

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan tentunya sangat membutuhkan sumber daya manusia dalam melaksanakan setiap kegiatannya, karena manusia menjadi pelaku utama dalam menjalankan perannya di Perusahaan serta menjadi penentu dalam terwujudnya tujuan perusahaan. Maju atau mundurnya suatu Perusahaan ditentukan oleh tingkat kemampuan, kedisiplinan, dan pengaturan manusia pada semua bidang dan tingkat kegiatan.

Menurut Faozen (2023) sumber daya manusia merupakan aspek penting dalam perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan, dimana tujuan organisasi dilaksanakan jika dalam perusahaan terdapat sumber daya manusia yang potensial dan profesional, maka dapat meningkatkan kualitas dan mutu perusahaan. Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya sangat ditentukan oleh kualitas orang-orang di dalamnya.

Menurut Rizaldi (2023) cara yang dapat ditempuh untuk membentuk kinerja yang baik adalah dengan sumber daya manusia yang baik dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan yaitu dengan merekrut tenaga kerja yang berkualitas dan terampil serta dengan memperbaiki sistem kerja yang diterapkan perusahaan.

Menurut Wulantika (2020) agar sebuah perusahaan dapat mencapai tujuan, maka kinerja karyawan kinerja karyawan akan menjadi sangat penting, karena keberhasilan perusahaan tergantung pada bagaimana kinerja karyawan tersebut

dapat bertahan dengan baik. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan perusahaan.

Teori menurut Sya'roni (2020) mengatakan kinerja adalah sebuah ukuran tentang seberapa berhasil seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti Rekrutmen dan tingkat kejenuhan dalam pekerjaan. Peningkatan kinerja karyawan memberikan kontribusi positif terhadap perusahaan. Sedangkan menurut Budiarti (2020) Kinerja yang baik merupakan keadaan yang diinginkan dalam dunia kerja.

PT. Honda sebagai pemimpin dalam industri otomotif, menghadapi tantangan kompetitif yang semakin ketat. Kemampuan karyawan untuk berkinerja selalu optimal menjadi kunci untuk tetap berdaya saing di pasar yang terus berubah. Tidak sedikit kompetitor di bidang otomotif semakin berkembang dan maju. Kinerja digambarkan sebagai hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh para karyawan di dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dalam menghadapi permasalahan atau hambatan di perusahaan, termasuk PT. Honda Perdana Sukabumi, menemui kebutuhan mendesak untuk menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan sebagai salah satu aset utama yang menentukan faktor keberhasilan perusahaan. PT. Honda Perdana dipaksa untuk selalu menjaga kinerja karyawannya agar tetap konsisten dalam menjalankan tugasnya untuk mencapai tujuan perusahaan. Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai suatu hasil

dan dan usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam berbagai kondisi tertentu.

Tabel 1.1
Ukuran Nilai Kinerja Karyawan

Nilai Kinerja Karyawan	Nilai
Sangat baik	5
Baik	4
Cukup	3
Tidak baik	2
Sangat tidak baik	1

Berikut hasil prasurvey yang dilakukan mengenai kinerja karyawan pada PT.

Honda Perdana sukabumi:

Tabel 1.2
Data Nilai Kinerja Karyawan

NO	DATA KARYAWAN	NILAI KINERJA
1	Karyawan 1	3
2	Karyawan 2	5
3	Karyawan 3	5
4	Karyawan 4	3
5	Karyawan 5	4
6	Karyawan 6	4
7	Karyawan 7	3
8	Karyawan 8	2
9	Karyawan 9	5
10	Karyawan 10	4

Berdasarkan tabel 1.1 masih ada beberapa karyawan yang kurang baik dalam kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan ada masalah dalam perusahaan mengenai kinerja karyawan.

Tabel 1.3
Hasil Kuesioner Pra Survey Kinerja Karyawan

NO.	Pernyataan	Jawaban			
		Ya	Tidak	Ya (%)	Tidak (%)
1.	Saya selalu memberikan pelayanan terbaik kepada konsumen.	10	0	100%	0%
2.	Saya selalu melakukan yang terbaik dengan pekerjaan yang diberikan.	8	2	80%	20%
3.	Saya selalu merasa semangat dan antusias ketika bekerja.	4	6	40%	60%
4.	Saya selalu datang tepat waktu yang ditentukan dan tidak pernah pulang sebelum waktu yang ditentukan.	7	3	70%	30%

Sumber: 10 Karyawan PT. Honda Perdana Sukabumi

Berdasarkan tabel 1.3 hasil dari kuesioner pra survey karyawan terkait variabel kinerja karyawan PT. Honda Perdana Sukabumi point 1 baik, akan tetapi point 3 belum maksimal karena masih ada karyawan yang merasa kurangnya semangat karena kejadian tidak terduga seperti kurangnya motivasi.

Dalam upaya meningkatkan kinerja perusahaan agar dapat menjaga kontinuitas, maka perusahaan diperlukan sumber daya manusia dengan kompetensi yang relevan. Berdasarkan pernyataan bahwa perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang berkompeten, maka proses rekrutmen, seleksi, dan penempatan merupakan agenda yang strategis untuk menentukan kebijakan kekaryawanan. Menurut Widayat (2023) salah satu fungsi kebijakan sumber daya manusia adalah proses rekrutmen, seleksi dan penempatan yang memiliki secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Sumber daya manusia merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan, oleh karena itu kualitas sumber daya manusia harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Salah satu

aktivitas dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah rekrutmen dan seleksi. Rekrutmen menurut Munaty et al. (2022) adalah proses yang harus dipandu oleh spesifikasi pekerjaan yang telah ditentukan untuk mengisi posisi tertentu. Sumber rekrutmen dapat diperoleh dari sumber internal dan eksternal, dan metode rekrutmen dapat menggunakan metode tertutup atau terbuka.

Rekrutmen terhadap karyawan sangat membantu perusahaan untuk dapat mencapai kinerja baik bagi perusahaan itu sendiri maupun bagi karyawan yang ada dalam perusahaan itu. Rekrutmen dan penempatan kerja karyawan dilakukan sesuai dengan potensi sumber daya manusia. Rekrutmen dilakukan untuk menambah dan menarik calon karyawan baru ke dalam satuan kerja dengan melalui sistem dan prosedur dari rekrutmen yang ditentukan perusahaan, sehingga karyawan baru tersebut dapat ditempatkan sesuai dengan kebutuhan jabatan yang telah dianalisis oleh manajemen sumber daya manusia.

Salah satu kunci utama dalam pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi adalah rekrutmen. Hal tersebut didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Widayat (2023) dan Meiyer (2020) yang menunjukkan bahwa rekrutmen berpengaruh positif dan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1.4
Hasil Kuesioner Pra Survey Rekrutmen

NO.	Pernyataan	Jawaban			
		Ya	Tidak	Ya (%)	Tidak (%)
1.	Prosedur rekrutmen di perusahaan ini cukup jelas.	8	2	80%	20%
2.	Perusahaan menggunakan sarana teknologi informasi dan komunikasi yang baik dalam metode perekrutan.	2	8	20%	80%
3.	Saya rasa metode rekrutmen yang diterapkan oleh perusahaan sudah berjalan dengan efektif.	7	3	70%	30%
4.	Perusahaan merekrut karyawan melalui sumber internal (berasal dari perusahaan itu sendiri).	6	4	60%	40%

Sumber: 10 Karyawan PT. Honda Perdana Sukabumi

Berdasarkan tabel 1.4 hasil kuesioner pra survey karyawan terkait rekrutmen karyawan pada PT. Honda Perdana Sukabumi point 1 cukup baik, tetapi belum maksimal karena karyawan merasa perusahaan belum maksimal dalam menggunakan sarana teknologi dengan jawaban 20% Ya dan 80% Tidak. Sedangkan seharusnya pihak perusahaan perlu sekali memperluas jaringan penyebaran informasi agar setidaknya banyak yang melamar kepada perusahaan ketika sedang membuka lowongan pekerjaan dan pihak perusahaan mempunyai beragam pilihan para karyawan mana yang nantinya akan menjadi calon karyawan dan akan menghasilkan kinerja yang baik.

Proses seleksi yang tidak tepat dapat mengakibatkan perekrutan karyawan yang tidak sesuai dengan tuntutan pekerjaan, menghasilkan kinerja yang kurang optimal. Pemilihan karyawan yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan dan visi perusahaan merupakan hal yang krusial. Proses seleksi yang efektif dapat

memastikan bahwa karyawan memiliki keterampilan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Seleksi merupakan langkah vital dalam memastikan bahwa organisasi dapat memilih individu yang memiliki kualifikasi dan keterampilan yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan, sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Tabel 1.5
Hasil Kuesioner Pra Survey Seleksi

NO.	Pernyataan	Jawaban			
		Ya	Tidak	Ya (%)	Tidak (%)
1.	Latar pendidikan anda sesuai dengan bidang pekerjaan yang anda lakukan sekarang	3	7	30%	70%
2.	Pengalaman kerja anda digunakan sebagai penilaian proses seleksi PT. Honda Perdana Sukabumi	6	4	60%	40%
3.	Check kesehatan pada saat seleksi dilakukan oleh orang yang ahli di bidangnya	8	2	80%	20%
4.	Tes wawancara yang diterapkan selalu objektif	9	1	90%	10%

Sumber: 10 Karyawan PT. Honda Perdana Sukabumi

Berdasarkan tabel 1.5 hasil kuesioner pra survey karyawan terkait variabel seleksi karyawan PT. Honda Perdana Sukabumi point 1 cukup baik, tetapi belum maksimal karena masih ada beberapa karyawan yang merasa bahwa latar belakang pendidikan tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan dengan jawaban “Ya” sebesar 30% dan “Tidak” 70%.

Setelah melalui proses seleksi, penempatan karyawan pada posisi yang sesuai dengan bakat dan potensinya menjadi faktor penentu keberhasilan perusahaan dalam mengoptimalkan kinerja sumber daya manusia. PT. Honda Perdana Sukabumi, seperti perusahaan lainnya, mungkin menghadapi kesulitan dalam menemukan dan menarik individu yang memiliki kualifikasi yang sesuai dengan

kebutuhan spesifik industri otomotif. Penempatan yang tidak efisien dapat menyebabkan ketidakcocokan antara keterampilan karyawan dan tanggung jawab pekerjaan, yang dapat berdampak negatif pada kinerja individu dan tim.

Tabel 1.6
Hasil Kuesioner Pra Survey Penempatan Kerja

NO.	Pernyataan	Jawaban			
		Ya	Tidak	Ya (%)	Tidak (%)
1.	Posisi jabatan saya sekarang sudah sesuai dengan kemampuan yang dimiliki	8	2	80%	20%
2.	Pekerjaan saya menuntut saya memiliki kecakapan yang matang dalam menyelesaikan pekerjaan	6	4	60%	40%
3.	Penempatan yang dilakukan oleh PT. Honda Perdana Sukabumi sesuai dengan keahlian yang dimiliki	8	2	80%	20%
4.	Saya puas dengan penempatan kerja yang dilakukan PT. Honda Perdana Sukabumi	10	0	100%	0%

Sumber: 10 Karyawan PT. Honda Perdana Sukabumi

Berdasarkan tabel hasil kuesioner pra survey terkait variabel penempatan kerja karyawan PT. Honda Perdana Sukabumi point 4 cukup baik, tetapi belum maksimal karena masih ada beberapa karyawan merasa pekerjaannya menuntut memiliki kecakapan yang matang dengan jawaban “Ya” sebesar 60% dan “Tidak” 40%.

Penempatan kerja menjadi perhatian yang krusial dalam dunia kerja, terutama di era ketidakpastian ekonomi dan persaingan yang semakin ketat. Penempatan kerja tidak hanya berkaitan dengan ketersediaan lapangan kerja, tetapi juga menyangkut kesiapan individu dalam menghadapi tuntutan pekerjaan. Faktor-faktor seperti pendidikan, keterampilan, dan pengalaman kerja menjadi elemen-elemen penting yang dapat memengaruhi keberhasilan penempatan kerja. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi faktor-faktor kunci yang

mempengaruhi penempatan kerja, serta memberikan kontribusi pada pemahaman tentang bagaimana individu dapat lebih efektif bersiap dan berhasil dalam memasuki dunia kerja.

Agar karyawannya dapat didayagunakan secara optimal, perusahaan juga dinilai perlu untuk memiliki sistem penempatan kerja yang tepat untuk setiap divisi yang ada dalam perusahaan itu sendiri. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Suwanto (2019) yang menunjukkan bahwa penempatan kerja yang memperhatikan kesesuaian pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan terbukti berpengaruh positif dan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Solikhah (2024) juga berhasil membuktikan adanya pengaruh positif dan secara parsial dari penempatan kerja terhadap kinerja karyawan.

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang telah dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja seorang karyawan akan baik apabila karyawan mempunyai keahlian yang tinggi, kesediaannya untuk bekerja, adanya upah yang layak dan mempunyai harapan masa depan. Kinerja yang optimal akan terwujud bilamana organisasi dapat memilih karyawan yang mempunyai motivasi dan kecakapan yang sesuai dengan pekerjaannya serta memiliki kondisi yang memungkinkan agar dapat bekerja secara maksimal.

Kinerja karyawan yang optimal tidak hanya memberikan keuntungan bagi PT. Honda Perdana Sukabumi dalam mencapai tujuan bisnisnya tetapi juga berdampak positif pada motivasi karyawan dan citra perusahaan. Kinerja karyawan tidak hanya menjadi indikator utama efektivitas sumber daya manusia, tetapi juga memiliki

dampak langsung terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Seiring dengan dinamika perubahan lingkungan bisnis yang semakin kompleks dan persaingan yang ketat, organisasi memahami perlunya meningkatkan kinerja karyawan sebagai strategi untuk mempertahankan daya saing. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mendalami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, termasuk aspek-aspek seperti motivasi, lingkungan kerja, dan pengembangan keterampilan

Penelitian ini penting untuk mengeksplorasi dan memahami secara lebih mendalam bagaimana proses rekrutmen, seleksi, dan penempatan di PT. Honda Perdana Sukabumi memengaruhi kinerja karyawan. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat memberikan kontribusi pada literatur manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks industri otomotif, dengan fokus pada pengembangan strategi yang lebih baik dalam merespon kebutuhan sumber daya manusia.

Penelitian ini juga menyadari adanya keterbatasan tertentu, seperti keterbatasan data atau batasan metodologi, yang perlu dipertimbangkan dalam menafsirkan hasil penelitian. Temuan penelitian ini diharapkan dapat memberikan panduan praktis bagi PT. Honda Perdana Sukabumi dalam meningkatkan efektivitas proses rekrutmen, seleksi, dan penempatan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Implikasi manajerial dari hasil penelitian ini dapat membantu PT. Honda Perdana Sukabumi untuk mengoptimalkan kebijakan sumber daya manusia mereka, memperbaiki proses-proses yang mungkin tidak efektif, dan mencapai tujuan organisasional.

Dengan memahami pengaruh rekrutmen, seleksi, dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Honda, merupakan satu kesatuan sistem yang diterapkan oleh perusahaan dalam manajerial karyawannya agar dapat mencapai tujuan. Pentingnya rekrutmen, seleksi dan penempatan kerja bagi perusahaan, maka perusahaan harus menentukan standar proses dalam melakukan rekrutmen, seleksi dan penempatan kerja. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang berharga untuk meningkatkan daya saing perusahaan di industri otomotif yang kompetitif.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

Identifikasi masalah adalah salah satu aspek yang penting dalam pelaksanaan penelitian ini sehingga penelitian ini terstruktur dan mempunyai tujuan yang jelas. Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dijelaskan diatas, maka permasalahan ini muncul dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1.2.1 Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah adalah satu dari sekian aspek yang penting dalam pelaksanaan penelitian ini sehingga penelitian menjadi terstruktur dan mempunyai tujuan yang jelas. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Kurangnya rasa memiliki atau keterlibatan karyawan. Hal ini mengidentifikasi bahwa kinerja karyawan belum sesuai harapan karyawan.
2. Perusahaan merekrut karyawan dari sumber internal. Hal ini mengakibatkan dapat membatasi kreativitas dan perkembangan perusahaan.

3. Ketidaksesuaian antara keterampilan dan kompetensi karyawan yang direkrut dengan tuntutan pekerjaan. Hal ini mengidentifikasi bahwa pelaksanaan seleksi belum sesuai harapan perusahaan.
4. Kesenjangan keterampilan dan tanggung jawab. Hal ini mengindikasikan penempatan kerja karyawan masih belum tertata dengan baik.

1.2.2 Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan diatas. Maka dapat dirumuskan permasalahannya adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana rekrutmen, seleksi, penempatan kerja, dan kinerja karyawan pada PT. Honda Perdana Sukabumi
2. Apakah rekrutmen berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Honda Perdana Sukabumi
3. Apakah seleksi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Honda Perdana Sukabumi
4. Apakah penempatan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Honda Perdana Sukabumi
5. Seberapa besar pengaruh rekrutmen, seleksi, dan penempatan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Honda Perdana Sukabumi

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah penulis ingin mencari segala informasi dan data-data yang berkaitan dengan pengaruh rekrutmen, seleksi, dan penempatan

kerja terhadap kinerja karyawan. Serta penulis diharapkan mampu mengimplementasikan ilmu yang bermanfaat selama melakukan penelitian.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui rekrutmen, seleksi, penempatan kerja, dan kinerja karyawan pada PT. Honda Perdana Sukabumi
2. Untuk mengetahui pengaruh rekrutmen secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Honda Perdana Sukabumi
3. Untuk mengetahui pengaruh seleksi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Honda Perdana Sukabumi
4. Untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Honda Perdana Sukabumi
5. Untuk mengetahui pengaruh rekrutmen, seleksi, dan penempatan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Honda Perdana Sukabumi

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Praktis

Menjadi suatu masukan bagi perusahaan untuk menganalisa dan mengevaluasi rekrutmen, seleksi, dan penempatan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan.

1.4.2 Kegunaan Akademis

Memberikan suatu kontribusi bagi para akademis dalam mengembangkan penelitian dimasa mendatang serta penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk penelitian selanjutnya mengenai rekrutmen, seleksi, penempatan kerja dan kinerja karyawan.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yang dilakukan penulis bertempat di PT. Honda Perdana Sukabumi yang terletak di Jl. KH. Ahmad Sanusi No.9, Karang Tengah, Kec. Gunungpuyuh, Kota Sukabumi, Jawa Barat 43123.

1.5.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilakukan mulai bulan Maret 2024 sampai dengan Agustus 2024. Adapun jadwal penelitian penulis sebagai berikut:

[illegible]