

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia (SDM) merupakan sumber daya yang sangat penting dan memberi kontribusi dalam suatu perusahaan. Suatu perusahaan dapat dikatakan menjadi perusahaan yang berhasil jika dilihat berdasarkan kualitas dari para karyawannya. Memasuki tahun 2016 masyarakat ASEAN dihadapkan dengan adanya MEA yang sudah diberlakukan oleh semua Negara di asia tenggara termasuk di Indonesia. Banyak perusahaan yang menggunakan jasa karyawan yang bisa bekerja dengan professional dan mampu bersaing secara global. Hal ini agar tujuan dari perusahaan tersebut dapat tercapai dan terlaksana dengan baik karena keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya sangat dipengaruhi oleh kinerja yang dihasilkan karyawannya.

Karyawan merupakan komponen utama suatu perusahaan dan menjadi pelaku dalam setiap aktivitas perusahaan. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti model, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang maksimum bagi perusahaan apabila tidak didukung oleh SDM yang mempunyai totalitas kerja pada perusahaan.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berdasarkan hasil wawancara, observasi serta penelitian ditemukan bahwa kinerja karyawan bagian produksi pada PT.Kaldu Sari Nabati Plant Majalengka tidak sesuai dengan keinginan, tujuan serta harapan pihak perusahaan. Peneliti mendapati karyawan bagian produksi memiliki kekurangan dalam hal kerapihan ketika melakukan pekerjaan, kurang telitinya dalam melakukan pekerjaan, kurang maksimalnya hasil pekerjaan dan point yang terpenting adalah kurangnya kehandalan dalam mengoperasikan mesin produksi tersebut.

kinerja karyawan yang kurang baik didapati dari hasil rekrutmen dan seleksi yang dilakukan oleh PT.Kaldu Sari Nabati Plant Majalengka yang tergolong kurang baik. Seperti yang kita ketahui bahwa kinerja karyawan yang baik didapati dari proses rekrutmen dan seleksi jika proses rekrutmen dan seleksi dilakukan dengan teliti, baik dan sesuai maka perusahaan akan mendapatkan karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian dalam melakukan pekerjaan tersebut.

Proses rekrutmen (*recruitment*) secara umum adalah serangkaian kegiatan yang dimulai ketika sebuah organisasi atau perusahaan memerlukan tenaga kerja dan membuka lowongan sampai mendapatkan calon karyawan yang diinginkan atau terqualifikasi sesuai dengan jabatan atau lowongan yang ada. Proses rekrutmen sendiri diatur dalam pasal 35 ayat (1) undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) dalam undang-undang tersebut berbunyi “pemberi kerja yang memerlukan tenaga kerja dapat merekrut sendiri tenaga kerja yang dibutuhkan atau melalui pelaksana penempatan tenaga kerja”. Proses rekrutmen yang dilakukan oleh PT.Kaldu Sari Nabati Plant Majalengka disebarluaskan secara luas melalui akun media sosial dan website resmi PT.Kaldu Sari Nabati Plant Majalengka sehingga masyarakat dapat mengetahui informasi tentang lowongan yang dibutuhkan oleh perusahaan tersebut. Dengan dilakukannya proses rekrutmen yang disebarluaskan kepada masyarakat tersebut PT.Kaldu Sari Nabati Plant Majalengka berharap mendapatkan karyawan yang memiliki kualitas dan kuantitas yang baik untuk perkembangan perusahaan serta harapan dan tujuan perusahaan dapat tercapai. Namun kenyataannya kinerja karyawan yang kurang baik berasal dari karyawan baru yang direkrut dari luar perusahaan (sumber eksternal) yang informasinya diposting melalui website dan akun media sosial resmi tersebut. Proses rekrutmen yang dilakukan oleh PT.Kaldu Sari Nabati Plant Majalengka dikarenakan adanya kontrak kerja yang pendek yaitu hanya 6 bulan saja dan hanya sedikit karyawan yang masa kerjanya diperpanjang dan terdapat pula hal lain yang membuat PT.Kaldu Sari Nabati

melakukan perekrutan yaitu adanya turn over karyawan pada PT.Kaldu Sari Nabati Plant Majalengka tersebut.

Proses seleksi dilakukan setelah proses rekrutmen dilakukan proses seleksi secara umum memiliki arti sebuah proses memilah dan memilih karyawan yang memiliki kualitas dan kuantitas serta memiliki kemampuan dan keahlian untuk ditempatkan pada jabatan yang lowong. Dengan adanya proses seleksi tersebut setiap perusahaan memiliki harapan untuk mendapatkan karyawan yang memiliki kualitas dan kuantitas dalam melakukan pekerjaan yang diberikan termasuk pada PT.Kaldu Sari Nabati Plant Majalengka, namun hal tersebut tidak sesuai dengan yang diterapkan oleh PT.Kaldu Sari Nabati Plant Majalengka dimana proses seleksi yang dilakukan kurang maksimal seperti tim seleksi hanya tiga orang saja dan ruang proses seleksi dan wawancara yang kecil dan terbatas serta karyawan bagian produksi di PT.Kaldu Sari Nabati Plant Majalengka memiliki pendidikan rata-rata sma serta kurangnya pengalaman dalam berkerja dan karyawan berpenampilan kurang baik dan rapih dalam hal berpaikaian.

Proses rekrutmen dan seleksi yang dilakukan oleh PT.Kaldu Sari Nabati Plant Majalengka tidak sesuai dengan tujuan proses rekrutmen dan seleksi yaitu untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas hal tersebut terjadi karena kontrak masa kerja yang tergolong pendek dan turnover karyawan maka dari itu proses rekrutmen dan seleksi yang dilakukan oleh PT.Kaldu Sari Nabati Plant Majalengka dilakukan dengan cara yang kurang baik dan kurang memperhatikan proses rekrutmen terutama proses seleksi dan dapat dikatakan yang terpenting lowongan dan jabatan tersebut terisi oleh karyawan.

Berdasarkan penjelasan diatas mengenai proses rekrutmen yang dilakukan oleh PT.Kaldu Sari Nabati Plant Majalengka maka peneliti memberikan informasi mengenai jumlah karyawan bagian produksi pada PT.Kaldu Sari Nabati Plant Majalengka yang disajikan dalam bentuk tabel dibawah ini :

Tabel 1.1
Jumlah Karyawan Produksi Keluar/Masuk dan Jumlah Karyawan Akhir Tahun dari Tahun 2017-2020

Tahun	Jumlah Karyawan yang keluar	Jumlah Karyawan Yang direkrut	Jumlah Karyawan Akhir Tahun
2017	500	740	3.400
2018	645	800	3.555
2019	785	935	3.705
2020	980	1011	3.736

Sumber : PT. Kaldu Sari Nabati Plant Majalengka

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas jumlah karyawan bagian produksi yang keluar dan direkrut setiap tahun di bagian produksi meningkat setiap tahunnya di mulai dari tahun 2017-2020 dan dapat dilihat dari Tabel 1.1 diatas bahwa di tahun 2020 banyak karyawan yang keluar di PT.Kaldu Sari Nabati Plan Majalengka hal tersebut di akibatkan oleh pandemic COVID 19 yang terjadi saat ini yang menimpa Indonesia dan di Negara-negara lainnya bahkan dunia karena pandemic COVID 19 ini berdampak pada karyawan PT.Kaldu Sari Nabati Plant Majalengka efek yang di timbulkan sangatlah besar banyak karyawan-karyawan PT.kaldu Sari Nabati Plant Majalengka yang masa kontrak dalam bekerja habis dan dilakukannya PHK oleh perusahaan hal tersebut sangat amat berpengaruh pada proses produksi makanan tesebut serta pendistribusian baik didalam ataupun keluar negeri.

Data tersebut diperoleh dari PT.Kaldu Sari Nabati Plant Majalengka pada saat penulis melakukan survey, penelitian serta wawancara pada pimpinan perusahaan.

Selanjutnya untuk memperkuat penelitian ini peneliti melakukan penyebaran kuesioner kepada 100 orang karyawan bagian produksi pada PT.Kaldu Sari Nabati Plant Majalengka. Berikut ini adalah hasil kuesioner pra survey kinerja karyawan bagian produksi PT.Kaldu Sari Nabati Plant Majalengka.

Tabel 1.2
Kuesioner Pra-Survey Dimensi Kinerja Karyawan Produksi
PT. Kaldu Sari Nabati Plant Majalengka

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah skor	Nilai rata-rata skor
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
Kinerja karyawan	Kualitas	10	20	20	35	15	275	2,75
	Kuantitas	15	20	20	25	20	285	2,85
	Kerjasama	20	30	25	10	25	340	3,40
	Tanggung jawab	35	20	20	10	10	345	3,45
	Inisiatif	30	25	20	10	15	345	3,45
Total nilai rata-rata skor								3,18
Nilai rata-rata skor = jumlah skor : jumlah responden (100 orang)								
Total nilai rata-rata skor = nilai rata-rata skor : jumlah pertanyaan (dimensi)								

Sumber : hasil olah data PRA-survey Desember 2020

Bedasarkan Tabel 1.2 di atas hasil kuesioner pra survey kepada 100 orang karyawan bagian produksi pada PT.Kaldu Sari Nabati Plant Majalengka tersebut dengan jumlah skor mendapatkan dua skor yang terkecil dari skor rata-rata keseluruhan,yaitu pada dimensi kualitas yang nilai rata-ratanya sebesar 2,75 karena masalah kinerja terdapat pada kurangnya kerapihan dalam bekerja, kurang telitinya dalam bekerja serta kehandalan dalam mengoperasikan mesin

produksi. Selanjutnya nilai terendah didapat pada dimensi kuantitas dengan nilai rata-rata 2,85 dimana terdapat masalah pada kurang maksimalnya hasil pekerjaan. Maka dari itu kualitas dan kuantitas karyawan bagian produksi pada PT. Kaldu Sari Nabati Plant Majalengka perlu di tingkatkan agar mendapatkan hasil kerja yang baik dan maksimal. Kemudian untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Kaldu Sari Nabati Plant Majalengka maka peneliti melakukan penyebaran kuesioner kepada 100 orang karyawan bagian produksi berdasarkan hasil survey, observasi dan wawancara maka peneliti mendapatkan faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut :

Tabel 1.3

**Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Produksi
PT. Kaldu Sari Nabati Plant Majalengka**

Variabel	Unsur-unsur yang dinilai	Rata-rata
Lingkungan Kerja	Suasana kerja	3,75
	Perlakuan yang baik	3,88
	Rasa aman	3,88
	Hubungan kerja sama	3,75

Tabel 1.3 (Lanjutan)

Variabel	Unsur-unsur yang dinilai	Rata-rata
Kepemimpinan	Kemampuan untuk membina kerja sama dan hubungan baik	4,05
	Kemampuan yang efektifitas	3,91
	Kepemimpinan yang partisipatif	3,95
	Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau waktu	3,91
	Kemampuan dalam mendelegasikan tugas sesuai target	3,91
Pelatihan	Instruktur	4,25
	Peserta pelatihan	3,91
	Materi pelatihan	3,91
	Metode pelatihan	3,88
	Tujuan pelatihan	3,88
Kompensasi	Gaji	4,05
	Bonus	3,91
	Tunjangan	3,91
	Penghargaan	3,91
	Fasilitas	4,05
Proses rekrutmen	Dasar perekrutan	3,70
	Sumber perekrutan	2,50
	Metode perekrutan	3,55
Seleksi	Karakteristik calon karyawan	2,85
	Pelaksanaan seleksi	2,70

Sumber : Hasil olah data pra survey desember 2020

Berdasarkan Tabel 1.3 di atas dapat diketahui bahwa tanggapan dari 100 orang karyawan bagian produksi mengenai 6 variabel bebas yang didapatkan peneliti dari hasil survey, observasi dan wawancara yang di lakukan pada PT.Kaldu Sari Nabati Plant Majalengka bahwa faktor-faktor mempengaruhi kinerja karyawan bagian produksi PT.Kaldu Sari Nabati Plant Majalengka yang mendapatkan nilai rata-rata skor terendah menyatakan bahwa variabel proses rekrutmen dan seleksi yang mendapatkan nilai skor terendah. Untuk nilai variabel proses rekrutmen dengan dimensi sumber perekrutan mendapatkan nilai skor 2,50 dengan masalah terdapat pada sumber eksternal yang direkrut melalui internet atau media sosial yang kinerjanya kurang baik. Sedangkan untuk nilai seleksi dengan dimensi karakteristik calon karyawan mendapatkan nilai skor 2,85 dengan permasalahan pendidikan rata-rata sma, kurangnya pengalaman dalam bekerja serta penampilan karyawan yang kurang menarik dan rapih. Sedangkan untuk dimensi pelaksanaan seleksi mendapatkan nilai skor 2,70 dengan permasalahan biaya pemeriksaan dibebankan kepada perusahaan, serta wawancara yang dilakukan oleh perusahaan dilakukan dengan cara yang kurang sesuai.

Tabel 1.4
Kuisisioner Pra-Survey Dimensi Proses Rekrutmen
Karyawan Produksi PT. Kaldu Sari Nabati Plant Majalengka

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah skor	Nilai rata-rata skor
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
Proses rekrutmen	Dasar perekrutan	35	30	15	10	10	370	3,70
	Sumber perekrutan	5	20	25	20	30	250	2,50
	Metode perekrutan	30	30	15	15	10	355	3,55
Total nilai rata-rata skor								3,25
$\text{Nilai rata-rata skor} = \frac{\text{jumlah skor}}{\text{jumlah responden (100 orang)}}$								
$\text{Total nilai rata-rata skor} = \frac{\text{nilai rata-rata skor}}{\text{jumlah pertanyaan (dimensi)}}$								

Sumber : hasil olah data kuisisioner presurvey 2020

Berdasarkan Tabel 1.4 di atas hasil kuesioner pra survey kepada 100 orang karyawan bagian produksi pada PT.Kaldu Sari Nabati Plant Majalengka skor terkecil didapatkan pada dimensi sumber perekrutan dimana nilai rata-rata skor tersebut sebesar 2,50. Karena masalah tersebut rata-rata karyawan bagian produksi merupakan karyawan baru yang direkrut dan bersumber dari internet atau media sosial resmi PT.Kaldu Sari Nabati Plant Majalengka.

Serta hasil wawancara dengan ibu Dahlia sebagai pimpinan perencanaan sumber daya manusia yang dilakukan oleh peneliti bahwa proses rekrutmen karyawan pada PT. Kaldu Sari Nabati Plant Majalengka masih belum sesuai dengan keinginan hal ini disebabkan oleh beberapa hal diantaranya banyaknya permintaan karyawan akibat dari turn over karyawan yang tinggi dan masa kontrak kerja yang sebentar dan sulitnya mendapatkan kandidat yang berkualitas.

Tabel 1.5
Kuisisioner Pra-Survey Dimensi Seleksi Karyawan Produksi
PT. Kaldu Sari Nabati Plant Majalengka

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah skor	Nilai rata-rata skor
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
Seleksi	Karakteristik calon karyawan	15	20	20	25	20	285	2,85
	Pelaksanaan seleksi	10	20	25	20	25	270	2,75
Total nilai rata-rata skor								2,75
Nilai rata-rata skor = jumlah skor : jumlah responden (100 orang)								
Total nilai rata-rata skor = nilai rata-rata skor : jumlah pertanyaan (dimensi)								

Sumber : hasil olah data kuisisioner presurvey 2020

Berdasarkan Tabel 1.5 di atas hasil kuesioner pra survey kepada 100 orang karyawan bagian produksi PT. Kaldu Sari Nabari Plant Majalengka skor terkecil didapatkan pada kedua dimensi yaitu karakteristik calon karyawan dengan nilai rata-rata skor 2,85 dengan permasalahan kurangnya pengalaman dalam bekerja, pendidikan rata-rata sma dan karyawan berpenampilan kurang menarik dan rapih. Kemudian pelaksanaan seleksi dengan nilai rata-rata skor 2,70 dengan permasalahan biaya pemeriksaan dibebankan kepada perusahaan serta wawancara yang dilakukan pihak perusahaan tidak sesuai.

Jika dilihat dari fenomena yang terjadi maka ada masalah kinerja karyawan yang belum optimal di PT.Kaldu Sari Nabati Plant Majalengka yang disebabkan oleh proses rekrutmen dan seleksi yang belum sesuai dengan indikator dan harapan perusahaan.

Berdasarkan fenomena permasalahan yang diuraikan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan menjadikan permasalahan yang

terjadi sebagai topik penelitian dengan judul **“PENGARUH PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. KALDU SARI NABATI Plant MAJALENGKA (Survey Pada Karyawan Bagian Produksi)**

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian

Identifikasi masalah merupakan sebuah proses merumuskan permasalahan yang akan diteliti. Sedangkan rumusan masalah adalah gambaran permasalahan yang mencakup/tercakup didalam sebuah penelitian.

Pada bab ini penulis akan membuat identifikasi masalah dan rumusan masalah mengenai pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan.

Penulis survey dan meneliti fenomena-fenomena tersebut yang kemudian membuat indentifikasi masalahnya dan merumuskan permasalahan-permasalahan yang ada di latar belakang penelitian. Sedangkan perumusan masalah menggambarkan yang akan di teliti.

1.2.1 Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan maka terdapat identifikasi masalah, yaitu :

1. Kinerja Karyawan

- a. Kurang telitinya dalam melakukan pekerjaan.
- b. Kurangnya kehandalan dalam mengoprasikan mesin produksi.
- c. Kurangnya kepuasan kerja.
- d. Kurangnnya kemandirian dalam bekerja.

- e. Kurangnya kemampuan dalam melakukan pekerjaan.

2. Proses Rekrutmen

- a. Tidak adanya pemberitahuan oleh pihak hrd tentang demosi atau penurunan jabatan akibat dari menurunnya kinerja pada karyawan.
- b. Karyawan bagian produksi bukan direkrut melalui kantor penempatan kerja.
- c. Karyawan yang bekerja pada bagian produksi bukan karena adanya referensi dari teman atau karyawan yang bekerja pada perusahaan.

3. Seleksi

- a. Dalam menyeleksi karyawan bagian produksi kurang memenuhi standar perusahaan.
- b. Tidak memiliki pengalaman kerja minimal 1 tahun
- c. Tidak memiliki pengalaman pada bagian produksi.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan dalam latar belakang masalah, maka rumusan masalah dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Bagaimana proses rekrutmen karyawan produksi pada PT. Kaldu Sari Nabati Plant Majalengka.
2. Bagaimana seleksi karyawan produksi pada PT. Kaldu Sari Nabati Plant Majalengka.
3. Bagaimana kinerja karyawan produksi pada PT. Kaldu Sari Nabati Plant majalengka.

4. Seberapa besar pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan produksi pada PT. Kaldu Sari Nabati Plant Majalengka.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan penulis, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisis dan mengkaji :

1. Proses rekrutmen karyawan produksi PT. Kaldu Sari Nabati Plant Majalengka.
2. Seleksi karyawan produksi PT. Kaldu Sari Nabati Plant Majalengka.
3. Kinerja karyawan produksi PT. Kaldu Sari Nabati Plant Majalengka.
4. Besarnya pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan produksi PT. Kaldu Sari Nabati Plant Majalengka.

1.4 Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian berisi pengungkapan secara spesifik kegunaan yang hendak dicapai baik dari aspek teoritis maupun aspek praktis.

1.4.1 Kegunaan Teoritis

1. Dalam melakukan penelitian ini, peneliti memiliki harapan agar penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan bagi peneliti serta menambah ilmu yang di dapatkan selama melakukan proses perkuliahan.
2. Penelitian ini juga dapat digunakan sebagai dasar studi untuk perbandingan dan referensi bagi peneliti lain yang sejenis dan di harapkan untuk penelitian yang selanjutnya dapat lebih baik dari penelitian yang telah di lakukan.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Kegunaan praktis dapat di bagi menjadi beberapa kegunaan di antaranya:

1. Kegunaan Praktis bagi Perusahaan

diharapkan penelitian ini dapat menjadi sumber informasi dan evaluasi mengenai proses rekrutmen dan seleksi yang telah dilakukan oleh perusahaan, serta dapat menjadi sumber evaluasi dan memperluas wawasan manajemen perusahaan dalam menentukan tindakan terbaik yang akan dilakukan baik di waktu jangka pendek, menengah ataupun jangka panjang untuk mencapai sebuah tujuan perusahaan.

2. Kegunaan Praktis bagi Penulis

penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan mengenai manajemen dan sumber daya manusia. Khususnya untuk bagian proses rekrutmen dan seleksi serta dapat meningkatkan kinerja.

3. Kegunaan Praktis bagi Pihak Lain

diharapkan penelitian ini dapat berguna serta menambah ilmu pengetahuan dan wawasan terutama di bidang manajemen dan sumber daya manusia.