

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Era globalisasi menuntut perusahaan untuk dapat mengambil keputusan yang tepat agar dapat bersaing di lingkungan industri yang semakin ketat dan kompetitif. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Perusahaan merupakan salah satu organisasi yang menghimpun orang-orang yang biasa disebut dengan karyawan atau pegawai untuk menjalankan kegiatan rumah tangga produksi perusahaan. Hampir di semua perusahaan mempunyai tujuan yaitu memaksimalkan keuntungan dan nilai bagi perusahaan, dan juga untuk meningkatkan kesejahteraan pemilik dan karyawan (I. Budiarti, 2014).

Seiring perkembangan teknologi di dunia industri atau revolusi industri, ilmu pengetahuan pun sangat berkembang pesat khususnya ilmu sumber daya manusia yang akan mendorong aktivitas dari setiap industri yang ada, sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan atau lembaga pemerintahan merupakan suatu hal yang sangat penting sekali untuk diperhatikan bahkan sumber daya manusia dianggap sebagai roda penggerak aktivitas bagi suatu perusahaan/instansi pemerintahan. Hal itu sesuai dengan yang di kemukakan oleh Nugraha Etc. (2018) dalam Fernanda (01:2019) bahwa sumber daya manusia (*human capital*)

memegang peran penting bagi jalannya suatu perusahaan. Karena di dalam perusahaan, sumber daya manusia (*human capital*) akan menjadi sistem penggerak perusahaan atau dengan kata lain sebagai sistem kinerja.

Perusahaan yang baik akan selalu menjaga sumber daya manusianya agar mencapai tujuan yang dimilikinya. Sumber daya manusia adalah salah satunya sumber terpenting sebagai pameran utama dan juga seorang masukan produktivitas dalam organisasi, sehingga bisa mengatakan bahwa masalah sumber daya manusia bukanlah hal kecil masalah tersebut, sehingga harus mendapatkan perhatian khusus (I. Budiarti, 2018). Untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut tidak hanya ditentukan oleh besarnya dan yang dimiliki, teknologi yang digunakan, ataupun sarana dan prasarana yang ada dalam perusahaan tersebut, akan tetapi ada hal yang paling penting dalam proses penyatuan faktor-faktor yang dimiliki oleh perusahaan dalam rangka proses pencapaian tujuannya yaitu Sumber Daya Manusia. Faktor inilah yang menggerakkan seluruh faktor-faktor yang sudah dimiliki perusahaan dalam rangka proses pencapaian tujuan perusahaan (Rizaldi, A. 2017).

Kegagalan untuk mengelola sumber daya manusia dapat menyebabkan gangguan dalam pencapaian tujuan organisasi, baik kinerja, keuntungan, dan kelangsungan hidup organisasi (Wulantika, L. 2018). Karena kinerja merupakan suatu kesuksesan yang dimiliki oleh setiap individu karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja menggambarkan sejauh mana aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas dan berusaha dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Menurut Sutrisno (2016), kinerja adalah kesuksesan seorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam

suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu digunakan dalam menjalankan tugas.

Setiap perusahaan pasti memiliki sistem penilaian kinerja tersendiri, begitupun PT. GGI yang merupakan salah satu perusahaan yang dikelola oleh pihak Swasta yang ada di Indonesia, didirikan pada Tahun 1975 memproduksi kain yang mengandung 100% polyester. Berikut berdasarkan data penilaian kinerja yang dilakukan oleh PT. GGI:

**Tabel 1.1**  
**Target dan Realisasi Kinerja PT. GGI**  
**Tahun 2016-2019**

NO	Indikator	Target (%)	Realisasi %			
			2016	2017	2018	2019
1	Penjualan	100	110	95	98	94
2	Produksi	100	98	95	95	97
3	Disiplin dalam peraturan perusahaan	100	93	93	94	92
4	Kerjasama	100	94	83	91	90
5	Kepemimpinan	100	90	87	87	91
6	Produktivitas	100	93	98	95	97
7	Tanggung Jawab	100	95	91	93	92

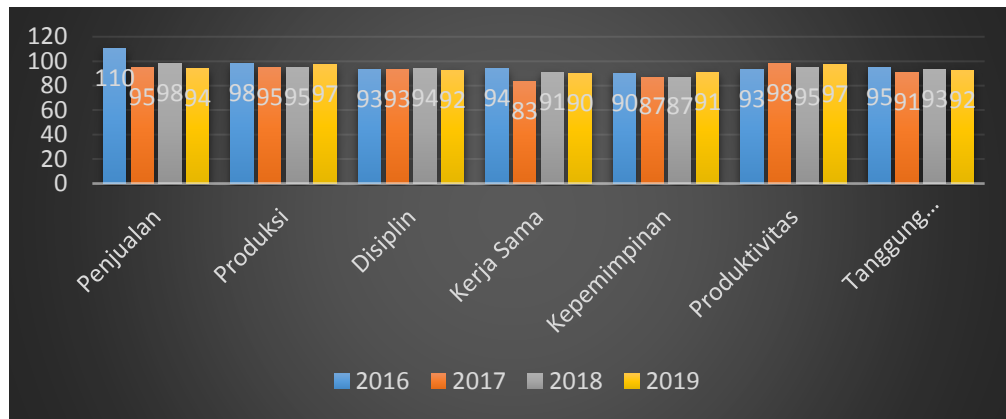
*Sumber : PT. GGI (2020)*

Berdasarkan Tabel 1.1 terlihat dengan jelas bahwa kinerja karyawan PT. GGI sangat berfluktuasi. Jika dilihat lebih dalam, pada indikator pertama “penjualan”. PT. GGI mengalami penurunan dari tahun 2016 sebesar 110% menjadi 95% pada tahun 2017, lalu mengalami peningkatan pada tahun 2018 menjadi 98% akan tetapi mengalami penurunan kembali sebanyak tahun 2019 menjadi 94%, lalu

pada indikator kedua “produksi” sempat mengalami penurunan pada tahun 2016 perusahaan mampu memproduksi hingga 98% dari target yang ditetapkan akan tetapi pada tahun 2017 dan 2018 perusahaan mampu memproduksi hanya 95% dari target yang ditetapkan, pada tahun 2019 produksi mengalami peningkatan menjadi 97%. Pada indikator “Disiplin dalam peraturan perusahaan“ pada tahun 2016 dan 2017 tidak mengalami perubahan yaitu 93% dan meningkat sebanyak 1% pada tahun 2018 menjadi 94% lalu mengalami penurunan kembali pada tahun 2019 menjadi 92%.

Sedangkan pada indikator “kerjasama” pada tahun 2016 mencapai 94% mengalami penurunan pada tahun 2017 menjadi 83%, pada tahun 2018 sempat mengalami peningkatan menjadi 91% dan menurun kembali pada tahun 2019 menjadi 90%. Selanjutnya indikator “kepemimpinan” pada tahun 2016 mencapai 90% lalu mengalami penurunan pada tahun 2017 dan 2018 menjadi 87% akan tetapi mengalami peningkatan menjadi 91% pada tahun 2019. Namun indikator “produktivitas” mengalami peningkatan, pada tahun 2016 produktivitas karyawan mencapai 93%, pada tahun 2017 meningkat menjadi 98% lalu mengalami penurunan pada tahun 2018 menjadi 95 % namun dapat meningkat kembali pada tahun 2019 menjadi 97%. Pada indikator terakhir yaitu “Tanggung Jawab” cenderung mengalami penurunan, pada tahun 2016 tanggung jawab karyawan mencapai angka 95% lalu menurun menjadi 91% pada tahun 2017, selanjutnya meningkat menjadi 93% pada tahun 2018 akan tetapi pada tahun 2019 mengalami penurunan kembali menjadi 92%.

Maka dapat disimpulkan bahwa ternyata kinerja karyawan dari PT. GGI mengalami fluktuasi dan terlihat dengan jelas melalui grafik di bawah ini:



**Gambar 1.1**  
**Target dan Realisasi Kinerja PT. GGI**  
**Tahun 2016-2019**

Berdasarkan Gambar 1.1 terlihat dengan jelas sekali berfluktuasinya kinerja karyawan dari PT. GGI, yang artinya dapat disimpulkan ada sebuah permasalahan dalam kinerja karyawan PT. GGI. Melihat hal ini peneliti tertarik untuk menggali lebih dalam terkait permasalahan, apa yang menyebabkan kinerja karyawan menjadi seperti ini dan mewawancarai melalui aplikasi WhatsApp (wa) dengan salah satu pihak HRD PT. GGI. Berikut hasil wawancara yang dilakukan dengan salah satu staf HRD PT. GGI:

- PT. Gistex Garmen Indonesia selalu menyeleksi karyawan dengan ketat ketika melakukan rekrutmen agar karyawan yang bekerja pada PT. GGI benar-benar calon karyawan yang terbaik.
- Setelah dilakukan seleksi pihak perusahaan memberikan pelatihan kepada setiap calon karyawan yang telah lolos seleksi rekrutmen. Pelatihan yang diberikan pun tidak hanya ketika setelah lolos seleksi, bahkan ketika sudah

menjadi karyawan tetap ataupun beberapa bulan bekerja pihak perusahaan sering memberikan pelatihan kepada karyawan agar tetap menjaga kinerjanya bahkan meningkatkan skill yang dimilikinya agar dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan mudah.

- Ketika perusahaan telah memberikan pelatihan, para calon karyawan ditempatkan sesuai dengan kompetensi yang telah dinilai selama proses seleksi dan pelatihan. Namun hal ini tidak menutup kemungkinan penempatan para karyawan bersifat sementara karena masih menguji coba, apakah karyawan tersebut cocok atau tidak berada di posisi tersebut.

Melansir penjelasan yang telah disampaikan oleh staf HRD PT. GGI di atas terlihat dengan jelas bahawa ternyata pihak perusahaan sangat peduli terhadap karyawannya dan memberikan terbaik dari mulai proses seleksi hingga penempatan guna agar para karyawan dapat meningkatkan kinerjanya akan tetapi sangat disayangkan kinerja dari para karyawan masih sangat berfluktuasi yang cenderung menurun. Sedangkan keberhasilan bagi perusahaan berawal dari adanya pengetahuan, keterampilan serta kerjasama antar karyawan di suatu perusahaan (Mutia Windi Astuti, Eri Bukhari, 2018).

Salah satu kunci keberhasilan perusahaan adalah mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas dan dapat diandalkan oleh perusahaan dalam mencapai tujuan. Namun pada kenyataannya tidak semua perusahaan benar-benar mempunyai modal manusia yang kompeten dan dapat mendukung tercapainya tujuan perusahaan tersebut. Sutrisno (2011:200) dalam jurnal Yana Ristianingsih (2018). Dalam mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas tidaklah mudah,

serangkaian upaya pastinya akan dijalani untuk mendapatkan sumber daya manusia seperti rekrutmen, seleksi, pelatihan dan penempatan posisi kerja. Dalam hal ini penting bagi perusahaan untuk mengetahui potensi calon karyawannya secara fisik dan rohani dengan tujuan meminimalisir kesalahan jika calon karyawan sudah berubah status menjadi karyawan tetap dan dapat menjadi bibit unggul suatu perusahaan dengan tangan yang dapat menghasilkan keuntungan bagi perusahaan (Jack, 2011:15, dalam jurnal Yana Ristianingsih, 2018).

Menurut Robert L. Mathis (2013:227), perekrutan adalah proses menghasilkan suatu kelompok pelamar yang memenuhi syarat untuk pekerjaan-pekerjaan organisasional. Mengacu kepada data penurunan kinerja, penjelasan para ahli, penelitian terdahulu peneliti sangat tertarik untuk mengetahui lebih dalam bagaimana tanggapan karyawan terkait rekrutmen yang dilakukan pada PT. GGI:

**Tabel 1.2**  
**Hasil Kuesioner Pra Survey Rekrutmen Karyawan**  
**PT. GGI**

NO.	Pernyataan	Jawaban			
		Ya	Tidak	Ya (%)	Tidak (%)
1.	Prosedur rekrutmen di perusahaan ini cukup jelas.	11	6	64.7	35.3
2.	Perusahaan menggunakan sarana teknologi informasi dan komunikasi yang baik dalam metode perekrutan.	5	12	29.41	70.59
3.	Saya rasa metode rekrutmen yang diterapkan oleh perusahaan sudah berjalan dengan efektif.	14	3	82.35	17.65
4.	Perusahaan merekrut karyawan melalui sumber internal (berasal dari perusahaan itu sendiri).	15	2	88.23	11.77
<b>Rata-Rata</b>				<b>66.17</b>	<b>33.83</b>

Sumber: 17 Karyawan pada PT. GGI

Berdasarkan tabel 1.2 hasil kuesioner pra survey karyawan terkait rekrutmen karyawan pada PT. GGI **point 2** cukup baik, tetapi belum maksimal

karena karyawan merasa perusahaan tidak mengumumkan secara luas jika ada lowongan pekerjaan dengan jawaban “Ya” sebesar 29.41% dan “Tidak” 70.59%. 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.

Menurut Simamora (dalam Rengganis I, 2015), seleksi merupakan proses pemilihan dari sekelompok pelamar yang paling memenuhi kriteria seleksi untuk posisi yang tersedia di dalam perusahaan. Berikut adalah tanggapan responden kuesioner pra survey mengenai seleksi karyawan pada PT. GGI:

**Tabel 1.3**  
**Hasil Kuesioner Pra Survey Seleksi Karyawan**  
**PT. GGI**

NO.	Pernyataan	Jawaban			
		Ya	Tidak	Ya (%)	Tidak (%)
1.	Latar pendidikan anda sesuai dengan bidang pekerjaan yang anda lakukan sekarang	8	9	47.06	52.94
2.	Pengalaman kerja anda digunakan sebagai penilaian proses seleksi PT. Gistex Garmen Indonesia	15	2	88.23	11.77
3.	Check kesehatan pada saat seleksi dilakukan oleh orang yang ahli di bidangnya	13	4	76.47	23.53
4.	Tes wawancara yang diterapkan selalu objektif	12	5	70.59	29.41
<b>Rata-Rata</b>				<b>72.06</b>	<b>27.94</b>

Sumber: 17 Karyawan pada PT GGI

Berdasarkan tabel 1.3 hasil kuesioner pra survey karyawan terkait variabel seleksi karyawan PT. GGI **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 47.06% dan “Tidak” 52.94%.

Menurut Veithzal Rivai (2018) pelatihan adalah bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang lebih mengutamakan pada praktek dari pada teori. Jadi pelatihan dianggap sebagai pembelajaran singkat dengan tujuan membentuk keterampilan kerja yang di dalamnya meliputi physical skill, intellectual skill, social skill dan managerial skill. Pelatihan memiliki kontribusi besar dalam organisasi karena dapat berfungsi sebagai agent of change terhadap individu dalam organisasi. Pelatihan dalam konteks ini merupakan wahana atau media untuk melakukan injeksi semangat atau mendongkrak kinerja sejalan dengan standar kinerja yang telah ditetapkan. Pelatihan dilakukan sebagai solusi terhadap problema kinerja individu dan kinerja organisasi (Sudarmanto dalam Alwi Suddin, 2019). Berikut adalah tanggapan kuesioner pra survey pelatihan pada PT. GGI.

**Tabel 1.4**  
**Hasil Kuesioner Pra Survey Pelatihan Karyawan**  
**PT. GGI**

NO.	Pernyataan	Jawaban			
		Ya	Tidak	Ya (%)	Tidak (%)
1.	Saya diberikan pelatihan setelah lolos seleksi	11	6	64.7	35.3
2.	Materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan Anda, sehingga mampu menunjang pekerjaan pekerjaan yang Anda lakukan	4	13	23.5	76.5
3.	Instruktur ahli dalam menyampaikan materi saat pelatihan	7	10	41.2	58.8
4.	Pelatihan yang diadakan selalu tepat pada hasil yang diinginkan	8	9	47.05	52.95
<b>Rata-Rata</b>				<b>44.11</b>	<b>55.89</b>

Sumber: 17 Karyawan pada PT GGI

Berdasarkan tabel 1.4 hasil kuesioner pra survey terkait pelatihan karyawan PT. GGI **point 2 dan 3** cukup baik, tetapi belum maksimal masih ada beberapa karyawan yang kurang mengerti tentang materi pelatihan yang diberikan selama pelatihan dengan jawaban “Ya” sebesar 23.5% dan “Tidak” 76.5% dan Instruktur ahli dalam menyampaikan materi saat pelatihan dengan jawaban “Ya” sebesar 41.2% dan “Tidak” 58.8%.

Menurut Hartatik (2014) Penempatan kerja adalah informasi analisis jabatan pekerjaan yang digunakan untuk menempatkan para karyawan pada pekerjaan-pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan agar mereka bekerja secara efektif. Berikut adalah tanggapan responden kuesioner pra survey pada PT. GGI:

**Tabel 1.5**  
**Hasil Kuesioner Pra Survey Penempatan Kerja Karyawan**  
**PT. GGI**

NO.	Pernyataan	Jawaban			
		Ya	Tidak	Ya (%)	Tidak (%)
1.	Posisi jabatan saya sekarang sudah sesuai dengan kemampuan yang dimiliki	12	7	70.58	29.42
2.	Pekerjaan saya menuntut saya memiliki kecapakan yang matang dalam menyelesaikan pekerjaan	15	2	88.23	11.77
3.	Penempatan yang dilakukan oleh PT. Gistex Garmen Indonesia sesuai dengan keahlian yang dimiliki	14	3	82.35	17.65
4	Saya puas dengan penempatan kerja yang dilakukan PT. Gistex Garmen Indonesia	11	6	64.7	35.3
<b>Rata-Rata</b>				<b>76.46</b>	<b>23.54</b>

Sumber: 17 Karyawan PT GGI

Berdasarkan tabel 1.5 hasil kuesioner pra survey terkait variabel penempatan kerja karyawan PT. GGI **point 1** cukup baik, tetapi belum maksimal karena masih ada beberapa karyawan merasa bahwa posisi jabatan saya sekarang sudah sesuai dengan kemampuan yang dimiliki dengan jawaban “Ya” sebesar

70.58 dan “Tidak” 29.42%. dan yang merasa puas dengan penempatan kerja yang dilakukan PT. GGI hanya 64.7% dan sisanya sebesar 35.3%.

Berdasarkan pemaparan teori dan penelitian terdahulu mengenai fenomena masalah yang diteliti dalam penelitian ini terlihat dengan jelas bahwa proses rekrutmen yang meliputi seleksi, pelatihan, dan penempatan kerja sudah berjalan dengan baik akan tetapi belum dirasa maksimal oleh para karyawannya, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih jauh terkait “**Analisis Rekrutmen Meliputi Seleksi, Pelatihan dan Penempatan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. GGI**”

## **1.2 Identifikasi Masalah, Pembatasan Masalah dan Rumusan Masalah**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah dan fenomena yang telah dijabarkan oleh peneliti, maka permasalahan-permasalahan tentang sumber daya manusia PT. GGI:

1. Setiap perusahaan pasti ingin sekali memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan. Hasil dari pekerjaan yang diselesaikan oleh para karyawan dinamakan Kinerja, jika perusahaan dapat memiliki karyawan yang selalu meningkatkan kinerjanya, maka perusahaan pun pasti akan dapat mencapai visi yang telah ditetapkannya, akan tetapi yang terjadi pada PT. GGI sangat disayangkan kinerja dari karyawannya sangat berfluktuasi yang cenderung menurun. Hal ini dikarenakan dari 7 penilaian

kinerja yang dilakukan oleh pihak perusahaan yang terdiri dari penjualan, produksi, disiplin dalam peraturan perusahaan, kerjasama, kepemimpinan, produktivitas, dan tanggung jawab sempat menurun beberapa tahun dan meningkat kembali. Pada tahun 2016, 2017, dan 2018 terjadi penurunan bagian produksi. Pada tahun 2019 terjadi peningkatan karena pada tahun 2018 PT. GGI melakukan rekrutmen agar mendapatkan kinerja karyawan yang berkompetensi dan memiliki keterampilan. Jika pihak perusahaan tidak mengambil tindakan dengan cepat, visi yang ditetapkan oleh pihak perusahaan akan sulit dicapai. Indikasi-indikasi yang telah dijelaskan mencerminkan **Kinerja Karyawan.**

2. Demi menjaga kinerja yang baik, biasanya pihak perusahaan akan terus mencari regenerasi dari setiap karyawan yang telah bekerja lama di perusahaan, begitupun PT. GGI yang mencari calon karyawan untuk menutupi kekosongan posisi agar tetap dapat menstabilkan kinerja. Proses pencarian kerja telah dikendalikan dengan optimal menurut pihak perusahaan, akan tetapi sangat disayangkan dimana para karyawan yang telah bekerja, merasa bahwa ada kekurangan dari proses pencarian kerja yang dijalankan perusahaan, yaitu: kurang memperluas jaringan informasi terkait lowongan pekerjaan. Maka dalam hal ini ada yang perlu dikaji lebih dalam yaitu **Analisis Rekrutmen.**
3. Penyebaran informasi terkait lowongan pekerjaan akan berguna untuk memperbanyak kesempatan mencari kandidat yang pantas untuk bekerja pada PT. GGI, ketika perusahaan memperluas jaringan informasi akan berdampak kepada bertambahnya orang-orang yang mengetahui adanya lowongan

pekerjaan dan akan sebanding lurus dengan banyaknya yang melamar pada PT. GGI. Maka pihak perusahaan hanya perlu memilih kandidat yang terbaik, jika mengacu kepada pendapat para karyawan terkait proses pemilihan kandidat, pihak perusahaan terkadang tidak menyesuaikan latar belakang pendidikan dengan pekerjaan yang diselesaikan. Bagian ini meliputi **Seleksi** dalam analisis rekrutmen.

4. Setelah proses pemilihan calon kandidat tenaga kerja diselesaikan, biasanya pihak perusahaan memberikan pembekalan kepada setiap calon karyawan yang telah dinyatakan lolos dalam tahap seleksi terkait pekerjaan yang akan dilakukan oleh calon karyawan tersebut. PT. GGI pun memberikan pembekalan berupa materi terkait pekerjaan yang akan dikerjakan oleh karyawan, namun sangat disayangkan menurut beberapa karyawan yang telah materi dari pembekalan tersebut belum sesuai dengan kebutuhan para karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Indikasi ini dinamakan **Pelatihan**.
5. Setelah diberikan pelatihan oleh pihak perusahaan, biasanya akan menempatkan para calon karyawan ke dalam posisi-posisi atau divisi sesuai dengan kompetensi atau pengetahuan yang dimiliki oleh karyawannya dan sesuai dengan latar belakang pendidikannya, namun sangat disayangkan menurut pandangan karyawan pihak PT. GGI dapat disimpulkan sudah memberikan penempatan kerja akan tetapi penempatannya belum maksimal, karena masih ada karyawan yang bekerja belum sesuai dengan latar belakang

pendidikannya. Hal ini termasuk ke dalam bagian rekrutmen yang dinamakan **Penempatan Kerja**.

### **1.2.2 Pembatasan Masalah**

Sesuai dengan latar belakang, maka peneliti hanya mengkaji bagian dari analisis Rekrutmen meliputi Seleksi, Pelatihan dan Penempatan Kerja pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada PT. GGI.

### **1.2.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah, maka permasalahan penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran mengenai Rekrutmen, Seleksi, Pelatihan, Penempatan Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT. GGI.
2. Apakah Rekrutmen mempunyai pengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. GGI.
3. Apakah Seleksi mempunyai pengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. GGI.
4. Apakah Pelatihan mempunyai pengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. GGI.
5. Apakah Penempatan Kerja mempunyai pengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. GGI.
6. Apakah Seleksi, Pelatihan, dan Penempatan Kerja mempunyai pengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. GGI.

### **1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian**

#### **1.3.1 Maksud Penelitian**

Penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh data-data yang diperlukan sebagaimana yang digambarkan dalam perumusan masalah mengenai analisis rekrutmen meliputi seleksi, pelatihan dan penempatan kerja pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. GGI.

#### **1.3.2 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan dilakukannya penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui gambaran mengenai Rekrutmen, Seleksi, Pelatihan, Penempatan Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT. GGI.
2. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan pada PT. GGI.
3. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara Seleksi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. GGI.
4. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. GGI.
5. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. GGI.
6. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara Seleksi, Pelatihan, dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. GGI.

## **1.4 Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan baik secara teoritis maupun praktis, dan akademis.

### **1.4.1 Kegunaan Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan khususnya di bidang ilmu manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya mengenai rekrutmen meliputi seleksi, pelatihan, penempatan kerja dan kinerja karyawan.

### **1.4.2 Kegunaan Praktis**

#### **a. Bagi Perusahaan**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan dan bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam menentukan kebijakan yang berkaitan dengan masalah mengetahui rekrutmen, seleksi, pelatihan dan penempatan kerja untuk mendorong kinerja karyawan, demi perkembangan perusahaan atau organisasi di masa yang akan datang.

#### **b. Bagi Pihak Terkait**

Sebagai sumber informasi yang dapat bermanfaat dan mengetahui rekrutmen, seleksi, pelatihan dan penempatan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan

#### **c. Bagi Pihak Lain**

Dengan hasil penelitian ini dapat menjadi gambaran bagi perusahaan lain.



### **1.4.3 Kegunaan Akademis**

a. Bagi Penulis

Menambah pengetahuan bagi penulis mengetahui pengaruh analisis rekrutmen meliputi seleksi, pelatihan dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan, serta sebagai bahan perbandingan antara antar dibangku kuliah dengan pelaksanaan dilapangan.

b. Bagi Pengembang Ilmu Pengetahuan

Menambah ilmu pengetahuan dibidang manajemen terutama yang mengambil konsentrasi manajemen sumber daya manusia.

c. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi yang berguna dalam melaksanakan penelitian maupun studi lebih lanjut serta bahan rujukan dalam melihat keadaan perusahaan secara benar dan objektif.

## **1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian**

### **1.5.1 Lokasi Penelitian**

Untuk memperoleh data informasi yang berkaitan dengan masalah yang diteliti maka, lokasi penelitian dan pengumpulan data yang dilakukan penulis bertempat di PT. GGI berlokasi di Jl. Panyawungan No.Km. 19, Cileunyi Wetan, Cileunyi, Bandung, Jawa Barat 40622.

### 1.5.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan mulai bulan Maret 2020 sampai dengan bulan Agustus 2020. Adapun jadwal pelaksanaan penelitian seperti pada tabel 1.6 berikut ini :

**Tabel 1.6**  
**Jadwal Pelaksanaan Penelitian**

No.	Uraian	Waktu Kegiatan																			
		Maret				April				Mei				Juni							
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
1.	Survey Tempat Penelitian		■	■																	
2.	Melakukan Penelitian			■	■	■	■														
3.	Mencari Data				■	■	■	■													
4.	Membuat Proposal					■	■	■	■	■											
5.	Bimbingan							■	■	■	■	■									
6.	Revisi							■	■	■	■	■	■								
7.	Sidang												■								

Sumber : Penulis (2020)