

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Menurut (Mangkunegara, 2021) Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan pengorganisasian pengkoordinasian pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, Pengembangan pemberian balas jasa pengintegrasian pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi

Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan pula sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai

Rekrutmen merupakan proses menentukan dan menarik pelamar yang mampu untuk bekerja dalam suatu perusahaan, proses ini dimulai ketika para pelamar dicari dan berakhir ketika lamaran – lamaran mereka diserahkan atau dikumpulkan, hasilnya adalah merupakan sekumpulan pelamar calon karyawan untuk diseleksi dan dipilih Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan pengorganisasian pengkoordinasian pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, Pengembangan pemberian balas jasa pengintegrasian pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi

Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan pula sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai

Rekrutmen merupakan proses menentukan dan menarik pelamar yang mampu untuk bekerja dalam suatu perusahaan, proses ini dimulai ketika para pelamar dicari dan berakhir ketika lamaran – lamaran mereka diserahkan atau dikumpulkan,

hasilnya adalah merupakan sekumpulan pelamar calon karyawan untuk diseleksi dan dipilih(Rivai dalam Arif, 2018)

Penempatan karyawan karyawan atau pekerja (SDM) adalah suatu proses pengisian jabatan untuk melaksanakan pekerjaan-pekerjaan yang telah ditentukan oleh organisasi (Karyoto dalam Sahadewa & Rahmawati, 2021). Penempatan karyawan karyawan merupakan suatu hal yang penting untuk diperhatikan karena berhubungan dengan beberapa kepentingan dari berbagai organisasi, dan penempatan karyawan karyawan adalah sebagai proses ataupun penugasan yang diberikan kepada karyawan baru maupun karyawan lama. Dengan penempatan karyawan kerja yang sesuai dengan kemampuan atau skill yang dimiliki oleh karyawannya sudah barang tentu akan mempermudah atau mempercepat pengembangan karier karyawan dimasa yang akan datang.(Sahadewa & Rahmawati, 2021)

Kinerja karyawan menurut (Mangkunegara, 2021) Istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

PT. Cemerlang Unggas Lestari salah satu perusahaan yang bergerak di bidang Pemetongan hewan, khususnya produksi ayam potong, dengan menjual produk seperti ayam utuh, kepala ayam, ati ampela, daging cincang dan sayap ayam yang berlokasi di jalan Raya Gombang No.1, Area Sawah, Sitiadi, Kec. Puring, Kabupaten Kebumen, Jawa Tengah, PT. Cemerlang unggas lestari melakukan rencana atau pola penerimaan karyawan yang berkualitas dan sesuai dengan pendidikan, pengalaman maupun keahlian guna untuk menjalankan kegiatan operasional

Tabel 1.1
Data Penerima Dan Penempatan
Tahun 2021

no	Bagian	Karyawan yang dibutuhkan			Karyawan diterima	Karyawan ditolak	Jumlah pendaftar
		Jumlah orang	Persyaratan	Jobdesk / keterangan	Jumlah orang	Jumlah orang	
1	Clean Area	12	1. Pria 2. Pendidikan minimal), D3 3. Berpengalaman minimal 1 tahun,. 4. Memahami Tugas 5. Dapat bekerja di area dingin.	1. Melakukan pemeriksaan terhadap produk dan fasilitas, serta tahapan proses di Clean Area. 2. Mencatat hasil pemeriksaan pada form yang disediakan dan melaporkan penyimpangan.	7	20	27
2	Warehouse	15	. Pria 2. Pendidikan minimal SMK (Kesehatan hewan/Peternakan), D3 (Kesehatan hewan/Peternakan). 3. Berpengalaman minimal 1 tahun 4. mampu bekerja dalam tim 5. Dapat bekerja di area dingin	- Membuat berita acara loading 1 Membuat rekap laporan stok bulanan warehouse 2 membuat surat jalan 3 Melakukan print DO/ Surat Jalan sistem maupun manual 3 mengirimkan foto surat dan berita acara ke grup terkait	8	21	29
3	marketing	10	-Pria/wanita	1. Menghandle Penjualan internal	4	17	21

			<ul style="list-style-type: none"> -Pendidikan S1 - Ekonomi/ Semua Jurusan -IPK minimal 3.00 -berpengalaman minimal 1 tahun -Mahir komputer dan bekerja dalam team -Ulet, Jujur, Komunikatif 	<p>2 Melakukan penyesuaian antara permintaan barang</p> <p>3. Melakukan rekap penjualan harian</p>			
4	Mekanik	8	<ul style="list-style-type: none"> -Pria -pendidikan minimal SMK(Teknik mesin) -mahir -berpengalaman minimal 1 tahun dalam bidang teknik mesin produksi -mampu bekerja dalam tim -jujur dan komunikatif 	<ul style="list-style-type: none"> -melakukan pengecekan mesin disetiap minggunya -Memperbaiki mesin produksi yang rusak secara fisik, supaya mesin segera bisa beroperasi kembali -melakukan perawatan terhadap part part mesin agar tidak terjadi kerusakan yang fatal pada mesin saat sedang produksi 	4	13	16
5	Inventory	10	<ul style="list-style-type: none"> -Pria -Pendidikan minimal S1 Ekonomi (semua jurusan) -berpengalaman minimal 1 tahun -Mampu bekerja dalam tim dan berkomunikasi dengan baik -mampu bekerja dibawah tekanan 	<ul style="list-style-type: none"> Melakukan pengecekan barang atau komponen barang yang keluar dari gudang Inventory. -Melakukan Pemeriksaan terhadap stock barang atau Produk yang ada di dalam gudang Inventory. 	7	17	24

				-Membuat Laporan Aktifitas keluar masuk barang yang ada di dalam Gudang Inventory.			
6	produksi	24	-Pria -Pendidikan minimal S1 Ekonomi (semua jurusan) -berpengalaman minimal 1 tahun -Mampu bekerja dalam tim dan berkomunikasi dengan baik -mampu bekerja dibawah tekanan	- Memplaning Produksi terkait dengan permintaan marketing - Menjaln kerja sama dan komunikasi yang harmoni sesama pekerja untuk meningkatkan peforma hasil produksi - Memberi keputusan atau solusi disaat operatur perlu bantuan	11	26	37

Sumber : Data Rekrutmen 2021 PT. Cemerlang Unggas Lestari

Berdasarkan dari tabel 1.1 dapat dilihat bahwa rekrutmen dan penempatan yang ada di PT.Cemerlang Unggas Lestari belum maksimal dikarenakan masih adanya jumlah tenaga kerja yang ditolak masih banyak dan jumlah tenaga kerja yang diterima masih sedikit sehingga masih banyak kekosongan dalam penempatan di setiap bidangnya, seperti bagian produksi terdapat 24 tenaga kerja yang dibutuhkan dan jumlah tenaga kerja yang diterima hanya karyawan 11 Tenaga kerja, sehingga menyebabkan kurangnya efisiensi kerja dan efektivitas pekerjaan yang dapat menyebabkan kinerja menurun.

Tabel 1.2
Data Produksi PT. Cemerlang Unggas Lestari Selama Tahun 2021

No	Nama Barang	Total produksi per 1 item	Target produksi per 1 item	Persentase
1	Yamiku griller frozen	12070	17000	71%
2	Yamiku usus fresh	1850	3000	62%
3	Yamiku hati ampela	1987	4000	50%
4	Yamiku sayap	8860	10000	89%
5	Yamiku dada	7651	10000	77%
6	Yamiku paha atas	5010	10000	50%
7	Yamiku paha bawah	3384	5000	68%
8	Yamiku cincang	9320	10000	93%
9	Yamiku Kepala leher	1322	3000	44%
	Total keseluruhan	51454	72000	67%

Sumber : PT. Cemerlang Unggs Lestari

Berdasarkan tabel 1.2 diatas dapat dilihat bahwa pencapaian produktivitas kerja karyawan selama 1 tahun masih terbilang sangat rendah dikarenakan hasil produksi tidak sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan, perusahaan melihat ada beberapa faktor diantaranya faktor penempatan diharapkan dengan menempatkan karyawan yang sesuai dengan pengalaman kerja yang dimiliki dapat mempengaruhi kinerja karyawan ,semakin banyak karyawan yang memiliki kinerja yang baik maka akan semakin baik, produktivitas perusahaan akan terus meningkat. dalam hal ini mencapai produksi yang hampir mendekati target yaitu produk Yamiku cincang dengan persentase 93% dari jumlah target yang ditetapkan oleh perusahaan yakni 10.000 dengan tingkat pencapaian produksi yakni 9.320, Yamiku sayap dengan persentase 89% dari jumlah target yang ditetapkan oleh perusahaan yakni 10.000 dengan tingkat produksi yakni 8.860, sedangkan untuk pencapaian target produksi terendah terjadi pada produk Yamiku kepala leher hanya 44% dari jumlah yang ditarget oleh perusahaan sebesar 3.000 namun target hanya mencapai 1.322, hal ini dikarenakan ketidaksesuaian keahlian dan pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan dan kekosongan dalam penempatan di setiap bidangnya, sehingga hasil kinerja dan produktivitas karyawan menurun dan menyebabkan tidak tercapainya target yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Arif, 2018) dengan judul analisis rekrutmen dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel OASE dan penelitian yang dilakukan oleh (Wulandari, 2016) dengan judul “Pengaruh rekrutmen, seleksi, dan penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Serba Usaha Srikandi “ menyatakan bahwa rekrutmen dan penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Terdapat perbedaan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Fabiolatesly et al., 2021) dengan judul penempatan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN Persero Wilayah Manda menyatakan bahwa variabel penempatan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari fenomena data tersebut dapat ditarik kesimpulan setiap kejadian empiris sesuai dengan teori yang ada dan hal ini diperkuat dengan adanya research gap dalam penelitian terdahulu, berbagai penelitian diatas menunjukkan adanya pengaruh yang berbeda pada variabel rekrutmen dan penempatan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada PT. Cemerlang Unggas Lestari dengan judul : **“Pengaruh Rekrutmen Dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan”**

1.2 Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang diatas telah diuraikan, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Bagaimana rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Cemerlang Unggas Lestari?
2. Bagaimana penempatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Cemerlang Unggas Lestari?
3. Bagaimana rekrutmen dan penempatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Cemerlang Unggas di Lestari?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji apakah rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Cemerlang Unggas Lestari
2. Untuk menguji apakah Penempatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Cemerlang Unggas Lestari
3. Untuk menguji apakah rekrutmen dan penempatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Cemerlang Unggas Lestari

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Sebagai salah satu tempat untuk menambah pengalaman dan pengetahuan terkait rekrutmen dan penempatan terhadap karyawan PT. Cemerlang Unggas Lestari

2. Bagi Tempat Penelitian

Bagi pihak PT. Cemerlang Unggas Lestari dapat dijadikan bahan masukan dan pertimbangan terkait sistem rekrutmen dan penempatan yang efektif dalam meningkatkan Kinerja kerja karyawan

3. Bagi Akademik

Hasil penelitian dapat menjadi salah satu sumber referensi dan bacaan bagi mahasiswa selanjutnya yang melakukan penelitian serupa guna kemajuan akademis, khususnya untuk Program Studi S1 Manajemen.