

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang mempunyai peranan yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan tujuan perusahaan. Oleh karena itu dibutuhkan sistem manajemen sumber daya manusia yang baik supaya sumber daya manusia di perusahaan tetap terjaga kualitas kinerjanya. Suatu perusahaan bisa mencapai tujuannya dengan dukungan kinerja baik para karyawan. Menurut Mangkunegara (2015) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Robbins (2014), memberikan pengertian yang lain tentang kinerja yaitu merupakan perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan dan kinerja itu sendiri lebih memfokuskan pada hasil kerjanya.

Kinerja penting bagi perusahaan karena produktivitas suatu perusahaan tergantung pada kinerja karyawan. Jika kinerja karyawan tidak optimal maka produktivitas perusahaan akan menurun. Hal ini tentu akan berhubungan dengan sulitnya mencapai tujuan perusahaan. Menurut Sastrohadiwiryo (2016) kinerja karyawan dapat dilihat dari indikator - indikator sebagai berikut: a) kuantitas kerja b) kualitas kerja c) tanggung jawab d) kerjasama. Dan ada beberapa faktor yang

mempengaruhi kinerja yaitu kompensasi, individu, faktor dukungan organisasi dan faktor psikologis.

Dalam rangka memperoleh sumber daya manusia yang memiliki kinerja baik maka perlu dilakukan proses rekrutmen karyawan yang baik. Proses rekrutmen yang baik dan benar akan menghasilkan calon karyawan yang berkualitas untuk menunjang kinerja perusahaan kearah lebih baik lagi. Amstrong (2014) menyebutkan bahwa rekrutmen proses menemukan dan mencocokkan orang-orang yang dibutuhkan dan cocok dengan organisasi. Oleh karena itu perusahaan berusaha menempatkan karyawan berkualitas di posisi dan jabatan yang sudah seharusnya. Menurut Hasibuan (2015) penarikan (rekrutmen) pegawai adalah suatu proses atau tindakan yang dilakukan oleh organisasi untuk mendapatkan tambahan pegawai melalui beberapa tahapan mencakup identifikasi dan evaluasi sumber-sumber penarikan tenaga kerja, menentukan kebutuhan tenaga kerja, proses seleksi, penempatan, dan orientasi tenaga kerja. Jika rekrutmen berjalan dengan baik, maka perusahaan akan mendapatkan karyawan yang berkualitas atau peningkatan kualitas yang ada, maka kinerja karyawan akan sistematis juga meningkat. Hal ini di dukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan Lotulong (2018), Fitrianti (2021), Eryana (2020) dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa rekrutmen berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Dian (2018), Mekel (2015) menunjukkan hasil lain yang menyatakan bahwa rekrutmen tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Seleksi menjadi aspek yang penting ketika rekrutmen telah berhasil dijalankan. Menurut Mathis (2015), seleksi adalah proses pemilihan orang-orang yang memiliki kualifikasi yang dibutuhkan untuk mengisi lowongan pekerjaan di sebuah organisasi. Untuk itu dalam proses ini seorang manajer harus berhati-hati dalam memilih karyawan yang akan diterima di perusahaan karena akan mempengaruhi kinerja jika salah memilih kandidat. Dengan proses seleksi yang tepat maka perusahaan bisa mendapat karyawan yang sesuai kualifikasi yang dibutuhkan perusahaan sehingga kinerja karyawan meningkat. Hal ini didukung dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kartodikromo (2017), Prasada (2021) dan Arief (2017) menyatakan bahwa seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian yang dilakukan oleh Endang (2017), Ena (2016) menunjukkan hasil lain yang menyatakan bahwa seleksi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Karyawan yang sudah lolos dalam proses rekrutmen dan seleksi idealnya akan mendapatkan proses pelatihan terlebih dahulu. Proses ini juga merupakan proses yang penting karena mampu menumbuhkan, mengembangkan pengetahuan dan kemampuan karyawan yang akan bekerja di perusahaan. Dalam tahap ini juga akan dilihat bagaimana kinerja karyawan yang sebenarnya. Menurut Handoko (2011) pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci, dan rutin. Tujuan pelatihan adalah untuk mendongkrak kinerja karyawan agar menjadi lebih baik. Hal ini didukung

dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Uhing (2017) , Hasanah (2017) dan Suwitho (2017) yang menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sukmawati (2020) dan Safitri (2013) menunjukkan hasil yang berbeda, yaitu pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini dijalankan di Margaria Group Yogyakarta yang beralamat di Jl. Babaran No.34B, Pandeyan, Kec. Umbulharjo, Kota Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta 55161. Margaria Group Yogyakarta berdiri pada tahun 1960, pada saat itu toko Wisma Batik Margaria beralamat di Jl. Ahmad Yani 69, yakni di kawasan bisnis Malioboro Yogyakarta. Sejak awal berdiri, Margaria bergerak di bidang retail busana batik, yang kemudian berkembang hingga mempunyai beberapa gerai usaha sejenis, yang tersebar di pulau jawa. Diantaranya Toko Fashion Batik, Toko Fashion Muslim, dan Kado Kit. Peneliti tertarik untuk mengetahui dengan banyaknya gerai usaha di Margaria Group Yogyakarta bagaimana proses rekrutmen, seleksi dan pelatihan akan mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasar uraian diatas maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Rekrutmen, Seleksi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Margaria Group Yogyakarta

1.2 RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian latar belakang maka rumusan masalah yang muncul adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan Margaria Group Yogyakarta ?
2. Bagaimana pengaruh seleksi terhadap kinerja karyawan Margaria Group Yogyakarta?
3. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan Margaria Group Yogyakarta?
4. Bagaimana pengaruh rekrutmen, seleksi dan pelatihan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Margaria Group Yogyakarta?

1.3 TUJUAN PENELITIAN

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan di Margaria Group Yogyakarta.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh seleksi terhadap kinerja karyawan di Margaria Group Yogyakarta.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di Margaria Group Yogyakarta.

4. Untuk menguji dan menganalisis rekrutmen, seleksi dan pelatihan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Margaria Group Yogyakarta

1.4 MANFAAT PENELITIAN

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi:

1.4.1. Manfaat Teoritis

Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat memberikan kontribusi terhadap pengetahuan, wawasan dan pengalaman penelitian di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai pengaruh rekrutmen, seleksi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan.

1.4.2. Manfaat Praktis

1. Bagi Praktisi

Bagi praktisi ilmu bidang manajemen sumber daya manusia dalam organisasi, diharapkan dapat membantu dalam memberikan referensi serta pengetahuan mengenai besarnya pengaruh rekrutmen seleksi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Peneliti

Peneliti dapat menambah referensi atau bahan referensi literatur yang dapat dimanfaatkan oleh para akademisi yang ingin meneliti terkait dengan bidang masalah atau variabel yang sama

dengan penelitian ini.

3. Bagi perusahaan

Hasil penelitian diharapkan bisa memberikan informasi tentang besarnya pengaruh rekrutmen seleksi dan pelatihan dan terhadap kinerja karyawan di Margaria Group Yogyakarta, sehingga dapat digunakan sebagai bahan dalam aktivitas manajemen sumber daya manusia yang berguna bagi kinerja karyawan.

1.5 BATASAN PENELITIAN

Dalam penelitian ini dibatasi untuk beberapa hal, antara lain:

1. Variabel independennya terdiri dari rekrutmen, seleksi dan pelatihan. Adapun variabel dependennya adalah kinerja karyawan.
2. Penelitian dijalankan di Margaria Group Yogyakarta, dimana pengambilan data dilakukan pada bulan Mei s.d bulan Juni tahun 2022
3. Dalam penelitian ini menggunakan metode evaluasi diri atau *self assessment* dimana karyawan melakukan penilaian kinerjanya secara mandiri.