BAB I
PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset yang paling penting dalam suatu organisasi atau perusahaan, karena keberhasilan pencapaian tujuan sangat bergantung pada kualitas dan produktivitas kerja karyawan. Perusahaan dengan strategi bisnis yang baik tidak akan mampu berkembang tanpa dukungan SDM yang produktif, profesional, dan berkomitmen tinggi. Oleh karena itu, manajemen SDM yang efektif menjadi faktor kunci dalam meningkatkan daya saing organisasi di tengah persaingan global yang semakin ketat.

Produktivitas karyawan dipengaruhi oleh faktor individu dan sistem manajemen perusahaan, termasuk rekrutmen, seleksi, orientasi kerja, dan evaluasi kinerja. Proses rekrutmen yang baik memungkinkan perusahaan memperoleh karyawan dengan kompetensi dan kepribadian sesuai jabatan. Penelitian Sunarto dan Aprianda (2021) serta Sono dan Randika (2024) menunjukkan bahwa rekrutmen yang sistematis dan terarah berpengaruh signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja.

Seleksi berperan penting dalam memastikan kualitas tenaga kerja yang diterima sesuai kebutuhan organisasi. Penelitian Wulandari, Bangun, dan Tanjung (2025) membuktikan bahwa seleksi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, sementara Rizqolillah (2023) menemukan bahwa seleksi berbasis kompetensi mampu meningkatkan kinerja karyawan di sektor swasta. Temuan ini memperkuat bahwa seleksi yang objektif dan adil menjadi fondasi utama peningkatan produktivitas.

Tahap orientasi kerja membantu karyawan baru beradaptasi dengan lingkungan dan budaya organisasi. Penelitian Nasution, Ratnasari, dan Tibrani (2022) menunjukkan bahwa orientasi kerja yang baik mempercepat adaptasi dan pencapaian target kerja, sedangkan Boihaki et al. (2022) menegaskan bahwa

orientasi berkontribusi positif terhadap produktivitas pegawai. Orientasi yang terarah mampu membentuk loyalitas dan rasa memiliki terhadap organisasi.

Evaluasi kinerja berfungsi meninjau pencapaian kerja, memberikan umpan balik, serta dasar pengambilan keputusan terkait penghargaan dan pengembangan karier. Widiaswari (2021) menemukan bahwa evaluasi kinerja yang konsisten meningkatkan kualitas kerja pegawai, sementara Zulkarnaen et al. (2020) menyatakan bahwa evaluasi yang baik berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas melalui penguatan disiplin dan kebijakan kerja.

Sebagai perusahaan BUMN yang bergerak di bidang asuransi sosial, PT Jasa Raharja memerlukan karyawan yang produktif dan berdedikasi tinggi untuk memberikan pelayanan optimal. Namun, masih terdapat tantangan seperti ketidaksesuaian kompetensi dengan jabatan, adaptasi budaya kerja yang belum maksimal, serta pemanfaatan hasil evaluasi yang belum optimal. Kondisi ini menuntut adanya pengelolaan SDM yang lebih efektif dan terintegrasi.

Hingga kini, belum banyak penelitian yang mengkaji secara simultan pengaruh rekrutmen, seleksi, orientasi, dan evaluasi terhadap produktivitas karyawan di sektor pelayanan publik. Sebagian besar studi hanya berfokus pada satu atau dua aspek, sehingga belum menggambarkan faktor yang paling dominan terhadap produktivitas. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk mengisi kesenjangan tersebut.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh rekrutmen, seleksi, orientasi kerja, dan evaluasi kinerja terhadap produktivitas karyawan secara terpadu pada PT Jasa Raharja Cabang Medan. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi acuan dalam penyempurnaan sistem manajemen SDM guna meningkatkan efektivitas organisasi dan kualitas pelayanan publik.

I.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang, maka permasalahan yang dapat diidentifikasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Proses rekrutmen pada PT Jasa Raharja Cabang Medan belum sepenuhnya mampu menjaring tenaga kerja dengan kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

2. Tahapan seleksi karyawan masih menghadapi tantangan dalam memastikan kesesuaian antara kemampuan, keahlian, dan jabatan yang akan ditempati.
3. Program orientasi kerja bagi karyawan baru belum dilaksanakan secara optimal sehingga proses adaptasi terhadap budaya organisasi dan lingkungan kerja berjalan lambat.
4. Evaluasi kinerja yang dilakukan perusahaan belum sepenuhnya dimanfaatkan sebagai dasar untuk memberikan umpan balik dan pengembangan karier karyawan.
5. Produktivitas karyawan belum mencapai hasil yang maksimal, yang diduga dipengaruhi oleh faktor-faktor rekrutmen, seleksi, orientasi kerja, dan evaluasi kinerja.

I.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah rekrutmen berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan pada PT Jasa Raharja Cabang Medan?
2. Apakah seleksi berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan pada PT Jasa Raharja Cabang Medan?
3. Apakah orientasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan pada PT Jasa Raharja Cabang Medan?
4. Apakah evaluasi kinerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan pada PT Jasa Raharja Cabang Medan?
5. Apakah rekrutmen, seleksi, orientasi kerja, dan evaluasi kinerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas karyawan pada PT Jasa Raharja Cabang Medan?

I.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh rekrutmen terhadap produktivitas karyawan pada PT Jasa Raharja Cabang Medan.

2. Untuk menganalisis pengaruh seleksi terhadap produktivitas karyawan pada PT Jasa Raharja Cabang Medan.
3. Untuk menganalisis pengaruh orientasi kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT Jasa Raharja Cabang Medan.
4. Untuk menganalisis pengaruh evaluasi kinerja terhadap produktivitas karyawan pada PT Jasa Raharja Cabang Medan.
5. Untuk menganalisis pengaruh rekrutmen, seleksi, orientasi kerja, dan evaluasi kinerja secara simultan terhadap produktivitas karyawan pada PT Jasa Raharja Cabang Medan.

I.5 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

a) Memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait pengaruh rekrutmen, seleksi, orientasi kerja, dan evaluasi kinerja terhadap produktivitas karyawan.
b) Menjadi referensi dan bahan kajian bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti topik sejenis dengan variabel atau objek penelitian yang berbeda.

2. Manfaat Praktis

a) Bagi perusahaan, khususnya PT Jasa Raharja Cabang Medan, hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan evaluasi dan masukan dalam meningkatkan efektivitas sistem rekrutmen, seleksi, orientasi kerja, dan evaluasi kinerja sehingga berdampak positif terhadap peningkatan produktivitas karyawan.
b) Bagi manajemen, penelitian ini dapat menjadi dasar dalam merumuskan kebijakan yang lebih tepat dalam pengelolaan sumber daya manusia.
c) Bagi karyawan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai pentingnya sistem manajemen SDM yang baik dalam mendukung produktivitas kerja.

d) Bagi universitas, Hasil penelitian ini dapat menjadi referensi tambahan dalam pengembangan mata kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia serta memperkaya literatur penelitian di lingkungan Fakultas Ekonomi Universitas Prima Indonesia, khususnya dalam bidang kajian produktivitas dan manajemen kinerja.

I.6 Tinjauan Pustaka

I.6.1 Teori Rekrutmen

Rekrutmen merupakan salah satu fungsi utama dalam manajemen sumber daya manusia yang berperan penting dalam memperoleh tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan organisasi. Rekrutmen adalah proses membangun kumpulan kandidat yang memenuhi syarat dan memutuskan sumber penarikan (internal vs eksternal) serta cara menarik pelamar yang selaras dengan kebutuhan jabatan dan strategi organisasi. Praktiknya mencakup pengelolaan talent pool, employer branding, dan pemanfaatan kanal digital. (Dessler, 2023). Sejalan dengan itu, Rahardjo (2022) mendefinisikan rekrutmen sebagai proses menemukan individu potensial untuk suatu pekerjaan, baik yang secara sukarela mengajukan diri maupun yang sedang membutuhkan pekerjaan pada posisi tertentu.

Rekrutmen pada dasarnya dilakukan oleh perusahaan melalui publikasi lowongan pekerjaan kepada masyarakat dengan mencantumkan kualifikasi yang telah ditetapkan, sehingga calon pelamar dapat mempersiapkan diri untuk mengikuti tahapan seleksi berikutnya. Dessler (2020, 2023) menegaskan bahwa rekrutmen adalah proses menemukan dan menarik kandidat yang memenuhi syarat untuk membangun *talent pool* sesuai kebutuhan jabatan. Sudiro dalam Saputra (2020) menyatakan bahwa rekrutmen adalah serangkaian aktivitas untuk mencari dan menarik pelamar kerja yang memiliki motivasi, kemampuan, keahlian, serta pengetahuan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi sebagaimana telah diidentifikasi dalam perencanaan tenaga kerja.

Dengan demikian, rekrutmen dapat dipahami sebagai proses strategis dalam menjaring kandidat potensial agar perusahaan memiliki pilihan terbaik dalam memperoleh karyawan yang kompeten. Proses ini juga berpengaruh terhadap