

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor penting dalam berjalannya fungsi-fungsi perusahaan/instusi seperti proses produksi dan pemasaran produk, mengingat begitu pentingnya sumber daya manusia ini maka perusahaan harus tepat mengelola dan mememanajemen sumber daya manusia tersebut sehingga terbentuklah sumber daya manusia yang optimal. Kemudian pada organisasi, sumber daya manusia ini akan menjadi landasan utama pada kegiatan yang mengarah pada tujuan dan struktur.

Pada dasarnya zaman yang semakin canggih dimana perusahaan-perusahaan besar sudah menggunakan teknologi yang mengefisienkan fungsi produksi dan pemasaran tetap membutuhkan pengelolaan sumber daya manusia yang mumpuni. Teknologi yang semakin canggih akan menuntut spesifikasi yang baru dan perusahaan akan memiliki kebutuhan karyawan serta pengelolaan sumber daya manusia yang lebih baik. Proses ini akan melalui beberapa tahap yaitu dimulai dari perencanaan kebutuhan karyawan, rekrutmen, seleksi kemudian penempatan karywan sehingga karyawan dapat bekerja sesuai dengan keahliannya dan memiliki produktivitas yang baik.

Proses perekrutan karyawan akan mengacu pada identifikasi dan mencari karyawan yang memiliki kemampuan khusus seperti yang dikemukakan oleh Gary Dessler (2008,202) “Perekrutan sumber daya manusia didefinisikan sebagai kegiatan dan aktivitas apapun yang diadakan organisasi dengan tujuan utama mengidentifikasi dan menarik karyawan yang potensial”, hal ini akan menjadi pembatasan langsung antara perencanaan dan penyeleksian karyawan baru.

Menurut Mathis dan Jacson (2012,262) “Penempatan adalah penempatan seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat”. Yang penting adalah, penempatan sumber daya manusia harus ditinjau sebagai proses pencocokan. Seberapa cocok seorang tenaga kerja mampu menguasai pekerjaan akan mempengaruhi jumlah dan kualitas kerja tenaga kerja. Namun dalam hal ini perusahaan/instansi haruslah terlebih dahulu melakukan peninjauan posisi kerja apakah sudah sesuai dengan kebutuhan dan syarat karyawan yang baru akan bekerja.

Dengan demikian karena meningkat pentingnya proses rekrutmen dan penempatan kerja karyawan maka diharapkan adanya pelaksanaan rekrutmen dan penempatan kerja dapat dikelola dengan baik, cermat dan sesuai tujuan. Setelah pelaksanaan tersebut dilakukan maka diharapkan akan menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi dan berdampak positif bagi perusahaan, instansi maupun sebuah organisasi.

Bedasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH REKRUTMEN DAN PENEMPATAN KARYAWAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN PP KERJA BOYOLALI”**

B. Perumusan Masalah

Penelitian ini akan menjelaskan pengaruh rekrutmen dan kesesuaian posisi kerja karyawan dalam produktivitas karyawan. Pada penelitian terdahulu menunjukkan bahwa terapat hubungan rekrutmen dan posisi penempatan kerja berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan diatas maka peneliti dapat mengajukan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh rekrutmen terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan PP. KERJA di Boyolali ?
2. Bagaimana pengaruh penempatan karyawan terhadap produktivitas kerja pada perusahaan PP. KERJA di Boyolali ?
3. Apakah Rekrutmen dan penempatan karyawan secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PP. KERJA di Boyolali ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan pada penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh rekrutmen terhadap produktivitas kerja pada perusahaan PP. KERJA Boyolali.
2. Untuk menganalisis pengaruh penempatan karyawan terhadap produktivitas kerja pada perusahaan PP. KERJA Boyolali.
3. Untuk menganalisis pengaruh rekrutmen dan penempatan karyawan secara simultan terhadap produktivitas kerja pada perusahaan PP. KERJA Boyolali.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat antara lain :

1. Perusahaan

Hasil penelitian ini akan memberikan manfaat bagi perusahaan PP. KERJA dan perusahaan lain yang membutuhkan sebagai pertimbangan dalam pengambilan keputusan rekrutmen dan penempatan pegawai.

2. Akademik

Penelitian diharapkan dapat dijadikan rujukan bagi pengembangan ilmu pendidikan dan berguna menjadi referensi untuk kajian-kajian penelitian selanjutnya.

E. Sistematika Penulisan

Dalam penelitian ini terdapat beberapa Sistematika penulisan sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Pada pendahuluan terdapat penjelasan mengenai latar belakang penelitian yang akan diteliti, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat yang diperoleh dalam penelitian dan sistematika penulisan yang merupakan hasil dari penelitian ini.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini menjelaskan bagaimana teori-teori yang berkaitan dengan tema penelitian yang sedang disusun. Kemudian teori-teori tersebut dapat dikategorikan pada teori dasar dan teori khusus yang pada penelitian ini berupa rekrutmen pegawai dan kesesuaian posisi kerja.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini menjelaskan bahwa variabel skripsi penelitian yang digunakan, menentukan sampel dan populasi yang akan digunakan, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data dan metode analisis yang dipergunakan dalam penelitian ini.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan menjelaskan isi pokok tentang hasil dan bab ini menyediakan hasil pengelolaan data yang disertai dengan pembahasan pengaruh rekrutmen dan penempatan karyawan terhadap produktivitas kerja.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini terdapat uraian-uraian yang singkat pada bab IV. Terdapat saran yang bertujuan untuk pihak yang dapat mengambil manfaat dari hasil penelitian ini.