

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah Penelitian**

Seiring perkembangan bisnis, melakukan perekrutan Sumber Daya Manusia atau karyawan memerlukan keahlian dan kemampuan khusus seperti tingkat pendidikan, pengalaman, dan keterampilan calon karyawan. Keberadaan Sumber Daya Manusia di dalam suatu perusahaan memiliki peranan penting dalam perusahaan. Karyawan merupakan aset yang berharga bagi sebuah perusahaan dalam mencapai tujuannya. Maju mundurnya perusahaan ditentukan oleh peran aktif setiap tenaga kerja yang ada dalam perusahaan tersebut. Rekrutmen merupakan serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan untuk menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian (Simamora, 2015). Metode rekrutmen di setiap perusahaan berbeda-beda, dimana metode yang digunakan tergantung dari manajemen perusahaan itu sendiri.

*Good Corporate Governance* adalah konsep untuk meningkatkan transparansi dan akuntabilitas dengan tujuan untuk menjamin agar tujuan perusahaan tercapai dengan penggunaan sumber daya manusia yang efisien. Jika sebuah perusahaan tidak menjalankan prinsip *Good Corporate Governance* dengan baik maka perusahaan tersebut dinilai hanya mampu berorientasi dalam jangka pendek. Tata kelola perusahaan atau *Good*

*Corporate Governance* bagi sebuah perusahaan sangat penting karena akan berdampak langsung terhadap perbaikan kinerja perusahaan. Bahkan *Good Corporate Governance* dapat menjadi senjata untuk menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA).

Pertanggungjawaban (*responsibility*) perusahaan harus mematuhi undang-undang, peraturan dan memenuhi tanggung jawabnya kepada masyarakat serta lingkungan untuk tujuan menjaga keberlanjutan jangka panjang dari bisnis dan untuk diakui sebagai warga korporasi yang baik dan sehat. Perusahaan dalam menjalankan organisasinya tidak hanya membutuhkan *Good Corporate Governance* tetapi juga membutuhkan *Corporate Social Responsibility* (CSR) atau tanggung jawab sosial dan lingkungan. Semakin maju suatu perusahaan maka semakin tinggi dampaknya terhadap lingkungan sekitar. Hal ini diatur dalam Peraturan Pemerintah No. 47 Tahun 2012 tentang Tanggung jawab sosial dan lingkungan perseroan terbatas.

Definisi *Good Corporate Governance* (GCG) menurut Bank Dunia didefinisikan sebagai aturan, standar dan organisasi di bidang ekonomi yang mengatur perilaku pemilik perusahaan, direktur dan manajer serta perincian penjabaran tugas, wewenang dan pertanggungjawabannya kepada investor (pemegang saham dan kreditor). Tujuan dari GCG adalah menciptakan sistem pengendalian dan keseimbangan (*check and balances*) untuk mencegah penyalahgunaan dari sumber daya perusahaan dan tetap mendorong terjadinya pertumbuhan perusahaan. Perusahaan penting menerapkan prinsip *good corporate governance* salah satunya untuk memaksimalkan potensi yang ada

pada karyawan, serta mengatur karyawan dalam mencapai visi dan misi perusahaan. Selain itu, perusahaan menerapkan prinsip *good corporate governance* untuk meminimalisir *human error* dalam perusahaan.

Kinerja karyawan diartikan sebagai evaluasi seorang individu atau karyawan selama bekerja dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Kinerja karyawan dapat diketahui dari karakter, perilaku dan hasil pekerjaan. Kinerja karyawan tidak akan optimal apabila hanya mengandalkan mesin produksi tanpa memperhatikan aspek manusianya. Dalam suatu organisasi perusahaan, aspek manusia yang berkemampuan, berketerampilan dan bertanggung jawab merupakan aset perusahaan yang sangat berharga bagi kelangsungan hidup perusahaan dalam jangka panjang.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting yang berperan untuk kemajuan suatu perusahaan. Peningkatan dan penurunan kinerja karyawan baik individu maupun kelompok dalam suatu perusahaan dapat memberikan dampak bagi kemajuan suatu perusahaan. Organisasi yang baik didukung oleh karyawan yang mempunyai kinerja yang tinggi. Karyawan yang mempunyai kinerja rendah cenderung mudah menyerah ketika mendapat kesukaran, sebaliknya karyawan yang mempunyai kinerja yang tinggi dapat melakukan pekerjaan lebih ulet dan teliti.

Terdapat beberapa penelitian yang bertemakan pengaruh rekrutmen dan *good corporate governance* terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Randika (2019) mengenai pengaruh rekrutmen dan seleksi karyawan terhadap kinerja karyawan berdasarkan analisis dan hasil Uji –t

menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel rekrutmen terhadap variabel kinerja, sehingga dapat disimpulkan jika pemimpin perusahaan menciptakan rekrutmen karyawan yang baik maka kinerja dari karyawan akan semakin meningkat. Penelitian serupa namun berbeda variabel dependen dilakukan oleh Hati dan Arumrasmy (2017) mengenai analisis penerapan *good corporate governance* terhadap kinerja pegawai di Politeknik Negeri Batam. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan atas penerapan *good corporate governance* terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang permasalahan dan uraian tersebut penulis melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Rekrutmen dan Penerapan Prinsip *Good Corporate Governance* terhadap Kinerja Karyawan”**.

#### **B. Rumusan Masalah Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis dapat merumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan ?
2. Bagaimana pengaruh penerapan prinsip *good corporate governance* terhadap kinerja karyawan ?
3. Bagaimana pengaruh rekrutmen dan penerapan prinsip *good corporate governance* terhadap kinerja karyawan ?

#### **C. Batasan Masalah Penelitian**

Penelitian ini hanya dilakukan pada PT Aneka Dharma Persada General Contractor yang beralamat di Jl. Wates Km 12, Bandut Lor, Kelurahan

Argorejo, Kecamatan Sedayu, Kabupaten Bantul, Yogyakarta mengenai rekrutmen dan penerapan prinsip *good corporate governance*.

#### **D. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan
2. Untuk mengetahui pengaruh penerapan prinsip *good corporate governance* terhadap kinerja karyawan
3. Untuk mengetahui pengaruh rekrutmen dan penerapan prinsip *good corporate governance* terhadap kinerja karyawan

#### **E. Manfaat Penelitian**

1. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan referensi untuk menambah wawasan serta pemikiran bagi penulis dan para akademisi yang akan melakukan penelitian sejenis.

2. Bagi Praktisi

Diharapkan hasil penelitian ini dapat bermanfaat dan berkontribusi sebagai bahan referensi, evaluasi dan pertimbangan mengenai rekrutmen dan penerapan prinsip *good corporate governance* terhadap kinerja karyawan perusahaan PT Aneka Dharma Persada General Contractor.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai tambahan rujukan, pengetahuan, kajian, serta sebagai referensi yang dapat memberikan perbandingan dalam melakukan penelitian pada bidang yang sama.

**F. Sistematika Penulisan dalam penelitian ini adalah:****BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penelitian.

**BAB II LANDASAN TEORI & PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

Bab ini berisi tentang landasan teori yang mendasari penelitian, hasil-hasil penelitian terdahulu yang sejenis, kerangka penelitian, serta hipotesis.

**BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini berisi tentang variabel yang digunakan dalam penelitian dan definisi operasionalnya, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data dan teknik analisa data yang digunakan.

**BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Bab ini berisi tentang gambaran umum perusahaan, uraian tentang hasil penelitian, analisis data, serta pembahasan.

**BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini berisi tentang pokok-pokok kesimpulan, keterbatasan penelitian, dan saran-saran yang perlu disampaikan kepada pihak-pihak yang berkepentingan dengan hasil penelitian.

