahlian khusus yang harus dimiliki oleh karyawan. Kendala yang dihadapi oleh perusahaan pada umumnya adalah kurangnya tenaga kerja ahli dalam pengoperasiannya. Kendala ini harus segera diatasi karena apabila tidak segera dicari pemecahannya akan sangat berpengaruh terhadap penurunan kinerja perusahaan.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kualitas sumber daya manusia terutama bila ditinjau dari prestasi kerja diantaranya yaitu rekrutmen, seleksi pegawai, sistem imbalan, pelatihan, penempatan, kompensasi dan kepemimpinan. Adapun variabel yang saya gunakan dapat ditempuh oleh perusahaan dalam usaha perolehan dan peningkatan sumber daya manusia yang berkualitas adalah dengan cara program rekrutmen, pelatihan dan penempatan. Rekrutmen menurut Sondang P. Siagian (2010:102) adalah proses mencari, menemukan dan menarik para pelamar yang kapabel untuk diperkerjakan dalam dan oleh organisasi. Menurut Simamora (2001:345) pelatihan adalah serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian – keahlian, pengetahuan, pengalaman ataupun perubahan sikap seseorang. Program pelatihan sangat bermanfaat untuk menciptakan sikap, loyalitas, peningkatan kinerja serta

meningkatkan prestasi kerja. Penempatan (Schuler & Jackson;1997:276) adalah berkaitan dengan usaha pencocokan seseorang dengan jabatan yang akan dipegangnya berdasarkan pada kebutuhan jabatan.

Adapun rekrutmen ini merupakan salah satu jalur yang layak untuk dipertimbangkan oleh para pencari tenaga kerja baru, terutama apabila yang dicari adalah tenaga kerja yang mahir menyelenggarakan berbagai kegiatan teknis oprasional. Pelatihan diarahkan untuk membantu karyawan menunaikan pekerjaan mereka saat ini secara lebih baik. Keputusan mengenai penempatan dimaksudkan untuk menempatkan orang – orang yang tepat pada jabatan yang tepat pula. Dasarnya rekrutmen, pelatihan dan penempatan yang dilaksanakan tersebut harus berfokus pada kebutuhan perusahaan. Harapan dengan adanya rekrutmen, pelatihan dan penempatan akan dapat mempengaruhi pada pola kerja karyawan kearah yang lebih baik sesuai dengan harapan perusahaan. Berdasarkan uraian di atas, maka penulis berminat untuk melakukan penelitian dengan mengambil sebuah judul: **PENGARUH REKRUITMEN, PELATIHAN DAN PENEMPATAN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PTPN XII (Persero) KALIKEMPIT GLENMORE BANYUWANGI.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah dikemukakan diatas, beberapa masalah yang dapat dirumuskan diantaranya sebagai berikut:

1. Apakah rekrutmen, pelatihan, dan penempatan berpengaruh serempak terhadap prestasi kerja karyawan?
2. Apakah rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan?
3. Apakah pelatihan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan?
4. Apakah penempatan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan?
5. Variabel mana dari rekrutmen, pelatihan dan penempatan yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap prestasi kerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, dapat ditentukan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Menjelaskan apakah ada pengaruh rekrutmen, pelatihan dan penempatan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.
2. Menjelaskan pengaruh rekrutmen secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan
3. Menjelaskan pengaruh pelatihan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan
4. Menjelaskan pengaruh penempatan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan
5. Menjelaskan variabel mana dari rekrutmen, pelatihan dan penempatan yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap prestasi kerja karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan pada tujuan yang telah ditetapkan, maka dari hasil penelitian ini diharapkan sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan, hasil penelitian ini dapat dijadikan studi refrensi dalam memperbaiki prestasi kerjanya.
2. Bagi peneliti, sebagai syarat menyelesaikan pendidikan, juga untuk menambah wawasan dan pengalaman dalam mempraktekan teori yang penulis dapat selama berada di bangku kuliah pada kenyataan yang ada di lapangan.
3. Bagi penelitian yang akan datang, hasil dari penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi untuk penelitian – penelitian selanjutnya.