

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manusia adalah komponen penting dalam organisasi yang akan bergerak dan melakukan aktifitas untuk mencapai tujuan. Keberhasilan suatu perusahaan ditentukan dari kualitas orang-orang yang berada di dalamnya. Sumber daya manusia akan bekerja secara optimal jika perusahaan dapat mendukung kemajuan karir mereka dengan melihat apa sebenarnya kompetensi mereka. Biasanya, pengembangan sumber daya manusia berbasis kompetensi akan mempertinggi produktivitas karyawan sehingga kualitas kerja pun lebih tinggi pula dan berujung pada puasnya pelanggan dan perusahaan akan diuntungkan.

Sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai semua manusia yang terlibat di dalam suatu organisasi dalam mengupayakan terwujudnya tujuan perusahaan. Dalam hal ini, Mathis dan Jackson (2011) menyatakan “Sumber daya manusia yaitu suatu proses pembentukan sistem manajemen untuk memastikan potensi yang dimiliki manusia dan dimanfaatkan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan”.

Pada era globalisasi saat ini, perusahaan-perusahaan dituntut agar dapat bersaing dengan perusahaan-perusahaan lainnya. Semua organisasi atau perusahaan dituntut untuk dapat bersaing memberikan pelayanan yang maksimal. Selain mengutamakan pelayanan ataupun produk, saat ini pengelolaan sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan. Pengelolaan sumber

daya manusia tidak lepas dari pimpinan dan karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin untuk mencapai tujuan organisasi.

Kualitas sumber daya manusia sangat mempengaruhi pencapaian dan kesuksesan suatu perusahaan. Dengan demikian, perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan sumber daya manusianya dalam lingkungan kerja di perusahaan tersebut. Sebab, karyawan merupakan aset utama perusahaan dan memiliki peran yang penting dalam perusahaan yaitu sebagai pemikir, perencana dan pengendali aktivitas perusahaan. Pentingnya sumber daya manusia dalam perusahaan saat ini sudah menjadi kebutuhan utama, terlebih lagi ketika tantangan yang dialami semakin kompleks. Keinginan suatu perusahaan yang dalam hal ini perusahaan untuk memiliki keunggulan dalam persaingan.

Umumnya pemimpin perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari para karyawannya dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Perusahaan sadar bahwa sumber daya manusia adalah modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan, maka dari itu kualitasnya harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Salah satu cara perusahaan untuk mendapatkan pegawai yang menghasilkan kinerja tinggi yaitu dengan memperhatikan proses rekrutmen.

Pada dasarnya rekrutmen merupakan serangkaian proses mencari, menemukan, mengajak dan menetapkan sejumlah orang, baik dalam maupun luar perusahaan sebagai calon tenaga kerja dengan spesifikasi atau karakteristik khusus yang dibutuhkan oleh perusahaan tersebut. Hasil dari rekrutmen tersebut nantinya akan ada sejumlah individu yang diseleksi lalu dipilih kandidat yang paling cocok atau mumpuni untuk mengisi sebuah posisi di perusahaan tersebut.

Henry Simamora (1997:212) Menjelaskan “Rekrutmen (Recruitment) adalah rangkaian aktivitas untuk mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian”.

Pelaksanaan rekrutmen terhadap calon karyawan dimaksudkan agar perusahaan dapat memperoleh karyawan yang berkualitas dan mampu merealisasikan tujuan dari perusahaan tersebut. Perusahaan diwajibkan mencari calon pegawai yang sesuai dengan kualifikasi yang telah ditetapkan perusahaan agar mampu mengerjakan tugas-tugas yang akan diberikan dalam pekerjaan.

Tujuan utama dari proses rekrutmen adalah untuk mendapatkan orang yang tepat bagi suatu jabatan tertentu, sehingga orang tersebut dapat bekerja dengan optimal dan dapat bertahan dalam perusahaan untuk waktu yang cukup lama. Pelaksanaan proses rekrutmen yang baik akan menciptakan karyawan dengan kinerja yang sesuai dengan target perusahaan. Maka dari itu, proses rekrutmen memiliki hubungan yang erat dengan kinerja karyawan. Sebab baik dan buruk serta bagaimana masa depan sebuah perusahaan sangat dipengaruhi oleh proses rekrutmen yang dilakukan. Semakin baik proses rekrutmen yang dilakukan maka akan tercipta karyawan dengan kinerja yang baik juga. Sebaliknya, jika proses rekrutmen yang dilakukan oleh suatu perusahaan tidak dilakukan dengan baik, maka potensi kinerja kurang baik yang dilakukan oleh karyawan didalam suatu perusahaan sangat besar.

Berbicara mengenai kinerja, kinerja sangatlah penting untuk perkembangan suatu perusahaan atau organisasi. Sebab, kinerja seseorang berpengaruh terhadap perkembangan suatu perusahaan ataupun organisasi. Setiap perusahaan atau

organisasi dituntut untuk memiliki karyawan dengan kinerja yang baik juga. Kinerja yang baik dapat dibentuk oleh sistem yang baik dan benar dalam memilah seorang karyawan dalam proses rekrutmen. Selain itu, peran pimpinan dalam memberi arahan terhadap karyawan, serta membangun motivasi, lingkungan kerja yang nyaman dan disiplin kerja yang tinggi.

Pimpinan dalam suatu perusahaan ataupun organisasi seringkali tidak memperhatikan hal tersebut. Kecuali jika kondisi kinerja sudah sangat buruk, tanpa disadari, ini menjadi penyebab prioritas terjadinya kelemahan di perusahaan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa proses rekrutmen adalah sebagai proses untuk memprediksi calon karyawan yang akan menunjukkan kinerjanya pada organisasi sesuai dengan kebutuhan dan budaya perusahaan tersebut.

Kinerja adalah suatu perilaku nyata yang ditampilkan dari setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya di dalam perusahaan. Kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam perusahaan untuk mencapai tujuannya. (Wulandari, 2016). Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Bandung Kunafe merupakan suatu perusahaan yang bergerak dalam bidang retail. Irfan Hakim dan Ananda Omesh selaku owner Bandung Kunafe tergugah sebagai jajaka asli dari kota Bandung ingin lebih mengenalkan dan semakin mengunggulkan tanah kelahirannya ke masyarakat luas dengan apa yang mereka ciptakan.

Dengan produk unggulannya yaitu cake Bandung Kunafe, tidak hanya itu Bandung Kunafe juga menjadi pusat oleh-oleh khas kota Bandung karena menjual

berbagai jenis snack khas kota Bandung, dan Jawa Barat. Selain itu Bandung Kunafe juga menjual merchandise seperti wayang golek, accessories batik dan yang lainnya yang mengingatkan kita pada kota Bandung.

Bandung Kunafe memiliki visi untuk menjadi perusahaan kebanggaan daerah Bandung dengan misi membangun tim yang positif, penuh kekeluargaan, adaptif terhadap perubahan, memberikan pelayanan yang baik, mental petualang, kreatif dan open minded yang tentunya berbeda dengan perusahaan lain.

Sejalan dengan visi, misi dan strategi Bandung Kunafe untuk menjadikan perusahaan yang eksis di Bandung. Oleh karena itu perlu ditetapkan upaya yang lebih fokus dalam pengembangan sumber daya manusia secara konsisten dan terus menerus. Maka pihak manajemen perusahaan Bandung Kunafe harus mampu memahami bagaimana cara terbaik dalam mengelola karyawan yang berasal dari latar belakang, keahlian, dan kemampuan yang berbeda-beda sehingga karyawan dapat bekerja sesuai dengan keahlian yang dimiliki.

Mengingat sangat pentingnya proses rekrutmen bagi perusahaan, diharapkan dengan adanya proses rekrutmen yang baik dan efektif akan berdampak pada perkembangan Bandung Kunafe kedepannya untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas di Bandung Kunafe.

Terlepas dari semua visi, misi dan strategi yang cukup baik dalam mengembangkan perusahaan, tentu Bandung Kunafe pun tak terlepas dari kendala pada kinerja karyawan dalam mencapai hasil kinerja yang maksimal. Setelah peneliti melakukan observasi dan wawancara dengan pimpinan perusahaan tersebut, ditemukan beberapa fenomena permasalahan pada kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan di Bandung Kunafe, ada beberapa permasalahan yang ditemukan menyangkut dengan kinerja karyawan. Beberapa permasalahan yang ditemukan tersebut dapat dilihat dari indikator sebagai berikut:

1. Keandalan Pekerjaan

Pada setiap bulanan Bandung Kunafe selalu memberikan *feedback* kepada setiap karyawannya atas hasil kerja yang mereka lakukan selama satu bulan, dengan adanya *feedback* tersebut bertujuan untuk karyawan dapat mengevaluasi kesalahan apa saja yang telah dilakukan pada bulan tersebut, agar pada bulan selanjutnya karyawan dapat meminimalisir kesalahan tersebut, sehingga kinerja karyawan akan semakin baik kedepannya.

Berikut adalah data *Update Feddback Bulanan* Karyawan Bandung Kunafe dilihat pada table 1.1

Tabel 1. 1 Update FeedBack Bulanan

Nama	Jumlah	Jenis FeedBack
M. Faisal	2X	Datang terlambat, kesalahan dalam menginput data servel
Mustika	2X	Datang terlambat, melayani customer dengan tidak ramah
Dwi Restuna	2X	Kesalahan menginput data Servel UMKM, kesalahan menginput data darang datang
Juan Rama P	2X	Datang terlambat, target penjualan Lavis Van Java menurun

Sumber: HRD Bandung Kunafe

2. Kualitas Pekerjaan

Beberapa kesalahan input data terkadang masih terjadi dan menyebabkan kualitas kerja yang dihasilkan oleh karyawan Bandung kunafe kurang maksimal. Salah satunya, pada bagian input servel UMKM, terdapat beberapa kesalahan yang mengakibatkan adanya miskomunikasi antara pihak perusahaan dengan pihak UMKM sebagai pendistribusi barang dari data Preorder dan barang yang datang.

Berikut adalah data kesalahan input yang dilakukan oleh karyawan Bandung Kunafe, yang mempengaruhi kualitas kerja karyawan dapat dilihat pada table 1.2:

Tabel 1. 2 Data Servel UMKM Bandung Kunafe

Tanggal	Produk	Supplier	Total PO	QTY Datang
11 Oktober 2021	BASO ACI 69 200GR	BASO ACI 69 BDG	42	50
22 Oktober 2021	BASO ACI 69 200GR	BASO ACI 69 BDG	30	26
1 November 2021	BASO ACI 69 200GR	BASO ACI 69 BDG	40	38
8 November 2021	BASO ACI 69 200GR	BASO ACI 69 BDG	57	65
15 November 2021	BASO ACI 69 200GR	BASO ACI 69 BDG	42	48

Sumber: HRD Bandung Kunafe

3. Kehadiran

Permasalahan yang ketiga yaitu mengenai kehadiran. Dari data rekapitulasi absensi di bawah, dapat diambil kesimpulan bahwa ada permasalahan mengenai kehadiran dan keterlambatan karyawan di setiap bulannya. Bahkan angka tertinggi keterlambatan karyawan mencapai 31 karyawan dari jumlah total 67 karyawan terjadi pada bulan November. Hal

tersebut jelas menunjukkan kehadiran beberapa karyawan di Bandung kunafe masih mengalami permasalahan.

Berikut data absensi karyawan Bandung Kunafe dilihat pada table 1.3:

Tabel 1. 3 Data Absensi Karyawan Bandung Kunafe

Bulan	Jumlah Karyawan	Hadir	Ijin	Cuti	Sakit	Alpa	Telat
September	50	49	1	16	5	-	5
Oktober	62	62	4	16	10	-	-
November	67	67	8	16	10	-	31

Sumber: HRD Bandung Kunafe, Data September – November 2021

Menurut hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti, beberapa permasalahan kinerja karyawan itu disebabkan oleh :

1. Sumber Perekrutan

Menurut HRD Bandung Kunafe, beberapa karyawan di perusahaan tersebut direkrut berdasarkan sistem mutasi (Sumber Internal). Dengan demikian, kehadiran dan keterlambatan yang dilakukan oleh segelintir karyawan yang mutasi jabatan terkadang masih menjadi kebiasaan buruk.

Akibatnya, masalah kehadiran dan keterlambatan terkadang masih saja dihiraukan oleh karyawan. Meskipun sistem pemotongan gaji sudah diberlakukan bagi karyawan yang tidak hadir tanpa alasan ataupun karna keterlambatan.

2. Metode Rekrutmen

Menurut HRD Bandung Kunafe, pada saat proses rekrutmen menggunakan metode terbuka pihak perusahaan mengalami proses yang cukup lama dan percobaan dalam mengetahui kinerja karyawan tersebut, sebab pihak perusahaan harus melakukan masa percobaan untuk melihat apakah calon karyawan memiliki kinerja yang diinginkan perusahaan atau tidak.

Akibatnya, masalah dalam kualitas karyawan dan pelayanan karyawan akan mempengaruhi citra perusahaan dihadapan Customer.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di lebih lanjut di Bandung Kunafe, yang akan disajikan di dalam skripsi dengan judul **“Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan pada Bandung Kunafe”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakan permasalahan yang telah diuraikan, maka rumusan masalah yang akan diidentifikasi dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana gambaran umum tentang Bandung Kunafe?
2. Bagaimana proses rekrutmen yang dilakukan di Bandung Kunafe?
3. Bagaimana kondisi kinerja karyawan di Bandung kunafe?
4. Seberapa besar pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan di Bandung Kunafe?
5. Apa saja kendala dalam proses rekrutmen di Bandung Kunafe yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diurai di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Mengetahui gambaran umum tentang Bandung Kunafe.
2. Mengetahui proses rekrutmen yang dilakukan di Bandung Kunafe.
3. Mengetahui kondisi kinerja karyawan di Bandung Kunafe.
4. Mengetahui seberapa besar pengaruh rekrutmen terhadap kualitas kerja karyawan di Bandung Kunafe.
5. Mengetahui kendala-kendala dalam proses rekrutmen di Bandung Kunafe yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Praktis

1. Bagi Perusahaan

Untuk memberikan saran dan masukan yang bermanfaat mengenai sistem rekrutmen dan seleksi pegawai di perusahaan sehingga dapat mengurangi terjadinya penyimpangan dan meningkatkan kinerja pegawai serta dapat berguna bagi perusahaan agar mencapai tujuan perusahaan.

2. Bagi Penulis

Menambahkan ilmu dan pengetahuan serta informasi yang berkaitan dengan masalah yang diteliti dan membandingkan teori dengan praktek yang ada mengenai pengaruh proses rekrutmen dan seleksi karyawan terhadap kinerja karyawan pada Bandung Kunafe.

3. Bagi Penelitian lanjutan

Sebagai referensi yang dapat memberikan perbandingan dalam melakukan penelitian pada bidang yang sama.

4. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dalam melengkapi khasana perpustakaan Universitas Pasundan serta memberikan referensi bagi seluruh mahasiswa dan kalangan akademik yang ingin mempelajari masalah yang berhubungan dengan sumber daya manusia kepuasan kerja. serta sebagai suatu hasil karya yang dapat dijadikan sebagi bahan wacana dan pustaka bagi mahasiswa atau kalangan pada misi yang memiliki ketertarikan meneliti di bidang yang sama.

1.4.2 Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi ilmu pengetahuan terutama yang berhubungan dengan disiplin ilmu sosial dan ilmu politik khususnya Administrasi Bisnis serta studi aplikasi dengan teori-teori serta literatur lainnya dengan keadaan sesungguhnya yang ada diperusahaan.

1.5 Lokasi dan Lamanya penelitian

1.5.1 Lokasi penelitian

Pengumpulan data sebagai bahan dalam penyusunan usulan penelitian ini, peneliti melakukan penelitian pada Bandung Kunafe berada di Jl. Merdeka No.68 Bandung.

1.5.2 Lamanya Penelitian

Adapun lamanya penelitian yang peneliti lakukan yaitu selama 6 bulan terhitung dari Bulan November Tahun 2021 sampai dengan Bulan Maret 2022.

Tabel 1. 4 Jadwal Kegiatan Penelitian

NO	KETERANGAN	TAHUN 2021-2022																											
		OKTOBER				NOVEMBER				DESEMBER				JANUARI				FEBRUARI				MARET				APRIL			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
TAHAP PERSIAPAN																													
1	Penjajakan																												
2	Studi Keputusan																												
3	Pengajuan Judul																												
4	Bimbingan																												
5	Penyusunan Usulan Penelitian																												
6	Seminar Usulan Penelitian																												
TAHAP PELAKSANAAN																													
1	Observasi																												
2	Wawancara																												
3	Penyebaran Angket																												
4	Penarikan Angket																												
5	Analisis Data																												
TAHAP PENYUSUNAN																													
1	Penyusunan Laporan																												
2	Seminar Draft																												
3	Perbaikan Draft																												
4	Sidang Skripsi																												

