

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) atau tenaga kerja adalah aset utama dalam sebuah organisasi, perlu adanya perlakuan khusus untuk pengelolaan SDM karena tenaga kerja dapat mempengaruhi eksistensi organisasi dimasa yang akan datang (Rizqi & Nabila, 2022). Salah satu yang harus diperhatikan dalam mengelola sumber daya manusia adalah mengenai penempatan kerja karyawan. Perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas, terutama di era globalisasi ini. Semua organisasi bisnis harus siap beradaptasi dan memperkuat diri agar dapat bersaing sehingga mampu menjawab semua tantangan di masa yang akan datang. Sumber daya manusia dalam hal ini adalah karyawan yang selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia sebagai perencana, pelaku serta penentu terwujudnya tujuan.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan (Abdullah, 2017). Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat berharga, maka perusahaan bertanggung jawab untuk memelihara kualitas kehidupan kerja dan membina tenaga kerja agar bersedia memberikan kontribusinya secara optimal untuk mencapai tujuan perusahaan (Dihan, 2016)

Kinerja karyawan adalah "capaian seseorang atau kelompok dalam satu organisasi dalam merampungkan tugas dan tanggung jawabnya guna mencapai cita-cita organisasi secara sah, tanpa melanggar hukum, serta bermoral dan beretika" (Priyanto, 2022). Pada kenyataannya kinerja perusahaan yang baik didukung oleh potensi dari karyawan yang ada di perusahaan, untuk itu kinerja karyawan memiliki peran penting bagi perusahaan guna mencapai tujuannya karena dengan kinerja karyawan yang baik akan menghasilkan kualitas yang baik juga. Untuk itu dalam mencapai tujuan tersebut maka seluruh sumber daya yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya termasuk sumber daya manusia sebagai faktor utamanya.

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Rivai, 2010) dan (Andi Prayogi et al., 2019:666) Dengan kinerja yang baik maka setiap karyawan dapat menyelesaikan semua beban yang ada di perusahaan. Kinerja juga dapat meningkatkan efektifitas dan efisiensi pelaksanaan pekerjaan oleh pegawai yang pada akhirnya akan menguntungkan instansi.

Penilaian kinerja merupakan tahap evaluasi kerja yang dapat meningkatkan kualitas pegawai bagi kelangsungan aktivitas perusahaan di dalamnya Cusminah, & Haryati, (2019:61). Penilaian kinerja dilakukan secara efektif untuk mengarahkan perilaku karyawan dalam rangka menghasilkan jasa dengan kualitas yang tinggi. Selain itu, penilaian kinerja juga dilakukan untuk memotivasi karyawan melakukan tugas-tugasnya dan mewujudkan tujuan perusahaan. Penilaian kerja dalam pandangan Islam harus didasarkan pada prinsip-prinsip yang diajarkan Alquran yaitu, keadilan, kompetensi, kejujuran, usaha, inisiatif, pengalaman kerja, dan kreativitas individu Mahfud, (2019:59).

Kualitas kinerja karyawan PT. Supra Boga Lestari Tbk dapat dilihat dari pencapaian target yang diberikan oleh manajemen, serta dalam proses pengejaran pencapaian target tersebut. Untuk dapat mencapai target yang ditentukan manajemen, dibutuhkan peran seorang pemimpin yang mampu memberikan contoh baik terhadap karyawan, salah satunya memiliki komitmen dalam organisasi, memiliki jiwa kedisiplinan dalam bekerja, dan pemimpin mampu agar karyawan terhindar dari stress kerja.

Ranch 99 Market adalah perusahaan lokal yang di dirikan di bawah PT. Supra Boga Lestari pada tahun 1997, yang dimulai sebagai pemegang waralaba Ranch Market USA. Sejak tahun 1998, Ranch Market Indonesia memiliki bendera sendiri dan telah menjadi salah satu peritel terkemuka dan trendsetter di Indonesia dalam hal gaya hidup dan hidup sehat. Ranch Market menyediakan produk segar berkualitas tinggi, ikan daging dan makanan lezat serta beragam pilihan bahan makanan impor. Berfokus pada menciptakan pengalaman berbelanja yang luar biasa, menawarkan produk yang hebat, menciptakan suasana yang unik dan layanan yang sangat baik, Ranch Market sejak saat itu telah berkembang menjadi 8 toko di 8 lokasi yang nyaman dan strategis di ibu kota Jakarta dan Surabaya.

Kini, toko utama Ranch Market telah dibuka di Grand Indonesia, yang terletak di Lantai Lower Ground di mal bagian timur Ranch Market adalah satu-satunya supermarket di Indonesia yang telah menjadi anggota Global Compact Network, yang didirikan oleh PBB. Global Compact Network PBB adalah inisiatif kebijakan strategis bagi bisnis yang berkomitmen untuk menyelaraskan operasi dan strategi mereka dengan sepuluh prinsip yang diterima secara universal di bidang hak asasi manusia, ketenaga kerjaan, lingkungan, dan anti-korupsi. Supermarket yang pertama kali mendapatkan sertifikasi ISO 22000 di bidang Keamanan Pangan ini juga merupakan satu-satunya supermarket di Indonesia yang mendapatkan sertifikasi HACCP 9000.

Dilihat dari pekerjaan dan posisi kantor dapat mempengaruhi kualitas kinerja karyawan, dari faktor internal dan eksternal sangat mempengaruhi rekrutmen, penempatan kerja, pelatihan kerja, dan pengembangan karir sehingga membuat kualitas kinerja karyawan dapat menurun. Kinerja karyawan yang menurun dapat melanggar aturan perusahaan, sehingga membuat karyawan stress, keputusan pemimpin yang mengeluarkan SP 1, SP 2, SP 3 membuat karyawan tidak mendapatkan insentif, bonus, kenaikan jabatan dan tidak adanya perpanjangan kontrak.

**Table 1.1 Penilaian Kinerja Karyawan PT. Supra Boga Lestari Tbk**

No.	Indikator Penilaian	Target Relasi % Tahun					
		2020	Target	2021	Target	2022	Target
1.	Kepemimpinan	85%	100%	80%	100%	78%	100%
2.	Kerjasama Tim	90%	100%	90%	100%	80%	100%
3.	Tanggung Jawab	90%	100%	90%	100%	95%	100%
4.	Hasil Kerja	90%	100%	90%	100%	70%	100%
5.	Absensi Kehadiran	90%	100%	90%	100%	70%	100%
	Total	89%		88%		78,5%	

Sumber : PT. Supra Boga Lestari Tbk, 2024

Tabel 1.1 dapat menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT. Supra Boga Lestari Tbk mengalami penurunan dari tahun 2020 s.d tahun 2022, pada tahun 2020 persentase kinerja karyawan sebesar 89%, pada tahun 2021 persentase kinerja karyawan mengalami penurunan 1%, persentase kinerja karyawan sebesar 88%, dan pada tahun 2022 persentase kinerja karyawan mengalami penurunan 9,5%, persentase kinerja karyawan sebesar 78,5%.

Kinerja, menurut Silalahi (2021), adalah pelaksanaan dan hasil kerja yang dicapai oleh orang-orang yang disesuaikan dengan posisi atau tugas tertentu di dalam organisasi, dan yang terkait dengan nilai-nilai standar tertentu atau ukuran perusahaan yang dapat dinilai dengan menggunakan indikator. Berdasarkan beberapa teori di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai melalui kontribusi karyawan, yang mungkin bersifat positif atau negatif dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan ketentuan. Perusahaan dituntut untuk selalu meningkatkan kinerja karyawan, agar perusahaan dapat terus bisa berkembang. Karena dengan adanya kinerja karyawan dalam diri setiap karyawan, maka mampu mengoptimalkan kemampuannya untuk melakukan pekerjaannya.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya mulai dari proses rekrutmen, penempatan kerja, pelatihan kerja, dan pengembangan karir. Pentingnya rekrutmen bagi perusahaan yaitu, agar perusahaan dapat mencapai tujuan. Terdapat peran seorang karyawan yang memiliki sifat-sifat yang mampu mengarahkan, mengawasi dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dalam bekerja sehingga dalam mencapai tujuan perusahaan menjadi lebih terarah.

Akan tetapi rekrutmen, penempatan kerja, pelatihan kerja, dan pengembangan karir di perusahaan ini diindikasikan menjadi salah satu penyebab kurang optimalnya kinerja karyawan.

Rekrutmen menurut Sinambela dalam Nurhasanah (2019), adalah proses penarikan individu sesuai dengan kebutuhan pada waktu yang tepat, jumlah memadai, dengan kualifikasi yang ditentukan, dan mendorong mereka untuk melamar kerja ke organisasi. Lanjutnya rekrutmen adalah rekrutmen adalah serangkaian proses yang dilakukan untuk mencari pelamar kerja dengan kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan organisasi guna memenuhi

kebutuhan SDM yang direncanakan organisasi. Setelah hasil analisis pekerjaan menunjukkan adanya uraian pekerjaan dan kualifikasi pekerjaan, kualifikasi pekerjaan menjelaskan persyaratan yang harus dipenuhi calon tenaga kerja untuk memangku suatu jabatan. Rekrutmen dilaksanakan agar organisasi mendapat pegawai yang kapabel sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Rekrutmen merupakan salah satu fungsi MSDM pada aspek pengadaan tenaga kerja yang khusus mendapatkan calon-calon karyawan untuk kemudian diseleksi mana yang paling baik dan paling sesuai dengan persyaratan yang diperlukan, salah satunya adalah melalui proses rekrutmen. Semua ini menjadi tugas dan tanggung jawab utama dari departemen SDM. Kualitas Sumber Daya Manusia perusahaan tergantung pada kualitas suatu proses rekrutmen. Rekrutmen pada hakikatnya merupakan proses menentukan dan menarik pelamar yang mampu untuk bekerja dalam suatu perusahaan (Latief, et al., 2019; Haryati, et al., 2019; Prasada, 2020; Sitohang & Wulandari, 2020; Yonata, et al., 2020; Suhaila, et al., 2021:154). Proses dimulai ketika pelamar dicari, dan berakhir ketika lamaran mereka diserahkan dan diterima oleh perusahaan. Hasilnya berupa sekumpulan pelamar calon karyawan baru untuk diseleksi dan dipilih. Selain itu rekrutmen juga dapat dikatakan sebagai proses untuk mendapatkan sejumlah SDM yang berkualitas untuk menduduki suatu jabatan atau pekerjaan dalam suatu perusahaan.

Setelah perencanaan SDM ditetapkan, kemudian menjadi tugas manajer SDM untuk memikirkan beberapa alternatif rekrutmen yang biasa dilakukan oleh perusahaan dengan biaya yang paling efisien. Perlunya alternatif ini, didasarkan pada pertimbangan bahwa, rekrutmen memerlukan biaya yang tinggi, antara lain untuk proses riset interview, pembayaran fee agen rekrutmen, dan masalah relokasi, serta pemrosesan karyawan baru. Disamping, itu para karyawan yang diproses dalam rekrutmen, kemudian diseleksi untuk kemudian diterima sebagai karyawan, nantinya akan sulit dikeluarkan (diberhentikan), meskipun mereka menunjukkan kinerja yang rendah, sebab karyawan tersebut telah dilindungi oleh undang-undang tenaga kerja yang mengatur hak dan kewajiban masing-masing pihak pada saat terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK). Biaya PHK di Indonesia tidak murah, dan sering menjadi keluhan banyak investor asing. Oleh karena itu, alternatif harus dipertimbangkan dengan hati-hati dan bijaksana sebelum memutuskan rekrutmen.

Penempatan kerja merupakan akhir dari proses seleksi, proses penempatanyang tepat akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi Susanto & Pramono, (2020:135). Kegiatan suatu perusahaan akan sulit dilakukan dan segera diselesaikan apabila posisi beberapa pekerja kosong. Penempatan SDM/penempatan karyawan adalah tindak lanjut dari seleksi yaitu menempatkan calon karyawan yang diterima pada jabatan / pekerjaan yang dibutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan kepada orang tersebut. Bahri (2019) mengemukakan bahwa penempatan karyawan adalah proses menempatkan para karyawan pada pekerjaan-pekerjaan yang sesuai dengan keterampilannya agar mereka bekerja secara efektif yang didasari oleh informasi analisis pekerjaan. Menurut Tanjung (2020:242) menyatakan Penempatan kerja adalah perencanaan dalam menentukan karyawan yang akan mengisi pekerjaan yang ada dalam perusahaan yang bersangkutan, tujuannya merupakan suatu hal yang penting dalam setiap proses, bahkan dalam pekerjaan pun pasti selalu membutuhkan tujuan.

Pelatihan dapat diartikan sebagai proses terencana untuk memodifikasi sikap atau perilaku pengetahuan, keterampilan melalui pengalaman belajar Limbong, & Simarmata (2022:88). Tujuannya adalah untuk mencapai kinerja yang efektif dalam setiap kegiatan atau berbagai kegiatan. Pelatihan bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan dari tugas terakhir, pelatihan merupakan suatu proses yang sudah terencana dalam mengubah sikap, pengetahuan ataupun tingkah laku yang menghasilkan keahlian dengan pengalaman agar mencapai kinerja yang efektif, pelatihan bermanfaat dalam mengembangkan kemampuan individu dan organisasi di masa yang akan datang. Menurut Dessler (2020), persiapan adalah cara paling umum untuk mengejar kemampuan yang dibutuhkan pekerja dalam menyelesaikan pekerjaan, dimana persiapan yang representatif memberikan informasi yang layak dan penerapannya dalam dunia kerja korporat untuk meningkatkan efisiensi.

Menurut Fahmi, (2013) dan Faustyna, et al., (2015:72) pengertian pengembangan karir dalam definisi yang lain diartikan sebagai perolehan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang meningkatkan kemampuan karyawan untuk memenuhi perubahan persyaratan pekerjaan serta tuntutan klien dan pelanggan. Pengembangan karir tergantung dari interaksi dua faktor “kekuatan“yaitu ambisi pribadi dan kebutuhan organisasi. Pengembangan karier adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karier yang diinginkan. Dapat diasumsikan bahwa pengembangan karir adalah suatu proses berkelanjutan yang dilakukan orang-orang melalui upaya mereka sendiri di perusahaan untuk mencapai tujuan perencanaan profesi yang disesuaikan dengan keadaan yang berwenang.

Meskipun bagian pengelola sumber daya manusia dapat turut berperan dalam kegiatan pengembangan tersebut, sesungguhnya yang paling bertanggung jawab adalah pegawai yang bersangkutan sendiri, karena dialah yang berkepentingan dan kelak yang akan memetik dan menikmati hasilnya.

Berdasarkan uraian diatas maka, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di PT. Supra Boga Lestari Tbk dengan judul **”Pengaruh Rekrutmen, Penempatan Kerja, Pelatihan Kerja, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT. Supra Boga Lestari Tbk.**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan serta data-data yang melengkapi, perumusan masalah yang ingin dicapai dari penelitian ini yaitu antara lain:

1. Apakah Rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Supra Boga Lestari Tbk?
2. Apakah Penempatan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Supra Boga Lestari Tbk?
3. Apakah Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Supra Boga Lestari Tbk?
4. Apakah Pengembangan Karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Supra Boga Lestari Tbk?

## C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

### 1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah diuraikan, tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan PT. Supra Boga Lestari Tbk
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Supra Boga Lestari Tbk
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Supra Boga Lestari Tbk
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Supra Boga Lestari Tbk

### 2. Kegunaan Penelitian

#### a. Bagi Perusahaan

Bagi Perusahaan, untuk menambah pengetahuan dan sebagai bahan evaluasi bagi perusahaan mengenai faktor – faktor yang mempengaruhi dan menentukan hasil dari kinerja karyawan.

#### b. Bagi Akademisi

Bagi Akademisi, sebagai referensi dalam melakukan penelitian lanjutan mengenai rekrutmen, penempatan kerja, pelatihan kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Supra Boga Lestari Tbk. Selain itu, juga dapat memberikan motivasi dan gambaran umum kepada pembaca dalam menentukan topik penelitian.

#### c. Bagi Penulis

Bagi penulis penelitian ini digunakan sebagai salah satu bentuk penerapan ilmu yang diperoleh selama proses belajar, dan juga sebagai ilmu tambahan ilmu dalam mengetahui gambaran penelitian mengenai sumber daya manusia di PT. Supra Boga Lestari. Selain itu, juga untuk penerapan ilmu di Program Studi Manajemen Universitas Nasional dalam belajar dan salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Strata-1.