

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Era globalisasi adalah era yang sedang dihadapi oleh setiap bangsa pada saat ini. Era dimana dunia menjadi terbuka dan menuntut kesiapan sumber daya manusia untuk semakin sadar akan adanya keterbukaan, serta menuntut kesadaran akan hak dan kewajibannya sebagai insan berbudaya. Pengaruh budaya global tersebut secara disadari maupun tidak, pada suatu saat akan sampai kepada setiap bangsa di dunia, tidak terkecuali bangsa Indonesia. Apapun unsur yang terkandung di dalam era globalisasi tersebut menuntut kesiapan suatu bangsa dalam menghadapinya, khususnya kesiapan sumber daya manusianya.

Menurut Nurjaman (2014:68), proses untuk memperoleh calon pegawai sebanyak-banyaknya untuk diseleksi potensinya, sehingga yang diterima sebagai pegawai merupakan pelamar yang paling berkualitas dan kompeten yang dapat meningkatkan kinerja pegawai pada perusahaan. Dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2013 Tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Pemerintah dimensi rekrutmen mencakup kompetitif, adil, objektif, transparan, bersih dari praktik korupsi, dan tidak dipungut biaya. Dimana rekrutmen telah dilakukan sesuai dengan peraturan perundangan yang ditetapkan, akan tetapi fenomena rekrutmen terdapat pada dimensi kompetitif yang dapat diposisikan sebagai suatu kondisi perebutan keadaan berkompetisi. Tetapi masih kurangnya daya saing yang diciptakan oleh pegawai, sehingga tidak adanya peningkatan prestasi dalam bekerja. Dari dimensi transparan yaitu pegawai selalu mencari pengetahuan, kejelasan, dan kepercayaan dari yang memperkerjakan mereka. Tetapi sebagian pegawai belum mendapatkan kepuasan bekerja ketika kepercayaan diberikan kepadanya.

Perekrutan calon karyawan yang diinginkan harus sesuai dengan jabatan atau lowongan yang ada, menerima pelamar sebanyak-banyaknya sesuai dengan kualifikasi kebutuhan perusahaan dari berbagai sumber, sehingga memungkinkan akan terjaring calon karyawan dengan kualitas terbaik sehingga perlu adanya

proses rekrutmen. Setelah adanya rekrutmen maka tahap selanjutnya yaitu penempatan calon karyawan untuk memperoleh posisi atau jabatan tertentu untuk melaksanakan tugas yang diberikan kepada calon karyawan tersebut. Selanjutnya perusahaan memberikan gaji/upah sebagai suatu penerimaan imbalan dari perusahaan sesuai persetujuan, undang-undang dan peraturan serta dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja.

PT Pan Brothers Tbk didirikan berdasarkan akta notaris Misahardi Wilamarta, S.H, Jakarta No. 96 tanggal 21 Agustus 1980 kemudian diubah dengan akta notaris No. 58 tanggal 16 Oktober 1980. Akta pendirian tersebut telah disahkan oleh Menteri Kehakiman Republik Indonesia dalam surat keputusan tanggal 30 Oktober 1980, No.YA/5/500/II serta diumumkan dalam Lembaran Berita Negara Republik Indonesia No. 59. Sesuai dengan pasal 3 Anggaran Dasar Perusahaan, ruang lingkup kegiatan Perusahaan meliputi perindustrian, perdagangan hasil usaha industri tersebut, mengimpor alat-alat, pengangkutan dan perwakilan atau keagenan, jasa pengelolaan dan penyewaan gedung perkantoran, taman hiburan atau rekreasi dan kawasan berikat. Perusahaan berkedudukan di Tangerang, dan berusaha di industri garmen. Perusahaan mulai beroperasi secara komersial pada tahun 1981. PT PAN Brothers Tbk bergerak dibidang industri garment memproduksi berbagai jenis pakaian jadi dan berkantor pusat di Tangerang.

Peneliti telah melakukan observasi pada PT. Pancaprima Ekabrothers, ada masalah yang ditemukan peneliti dalam perusahaan terkait proses penerimaan karyawan, dimana perusahaan belum melakukan seleksi dengan baik, ada beberapa karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya sebagai contoh seorang asisten manajer mereka seharusnya memiliki pendidikan minimal S1 manajemen, namun masih ada karyawan untuk posisi ini dengan latar belakang D3 Hukum dimana tidak relevan dengan latar belakang pekerjaannya sebagai seorang asisten manajer.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas penulis tertarik untuk mengambil penelitian dengan judul **“Pengaruh Rekrutmen, Seleksi,**

Penempatan, dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pancaprima Ekabrothers.”.

1.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang dapat diambil penulis berdasarkan dari latar belakang yang telah dipaparkan yaitu, bagaimana pengaruh rekrutmen, seleksi, penempatan, dan gaji terhadap kinerja karyawan pada PT. Pancaprima Ekabrothers.

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam melakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh rekrutmen, seleksi, penempatan, dan gaji terhadap kinerja karyawan pada PT. Pancaprima Ekabrothers.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang penulis harapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Diharapkan dapat meningkatkan kemampuan berfikir tentang permasalahan yang dihadapi perusahaan serta cara penanggulangannya dalam bidang peningkatan kinerja karyawan, serta memberikan pengetahuan dan pemahaman tentang pengaruh rekrutmen, seleksi, penempatan, dan gaji terhadap kinerja karyawan dan diharapkan mampu menerapkan dan mengembangkan segala ilmu dan potensi diri pada keadaan yang sebenarnya pada perusahaan.

2. Bagi Perusahaan

Dapat menjadi bahan masukan bagi perusahaan untuk dipertimbangkan sebagai solusi perbaikan atau evaluasi tentang proses rekrutmen, seleksi, penempatan, dan gaji terhadap kinerja karyawan, sehingga kinerja karyawan dapat terus ditingkatkan.

3. Bagi Institute Pendidikan

Mampu menjalin hubungan kerjasama yang baik antara institusi pendidikan dengan perusahaan dan penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan juga referensi dalam membuat suatu karya ilmiah khususnya bagi jurusan teknik industri mengenai pengaruh rekrutmen, seleksi, penempatan, dan gaji terhadap kinerja karyawan.

1.5 Batasan Masalah dan Asumsi

Adapun batasan masalah dan asumsi pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.5.1 Batasan Masalah

Adapun yang menjadi batasan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Penelitian dilakukan di departemen QC PT. Pancaprima Ekabrothers.
2. Kuesioner dibagikan hanya pada karyawan PT. Pancaprima Ekabrothers.
3. Kinerja karyawan mencakup tingkat proses rekrutmen, seleksi, penempatan, dan gaji karyawan.

1.5.2 Asumsi

Adapun asumsi yang digunakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kondisi perusahaan tidak berubah selama masa penelitian.
2. Pada saat penelitian berlangsung aktivitas perusahaan berjalan dengan normal
3. Informasi yang diperoleh dari perusahaan dianggap benar