

BAB I

1.1 Latar Belakang Penelitian

Persaingan perusahaan kini bersaing dan semakin berkembang khususnya bagi perusahaan yang bergerak di bidang jasa. Setiap perusahaan harus mencari strategi-strategi baru untuk menarik minat dan mempertahankan konsumen. Kualitas menjadi hal yang cukup penting bagi perusahaan di bidang jasa, karena dengan kualitas yang baik, maka konsumen mendapatkan kepuasan.

Banyak cara agar perusahaan jasa bisa menjadi berkembang. Pelayanan yang baik adalah hal yang cukup penting perusahaan yang bergerak di bidang jasa. Pelayanan yang baik dapat memberikan kepercayaan kepada konsumen. Perusahaan perlu mengetahui apa yang diinginkan konsumen, apa yang diperlukan konsumen, perusahaan perlu mengetahui keluhan keluhan konsumen, sehingga perusahaan jasa mengetahui berbagai masalah pada konsumen. Dengan demikian perusahaan jasa dapat memiliki pelayanan yang baik.

Kualitas pelayanan yang baik dapat menarik minat konsumen. Misalnya memberikan jasa bagi mereka yang membutuhkan security di rumah, pabrik, kantor, perumahan dan lain-lain. Adanya kriminalitas membuat banyak orang mencari perusahaan jasa khususnya pelayanan security. Dengan pelayanan yang baik yang sejalan dengan kinerja karyawan guna menghasilkan kualitas pelayanan dari perusahaan jasa security akan membantu perusahaan tersebut dapat berkembang dan diminati banyak konsumen.

Menjadi hal yang wajar ketika semakin banyak konsumen mencari perusahaan *outsourcing* security, melihat saat ini banyak sekali kejahatan atau

kejahatan yang terlihat di dalam ruang lingkup kehidupan. Pencurian, perampokan dan kejahatan lain menekan konsumen untuk mencari perusahaan *outsourcing security*.

Kini, perusahaan *outsourcing* menjadi perusahaan yang sangat dibutuhkan khususnya perusahaan *outsourcing* jasa security. Menurut Jehani (2008:1) *Outsourcing* adalah bentuk penyerahan pekerjaan tertentu suatu perusahaan kepada pihak ketiga yang dilakukan dengan tujuan untuk mengurangi beban perusahaan tersebut.

PT. YASPIS INDAH PERKASA adalah salah satu perusahaan yang bergerak pada *outsourcing* berupa security. Berdiri sejak tahun 2000 memiliki kantor di Jl. Lurah 235 Cimahi dan memiliki tempat pelatihan di Cikole, Lembang. PT Yaspis Indah Perkasa membuka Training Center yang di beri nama Zone 235 bagi perusahaan yang ingin membentuk karakter karyawan. Demi berkembangnya PT Yaspis Indah Perkasa dan agar perusahaan tetap eksis dan dapat terus bersaing dengan perusahaan jasa lainnya, maka perusahaan perlu meningkatkan kinerja karyawan guna menghasilkan kualitas pelayanan sehingga konsumen akan merasa puas. Untuk menciptakan kinerja yang baik, diperlukan manajemen sumber daya yang baik di dalam perusahaan tersebut.

Sumber daya manusia merupakan bagian penting dalam keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Tanpa sumber daya yang baik maka mustahil organisasi tersebut akan tetap eksis dan bersaing dengan perusahaan lain. Salah satu cara untuk menciptakan suatu keberhasilan pada suatu organisasi/perusahaan adalah dengan cara memperhatikan bagaimana Kinerja di dalam suatu organisasi/perusahaan.

Kinerja yang efektif dan memiliki kualitas akan membuat keberhasilan bagi perusahaan.

Adapun kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja individu, kinerja kelompok dan kinerja perusahaan, dipengaruhi oleh banyak faktor internal dan eksternal organisasi. Oleh sebab itu, kinerja suatu perusahaan atau organisasi adalah akumulasi kinerja semua individu yang bekerja didalamnya (Simanjuntak 2011:1). Kinerja adalah sebagai proses dimana proses manajer memastikan bahwa aktivitas-aktivitas karyawan dan keluarannya sama dengan sasaran-sasaran organisasi. Penilaian kinerja (*performance appraisal*) merupakan salah satu metode kinerja karyawan (Noe dkk, 2011:452). Kinerja adalah apa yang dikerjakan atau tidak dikerjakan oleh karyawan. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Kinerja ini adalah gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran, serta tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor di atas, maka semakin besar kinerja karyawan yang bersangkutan (Hasibuan 2002:10)

Dalam hal ini, penulis menyebarkan kuisioner awal pada saat WFH yaitu pada tanggal 18 Mei 2020 yang dibagikan kepada 10 orang karyawan di PT Yaspis Indah Perkasa melalui aplikasi Google Form. Berikut adalah tabel 1.1 data Kinerja Karyawan berdasarkan hasil prasurvey kuisioner pada tanggal 18 Mei 2020:

Tabel 1.1 Prasurvei mengenai Variabel Kinerja Karyawan

NO	Tabel Hasil Survey Kuisisioner Terkait Kinerja Karyawan (Y)	YA	PERSENTASE	TIDAK	PERSENTASE
1	Saya memiliki ketepatan dan ketelitian dalam pekerjaan saya	10	100%	0	0%
2	Saya memiliki keterampilan dalam pekerjaan saya	9	90%	1	10%
3	Saya berusaha untuk menyelesaikan/mencapai tugas sesuai dengan waktu yang tentukan	8	80%	2	20%
4	Saya dapat berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lain dalam menyelesaikan tugas	8	80%	2	20%
5	Saya selalu melaksakan pekerjaan saya dengan baik dan benar sesuai tugas yang diberikan	10	100%	0	0%

Pada tabel 1.1 yaitu hasil survey awal mengenai variabel kinerja karyawan terhadap 10 responden, terdapat 2 permasalahan terkait variabel kinerja yaitu sebanyak 20% karyawan yang tidak mencapai tugas dalam waktu yang ditentukan. Kemudian sebanyak 20% karyawan yang tidak dapat bekerja sama dalam dengan karyawan lain dalam menyelesaikan tugas. Hal ini sesuai dengan jawaban responden yang menyatakan bahwa mereka tidak dapat menyelesaikan/mencapai tugas dengan waktu yang ditentukan, dan mereka tidak dapat berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lain dalam menyelesaikan tugas. Karyawan yang tidak mencapai tugas dalam waktu yang di tetapkan dapat menjadi indikasi bahwa kinerja karyawan tidak begitu tinggi. Jika hal ini terus menerus terjadi, maka kemungkinan perusahaan mengalami kesulitan dalam mencapai tujuan.

Kemudian terdapat karyawan yang tidak dapat bekerjasama dengan baik dalam menyelesaikan tugas. Jika hal ini terus terjadi, maka dikhawatirkan banyak

target atau tugas yang akan terbengkalai sehingga perusahaan akan kesulitan untuk mencapai tujuan. Faktor yang diduga dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah Rekrutmen. Rekrutmen diduga dapat meningkatkan kinerja karyawan karena Rekrutmen adalah proses untuk mencari dan menetapkan sejumlah orang yang berkualifikasi untuk pekerjaan di suatu perusahaan.

Simamora (2006) menjabarkan beberapa point penting yang harus diperhatikan dalam melakukan rekrutmen, antara lain: penyusunan strategi untuk merekrut, pencarian pelamar-pelamar kerja, penyisihan pelamar-pelamar yang tidak cocok/penyaringan, pembuatan kumpulan pelamar. Dalam proses rekrutmen yang dilakukan oleh perusahaan juga terdapat banyak aspek lainnya yang menjadi pertimbangan dalam calon karyawan untuk berkomitmen dengan tahapan rekrutmen yang dilakukan oleh perusahaan. Berikut Tabel 1.2 data Rekrutmen berdasarkan prasurvei kuisisioner melalui Aplikasi Google Form pada tanggal 19 Mei 2020:

Tabel 1.2 Prasurvei mengenai Variabel Rekrutmen

NO	Tabel Hasil Survey Kuisisioner Rekrutmen (X1)	YA	PERSENTASE	TIDAK	PERSENTASE
1	Saya melamar dan bekerja sesuai dengan jabatan dan pekerjaan yang saya minati	10	100%	0	0%
2	Saya mengetahui lowongan pekerjaan melalui panggilan langsung karena dahulu saya sudah bekerja di tempat ini sebelumnya	2	20%	8	80%
3	Saya mendapat panggilan langsung karena saya memiliki bobot atau kualifikasi tertentu	7	70%	3	30%
4	Saya mengetahui lowongan pekerjaan melalui para karyawan atau orang-orang tertentu	2	20%	8	80%
5	Saya mengetahui lowongan pekerjaan melalui media massa/iklan	7	70%	3	30%

Pada tabel 1.2 menjelaskan hasil survey awal mengenai variabel Rekrutmen terhadap 10 responden. Terdapat 2 masalah terkait variabel di atas, bahwa sebanyak 30% tidak mendapat panggilan langsung karena tidak memiliki bobot atau kualifikasi dan sebanyak 30% karyawan tidak mengetahui lowongan pekerjaan dari media massa/iklan. Hal ini sesuai dengan jawaban responden yang mengatakan bahwa mereka tidak memiliki kualifikasi sehingga mereka tidak mendapat panggilan langsung. Kemudian responden lain mengatakan bahwa mereka mengetahui lowongan pekerjaan tidak melalui media massa/iklan. Apabila masih banyak karyawan yang tidak mengetahui lowongan kerja dari media massa/iklan melainkan dari sumber lain, kemungkinan perusahaan akan kesulitan mendapatkan karyawan yang berkualitas dan perusahaan tidak akan mendapatkan banyak calon-calon pelamar.

Faktor lain yang diduga dapat mempengaruhi Kinerja karyawan adalah Seleksi. Simamora (2004;202), mengemukakan bahwa seleksi merupakan proses pemilihan dari sekelompok pelamar yang paling memenuhi kriteria seleksi untuk posisi yang tersedia di dalam perusahaan. Rivai (2011:159) menjelaskan bahwa seleksi adalah kegiatan dalam manajemen Sumber Daya Manusia yang dilakukan setelah proses rekrutmen selesai dilaksanakan. Dengan adanya seleksi, para calon karyawan memiliki kriteria yang sesuai dengan apa yang perusahaan inginkan.

Berikut Tabel 1.3 data Seleksi berdasarkan prasurevei kuisisioner melalui Aplikasi Google Form pada tanggal 18 Mei 2020:

Tabel 1.3 Prasurei mengenai Variabel Seleksi

NO	Tabel Hasil Survey Kuisioner Terkait Seleksi (X2)	YA	PERSENTASE	TIDAK	PERSENTASE
1	Saya memulai seleksi melalui mengunjungi Kantor tempat Penerimaan	8	80%	2	20%
2	Saya mengikuti serangkaian test berupa Interview, Psikotes, hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan dll	8	80%	2	20%
3	Saya diwawancarai mendalam untuk mengevaluasi apa yang dapat diterima atau tidak	10	100%	0	0%
4	Saya diwawacarai mengenai karakter/kepribadian dan mengenai pengalaman bekerja.	10	100%	0	0%
5	Saya diwawancarai mengenai informasi kesehatan	10	100%	0	0%
6	Saya diwawancarai langsung oleh atasan	10	100%	0	0%

Pada tabel 1.3 menjelaskan hasil survey terkait variabel seleksi terhadap 10 responden. Sebanyak 20% karyawan yang memulai seleksi tidak mengunjungi kantor tempat penerimaan. Kemudian sebanyak 20% karyawan yang tidak mengikuti serangkaian test berupa interview, psikotest dan hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan. Hal ini sesuai dengan jawaban responden yang mengatakan bahwa mereka memulai seleksi tidak melalui mengunjungi kantor tempat penerimaan. Kemudian responden lain mengatakan bahwa mereka tidak mengikuti serangkaian test berupa interview, psikotes dan hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan. Apabila hal ini terus terjadi, maka dikhawatirkan perusahaan akan kesulitan untuk mendapatkan karyawan yang berbobot dan berkualitas.

Kemudian faktor lain yang diduga mempengaruhi Kinerja adalah Pengembangan Karir. Menurut Simamora (2004: 289) pengembangan karir meliputi perencanaan karir dan manajemen karir. Perencanaan karir adalah proses yang dilalui oleh individu karyawan untuk mengidentifikasi dan mengambil langkah-langkah untuk mencapai tujuan karirnya. Manajemen karir adalah proses yang dilakukan oleh organisasi untuk memilih, menilai, menugaskan, dan mengembangkan para karyawannya guna menyediakan suatu kumpulan orang-orang kompeten untuk memenuhi kebutuhan dimasa depan. Dengan adanya pengembangan karir di dalam perusahaan, maka perusahaan dapat menciptakan lingkungan kinerja yang optimal.

Berikut Tabel 1.4 data Pengembangan Karir berdasarkan prasurevei kuisisioner melalui Aplikasi Google Form pada tanggal 18 Mei 2020:

Tabel 1.4 Prasurevei mengenai Variabel Pengembangan Karir

NO	Tabel Hasil Survey Kuisisioner Terkait Pengembangan Karir (X3)	YA	PERSENTASE	TIDAK	PERSENTASE
1	Saya diperlakukan didasarkan pada pertimbangan yang objektif dan rasional dalam pekerjaan saya	10	100%	0	0%
2	Saya diberikan tugas dan pelaksanaan oleh atasan secara langsung	10	100%	0	0%
3	Saya diberikan informasi tentang peluang untuk dipromosikan di dalam pekerjaan saya	7	70%	3	30%
4	Saya mendapatkan pendekatan yang proaktif dari atasan secara langsung	8	80%	2	20%
5	Saya mengetahui bahwa yang dicapai merupakan hasil yang maksimal	9	90%	1	10%

Pada tabel 1.4 menjelaskan hasil survey terkait variabel Pengembangan Karir. Terdapat 30% karyawan di PT Yaspis Indah Perkasa yang masih belum di berikan informasi tentang peluang untuk di promosikan di dalam pekerjaannya. Kemudian sebanyak 20% karyawan yang tidak mendapatkan pendekatan yang proaktif dari atasan secara langsung. Hal ini sesuai dengan jawaban responden yang mengatakan bahwa mereka tidak diberikan informasi tentang peluang untuk dipromosikan di dalam pekerjaan. Kemudian tidak mendapatkan pendekatan yang proaktif dari atasan secara langsung. Jika hal ini terus terjadi, maka kemungkinan perusahaan tidak memiliki karyawan yang loyal atau bahkan karyawan akan mudah mundur dari perusahaan karena melihat peluang karir yang lebih baik di perusahaan lain.

Perusahaan sejatinya memiliki keinginan untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki karyawan yang berkualifikasi demi mencapai tujuan organisasi. Perusahaan dikatakan berkualitas ketika karyawan memiliki kinerja yang baik. Banyak perusahaan yang berupaya meningkatkan sumber daya manusia melalui memperhatikan proses dari Rekrutmen, Seleksi dan Pengembangan Karir guna meningkatkan kinerja karyawan. Tidaklah mudah bagi perusahaan untuk membuat karyawannya memiliki kinerja yang baik. Seorang karyawan perlu berkualifikasi dan memiliki kesempatan dalam berkarir guna mengembangkan atau meningkatkan pribadi seorang karyawan.

Adapun masalah lain yang melatarbelakangi penelitian ini adalah hasil penelitian dari:

Maggie, Victor dan Genita G. Lumintang (2018) Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi, Pengembangan Karir, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.BANK SULUTGO PUSAT yang menyatakan bahwa: Rekrutmen dan Seleksi, Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa dengan meningkatnya proses Rekrutmen dan Seleksi, Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan.

Endang, Bernard, dan Irvan Trang (2017) Proses Rekrutmen, Seleksi, Pelatihan Kerja dan Pengaruhnya pada Kinerja Karyawan CV. Celebes Indonesia Sakti Mer 99 Mega Mas Manado yang menyatakan bahwa: Rekrutmen, Seleksi dan Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dikarenakan tingkat signifikan yang ditunjukkan lebih kecil

Billy, Victor, Sylcyljeova Maniharapon (2016) Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Sulutgo yang menyatakan bahwa: ada pengaruh antara Rekrutmen dan Seleksi dengan Kinerja Karyawan khususnya pada PT Bank SulutGo, ternyata diketahui ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan.

Regina Gledy Kaseger (2013) Pengembangan Karir dan Self-Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Matahari Departement Store Manado Town Square yang menyatakan bahwa: Pengembangan Karir di PT Matahari Departement Store Manado Town Square memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi Pengembangan Karir karyawannya semakin tinggi pula Kinerja Karyawannya.

Berdasarkan teori dari penelitian terdahulu mengenai fenomena dan masalah yang diteliti, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih jauh terkait “Rekrutmen, Seleksi dan Pengembangan Karir Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan” dengan suatu survei pada PT YASPIS INDAH PERKASA

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang telah dibahas diatas, maka permasalahan-permasalahan yang dialami oleh PT Yaspis Indah Perkasa dapat disimpulkan sebagai berikut;

1. Permasalahan yang terjadi mengenai Kinerja:

Ada karyawan yang tidak mencapai tugas dalam waktu yang ditentukan. Adapula karyawan yang tidak dapat bekerja sama dalam dengan karyawan lain dalam menyelesaikan tugas.

2. Permasalahan yang terjadi mengenai Rekrutmen:

Ada ada karyawan yang tidak mendapat panggilan langsung karena tidak memiliki bobot atau kualifikasi tertentu. Kemudian ada karyawan yang mengetahui lowongan pekerjaan dari orang-orang tertentu.

3. Permasalahan yang terjadi mengenai Seleksi:

Adanya karyawan yang memulai seleksi tidak mengunjungi kantor tempat penerimaan. Lalu adapula karyawan yang tidak mengikuti serangkaian test berupa interview, psikotest dan hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan.

4. Permasalahan yang terjadi mengenai Pengembangan Karir

Adanya karyawan yang masih belum diberikan informasi tentang peluang untuk di promosikan di dalam pekerjaannya. Kemudian adanya karyawan yang tidak mendapatkan pendekatan yang proaktif dari atasan secara langsung.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berberapa masalah yang akan dirumuskan dalam penelitian dalam penelitian tentang Rekrutmen, Seleksi dan Pengembangan Karir Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan, antara lain:

1. Bagaimana Rekrutmen, Seleksi, Pengembangan Karir dan Kinerja Karyawan di PT YASPIS INDAH PERKASA
2. Bagaimana pengaruh Rekrutmen secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di PT YASPIS INDAH PERKASA
3. Bagaimana pengaruh Seleksi secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di PT YASPIS INDAH PERKASA
4. Bagaimana pengaruh Pengembangan Karir secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di PT YASPIS INDAH PERKASS
5. Seberapa besar Pengaruh, Rekrutmen dan Pengembangan Karir secara simultan terhadap Kinerja karyawan di PT YASPIS INDAH PERKASA

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Penelitian ini bermaksud untuk memperoleh data-data bahan yang diperlukan sebagaimana yang digambarkan dalam perumusan masalah mengenai

Rekrutmen, Seleksi dan Pengembangan Karir yang akan penulis gunakan dalam rangka menyusun skripsi.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah memperoleh data dan informasi yang tepat untuk menganalisis data. Sehingga penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui Rekrutmen di PT YASPIS INDAH PERKASA
2. Mengetahui Seleksi di PT YASPIS INDAH PERKASA
3. Mengetahui Pengembangan Karir di PT YASPIS INDAH PERKASA
4. Mengetahui Kinerja Karyawan di PT YASPIS INDAH PERKASA
5. Mengetahui Seberapa besar Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan di PT YASPIS INDAH PERKASA
6. Mengetahui Seberapa besar Pengaruh Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan di PT YASPIS INDAH PERKASA
7. Mengetahui Seberapa besar Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan di PT YASPIS INDAH PERKASA
8. Mengetahui Seberapa besar Pengaruh Rekrutmen, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja karyawan di PT YASPIS INDAH PERKASA

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Praktis

Kegunaan dari penelitian di atas berdasarkan dari tujuan dilakukan penelitian ini, penulis berharap bahwa penelitian ini akan memberi manfaat bagi semua pihak yang berkepentingan. Hasil penelitian ini diharapkan berguna secara langsung maupun tidak

langsung bagi semua kalangan, baik itu bagi aspek guna laksana (praktis) atau bagi aspek keilmuan (teoritis/akademis).

1.4.2 Kegunaan Akademis

1. Bagi Pengembangan Ilmu

Diharapkan dapat dijadikan sebagai sumbangan pemikiran dalam pengembangan serta pemahaman mengenai permasalahan yang terjadi diperusahaan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan dapat dijadikan bahan referensi dan informasi pendukung, yang dapat menjadi sumbangan pemikiran untuk penelitian selanjutnya yang lebih mendalam mengenai topik yang serupa.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dan pengumpulan data yang dilakukan penulis bertempat di PT YASPIS INDAH PERKASA di Jl. Lurah No. 235, Karangmekar, Kecamatan Cimahi Tengah, Kota Cimahi, Jawa Barat 40523, Telepon (022) 6640992.

1.5.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian dimulai pada tanggal 18 Mei 2020.

Tabel 1.5

No	Kegiatan	Maret				April				Mei				Juni				Juli			
		2020				2020				2020				2020				2020			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Pra Survei a. Persiapan Judul																				
2.	Survey Tempat Penelitian																				
3.	Melakukan Penelitian																				
4	Mencari Data																				
5.	Seminar																				
6.	Revisi																				
7.	Penelitian Lapangan																				

