

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah suatu hal yang sangat penting kaitannya didalam suatu perusahaan atau organisasi. Hal tersebut dikarenakan sukses tidaknya suatu perusahaan ataupun organisasi dipengaruhi oleh baik atau tidaknya sumber daya manusia yang dimiliki. Tujuan organisasi yang ingin dicapai akan sangat lama untuk diperoleh bila sumber daya yang masuk ke dalam perusahaan tidak mempunyai ketrampilan yang memadai atau tidak sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan.

Seleksi merupakan tahap awal bagi organisasi untuk menentukan dan memperoleh calon pegawai yang mempunyai ketrampilan handal dan professional. Seleksi merupakan proses dimana para calon pegawai dipilih menurut kualifikasi yang dimiliki dan sesuai dengan apa yang dibutuhkan untuk mengisi lowongan pekerjaan pada perusahaan (Rambi,Lengkong dan Jorie, 2015:623).

Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki prestasi kerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya. Idealnya, pelatihan harus dirancang untuk mewujudkan tujuan-tujuan organisasi, yang pada waktu bersamaan juga mewujudkan tujuan-tujuan para pekerja secara perorangan. Pelatihan sering dianggap sebagai aktivitas yang paling umum dan para pimpinan mendukung adanya pelatihan karena melalui pelatihan,

para pekerja akan menjadi lebih trampil dan karenanya akan lebih produktif sekalipun manfaat-manfaat tersebut harus diperhitungkan dengan waktu yang tersita ketika pekerja sedang dilatih.

Penempatan kerja tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon karyawan yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan/pekerjaan yang membutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan otoritas kepada orang tersebut. Penempatan ini harus di dasarkan diskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan yang telah ditentukan serta berpedoman kepada prinsip “penempatan orang-orang yang tepat pada tempat yang tepat dan penempatan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat” atau *“the right man in the right place and the right man behind the right job”*.

Rekrutmen bermaksud untuk mendapatkan persediaan sebanyak mungkin calon-calon pelamar sehingga perusahaan mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk melakukan pilihan terhadap calon tenaga kerja yang dianggap memenuhi standar kualifikasi didalam perusahaan.

Semua proses ini sangat penting dilakukan perusahaan untuk kemajuan perusahaan terutama dalam kinerja pegawai atau karyawan, maka penulis mencoba untuk mengangkat topik dalam judul “Analisis Pengaruh Rekrutmen Meliputi Seleksi, Pelatihan, Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Liebra Permana Wonogiri”.

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dari penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh seleksi terhadap kinerja karyawan ?
2. Bagaimana pengaruh peltihan terhadap kinerja karyawan ?
3. Bagaimana pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan ?
4. Bagaimana pengaruh rekrutmen meliputi seleksi, pelatihan, dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh seleksi terhadap kinerja karyawan
2. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan
3. Untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan
4. Untuk mengetahui pengaruh rekrutmen meliputi seleksi, pelatihan, dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah :

1. Manfaat Praktis
 - a. Bagi Perusahaan
 - 1) Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi perusahaan dalam menentukan langkah yang diambil terutama dalam bidang personalia yang

berkaitan dengan rekrutmen, seleksi, pelatihan dan penempatan kerja.

- 2) Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan dalam pengelolaan sumber daya manusia beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek sumber daya manusia secara lebih baik.
- 3) Diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran yang berguna dalam upaya peningkatan kinerja karyawan.

b. Bagi Pihak lain

- 1) Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi di perpustakaan dapat dijadikan bahan referensi bagi penelitian-penelitian berikutnya yang mengkaji permasalahan yang sama.
- 2) Sebagai referensi atau masukan bagi peneliti lain yang mempunyai permasalahan yang serupa serta dapat dijadikan bahan penelitian lebih lanjut.

c. Manfaat Teoritis

Untuk menambah dan mengembangkan wawasan ilmu pengetahuan serta lebih mendukung teori-teori yang telah ada sehubungan dengan penelitian tentang “Analisis Rekrutmen Meliputi Seleksi, Pelatihan Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”

E. Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Bab I Pendahuluan ini berisi gambaran tentang latar belakang, identifikasi masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika skripsi.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab II Pendahuluan ini berisi mencakup tentang landasan teori yang diperoleh dari berbagai sumber tertulis untuk dipakai sebagai acuan pembahasan topik yang muncul. Pengertian dan pentingnya rekrutmen, seleksi, pelatihan, penempatan kerja, kinerja serta teori lainnya.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab III Metodologi Penelitian ini mencakup kerangka pemikiran, metode penelitian, jenis dan sumber data, penentuan populasi dan sampel, metode pengumpulan data, teknik analisis data, pengujian hipotesis.

BAB IV ISI

Bab IV Isi ini mencakup sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi, hasil analisis dan pembahasan.

BAB V PENUTUP

Bab V Penutup ini mencakup kesimpulan dan saran.