

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan bagian yang sangat penting dan berpengaruh dalam aktivitas suatu organisasi perusahaan. Perusahaan menyadari bahwa SDM merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan, oleh karena itu kualitas SDM senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Sumber Daya Manusia perlu dikelola secara baik dan profesional agar dapat tercipta keseimbangan antara kebutuhan SDM dengan tuntutan serta kemajuan perusahaan. Adapun salah satu pengelolaan SDM secara profesional ini yaitu rekrutmen, seleksi dan pelatihan.

Kinerja karyawan perlu diperhatikan karena untuk peningkatan kinerja karyawan dan kemajuan perusahaan. Untuk memperoleh kinerja karyawan yang tinggi maka perusahaan harus memiliki SDM yang berkualitas, dengan tujuan untuk dapat bersaing dan mampu mempertahankan perusahaannya melewati perubahan yang ada. Salah satu strategi yang dapat digunakan oleh perusahaan untuk menghadapi tantangan ini maka diperlukan karyawan yang memiliki kemampuan atau keahlian serta pengalaman dalam bidang pekerjaannya. Untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan keinginan perusahaan dimulai dari proses awal yaitu proses rekrutmen dan seleksi dengan baik. Setelah melakukan seleksi karyawan maka dilakukan pelatihan terhadap karyawan tujuannya untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Melakukan rekrutmen karyawan tanpa adanya seleksi dan pelatihan (training), SDM yang di dapatkan tentu tidak sesuai dengan harapan. Bisa jadi karyawan tersebut bingung bagaimana untuk mengawali pekerjaannya. Menerima karyawan kemudian melakukan seleksi dan pelatihan sangat dibutuhkan untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan di sebuah perusahaan. SDM merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan disamping faktor yang lain seperti modal. Oleh karena itu, SDM harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi organisasi

Rekrutmen adalah kegiatan untuk menarik sejumlah pelamar agar tertarik dan melamar ke perusahaan sesuai dengan kualifikasi yang diinginkan (Kasmir, 2018). Setelah memperoleh sumber sumber tenaga kerja yang diinginkan melalui rekrutmen, langkah selanjutnya adalah menyeleksi tenaga kerja. Menurut (Kasmir, 2018) seleksi adalah proses untuk memilih calon karyawan yang sesuai dengan persyaratan atau standar yang telah diterapkan. Hal ini berarti telah terkumpul sejumlah pelamar yang memenuhi syarat untuk kemudian dipilih mana yang dapat ditetapkan sebagai karyawan dalam suatu perusahaan. Lalu pelatihan sangat penting bagi karyawan baru maupun karyawan yang sudah lama. Pelatihan itu sendiri merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya (Kasmir, 2018)

Menurut Kasmir (2018), secara sederhana kinerja karyawan merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas dan

tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Pengelolaan sumber daya manusia sangat diperlukan untuk eektivitas sumberdaya manusia dalam suatu organisasi. Tujuan dari hal tersebut adalah untuk meningkatkan kontribusi produktif orang-orang yang ada dalam perusahaan.

Penelitian Sendow (2015), membuktikan bahwa rekrutmen dan pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, kasus pada PT PLN (PERSERO) Wilayah Sullutenggo. Penelitian Potale (2016), membuktikan jika rekrutmen dan seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kasus pada PT Bank Sulutgo. Namun penelitian Palembang (2017), membuktikan bahwa rekrutmen dan seleksi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, kasus pada PT PLN (PERSERO) Wilayah Sullutenggo Area Manado. Penelitian Tindi (2017) juga membuktikan bahwa pelatihan tidak berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, kasus pada PT Angkasa Pura 1 (PERSERO) Sam Ratulangi International Airport Manado.

PT Stechoq Robotika Indonesia adalah perusahaan yang bergerak di bidang sistem cerdas dan rekayasa manufaktur baik software maupun hardware. Stechoq didirikan pada 30 Januari 2015 dalam bidang usaha awal sebagai penyedia pembuatan dan pengembangan system cerdas robotika. Seiring dengan berkembangnya teknologi dan semakin meningkatnya kebutuhan akan sistem berbasis teknologi maka stechoq memiliki focus pada pengembangan produk dan solusi teknologi informasi. Untuk memenuhi target yang ada perusahaan membutuhkan SDM yang berkualitas dengan mengadakan rekrutmen, seleksi

dan pelatihan yang tepat untuk kinerja karyawan yang maksimal. Adanya perbedaan hasil penelitian memicu peneliti untuk melakukan penelitian berjudul **“Pengaruh Proses Rekrutmen, Seleksi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Stechoq Robotika Indonesia.**

B. Rumusan Masalah

Rumusan Masalah di dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah rekrutmen berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Stechoq Robotika Indonesia?
2. Apakah seleksi berpengaruh positif terhadap kinerja pada PT Stechoq Robotika Indonesia?
3. Apakah pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Stechoq Robotika Indonesia?

C. Batasan Masalah

1. Peneliti membatasi pengambilan sampel di PT Stechoq Robotika Indonesia
2. Responden yang menjadi sampel penelitian ini adalah karyawan PT Stechoq Robotika Indonesia
3. Peneliti membatasi pada variable rekrutmen, seleksi, dan pelatihan serta kinerja karyawan PT Stechoq Robotika Indonesia

D. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini untuk :

1. Menganalisis pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada PT Stechoq Robotika Indonesia
2. Menganalisis pengaruh seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT Stechoq Robotika Indonesia
3. Menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Stechoq Robotika Indonesia

E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat:

1. Bagi peneliti

Menambah ilmu dan pengetahuan serta pemahaman mengenai pengaruh rekrutmen, seleksi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan yang bisa diterapkan pada masa yang akan datang. Selain itu, sebagai syarat kelulusan untuk mendapatkan gelar Sarjana di Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.

2. Bagi STIM YKPN

Dapat menambah referensi skripsi di perpustakaan STIM YKPN tentang pengaruh rekrutmen, seleksi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan yang bermanfaat bagi mahasiswa STIM YKPN jenjang strata 1 dan dapat menjadi perbandingan dalam bidang yang sama.

3. Bagi perusahaan

Untuk memberikan saran dan masukan yang bermanfaat mengenai sistem rekrutmen, seleksi dan pelatihan karyawan di perusahaan sehingga dapat mengurangi terjadinya penyimpangan dan meningkatkan kinerja karyawan.