

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan sangat dipengaruhi oleh lingkungan, baik lingkungan internal maupun eksternal. Lingkungan internal mempengaruhi langsung setiap pelaksanaan program dan kebijakan perusahaan. Elemen utama yang mempengaruhi lingkungan internal adalah sumber daya manusia organisasi (SDM), karena semua yang ada di dalam organisasi, seperti hardware dan software dilaksanakan dan dikendalikan oleh SDM. Maka dari hal itu, untuk mencapai tujuannya kesuksesan organisasi ditentukan oleh Sumber daya manusia.

Di era globalisasi, masalah sumber daya manusia harus dikelola dengan baik, karena peran utama pengelolaan sumber daya manusia dapat menentukan keberadaan, efektivitas, dan efisiensi suatu perusahaan. Presence mengacu pada kemampuan suatu organisasi pemerintah untuk terus memberikan pelayanan berupa pelayanan kepada seluruh pemangku kepentingan (stakeholder). Efektivitas adalah kemampuan suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya dan menjalankan fungsi dan perannya sebagaimana ditentukan, sedangkan efisiensi adalah kemampuan suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya dan menjalankan fungsi dan perannya dengan sumber daya yang minimal..

Di samping itu, keberhasilan perusahaan tidak hanya dapat dicapai dengan menerapkan strategi bisnis secara efektif dan efisien, tetapi juga harus didukung sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan. Jadi sumber daya manusia juga dianggap sebagai suatu kekuatan yang kompleks dimana kinerja karyawan memberikan dampak kepada perusahaan secara langsung. Perusahaan dengan sumber daya manusia berkomitmen kerja dan berkinerja tinggi akan lebih mudah mencapai tujuan perusahaan dibandingkan dengan perusahaan yang tidak memiliki sumber daya manusia berkomitmen kerja dan berkinerja tinggi. Dan apabila sumber daya manusia pada perusahaan dapat mencapai pekerjaan secara optimal, maka dapat dikatakan bahwa perusahaan tersebut memiliki keunggulan kompetitif (*competitive advantage*) atau daya kekuatan untuk berkompetisi dan memenangkan kompetisi dengan perusahaan pesaing dan dapat mencapai laba di atas rata-rata. Dengan demikian, perusahaan akan mampu mencapai tujuan

utama perusahaan.

Sumber daya manusia yang berkinerja menurut Sutrisno (2015: 100) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan sikap mental, dan sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada, serta suatu keyakinan pada karyawan atau pekerja untuk dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin, dan hari esok lebih baik daripada hari ini.

Tempat dalam penelitian ini adalah perusahaan jasa trucking yaitu PT Lancar Transport. PT. Lancar Transport, telah berdiri dan menjalankan bisnis di jasa transportasi darat, yang merupakan bisnis utama. PT Lancar Transport telah dikenal sebagai perusahaan pengangkutan barang kebutuhan sehari-hari, industri, farmasi, kimia, elektronika serta barang-barang tidak beracun lainnya. PT Lancar Transport selalu berupaya untuk memberikan pelayanan yang lebih baik lagi bagi setiap klien, oleh karenanya peningkatan kemampuan sumber daya manusia selalu kami tingkatkan, juga dengan bantuan pemakaian teknologi informasi untuk pencapaian tujuan tersebut. Perusahaan di dalam menciptakan sumber daya berkinerja tinggi tidak semudah seperti membalikan tangan, memerlukan proses yang berkelanjutan.

Berdasarkan data evaluasi kinerja karyawan per Desember 2020 yang dilakukan oleh perusahaan menunjukkan hasil yang kurang memuaskan, hal ini terlihat dari bagian *Human Resources Development*, dalam Tabel 1.1

Tabel 1.1. Frekuensi Evaluasi Kinerja Karyawan PT Lancar Transport
Desember 2020

Skor	Kategori	Jumlah Karyawan
4.70 – 5.00	Baik	3
3.7 – 4.69	Di atas rata-rata	7
2.70 – 3.69	Rata-rata	17
1.7 – 2.69	Di bawah rata-rata	10
1.00 – 1.69	Buruk	2

Sumber: HRD PT Lancar Transport (2020)

Dilihat dari kondisi kinerja, dapat diambil kesimpulan sementara, bahwa kinerja belum memuaskan, hal ini diakibatkan dari beberapa faktor seperti proses rekrutment, penempatan, motivasi, kepemimpinan, seleksi, budaya perusahaan dan komitmen kerja karyawan. Selain itu adanya penurunan kinerja pada perusahaan tersebut. Hal itu terjadi diisyaratkan karena kurangnya kesadaran karyawan akan tanggung jawab terhadap tugas dan kewajiban sebagai seorang karyawan di perusahaan. Umumnya kelemahan kinerja yang perlu ditingkatkan oleh

perusahaan terletak pada kurangnya proses rekrutmen, penempatan, komitmen kerja karyawan. Oleh karena itu peneliti melakukan penelitian terkait dengan kinerja karyawan yaitu rekrutmen SDM, penempatan dan komitmen kerja.

Terkait dengan rekrutmen SDM, rekrutmen adalah proses atau tindakan yang dilakukan perusahaan untuk mendapatkan lebih banyak karyawan, dan tahapannya meliputi mengidentifikasi dan mengevaluasi sumber keluar karyawan, menentukan kebutuhan karyawan yang dibutuhkan oleh perusahaan, proses seleksi, penempatan dan orientasi karyawan (Mangkunegara, 2016).

Terkait dengan penempatan, penempatan adalah proses penugasan / pengisian suatu jabatan atau pengisian suatu jabatan atau penugasan kembali seorang pegawai pada tugas/jabatan baru atau jabatan yang berbeda. Cara pendistribusian ini dapat berupa pendistribusian pertama terhadap pegawai yang baru direkrut, atau dapat dilakukan melalui promosi, mutasi, demosi, atau bahkan pemutusan hubungan kerja (Harianja, 2017).

Penyusutan pegawai yang terjadi biasanya terjadi akibat pegawai tersebut mencapai usia pensiun, meninggal dunia atau diberhentikan dari instansi karena melanggar tata tertib yang ditetapkan oleh PT Lancar Transport. Oleh karena itu, pegawai baru yang menggantikannya akan memiliki masa kerja yang berbeda. Perekrutan juga dapat dilakukan untuk menambah karyawan baru pada unit kerja yang aktivitasnya membutuhkan aktivitas yang tinggi. Proses rekrutmen juga membutuhkan proses seleksi yang efektif, yang dilakukan untuk menyetarakan karyawan dan membuat kekuatan sumber daya manusia yang mereka miliki lebih seimbang.

Proses rekrutmen dan penempatan merupakan langkah awal dalam mencapai tujuan perusahaan. Kegagalan rekrutmen dan penempatan dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan pada gilirannya menjadi penghambat proses pencapaian tujuan perusahaan. Sistem rekrutmen dan ketenagakerjaan yang sesuai dan sesuai permintaan dirancang untuk mencapai tujuan perusahaan dan menghindari kesulitan dalam mencari dan melatih karyawan. Salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia adalah mencari kandidat terbaik untuk persyaratan pekerjaan melalui proses rekrutmen dan penempatan.

Selain rekrutmen dan penempatan, faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah komitmen kerja. Dalam hal ini setiap karyawan PT Lancar Transport yang bekerja di PT Lancar Transport harus memiliki komitmen kerja, karena jika karyawan perusahaan tidak

memiliki komitmen kerja maka tujuan perusahaan tidak dapat tercapai. Akan tetapi, komitmen pada setiap karyawan menjadi penting karena karyawan yang memiliki komitmen dapat lebih mempertanggungjawabkan pekerjaannya dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki komitmen. Biasanya karyawan yang memiliki suatu komitmen, akan bekerja secara optimal sehingga dapat mencurahkan perhatian, pikiran, tenaga dan waktunya untuk pekerjaannya, sehingga apa yang sudah dikerjakannya sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan.

Berdasarkan gap riset penelitian terdahulu, dalam tabel 1.2. berikut :

Tabel 1.2 Gap Riset Hasil Penelitian Terdahulu terhadap Variabel Dependen

No	Peneliti Terdahulu	Independen		
		Rekrutmen	Penempatan	Komitmen
1.	Lussy (2018)		(+) Tidak Signifikan	
2.	Alamsyah & Andri (2016)			(+) Signifikan
3.	Veritia & Daning (2020)	(+) Signifikan		
4.	Damayanti (2019)		(+) Signifikan	
5.	Avera & Nawawi (2019)			(+) Signifikan
6.	Alansaari, O.I.A, Rosman & Fadillah (2019)	(+) Signifikan		(+) Signifikan
7.	Fitri, R.L, Handaru, A.W & Yohana, C (2021)	(+) Signifikan	(+) Signifikan	
8.	Yuswardi (2020)	(+) Signifikan		

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh penelitian sebelumnya terletak pada jurnal yang umumnya menggunakan dua variabel bebas, objek penelitian, sampel data dan pengujian hipotesis yang digunakan. Selain itu masih adanya penelitian yang tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian ini variabel yang digunakan untuk merefleksikan variabel bebas yang digunakan yang terdiri dari rekrutmen SDM, penempatan dan komitmen kerja, kemudian variabel yang digunakan untuk merefleksikan terikat menggunakan kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena-fenomena diatas, dan kajian-kajian penelitian terdahulu, maka

penulis tertarik melakukan penelitian yang bersifat replikasi dari kajian-kajian empiris tersebut, maka akan dilakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Rekrutmen SDM, Penempatan Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Lancar Transport di Tanjung Priok)”**

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh rekrutmen SDM terhadap kinerja karyawan pada PT Lancar Transport di Tanjung Priok ?
2. Apakah terdapat pengaruh penempatan terhadap kinerja karyawan pada PT Lancar Transport di Tanjung Priok?
3. Apakah terdapat pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Lancar Transport di Tanjung Priok?
4. Apakah terdapat pengaruh rekrutmen SDM, penempatan, dan komitmen kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Lancar Transport di Tanjung Priok?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh rekrutmen SDM terhadap kinerja karyawan pada PT Lancar Transport di Tanjung Priok.
2. Untuk mengetahui pengaruh penempatan terhadap kinerja karyawan pada PT Lancar Transport di Tanjung Priok.
3. Untuk mengetahui pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Lancar Transport di Tanjung Priok.
4. Untuk mengetahui pengaruh rekrutmen SDM, penempatan dan komitmen kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Lancar Transport di Tanjung Priok

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Ilmu Pengetahuan

Dengan penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan berpikir, dan pengetahuan penulis tentang pengaruh rekrutmen SDM, penempatan dan komitmen kerja sehingga memicu kinerja karyawan dan sebagai bahan pertimbangan sampai sejauh mana teori-teori yang didapat selama masa perkuliahan dan dapat diterapkan di dunia kerja.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini sebagai bahan informasi dan masukan bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan dan menentukan kebijakan yang tepat guna mencapai kinerja perusahaan.

3. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini dapat digunakan peneliti sebagai bahan masukan yang membutuhkan informasi yang berkaitan dengan penelitian ,pengembangan teori, pengembangan penelitian selanjutnya.