

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Memasuki abad 21 yang disebut pula dengan zaman era globalisasi, ini sangat memberikan pengaruh besar bagi semua aspek kehidupan, tak terkecuali pengaruh terhadap dunia kerja. Pada masa ini dunia kerja dihadapkan pada persaingan yang sangat ketat, sehingga menuntut para pegawai maupun perusahaan yang terlibat dalam persaingan bisnis untuk lebih produktif dan memiliki kerja yang baik dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan dalam kegiatan pelaksanaan pelayanan harus efektif dan efisien didukung oleh sumber daya manusia yang profesional dan mempunyai kemampuan yang produktif, sehingga akan terwujud pelayanan secara berkualitas (Bintoro, 2018).

Tenaga kerja adalah sumber daya manusia (SDM) yang merupakan faktor yang teramat penting bagi terselenggaranya pembangunan nasional di negara republik indonesia. Sumber daya manusia merupakan faktor produksi yang harus ada dan relatipe lebih penting bagi organisasi, karna hampir seluruh kegiatan operasional organisasi dilakukan oleh manusia. Maka dari itu untuk mencapai tujuan suatu organisasi sangatlah bergantung pada kualitas sumber daya manusia (SDM) yang mana hal tersebut telah diatur oleh Undang-Undang Nomor .13 Tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan.

Organisasi merupakan sistem dan kegiatan manusia yang bekerja sama. Sejalan dengan itu organisasi dikatakan sebagai suatu koordinasi kegiatan sejumlah

orang yang rasional untuk mencapai tujuan. oleh sebab itu organisasi mengharapkan para pegawai dapat berprestasi dan mampu menciptakan keadaan yang kondusif. Sehingga pegawai tidak akan mengalami kejenuhan, kebosanan dan rasa malas bekerja yang mengakibatkan semangat kerja menurun. jika semangat kerja menurun dapat mengakibatkan kinerja pegawai juga mengalami penurunan. Kinerja pegawai yang menurun dapat mengakibatkan kerugian dalam organisasi. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. 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 manusia yang ada didalamnya (Kasmir, 2018)

Setiap organisasi atau perusahaan pastinya membutuhkan manusia sebagai sumber tenaga kerja di dalam melaksanakan setiap kegiatannya, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Maju mundurnya perusahaan sangat ditentukan oleh peran aktif setiap tenaga kerja yang ada dalam perusahaan tersebut. Faktor tenaga kerja yang merupakan suatu variabel yang dapat dipengaruhi oleh tingkat kemampuan, kemauan, dan pengaturan manusia pada semua bidang dan tingkat kegiatan.

Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam suatu perusahaan karena perusahaan tidak akan mampu beroperasi tanpa adanya keterlibatan dari sumber daya manusia. Dalam hal ini, sumber daya manusia bahkan memegang unsur pengendalian dari suatu perusahaan, sehingga keberhasilan dari

perusahaan yang bersangkutan jelas sangat bergantung pada sumber daya manusia tersebut. Maka dari itu, perusahaan membutuhkan karyawan yang berkualitas, yaitu karyawan yang mampu berkinerja dan berprestasi kerja yang tinggi dalam rangka membantu tercapainya tujuan perusahaan. Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan akan secara langsung berpengaruh terhadap kinerja dari perusahaan secara keseluruhan. Dalam mendorong agar karyawan melakukan kinerjanya dengan baik, maka perlu adanya motivasi diantaranya adalah kompensasi yang sesuai dan lingkungan kerja yang layak (Arifin, 2017).

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan. Umumnya pimpinan perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Kinerja digambarkan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan di dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selain itu, kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu hasil dan usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Perusahaan menyadari bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan bahkan nasional, oleh karena itu kualitas SDM senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Rivai, 2016).

Salah satu aktivitas dalam pengelolaan SDM adalah rekrutmen dan seleksi. Rekrutmen adalah suatu proses pengumpulan sejumlah pelamar yang memiliki kualifikasi yang sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan, untuk dipekerjakan di

dalam perusahaan. Rekrutmen merupakan serangkaian aktivitas untuk mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian. Sedangkan seleksi merupakan proses pemilihan dari sekelompok pelamar atau orang-orang yang memenuhi kriteria untuk menempati posisi yang tersedia berdasarkan kondisi yang ada pada perusahaan.

Rekrutmen terhadap karyawan sangat membantu perusahaan untuk dapat mencapai kinerja baik bagi perusahaan itu sendiri maupun bagi karyawan yang ada dalam perusahaan itu. Rekrutmen dan penempatan kerja karyawan dilakukan sesuai dengan potensi sumber daya manusia. Rekrutmen dilakukan untuk menambah dan menarik calon karyawan baru ke dalam satuan kerja dengan melalui sistem dan prosedur dari rekrutmen yang ditentukan perusahaan, sehingga karyawan baru tersebut dapat ditempatkan sesuai dengan kebutuhan jabatan yang telah dianalisis oleh manajemen sumber daya manusia.

Tingkat pendidikan SMA yang tidak relevan dengan pekerjaannya seharusnya pada bagian ini mereka yang memiliki kualifikasi minimal S1 Jurusan Manajemen, kemudian pada beberapa bidang lainnya. Masalah-masalah tersebut yang akan berdampak terhadap kinerja karyawan dimana bekerja tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan dan penempatan yang tepat akan mempengaruhi hasil kerja, pelayanan yang diberikan dan ketepatan waktu dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Tabel 1.1**Daftar Jenjang Pendidikan Karyawan PT Agro Tani Bersama**

No	Jenjang pendidikan	Divisi
1	SMA	Pekerja produksi
2	D3	Staf Kantor
3	S1	Staf Keuangan
4	S2	Manajer

Sumber: PT Agro Tani Bersama 2021

Pada saat rekrutment ada karyawan yang ditempatkan tidak sesuai dengan keahlian dasar yang dimiliki sesuai jurusan, maun pada saat mulai bekerja semua karyawan yang baru di rekrut diberikan pelatihan agar mampu mengerjakan tugas yang akan diberikan kepada karyawan agar karyawan dapat memahami tugas dan tanggung jawab yang akan dikerjakannya saat sudah mulai ditempatkan di divisinya masing-masing.

Pelaksanaan sistem rekrutmen terhadap calon karyawan dimaksudkan agar perusahaan dapat memperoleh karyawan yang berkualitas dan mampu merealisasikan tujuan perusahaan. Prinsip the right man on the right place harus merupakan pegangan bagi manajer personalia dalam menempatkan karyawan dalam perusahaan. Adanya ketidaksesuaian rekrutmen yang ditentukan perusahaan terhadap penempatan kerja karyawan akan mempengaruhi semangat dan motivasi kerja karyawan, dimana tidak terlaksananya sistem dan prosedur dari rekrutmen tersebut oleh perusahaan.

Kegagalan dalam melakukan rekrutmen dan penempatan kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan yang selanjutnya menjadi penghambat bagi proses pencapaian tujuan perusahaan. Proses rekrutmen dan penempatan kerja yang dilakukan dengan tepat dan sesuai dengan kebutuhan bertujuan agar tercapainya tujuan perusahaan serta kesulitan dalam mencari dan melatih karyawan dapat dihindari. Perekrutan adalah suatu proses penarikan (*recruitment*) sejumlah calon tenaga kerja yang berpotensi untuk diseleksi menjadi karyawan dan mendorong serta memberikan pengharapan kepada calon untuk melamar pekerjaan pada perusahaan. Penarikan berhasil jika banyak pelamar yang memasukkan lamarannya ke perusahaan sehingga peluang untuk mendapatkan karyawan yang baik terbuka lebar dan perusahaan dapat memilih terbaik dari yang baik.

Penempatan kerja adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada karyawan yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggungjawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang serta tanggung jawab dan penempatan (*placement*) merupakan salah satu aspek yang penting dalam proses perencanaan sumber daya manusia, karena mempunyai hubungan yang erat dengan efisiensi dan keadilan (setiap karyawan diberikan peluang yang sama untuk berkembang).

Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan diantaranya rekrutmen dan penempatan kerja. Dalam hubungannya dengan kinerja karyawan kedua hal tersebut salah satu faktor penting, dimana Perusahaan PT. Agro Tani Bersama sebagai suatu perusahaan yang baik tidak dapat dilaksanakan dengan

efektif dan efisien jika tidak didukung oleh peraturan perusahaan yang telah ditentukan untuk ditaati bagi semua karyawan. Sehingga dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Di mana keberhasilan manajemen di dalam kehidupan organisasi perusahaan ditentukan oleh tinggi rendahnya kinerja karyawan. Adapun upaya menciptakan suatu sikap disiplin kerja dalam suatu organisasi dapat dilakukan melalui tata tertib yang jelas, tata kerja yang sederhana yang dapat dengan mudah di ketahui pegawai. Seorang individu yang berdisiplin tinggi cenderung lebih tertatur dalam segala hal seperti masuk dan pulang tepat waktu, selalu taat pada tata tertib yang berlaku dan membina hubungan baik dengan sesama pegawai, merupakan modal utama lahirnya etos kerja dalam diri seorang yang berakibat pada tinggi rendahnya kinerja seseorang.

Penelitian ini dilakukan di salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang agroindustri tanaman. PT. Agro Tani Bersama adalah perusahaan agro bisnis di Indonesia yang fokus menjaga *eco system* tanah dan *eco system* produksi dan pola tanam berdiri sejak 2021, dan perusahaan yang terus berinovasi pada pemenuhan kebutuhan pangan masa depan dengan kualitas terbaik dengan memperhatikan setiap tahapan mulai dari bibit, kualitas tanah serta MDPL dengan tujuan menjaga kualitas ke setiap pembeli.

Berdasarkan informasi yang dihimpun selama wawancara dengan manajer bidang produksi, target perusahaan tidak dapat sepenuhnya dipenuhi oleh karyawan produksi. Perusahaan merancang kemampuan tim produksi untuk menghasilkan kapasitas produksi 1.875 ton dalam setahun, namun realisasinya tidak mencapai angka tersebut. Dalam periode 2021 tercatat tidak pernah target perusahaan

terpenuhi 100%. Data kesenjangan target dan realisasi dijabarkan pada tabel dibawah ini.

Tabel 1.2
Data Target Realisasi Bulanan Tahun 2021

Bulan	Target (ton)	Realisasi (ton)	Prosentase Selisih
Januari	156	147	6 %
Februari	156	137	13 %
Maret	156	144	8 %
April	156	139	12 %
Mei	156	141	10 %
Juni	156	130	20 %
Juli	156	138	13 %
Agustus	156	140	11 %
September	156	139	12 %
Oktober	156	143	9 %
November	156	132	18 %
Desember	156	148	5 %
Jumlah Rata- Rata Produksi	156	140	11%

Sumber: Dokumentasi Perusahaan

Tabel 1.2 menunjukkan perbedaan target, realisasi, dan selisih (dalam bentuk prosentase) dari produk yang dihasilkan oleh PT Agro Tani Bersama. Sepanjang tahun 2020, perusahaan tidak mampu memenuhi target yang telah ditetapkan. Dengan kata lain, kinerja karyawan pada bagian produksi di perusahaan tersebut tidak berlangsung secara optimal.

Sementara itu sektor pertanian adalah motor penggerak ekonomi bagi masyarakat disubang yang mana tanpa adanya target pasar, produk yang dihasilkan akan sulit bertahan di pasaran. Maka produk yang tidak sesuai dengan kebutuhan pasar mungkin tidak akan dibeli oleh konsumen karna dirasa tidak butuh. Hingga

saat ini industri yang paling berkembang di subang adalah industri pada sektor pertanian berikut adalah nama-nama industri pertanian disubang:

Tabel 1.3
Jumlah Data Karyawan dan Omset Pertanian disubang

Perusahaan	Omset	Jumlah
PT. Multi Briket Inti Pratama	Rp. 40.000.000	122
PT Agro Tani Bersama	Rp. 30.000.000	60
Pabrik Beras Mulya tani	Rp. 40.000.000	115
Pabrik Budi Makmur perkasa	Rp. 35.000.000	95

Sumber: Daftar industri pertanian subang

Berdasarkan tabel 1.3 diatas dapat dilihat bahwa jumlah karyawan dan omset pada PT Agro Tani Bersama sangat rendah dibandingkan dengan industri- industri pertanian sejenisnya seperti yang diketahui pada Pabrik beras Mulya Tani serta PT Multi Briket Inti Pratama dan Pabrik budi Makmur perkasa yang memiliki omset serta jumlah karyawan yang jauh lebih tinggi dibandingkan dengan PT Agro Tani bersama. dengan ini dapat dilihat bahwa adanya permasalahan pada PT. Agro Tani Bersama. Sehingga peneliti memutuskan untuk memilih PT Agrotani Bersama sebagai tempat untuk melakukan penelitian.

Disamping itu, manajer juga menyebutkan bahwa terkadang dalam satu tahun perusahaan menerima *complain* dari pasaran karena kualitas produk pupuk kurang, seperti kandungan kadar air pupuk melebihi batas maksimal yaitu 8%, sehingga pupuk kurang memiliki dampak terhadap pertumbuhan tanaman. Kondisi ini dapat mengindikasikan bahwa kualitas kerja karyawan kurang baik dan hal ini cukup merugikan perusahaan, karena sebagian besar produksi diekspor ke luar negeri.

Seperti yang telah diketahui, hingga saat ini PT Agro Tani Bersama kebanyakan melayani pangsa pasar dalam negeri, karena harga yang ditawarkan terlalu tinggi untuk dipasarkan di pasar konvensional,

Tabel 1.4
Hasil Rekapitulasi Kinerja Karyawan
PT Agro Tani Bersama Tahun 2019-2021

Tahun	Jumlah Karyawan	Target Pencapaian	Realisasi Kinerja	Nilai
2019	50 Orang	100%	68 %	Kurang
2020	50 Orang	100%	65 %	Kurang
2021	50 Orang	100%	72 %	Cukup

Sumber; PT Agro Tani Bersama

Berdasarkan Tabel 1.4 rekapitulasi kinerja karyawan PT Agro Tani Bersama pada tahun 2019 hingga 2021 mengalami kinerja yang berfluktuatif pada realisasi kinerjanya di mana pada tahun 2019 kinerja karyawan PT Agro Tani Bersama mencapai realisasi sebesar 68% dari target pencapaian 100% yang berada dinilai kurang. Kemudian pada tahun 2020 kinerja karyawan PT Agro Tani Bersama mengalami penurunan sebesar 3% yaitu menjadi 65%. Dengan penurunan ini, maka kondisi kinerja karyawan dari perusahaan masih berada pada kategori kurang. Pada tahun 2021 kinerja karyawan PT Agro Tani Bersama mengalami peningkatan sebesar 7% yang membuat realisasi kinerjanya menjadi 72% dan berada dinilai cukup. Walaupun terjadi peningkatan tetapi kinerja perusahaan masih jauh dari target yang direncanakan. Oleh karena itu peneliti melakukan penelitian pada kinerja karyawan pada PT Agro Tani Bersama.

Tabel 1.5**Kriteria Penilaian Kinerja Karyawan PT Agro Tani Bersama Tahun 2021.**

Klasifikasi	Rentang Nilai
Sempurna	90% - 100%
Baik	80% - 89%
Cukup	70% - 79%
Kurang	40% - 69%
Kurang Sekali	$\leq 40\%$

Sumber; PT Agro Tani Bersama 2021

Berdasarkan Tabel 1.5 kriteria penilaian kinerja karyawan pada PT Agro Tani Bersama pada rentang nilai 90% - 100% merupakan klasifikasi sempurna, 80% - 89% merupakan klasifikasi baik, 70% - 79% merupakan klasifikasi cukup, 40% - 69% merupakan klasifikasi kurang, sedangkan rentang nilai $\leq 40\%$ merupakan klasifikasi kurang sekali.

Menurut Amstrong (2016), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor internal organisasi, faktor lingkungan internal, dan faktor eksternal. Dalam penelitian ini penulis melakukan penelitian pada faktor internal. Berdasarkan hasil wawancara yang penulis lakukan dengan manajer *Human Resource* PT Agro Tani Bersama mengenai kinerja karyawan dan berdasarkan hasil dari pembagian kuesioner kepada 30 karyawan yang di pilih secara acak, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1.6
Hasil Prasurvei Kinerja Karyawan PT Agro Tani Bersama

No	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Responden	Jumlah Skor	Mean
		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)			
1.	Kualitas	3	6	18	2	1	30	82	2,73
2.	Kuantitas	6	11	10	1	2	30	84	2,8
3.	Tanggung Jawab	3	6	15	5	1	30	85	2,83
4.	Kerjasama	3	6	15	2	4	30	88	2,93
5.	Inisiatif	5	5	10	4	6	30	91	3,03
Skor Rata-rata									2,86

Sumber : Kuesioner sementara yang telah diolah (2022)

Berdasarkan tabel 1.6 hasil yang didapat dari pembagian kuesioner dapat dilihat bahwa nilai rata-rata kinerja karyawan adalah 2,86 Hal tersebut menunjukkan bahwa kondisi kinerja karyawan saat ini belum menunjukkan kinerja yang kurang tinggi, terutama pada dimensi kualitas, kuantitas dan Tanggung jawab. Hal ini disebabkan oleh banyak faktor, utamanya karena karyawan kurang memperhatikan ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga hasil yang diperoleh kurang memuaskan. Begitu pula dalam hal kualitas, kuantitas dan tanggung jawab, yang terjalin antar-karyawan masih kurang baik, sehingga masih ada gesekan antar-karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. oleh karena itu peneliti melakukan prasurvey mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ke kepada 30 responden yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini

Tabel 1.7
Faktor-Faktor Yang Diduga Mempengaruhi Kinerja Karyawan

PELATIHAN							
No.	Pernyataan	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)	Jumlah Skor
1.	Kemampuan	7	1	3	0	0	3,36
2.	Pengetahuan	8	9	3	0	0	3,4
Skor Rata-rata							3,38
KOMPENSASI							
1.	Gaji	7	8	5	2	0	3,2
2.	Bonus	6	6	8	0	0	3,12
3.	Tunjangan	3	5	12	0	0	2,84
4.	Penghargaan	4	6	7	3	0	2,84
5.	Fasilitas	6	7	4	3	0	2,04
Skor Rata-rata							3
KOMITMENT ORGANISASI							
1.	Komitmen Efektif	7	7	3	1	0	3,2
2.	Komitmen Berkelanjutan	3	7	8	0	0	3,08
3.	Komitmen Normative	3	5	12	0	0	2,84
Skor Rata-rata							3,04
REKRUTMEN							
1.	Mutu Karyawan	2	1	4	3	1	2,76
2.	Jumlah karyawan	1	5	10	2	2	2,44
3.	Biaya	2	5	12	1	0	2,72
4.	perencanaan dan keputusan	2	5	8	3	2	2,48
5.	Fleksibilitas	4	7	7	2	0	2,92
Skor Rata-rata							2,66
PENEMPATAN KERJA							
1.	Pendidikan	2	1	5	3	0	2,84
2.	keterampilan Kerja	4	1	3	2	0	3,08
3.	Pengalaman Kerja	4	1	3	3	0	3
Skor Rata-rata							2,97

Sumber; Data yang Diolah Oleh Peneliti

Berdasarkan table 1.7 diatas terkait faktor-faktor yang diduga dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dapat dilihat diantaranya variabel dengan skor rata-rata terendah yaitu rekrutmen dengan skor 2,66 dan variable penerapan kerja dengan skor 2,97. Hal tersebut menunjukkan rekrutmen dan penempatan kerja di PT.

Agro Tani Bersama masih kurang tinggi sehingga karyawan tidak bisa memberikan kinerja terbaiknya. Oleh sebab itu, peneliti memutuskan untuk mengambil variabel dengan skor rata-rata terendah dari variabel lain untuk di teliti lebih dalam.

Rekrutmen merupakan proses pencarian dan penarikan sekelompok calon karyawan yang memiliki potensi untuk mengisi lowongan pekerjaan. Sebagian besar organisasi melakukan rekrutmen yang dikelola departemen sumber daya manusia. Dalam era Sebagian besar organisasi berfokus pada cara kerja yang efektif dan efisien, rekrutmen orang yang tepat untuk suatu pekerjaan dijadikan sebagai prioritas utama.

Rekrutmen dilakukan untuk kebutuhan tenaga kerja baik yang bersifat jangka pendek, menengah maupun panjang. Untuk dipekerjakan di perusahaan melalui sistem dan prosedur dari rekrutmen yang ditentukan perusahaan, sehingga karyawan baru tersebut dapat ditempatkan sesuai dengan kebutuhan jabatan yang telah dianalisis oleh manajemen sumber daya manusia. Pelaksanaan sistem rekrutmen terhadap calon karyawan dimaksudkan agar perusahaan dapat memperoleh karyawan yang berkualitas juga mampu merealisasikan tujuan.

Menurut Hasibuan (2011:110), dasar penarikan calon karyawan harus ditetapkan lebih dahulu supaya para pelamar yang akan memasukkan lamarannya sesuai dengan pekerjaan atau jabatan yang diminatinya. Dasar penarikan harus berpedoman pada spesifikasi pekerjaan yang telah ditentukan untuk menduduki jabatan tersebut. Job Specification harus diuraikan secara terperinci dan jelas agar para pelamar mengetahui kualifikasi yang dituntut oleh lowongan kerja tersebut.

Jika spesifikasi pekerjaan dijadikan dasar dan pedoman penarikan, maka karyawan yang diterima akan sesuai dengan uraian pekerjaan dari jabatan yang diperlukan oleh perusahaan.

Menurut Kasmir (2017) mengatakan rekrutmen adalah kegiatan untuk menarik sejumlah pelamar agar tertarik dan melamar ke perusahaan sesuai dengan kualifikasi yang diinginkan. Artinya perusahaan sengaja membuka lowongan sehingga pelamar datang langsung ke perusahaan atau melalui pos atau email. Disamping memperoleh tenaga kerja yang melamar karena adanya informasi yang diberikan, perusahaan dapat pula mengambil dari surat lamaran yang masuk ke perusahaan, sebelum perusahaan membuka lamaran.

Rekrutmen yang ada di PT. Agro Tani Bersama masih jadi permasalahan besar yang dapat menghambat karyawan dalam memberikan kinerja terbaiknya. Seperti pengamatan yang penulis lakukan di lapangan bahwasannya jumlah karyawan masih dalam katagori sedikit, hal tersebut menyebabkan kinerja karyawan belum efektif dan efisien

Tabel 1.8

Hasil Prasurvei Rekrutmen Pada PT. Agro Tani Bersama

REKRUTMEN							
No.	Pernyataan	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)	Jumlah Skor
1.	Mutu Karyawan	2	10	4	3	1	2,76
2.	Jumlah karyawan	1	5	10	2	2	2,44
3.	Biaya	2	5	12	1	0	2,72
4.	perencanaan dan keputusan	2	5	8	3	2	2,48
5.	Flesibilitas	4	7	7	2	0	2,92
Skor Rata-rata							2,66

Sumber : data yang diolah penulis 2022

Berdasarkan tabel 1.8 secara keseluruhan memperoleh skor Rata-rata 2,66 dengan dimensi jumlah karyawan sebesar 2,44 juga perencanaan dan keputusan 2,48 yang memiliki nilai sedang. Hal tersebut dikarenakan sumber daya manusia yang belum memenuhi kriteria maka dari itu perusahaan harus menambah jumlah karyawan melalui rekrutmen yang tepat serta perencanaan dan keputusan yang sesuai dengan kebutuhan perekrutan.

Selain itu, untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif tentunya diperlukan sumber daya manusia (tenaga kerja) yang berkualitas dan sesuai dengan bidangnya. Saat ini, perusahaan dalam meningkatkan produktivitasnya melakukan suatu bentuk kegiatan yaitu penempatan tenaga kerja atau pegawai yang memiliki tingkat kompeten yang berbeda-beda. Perbedaan kemampuan ini ditentukan berdasarkan hasil recruitment dan qualification perusahaan. Bahkan untuk promosi jabatan itu sendiri ditentukan berdasarkan penempatan kerja itu sendiri. Persaingan dalam dunia kerja yang semakin meningkat memacu instansi untuk terus meningkatkan kinerja pegawai agar dapat bekerja dengan baik dan bisa bermanfaat baik untuk perusahaan maupun masyarakat. Penempatan pegawai diharapkan dapat memberikan kontribusi yang memadai bagi organisasi disamping merupakan upaya pengembangan kompetensi sumber daya manusia dalam organisasi.

Penempatan kerja merupakan Suatu cara dalam menghasilkan sumber daya manusia yang terampil dan andal perlu adanya suatu perencanaan dalam menentukan karyawan yang akan mengisi pekerjaan yang ada dalam perusahaan bersangkutan. Keberhasilan dalam pengadaan tenaga kerja terletak pada ketepatan

dalam penempatan karyawan baru maupun karyawan lama pada posisi jabatan baru. Proses penempatan merupakan suatu proses yang sangat menentukan dalam mendapatkan karyawan yang kompeten yang dibutuhkan perusahaan, karena penempatan yang tepat dalam posisi jabatan yang tepat akan dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan. Untuk itu peneliti melakukan presurvey faktor yang mempengaruhi penempatan kerja.

Hasil pengamatan penulis mengenai permasalahan penerapan kerja pada PT. Agro Tani Bersama yaitu adanya permasalahan terkait pendidikan merupakan hal yang sangat penting untuk menentukan suatu pekerjaan karena Pendidikan akan menentukan penempatan kerja yang sesuai di perusahaan.

Tabel 1.9

Hasil Prasurvei Penempatan Kerja Pada PT. Agro Tani Bersama

PENEMPATAN KERJA							
No.	Pernyataan	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)	Jumlah Skor
1.	Pendidikan	2	10	5	3	0	2,84
2.	keterampilan Kerja	4	11	3	2	0	3,08
3.	Pengalaman Kerja	4	10	3	3	0	3
Skor Rata-rata							2,97

Sumber : data yang diolah penulis 2022

Berdasarkan tabel 1.9 secara keseluruhan memperoleh skor Rata-rata 2,97 dengan dimensi Pendidikan sebesar 2,84. Artinya pendidikan karyawan di Pt Agro Tani Bersama masih tingkat sedang sehingga berpengaruh terhadap kemajuan perusahaan untuk mencapai target yang sudah ditentukan perusahaan.

Penempatan kerja merupakan salah satu faktor penting yang tidak boleh diabaikan dalam mencapai tujuan instansi atau lembaga. Dewasa ini kebanyakan Organisasi melakukan pengadaan (*recruitment*) karyawan melalui sistem kedekatan (Nepotisme) dan juga melalui sistem sogokan (Kolusi). Artinya pihak perusahaan tidak memperhatikan betul latar belakang dari tingkat pendidikan, pengalaman, kesehatan fisik dan mental dan usia dari calon pegawai itu sendiri. Jika institusi menempatkan karyawan pada tempat yang bukan keahliannya maka kinerja pegawai tidak maksimal sehingga tujuan institusi tidak efektif dan efisien. Padahal sebenarnya harus ada beberapa faktor yang harus di perhatikan oleh perusahaan dalam penempatan kerja. Salah satunya yaitu faktor prestasi, akademis, dan pendidikan.

Berdasarkan pemaparan latar belakang serta hasil pra survey yang dilakukan oleh peneliti. Maka dapat disimpulkan terdapat masalah pada kinerja karyawan pada PT. Agro Tani Bersama yang disertai dengan Rekrutmen dan penempatan kerja. Peneliti bertujuan untuk melanjutkan penelitian ini, dan memutuskan untuk mengangkat judul skripsi tentang **“PENGARUH REKRUTMEN DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT AGRO TANI BERSAMA”**

1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah Penelitian

identifikasi dan rumusan masalah merupakan salah satu proses yang penting dalam sebuah penelitian. Identifikasi masalah bertujuan agar peneliti mampu pembaca mendapatkan inti permasalahan yang berhubungan dengan judul

penelitian, sedangkan rumusan masalah penelitian adalah pertanyaan peneliti yang mana pertanyaan tersebut mengarah kepada apa yang sebenarnya ingin dikaji.

Berdasarkan pada latar belakang penelitian yang telah diuraikan, maka dalam penelitian ini penulis mengidentifikasi dan merumuskan masalah sebagai berikut:

1.2.1 Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka yang menjadi masalah penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Rekrutmen
 - a. Jumlah karyawan yang masih kurang sehingga membutuhkan karyawan tambahan dan membuka kembali perekrutan di PT. Agro Tani Bersama
 - b. Perencanaan dan keputusan rekrutmen yang harus disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan PT. Agro Tani Bersama
2. Penempatan Kerja
 - a. Masih rendahnya tingkat Pendidikan karyawan sehingga mempengaruhi penempatan kerja karyawan di PT. Agro Tani Bersama
3. Kinerja karyawan
 - a. Kualitas kinerja karyawan perusahaan masih kurang baik
 - b. Masih banyak karyawan yang kurang memenuhi standar dalam menyelesaikan pekerjaannya di PT Agro Tani Bersama
 - c. Kurangnya rasa tanggung jawab karyawan terhadap bidang pekerjaannya di PT. Agro Tani Bersama

1.2.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan pada latar belakang yang telah dijabarkan di atas, dapat ditentukan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana rekrutmen karyawan pada PT Agro Tani Bersama
2. Bagaimana penempatan kerja karyawan pada PT Agro Tani Bersama
3. Bagaimana kinerja karyawan pada PT Agro Tani Bersama
4. Seberapa besar pengaruh rekrutmen dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun parsial terhadap PT Agro Tani Bersama

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah penelitian, dapat ditentukan tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. rekrutmen kinerja karyawan pada PT Agro Tani Bersama
2. penempatan kerja karyawan pada PT Agro Tani Bersama
3. kinerja karyawan pada PT Agro Tani Bersama
4. Besarnya Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan kerja terhadap kinerja baik secara simultan maupun parsial PT Agro Tani Bersama

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan harapan dapat menambah ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang sumber daya manusia, selain itu penulis juga berharap dengan melakukan penelitian ini akan memperoleh hasil yang dapat memberikan manfaat bagi peneliti dan pihak-pihak lain.

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Secara akademis penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi banyak pihak diantaranya:

1. Memberikan sumbangan pemikiran bagi ilmu pengetahuan khususnya bagi program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan Bandung
2. Memberi masukan bagi ilmu pengetahuan mengenai hubungan dan pengaruh antara rekrutmen, penempatan kerja dan kinerja karyawan
3. Memberikan informasi mengenai rekrutmen dalam suatu perusahaan juga penempatan kerja terhadap kinerja karyawan nya

1.4.2 Kegunaan Praktis

Hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai rekrutmen dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Agro Tani Bersama ini diharapkan dapat memberi kegunaan praktis bagi pihak-pihak berikut:

1. Bagi Instansi

Menambah wawasan dan pengetahuan mengenai sumber daya manusia sehingga praktik penelitian yang dilakukan penulis bisa membantu perusahaan dalam menganalisis faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja. Dengan penelitian ini, dapat diketahui faktor-faktor pendorong dan penghambat kinerja karyawan di perusahaan, terutama pengaruh dari rekrutmen dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan.

2. Bagi Akademis

Hasil dari penelitian ini diharapkan bisa bermanfaat sebagai bahan informasi dan pembelajaran ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia sehingga dapat menjadi gambaran peneliti lain dengan topik pengaruh rekrutmen dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Peneliti

Hasil dari penelitian yang dilakukan diharapkan dapat mendatangkan manfaat bagi peneliti, agar dapat dijadikan sebagai bahan teori yang telah dikaji. Selain itu juga agar bermanfaat bagi penulis guna meningkatkan kemampuan melakukan penelitian dan mendapatkan ilmu serta pembelajaran baru selama proses penelitian