# BAB I PENDAHULUAN

## LatarBelakangMasalah

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu sumber daya yang paling menentukan sukses tidaknya suatu organisasi. Organisasi dituntut untukmengelola sumber daya manusia yang dimiliki dengan baik demi kelangsungan hidup dan kemajuan organisasi, dengan demikian keberhasilan dalam proses operasional organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang unik sesuai dengan visi misi organisasi (Firman). Sumber Daya Manusia dengan kinerja yang baik pada akhirnya akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik pula. Oleh karena itu, standard kerja perlu dijadikan sebagai tolak ukur dalam mengadakan perbandingan antara apa yang telah dilakukan dengan apa yang diharapkan (Gasmadia, Dkk, 2022).

Perekrutan menjadi salah satu kegiatan yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia sebab sebagai awal dari kegiatan untuk mendapatkan pegawai yang tepat untuk mengisi jabatan yang kosong, hal ini menjadi sangat penting, khususnya ketika supply sumber daya manusia terbatas, dimanahanyasedikitjumlahpegawai yangtersediasedangkanbanyak perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja tersebut, sehingga perusahaan–perusahaan dengan sendirinya bersaing untuk menarik calon pegawai yang terbaik dari calon yang ada (persaingan).

Selain rekrutmen, penempatan tenaga kerja yang tepat sangat mempengaruhi perilaku tenaga kerja dalam menjalankan tugasnya dan akan menghasilkan suatu yang maksimal seperti yang diharapkan, namun jika penempatan tenaga kerja tidak tepat menduduki jabatan serta tugas yang tidak dibidangnya dipastikan perusahaan tidak akan mendapatkan hasil yang maksimal dari tenaga kerja tersebut. Oleh sebab ituperanan penempatan tenaga kerja sangat berpengaruh besar terhadap tercapai atau tidaknya suatu tujuan dari perusahaan, maka peran pimpinan MSDM perusahaan agar lebih teliti dalam menempatkan tenaga kerja untuk mendapatkan hasil yang optimal serta tujuan perusahaan tercapai.

Penempatan merupakan suatu kegiatan manajemen sumber daya manusia yangmenentukan berhasilatautidak nya suatu perusahaanmencapai suatu tujuan, target atau anggaran yangtelah ditetapkankarena suatu kegiatan operasional yang dilaksanakandapattercapai secaraoptimalapabilaparapengelolanyamempunyai kemampuan, pengalaman seta keahlian dalam upaya memperoleh hasil yang optimal. Kesalahan dalam penempatan karyawan akan mengakibatkan timbulnya konflik pada diri karyawan berkaitan dengan pekerjaannya yang kemudian dapat mengakibatkan penurunan produktivitas kerja. Untuk mengetahui proses penempatan yang dilaksanakan berhasil atau tidak, yang bisa dilakukan perusahaan adalah dengan mengevaluasi perilaku dan kinerja kerja karyawan kedalam bentuk penilaiaan kinerja.

PT. Pos Cabang Lubuk Pakam merupakan salah satu badan usaha milik Negaraatau(BUMN)yangbergerakdibidanglayananposdanmempunyai

komitmen untuk mengembangkan potensinya . Visi PT. Pos Cabang LubukPakam yakni menjadikan perusahaan Pos terpercaya dapat mewujudkan dengan dilakukannya system rekrutmen dan penempatan kerja karyawan yang sesuai dengan prinsip the right man on the right place dan di tempatkan sesuai deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan melalui program-program yang telah di rancang untuk mendapatkan karyawan yang tepat dan berkualitas system rekrutmen karyawan di PT.Pos Cabang Lubuk Pakam dilakukan sesuai dengan kebutuhan perusahaan sumber rekrutmen yang dilakukan pada PT.Pos Cabang Lubuk Pakam berasal dari dalam dan luar perusahaan yang masing-masing memiliki kelebihan. Karyawan yang di rekrut dari dalam perusahaan merupakan karyawan yang sedang promosi jabatan dan transfer jabatan sedangkan karyawan yang di rekrut dari luar perusahaan karena alasan tertentu seperti ada posisi yang kosong di karenakan pension dan dengan memenuhi syaat-syarat yang telah di tentukanolehpihakPT.PosCabangLubukPakamkaryawanyangdirekrutdari

,luar perusahaan mengikuti on the job training yang tujuannya untuk menyesuaikan diri karyawan dan pekerjaan.

Survey awal yang dilakukan oleh peneliti, metode rekrutmen yang dilakukan PT. Cabang Lubuk Pakam menggunakan metode terbuka dan tertutup. Metode rekrutmen terbuka dipublikasikan ke masyarakat umum melalui media cetak dan eletronik, diharapkan lamaran banyak masuk sehingga kesempatan untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas lebih besar. PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor PosCabang Lubuk Pakam. Juga menggunakan sistem rekrutmen yangtertutupyanghanyadiketahuiolehorang-orangyangtertentusaja.Sistem

rekrutmen tertutup sifatnya terlalu pribadi atau kekeluargaan. Metode tertutup hanya diinformasikan kepada para karyawan atau orang-orang tertentu saja, akibatnya lamaran yang masuk relatif sedikit sehingga kesempatan untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan sulit danproses penempatan yangdilakukan tidak sesuai dengan spesifikasi keahlian dalam melakukan pekerjaan pada perusahaan tersebut.

## Tabel1.1

**JumlahKaryawanDiterimaPadaRekrutmenTahun2018-2022PT. Pos Cabang Lubuk Pakam**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **No** | **Tahun** | **JumlahKaryawanYang**  **Diterima** |
| 1**.** | 2022 | 5 |
| 2**.** | 2021 | 4 |
| 3. | 2020 | 1 |
| 4. | 2019 | 3 |
| 5. | 2018 | 2 |

Sumber:DataBagianSDMPT.PosCabangLubukPakam(2023)

Dari table 1.1 dapat dilihat bahwa jumlah karyawan yang di terima PT Pos Cabang Lubuk Pakam mengalami peningkatan, di mana pada tahun 2018 jumlah karyawan yang di terima sebanyak 2 orang, pada tahun 2019 terjadi peningkatan jumlah karyawan yang di terima sebanyak 3 orang, pada tahun 2020 jumlah karyawan yang di terima 1, pada tahun 2021 jumlah karyawan yang di terima sebanyak 4 orang, Pada tahun 2022 jumlah karyawan yang di terima sebanyak 5 orang. Berikut ini adalah hasil kuesioner pra survey yang dilakukan kepada 20 orang responden pada variabel rekrutmen karyawan dimuat pada tabel 1.1 berikut ini.

## Tabel 1.2

**HasilDataPraSurveyVariabelRekrutmen(X1) Karyawan PT. Pos Cabang Lubuk Pakam**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Pernyataan** | **TS** | **Persentase** | **S** | **Persentase** |
| **RekrutmenKaryawan** | | | | | |
| 1 | Saya Sebagai karyawan PT. Pos Cabang Lubuk Pakam sebelumnya sudah melewati proses rekrutmen sesuai denganbidangpekerjaan  yangdiberikan | 5 | 25% | 15 | 75% |
| 2 | Saya mendapatkan lowongan pekerjaan padaPT. Pos Cabang Lubuk Pakam melalui karyawan yangbekerjapada  perusahaantersebut | 7 | 35% | 13 | 65% |
| 3 | Saya sebagai karyawan PT. Pos Cabang Lubuk Pakam diterima bekerja pada perusahaaninitanpamelalui  siapapun | 11 | 55% | 9 | 45% |
| 4 | Sayamendapatkaninformasi bahwa PT. Pos Cabang Lubuk Pakam membuka lowongan pekerjaan secara  tertutup | 6 | 30% | 14 | 70% |
| 5 | Sebelum menjadi karyawan PT. Pos Cabang Lubuk Pakam, Saya mendapatkan  informasiperekrutanmelalui media sosial | 10 | 50% | 10 | 50% |

Sumber:KaryawanPada PT.PosCabangLubukPakam

Berdasarkan Tabel 1.2 hasil kuesioner pra survey karyawan terkait proses rekrutmen pada PT. Pos Cabang Lubuk Pakam masih kurang baik karena masih terdapat responden yang menjawab “Tidak Setuju” dari pernyataan “Saya sebagai karyawanPT.PosCabangLubukPakamditerimabekerjapadaperusahaanini

tanpa melalui siapapun” sebesar 55%. Saat ini rekrutmen pada PT. Pos Cabang Lubuk Pakam masih kurang efektif bagi calon pelamar yang tidak memiliki sanak saudaraatapunpegawaiyangsebelumnya sudahbekerjadiperusahaanini.Karena pada PT. Pos Cabang Lubuk Pakam proses rekrutmen yang dilakukan masih bersifattertutupdantidakterbukabagioranglain yanghendakmencaripekerjaan. Oleh karena itu, sebagian besar proses rekrutmen yang dilakukan oleh PT. Pos Cabang Lubuk Pakam hanya diketahui orang-orang tertentu dan tidak terbuka untuk khalayak ramai.

Rekrutmen tenaga kerja yang berkualitas dan penempatan yang sesuai di bidangkeahliannya, maka PT. Pos Cabang Lubuk Pakam akan mendapatkan hasil kinerjayangmaksimal, namunjikarekrutmen tenaga kerja yangberkualitassudah dilakukan tetapi penempatan tenaga kerja tidak tepat dan tidak pada bidang keahliannya maka dapat mengakibatkan kurang maksimalnya kinerja yang dihasilkan tenaga kerja tersebut. Akibatnya PT. Pos Cabang Lubuk Pakam tidak akan mendapatkan hasil yangmaksimal dan tidak sesuai dengan yang diharapkan. Oleh sebab itu perekrutan dan penempatan harus saling keterkaitan demi mendapatkan suatu kinerja yang maksimal.

Rekrutmen menurut Rivai (2016) adalah proses untuk mendapatkan sejumlah sumber daya manusia (Karyawan) yang berkualitas untuk menduduki suatu jabatan atau pekerjaan dalam suatu perusahaan sumber daya manusia tidak boleh diabaikan, hal ini disebabkan untuk menjaga supaya tidak terjadu ketidak sesuaian antara apa yang diigingikan dan apa yang didapat. Artinya, perusahaan tersebutdapatdikatakankemungkinanaktivitaskerjakurang efektifdan efisien,

maka perusahaan tersebut akan mengalami kegagalan. Agar dapat memperoleh sumberdaya manusia yangberkualitasdanjumlahyangsesuai dengankebutuhan, dibutuhkan suatu metode rekrutmen yang dapat digunakan dalam prosespenarikan filosofi rekrutmen yang perlu dipahami oleh manajer di perusahaan.

Rekrutmen dilakukan untuk mempromosikan sebagian besar karyawandari dalam perusahaan, ataukah akan mengangkat dari luar guna mengisi kekosongan pada semua jenjang hierarki. Kedua apakah kegiatan-kegiatan rekrutmen penekanannya pada sekadar mengisi lowongan-lowongan saja, ataukah pengangkatan untuk tujuan-tujuan jangka panjang.

## Tabel 1.3

**HasilDataPraSurveyVariabelPenempatanKerja(X2) PT. Pos Cabang Lubuk Pakam**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Pernyataan** | **TS** | **Persentase** | **S** | **Persentase** |
| **PenempatanKerja Karyawan** | | | | | |
| 1 | Saya Sebagai karyawan PT. Pos Cabang Lubuk Pakam mempunyaikemampuan  pada bidang pekerjaan yang sedang dijabati | 7 | 35% | 13 | 65% |
| 2 | Sebagai karyawan PT. Pos CabangLubuk Pakam,Saya mempunyaipengalaman  kerja yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan | 12 | 60% | 8 | 40% |
| 3 | Saya sebagai karyawan PT. Pos Cabang Lubuk Pakam memilikikesehatanfisik  maupunmentalyangbaik | 6 | 30% | 14 | 70% |
| 4 | Sebagai karyawan PT. Pos Cabang Lubuk Pakam, Saya memilikiusiayangsesuai  dengan bidang pekerjaan yang saya lakukan saat ini | 9 | 45% | 11 | 55% |

Sumber:KaryawanPT. PosCabangLubuk Pakam, 2023

Berdasarkan tabel 1.3 hasil kuesioner pra survey terkait varibel penempatan kerja karyawan PT. Pos Cabang Lubuk Pakam masih kurang maksimal karena masih terdapat beberapa responden yang menjawab“Tidak Setuju” atas pernyataan “Sebagai karyawan PT. Pos Cabang Lubuk Pakam, Saya mempunyai pengalamankerja yangbaikdalam menyelesaikan pekerjaan” sebesar 60%. Dari hasil ini dapat dilihat bahwa sebagian besar karyawan PT. Pos Cabang Lubuk Pakam masih ada yang merasakan bahwa posisi ataupun jabatan yang ditempati masih belum sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh masing- masing individu. Seperti halnya, karyawan pada PT. Pos Cabang Lubuk Pakam masih belum memiliki pengalaman yang cukup baik dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan kepada karyawan. Oleh karena itu, pihak perusahaan harus melihat sejauh mana kemampuan yang dimiliki karyawan untuk ditempatkan di suatu posisi ataupun jabatan yang akan diberikan agar tidak terjadinya kesalahan dalam menempatkan jabatan yang diberikan kepada karyawan.

Penempatan Kerja menurut Runtunuwu (2015) menyatakan bahwa penempatan kerja adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang pegawai cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan, sedangkan Menurut Muntu (2017) menyatakan bahwa penempatan kerja adalah menempatkan calon karyawan yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan/pekerjaan yang membutuhkan dan sekaligus mendelegasikan authority kepada orang tersebut.

Dengan demikian penempatan kerja karyawan ini merupakan usaha menyalurkankemampuansumberdayamanusiasebaik-baiknya.Halinidilakukan jalan menempatkan pegawai pada suatu tempat atau jabatan yang paling sesuai, dengan penempatan pegawai yang paling tepat, akan meningkatkan semangat kerja karyawan yang bersangkutan.

## Tabel 1.4

**HasilDataPraSurveyVariabelKinerjaKaryawan(Y) PT. Pos Cabang Lubuk Pakam**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Pernyataan** | **TS** | **Persentase** | **S** | **Persentase** |
| **KinerjaKaryawan** | | | | | |
| 1 | Sayasebagaikaryawanpada PT. Pos Cabang Lubuk Pakamselalumenyelesaikan  pekerjaan dengan kualitas yang baik | 9 | 45% | 11 | 55% |
| 2 | Sebagai karyawan PT. Pos CabangLubuk Pakam,Saya mampumenyelesaikan  pekerjaan dalam jumlah yang banyak | 10 | 50% | 10 | 50% |
| 3 | Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat  waktu | 13 | 65% | 7 | 35% |
| 4 | Saya selalu menggunakan Fasilitas yang ada pada PT. PosCabangLubukPakam  dalam menyelesaikan pekerjaan | 3 | 15% | 17 | 85% |
| 5 | Sebagai karyawan PT. Pos CabangLubuk Pakam,Saya menyelesaikanpekerjaan  secara individu | 2 | 10% | 18 | 90% |

Sumber:KaryawanPT. PosCabangLubuk Pakam, 2023

Berdasarkan table 1.4 hasil kuesioner pra survey terkait variable Kinerja Karyawan PT. Pos Cabang Lubuk Pakam masih belum maksimal karena masih ada beberapa karyawanmasih terdapat respondenmenjawab“TidakSetuju”pada pernyataan“Sayamenyelesaikanpekerjaandengantepatwaktu”sebesar65%.

Fenomena ini terjadi karena karyawan masih belum memiliki capaian target yang baik dengan penyelesaianpekerjaandengan waktu yang sudah ditentukan. Seperti halnya karyawan pada PT. Pos Cabang Lubuk Pakam masih bersikap santai dantidakdipacudenganwaktudalammenyelesaikanpekerjaansepertilaporan pekerjaan. Pengumpulan laporan pekerjaan padaPT. Pos Cabang LubukPakam sebenarnyasudahditentukanwaktunyaolehpimpinanperusahaan.Akantetapi tidakadanyatindaktegasdaripimpinankepadakaryawansehinggakaryawan masihbersikapsantaidanseringterlambatdalampengumpulanlaporanpekerjaan. MenurutPusparini,(2018)kinerja(*performance*)merupakanperilakuorganisasionalyang secaralangsung berhubungandenganproduksibarangatau penyampaianjasa.Kinerja seringkalidipikirkansebagai pencapaiantugas,dimana istilahtugassendiri berasal dari pemikiranaktivitasyangdibutuhkan oleh pekerja. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka peneliti merasa tertarik untukmelakukanpenelitianpadakantorPTPosIndonesia(Persero)CabangLubuk Pakamdenganjudul“**Pengaruh Rekrutmen Dan Penempatan KerjaTerhadap**

## KinerjaKaryawanPadaPTPosCabangLubukPakam”

* 1. **IdentifiksiMasalah**

Menurut Sugiyono (2019) “Identifikasi masalah merupakan masalah yang berhasil ditarik dari uraian latar belakang masalah atau kedudukan masalah yang akan diteliti dan lingkup permasalahan penelitian sering menjadi hal yang paling sulit dalam proses penelitian. Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan di atas, peneliti dapat mengidentifikasikan masalah sebagai berikut.

1. Saat ini rekrutmen pada PT. Pos Cabang Lubuk Pakam masih kurang efektif dan efisien bagi calon pelamar yang ingin berkontribusi pada perusahaan ini.
2. Karyawan PT. Pos Cabang Lubuk Pakam masih ada yang merasakan bahwa posisi ataupun jabatan yang ditempati masih belum sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh masing-masing individu.
3. Karyawan masih belum mampu untuk mencapai target yang sudah ditentukan serta kurang baik dalam penyelesaian pekerjaan dengan waktu yang sudah ditentukan.

## BatasanMasalah

Menurut Arikunto (2017), Batasan masalah berkaitan dengan pemilahan masalah dari berbagai masalah yang telah diidentifikasi. Dengan demikian, masalah akan dibatasi lebih khusus dan lebih sederhana.

Dalam penelitian ini diberikan batasan masalah agar penelitian tidak terlalu luas dari hasil yang diharapkan, sehingga penelitian melakukan pembatasan masalah objek penelitian hanya pada pengaruh rekrutment dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Cabang Lubuk Pakam.

## RumusanMasalah

Menurut Sugiyono (2019) “Rumusan masalah merupakan kalimat pertanyaan yang akan dicari jawabannya melalui pengumpulan data , dimana peneliti menggunakan berbagai teori untuk menjawabnya yaitu dengan menggunakan metode “kuantitatif” Dan Setiap perusahaan pada umumnya tidak lepas dari masalah dalam upaya utuk meraisasikan tujuannya maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut :

1. ApakahrekrutmenberpengaruhterhadapkinerjakaryawanpadaPT.Pos Cabang Lubuk Pakam?
2. ApakahpenempatankerjaberpengaruhterhadapkinerjakaryawanpadaPT. Pos Cabang Lubuk Pakam?
3. Apakahrekrutmendanpenempatankerjaberpengaruhterhadapkinerjakaryawan pada PT. Pos Cabang Lubuk Pakam?

## TujuanPenelitian

Uma dan Roger (2017) mengemukakan tujuan penelitian adalah untuk menemukan, membuktikan dan mengembangkan suatu persoalan atau pengetahuan dengan menggunakan prosedur - prosedur ilmiah. Adapunyang menjaditujuan dilakukannya penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Cabang Lubuk Pakam.
2. Untukmenganalisispengaruhpenempatankerjaterhadapkinerjakaryawan pada PT. Pos Cabang Lubuk Pakam.
3. Untukmenganalisispengaruhrekrutmendanpenempatankerjaterhadapkinerja karyawan pada PT. Pos Cabang Lubuk Pakam.

## ManfaatPenelitian

Menurut Umma dan Roger (2017), Manfaatpenelitian yaitu untuk menyelidiki keadaan, alasan, maupun konsekuensi terhadap keadaan tertentu. Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. BagiPerusahaan

Diharapkan dalam penelitian ini dapat memberikan masukan pada PT. Pos Cabang Lubuk Pakam berkaitan dengan rekrutmen, penempatan kerja untuk meningkatkan kinerja

1. ManfaatBagiUniversitas

Sebagai bahan untuk menambah informasi dan sebagai bahan refrensi dalam menyusun karya ilmiahn selanjutnya di Universitas Muslim Nusantara Al- Washliyah khususnya Fakultas Ekonomi.

1. BagiPenulis

Menambah pengetahuan dan wawasan dengan menghubungkan teori yang didapatkan dalam perkuliahaan dengan kenyataannya serta dapatmemperdalam pengetahuan penulis dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

1. BagiPeneliti Selanjutnya

Peneliti ini bermanfaat sebagai bahan informasi yang diperlukan dan perbandingan dari peneliti di masa yang akan dating, yangberkaitan dengan masalah rekrutmen dan penempatan kerja karyawan.