

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

PT. Perkebunan Nusantara IV ialah badan usaha kepunyaan negara (BUMN) yang beroperasi di sektor agroindustri, khususnya dalam budidaya maupun pengolahan teh serta kelapa sawit. Dalam menjalankan operasionalnya, keberhasilan PTPN IV bukan sekadar ditetapkan dari faktor produksi, namun sekaligus bergantung besar terhadap kualitas maupun kinerja sumber daya manusia (SDM) di dalamnya.

SDM ialah aset penting bagi instansi. Di tengah persaingan yang semakin kompetitif serta perkembangan teknologi yang pesat, organisasi dituntut untuk memiliki tenaga kerja yang berkualitas, kompeten, dan mampu beradaptasi dengan perubahan. Manajemen SDM (MSDM) yang baik menjadi kunci dalam membangun organisasi yang produktif dan berdaya saing. Rekrutmen adalah gerbang awal dalam membangun tim yang solid. Proses ini tidak sekadar mengisi posisi kosong, melainkan upaya strategis untuk menarik individu-individu berbakat dan berkualitas yang sesuai dengan kebutuhan serta budaya perusahaan.

Lingkungan kerja fisik ialah kondisi disekitar karyawan yang memengaruhi pelaksanaan tugasnya. Lingkungan fisik meliputi fasilitas, tata letak ruangan, kebersihan, kebisingan, suhu ruang serta keamanan fisik di lingkungan kerja. Secara keseluruhan, pemahaman mendalam tentang pengaruh rekrutmen, kompetensi, dan lingkungan kerja sangat penting untuk instansi untuk membuat strategi pengelolaan SDM yang efektif. Dari latar belakang yang sudah dijabarkan, selanjutnya peneliti hendak melaksanakan riset yang mana judulnya ialah *“Pengaruh Rekrutmen, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Regional I.”*

1.2 Identifikasi Masalah

1. Rekrutmen kerja di PT. Perkebunan Nusantara IV sangat mempengaruhi kinerja karyawan karena seleksi tidak sepenuhnya berdasarkan kompetensi.

2. Kurangnya pelatihan dan pengembangan kompetensi secara berkala sehingga kesalahan dalam pekerjaan meningkat dan berdampak pada efisiensi dan kualitas kinerja.

3. Lingkungan kerja yang kurang nyaman secara fisik mengalami penurunan semangat kerja dan motivasi dalam pekerjaan meningkat dan berdampak pada efisiensi dan kualitas kinerja.

1.3 Perumusan Masalah

Melalui latar belakang serta identifikasi masalah bisa dibuat rumusan masalah yang ada, yakni:

- 1) Bagaimana pengaruh rekrutmen kerja pada kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Medan?
- 2) Bagaimana pengaruh kompetensi pada kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Medan?
- 3) Bagaimana pengaruh lingkungan kerja pada kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Medan?
- 4) Bagaimana pengaruh rekrutmen, kompetensi, dan lingkungan kerja pada kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Medan?

1.4 Tujuan Penelitian

Berikut adalah tujuan penelitian yang dilakukan

- 1) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh rekrutmen kerja pada kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.
- 2) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi pada kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.
- 3) Untuk menguji dan menganalisis lingkungan kerja pada kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil studi ini diharap bisa memberi beberapa manfaat yaitu :

1. Bagi Peneliti
Guna memperluas pengetahuan peneliti mengenai pengaruh rekrutmen, kompetensi, sekaligus lingkungan kerja pada kinerja karyawan selaku salah satu kajian pada ilmu manajemen khususnya di lingkup ilmu MSDM.

2. Bagi PT. Perkebunan Nusantara IV Medan
Guna memberi kontribusi informasi bagi perusahaan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan terkait permasalahan kinerja yang ada kaitannya dengan rekrutmen, kompetensi serta lingkungan kerja.
3. Bagi Universitas Prima Indonesia
Sebagai data tambahan, sumbangan pikiran dan referensi ilmiah di Universitas Prima Indonesia maupun pihak lainnya yang memerlukannya.
4. Bagi Peneliti Selanjutnya
Menjadi sumber rujukan untuk peneliti berikutnya yang hendak menelaah permasalahan dengan variabel yang sama.

1.6 Tinjauan Pustaka

1.6.1 Rekrutmen

Rekrutmen menurut Meiyer (2020) adalah upaya untuk menemukan dan memotivasi calon tenaga kerja agar bersedia mengajukan lamaran bagi posisi pekerjaan yang masih ada di perusahaan. Widayat (2023) memaparkan, Rekrutmen adalah suatu aspek krusial dalam mendapatkan tenaga kerja yang tepat yang kebutuhan perusahaan akan membuka peluang pekerjaan bagi seseorang yang mempunyai kapasitas dan keahlian sesuai dengan kualifikasi pekerjaan yang ditetapkan.

1.6.2 Kompetensi

Hutapea, J. & Thoha, N. (2020) memaparkan, Kompetensi ialah kapasitas yang terdapat dalam pribadi individu yang bisa menyebabkan ia dapat memenuhi keperluan organisasi hingga organisasi tersebut bisa meraih pekerjaan yang diinginkan. Kompetensi yakni landasan yang bisa dipakai perusahaan dalam memperlihatkan pada karyawannya terkait pekerjaan yang tepat (Arief & Nisak, 2022).

1.6.3 Lingkungan Kerja Fisik

Afandi (2018), memaparkan bahwasanya Lingkungan kerja fisik ialah suatu hal yang terdapat pada lingkungan para tenaga kerja yang bisa memengaruhi dirinya untuk melaksanakan pekerjaan mencakup pengaturan kelembapan, temperatur, ventilasi, kebersihan, serta penerangan tempat kerja. Nitisemito (2018), memaparkan bahwasanya Lingkungan kerja fisik yakni berbagai hal yang terdapat

di sekitar para karyawan yang memengaruhi mereka untuk melaksanakan berbagai tugas yang dikerjakannya.

1.6.4 Kinerja Karyawan

Sembiring (2020) memaparkan, Kinerja adalah dampak kerja yang bermutu sekaligus kapasitas yang diraih seseorang di perusahaan dalam melaksanakan tugasnya ditinjau dari tugas atau tekanan yang diberikan oleh pihak perusahaan. Kinerja karyawan yakni sebuah prestasi kerja yang baik dari segi kualitas serta kuantitas yang diperoleh melalui karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya atas dasar tanggung jawab yang telah dilimpahkan padanya (Sherlie & Hikmah, 2020).

1.7 Teori Pengaruh Variabel

1.7.1 Teori Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan

Rekrutmen yakni tahap pencarian serta pemilihan calon karyawan yang tepat guna mengisi posisi tertentu dalam organisasi. Menurut Sri Indrastuti (2020), rekrutmen bertujuan menempatkan orang yang tepat di posisi yang selaras guna memaksimalkan produktivitas sekaligus memastikan retensi karyawan jangka panjang.

1.7.2 Teori Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompetensi dilansir oleh Robert (Rohida et al., 2018) dimaknai sebagai kapabilitas dalam menjalankan tugas maupun peran dengan optimal. Kompetensi mengombinasikan keterampilan, pengetahuan, berbagai nilai sikap maupun pribadi. Kompetensi dibentuk di atas keterampilan maupun pengetahuan serta didapat dengan belajar dari melaksanakan dan pengalaman kerja. Noe (Tarigan & Setiawan, 2020) memaparkan, Kompetensi yakni keterampilan seseorang untuk melaksanakan tugas pekerjaannya yang menjadi integrasi antara keterampilan, pengetahuan, serta sikap.

1.7.3 Teori Pengaruh Lingkungan Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan

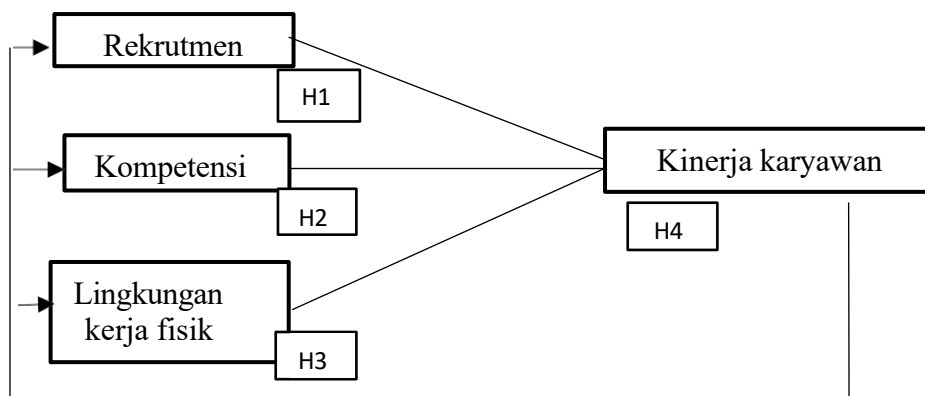
Hanaysha (2018) memaparkan bahwasanya Lingkungan kerja fisik yakni tempat pegawai merasakan kenyamanan di lingkungan kerjanya yang membuatnya semakin efektif dalam bekerja serta menikmati pekerjaannya daripada mereka yang merasakan ketidaknyamanan, maka dari itu atasan butuh membenahi aspek lingkungan kerja demi memastikan kesejahteraan pekerjanya. Afandi (2018),

memaparkan bahwasanya Lingkungan kerja fisik yakni suatu hal yang ada di lingkungan para pekerja yang mampu memengaruhi dirinya dalam mengerjakan pekerjaan terkait pengaturan kelembapan, tempratur, penerangan, ventilasi, serta kebersihan tempat kerja.

1.8 Kerangka Konseptual

Berikut adalah kerangka konseptual yang memberi penggambaran korelasi antar variabel pada studi ini :

Gambar 1. 1 Kerangka Konseptual



1.9 Hipotesis

Hipotesis yang diusulkan dalam studi ini yakni:

- H1 : Rekrutmen Kerja punya pengaruh pada kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.
- H2 : Kompetensi punya pengaruh pada kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.
- H3 : Lingkungan kerja punya pengaruh pada kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.
- H4 : Rekrutmen, kompetensi, serta lingkungan Kerja punya pengaruh pada kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.