

BAB I

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Dalam era globalisasi sekarang, perusahaan dituntut agar mampu bersaing dengan perusahaan lainnya. Saat ini bagi perusahaan yang sangat penting adalah elemen sumber daya manusia yang berkompeten dibidangnya terlebih perusahaan bergerak dibidang jasa yang bergantung pada kualitas SDM untuk memberikan kualitas layanan terbaik.

PT Dana Purna Investama ialah perusahaan yang bergerak dibidang pengelolaan fasilitas gedung dan didukung oleh sumber daya manusia yang kompeten dan ahli dibidangnya. PT DPI kantor pusatnya di Jakarta dan mempunyai cabang di kota besar di Indonesia. Disini peneliti melakukan penelitian pada salah satu kantor cabang di kota Medan di jalan Gatot Subroto Km 7/8 Komplek Makro Bisnis Centre No.D4. dalam menjalankan kegiatan dibidang jasa pengelola gedung, jasa pelatihan & keterampilan tenaga kerja dan jasa *outsourcing* dengan sumber daya manusia yang dimiliki PT. DPI berkomitmen membantu konsumen dalam mengelola fasilitas gedungnya dengan baik sehingga pelanggan dapat fokus mengelola bisnis intinya.

Kinerja karyawan menjadi hal penting yang perlu diperhatikan perusahaan, rendahnya tingkat kinerja dapat dilihat dari penilaian kinerja karyawan. Penilaian kinerja yang peneliti peroleh dari PT. Dana Purna Investama Medan pada satu tahun terakhir terlihat hasil setiap bulannya mengalami ketidakstabilan. Pada bulan Januari sampai bulan Juni penilaian kinerja karyawan terlihat baik, persentase penilaiannya bulan Januari 80%, Februari 82%, Maret 78%, April 78%, Mei 79%, Juni 80%, sedangkan pada bulan Juli sampai Desember penilaian kinerja karyawan terlihat menurun, bulan Juli 70%, Agustus 69%, September 60%, Oktober 60%, November dan Desember 65%.

Faktor yang diduga penyebab rendahnya penilaian kinerja pegawai ialah proses rekrutmen. Sistem perekrutan pada PT. Dana Purna Investama Medan tidak hanya menghasilkan tenaga kerja yang statusnya pegawai tetap namun juga menggunakan tenaga kerja tidak permanen. Perekrutan tenaga kerja yang gagal akan berdampak pada proses pencapaian tujuan perusahaan. Oleh sebab itu, bagian manajemen harus mampu memahami bagaimana cara terbaik dalam mengelola karyawan dari latar belakang, keahlian, jenis pekerjaan berbeda.

Selain proses rekrutmen, factor yang diduga berpengaruh kepada kinerja karyawan ialah lingkungan kerja. Dalam perusahaan lingkungan kerja memberikan situasi dan suasana yang nyaman dalam pencapaian tujuan perusahaan. Ruangan pekerjaan pada PT. Dana Purna Investama terbilang cukup nyaman peletakan AC pun sesuai dengan kebutuhan, hanya saja peletakan meja-meja dan berkas-berkas diruangan tersebut tidak tersusun dengan baik sehingga ruangan terlihat padat.

Proses seleksi juga diduga factor rendahnya kinerja karyawan. Proses seleksi bakal memutuskan pegawai yang layak atau tidak mengisi jabatan yang lowong dalam perusahaan. Berdasarkan hasil wawancara dengan HR Representative, kendala yang dihadapi mereka dalam proses seleksi adalah data calon pelamar kadang dipalsukan (tidak jujur) dengan hasil bisa lulus tes bagian manajemen, terjadi seleksi karyawan yang bersifat nepotisme dan tidak meluluskan pekerja yang seharusnya lebih layak lulus.

Berdasarkan penjabaran di atas, maka peneliti melaksanakan riset “**Pengaruh Proses Rekrutmen, Lingkungan Kerja Dan Proses Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Dana Purna Investama Medan**”.

Identifikasi Masalah

Berlandaskan latar belakang diatas, pengenalan masalah ialah sebagai berikut :

1. Rekrutmen diduga mengalami masalah karena kurangnya ketelitian dalam penerimaan tenaga kerja
2. Lingkungan kerja mengalami masalah terlihat dari peletakan meja-meja dalam ruangan kurang rapi
3. Seleksi bermasalah diduga karna banyaknya calon tenaga kerja yang memalsukan data diri
4. Kinerja karyawan PT. Dana Purna Investama Medan mengalami ketidakstabilan dalam kepuasan konsumen terlihat dari penilaian kinerja selama periode januari-desember 2019.

Rumusan Masalah

Berlandaskan latar belakang diatas, rumusan masalah ialah sebagai berikut :

1. Bagaimana dampak proses rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada PT. Dana Purna Investama.

2. Bagaimana dampak lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Dana Purna Investama.
3. Bagaimana dampak proses seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT. Dana Purna Investama.
4. Bagaimana dampak proses rekrutmen, lingkungan kerja, dan proses seleksi kepada kinerja karyawan pada PT. Dana Purna Investama.

Tujuan penelitian

1. Buat mengetes dan mengkaji proses rekrutmen berpengaruh kepada kinerja karyawan pada PT. Dana Purna Investama.
2. Untuk mengecek dan menelaah lingkungan kerja berpengaruh kepada kinerja karyawan pada PT. Dana Purna Investama.
3. Untuk mengevaluasi dan menyelidiki proses seleksi berpengaruh kepada kinerja karyawan pada PT. Dana Purna Investama.
4. Untuk memeriksa dan menguraikan proses rekrutmen, lingkungan kerja dan proses seleksi berpengaruh kepada kinerja karyawan PT. Dana Purna Investama.

Teori Proses Rekrutmen

Berdasarkan Supomo dan Nurhayati (2018:41) rekrutmen atau penarikan ialah salah satu tanggungjawab operasional administrasi sumber daya manusia buat memperoleh kandidat pegawai untuk mengisi kemampuan jabatan atau pekerjaan khusus pada organisasi.

Menurut Hasibuan (2011:41) indicator rekrutmen ialah :

1. Latar sumber penarikan
2. Asal penarikan
3. Cara penarikan pegawai

Teori Lingkungan Kerja

Berdasarkan Sonny dalam kaswan (2017:576) lingkungan kerja ialah seluruh objek yang terdapat disekitar pegawai dan bisa berimbas ke dirinya dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan.

Sedarmayanti dalam elgomi (2012:46) indikator lingkungan kerja :

- | | | |
|---------------|--------------------------------|-------------------|
| 1. Pencerahan | 3. Bau bauan diruang pekerjaan | 5. Keamanan kerja |
| 2. Suhu udara | 4. Dekorasi ditempat kerja | |

Teori Proses Seleksi

Bangun (2012:159) seleksi ialah cara memutuskan kandidat tenaga kerja yang mempunyai kemampuan sesuai dengan ketentuan pekerjaan. Aktivitas pemilihan dilaksanakan buat menurunkan setengah jumlah pegawai, sehingga dapat kandidat karyawan yang terbaik.

Menurut Yuniarsih (2010:105) indikator seleksi adalah sebagai berikut :

- | | |
|-----------------------------|---------------------------------|
| 1. Kelengkapan administrasi | 3. Wawancara |
| 2. Testing | 4. Kesehatan (fisik dan mental) |

Teori Kinerja Karyawan

Fahmi (2017:176) kinerja ialah hasil yang diperoleh suatu lembaga baik bersifat profit oriiented dan non profit oriented didapat sewaktu 1 periode.

Baangun (2012:234) indikator kinerja karyawan :

- | | | |
|--------------------|---------------------|------------------------|
| 1. Kuantitas tugas | 3. Ketetapan durasi | 5. Keahlian kerja sama |
| 2. Jenis kegiatan | 4. Kehadiran | |

Teori Pengaruh Proses Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Supomo dan Nurhayati (2018:43) rekrutmen karyawan harus mendapatkan kepedulian yang sungguh-sungguh dari perusahaan harus berlandaskan pada analisis pekerjaan, uraian,spesifikasi, persyaratan, evaluasi pekerjaan.

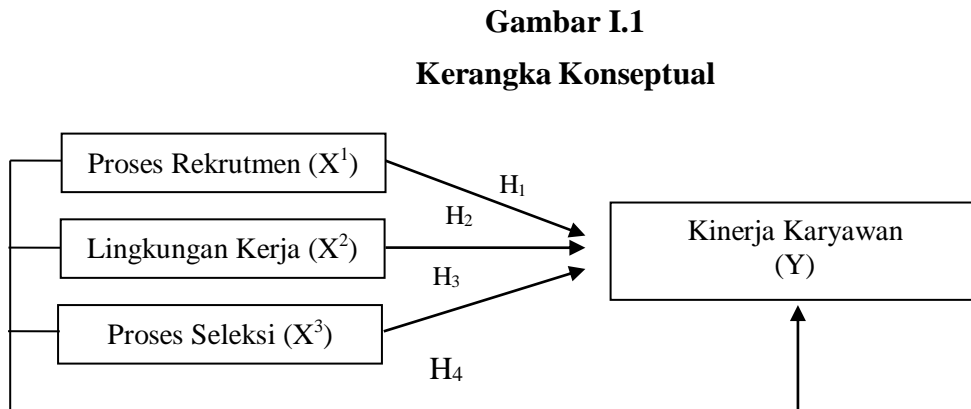
Teori Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut ardana (2012:208) lingkungan kerja yang aman dan sehat berpengaruh terhadap produktivitas dan perihal kerja memuaskan mamput mencakup fasilitas² memacu pemecahan tugas.

Teori Pengaruh Proses Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan

Sunyoto (2015:109) seleksi mengaitkan cara memprediksi unggulnya pada pemastian bahwa seseorang bisa melakukan suatu kewajiban dan bakal berhasil pada tugas tersebut.

Kerangka Konseptual



Hipotesis Penelitian

Sugiyono (2012:134) hipotesis adalah tanggapan sementara terhadap rumusan masalah, dimana sudah diberitahukan dengan cara perkataan.mengenai hipotesis tersebut sebagai berikut :

- H₁ : Proses rekrutmen diduga berdampak kepada kinerja karyawan di PT. Dana Purna Investama.
- H₂ : lingkungan kerja diduga berimbas kepada kinerja karyawan PT. Dana Investama.
- H₃ : Proses seleksi diduga berakibat kepada kinerja karyawan pada PT. Dana Purna Investama.
- H₄ : proses rekrutmen, lingkungan kerja, proses seleksi diduga berhubungan kepada kinerja karyawan di PT Dana Purna Investama.