

# BAB 1

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Pada aktivitas Perusahaan, Sumber Daya Manusia merupakan faktor yang sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi dan perusahaan. Keberlanjutan suatu organisasi atau bisnis di masa depan bergantung pada sejauh mana pimpinan perusahaan dapat menangkap peluang dan mengatasi ancaman dari lingkungan eksternal dengan menggunakan seluruh potensi sumber daya itulah masalahnya. Menurut Bintoro & Daryanto (2017) "Manajemen sumber daya manusia, disingkat HRM, adalah suatu ilmu atau metode pengelolaan hubungan dan peran sumber daya (sumber daya manusia) yang dimiliki oleh individu secara efektif dan efisien, yang digunakan secara optimal untuk mencapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat, agar dapat dimaksimalkan".

Memiliki sumber daya manusia yang berkualitas merupakan suatu aset yang sangat berharga bagi dunia usaha, oleh karena itu perusahaan harus berupaya untuk merekrut dan menempatkan karyawan yang sesuai dengan bidang keahliannya masing-masing agar sesuai untuk mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan perlu melakukan seleksi personel berdasarkan potensi sumberdaya manusia. Menurut Kasmir (2016) "Rekrutmen merupakan kegiatan yang bertujuan untuk menarik banyak pencari kerja yang berminat dan melamar ke perusahaan berdasarkan kualifikasi profesional yang diinginkan. Artinya perusahaan sengaja membuka

lowongan agar pencari kerja datang langsung ke perusahaan, melalui pos atau email. merekrut pekerja yang melamar berdasarkan informasi yang diberikan, perusahaan juga bisa mendapatkan surat lamaran yang dikirimkan ke perusahaan sebelum perusahaan membuka lamaran. Untuk membuat sistem rekrutmen untuk rekrutmen yang baik, langkah yang harus dilakukan adalah membuat rekrutmen rencana dengan menganalisa posisi dan persyaratan pekerjaan, kemudian menentukan jadwal posting lowongan, dimana kandidat akan memberikan CV yang sesuai berdasarkan iklan yang dipublikasikan, kemudian calon kandidat diproses sebagai bagian dari proses seleksi dan wawancara

Seleksi merupakan tahap awal bagi organisasi untuk menentukan dan memperoleh calon pegawai yang mempunyai ketrampilan handal dan profesional. Seleksi merupakan proses dimana para calon pegawai dipilih menurut kualifikasi yang dimiliki dan sesuai dengan apa yang dibutuhkan untuk mengisi lowongan pekerjaan pada perusahaan (Rambi et al., 2015) . Setelah melalui tahap seleksi dan wawancara, proses selanjutnya meliputi pemilihan kandidat yang tepat, melakukan penawaran, dan mendapatkan persetujuan pekerjaan dari perusahaan, yang berpuncak pada proses akhir adalah penerimaan karyawan baru. Karyawan adalah anggota agensi. harus berpartisipasi secara efektif dalam memajukan dan memberikan nilai tambah bagi organisasi dalam segala aspek, berdasarkan kemampuan dan keterampilannya. Berhasil tidaknya forum dalam mencapai tujuan dan sasaran operasionalnya tidak lepas dari kerja pegawai yang kompeten dan

jujur. Perusahaan dapat mencapai integritas tenaga kerja termasuk efisiensi penempatan, penempatan staf menjadi tujuan utama yaitu merekrut dan menempatkan seseorang pada pekerjaan yang tepat. Yang paling penting, penempatan staf harus dipandang sebagai proses kompromi volume dan kualitas pekerjaan karyawan bergantung pada kesesuaian mereka dengan pekerjaan tersebut.

Sedarmayanti (2009) penempatan pegawai dipusatkan pada pengembangan pegawai yang ada, mereka harus memelihara keseimbangan antara perhatian organisasi terhadap efisiensi (kesesuaian optimal antara skill dan tuntutan) dengan keadilan (mempersepsi bahwa kegiatan tersebut adalah adil, sah dan memberikan kesempatan merata) Proses penempatan karyawan merupakan proses pengambilan keputusan yang sangat penting untuk mendapatkan karyawan yang memiliki kompetensi untuk kebutuhan perusahaan, karena penempatan karyawan yang tepat, akan sangat membantu perusahaan.

Namun dalam pada objek penelitian, peneliti menemukan fenomena gap yang ada didalam unit usaha tersebut antara lain adalah kualifikasi karyawan yaitu meliputi kesulitan dalam menemukan karyawan dengan kualifikasi yang sesuai untuk pekerjaan di konveksi contohnya seperti bagian produksi. lalu persaingan dengan industri lain, persaingan ini terjadi terutama dari industri lain yang menawarkan insentif yang lebih tinggi, lalu permasalahan lainnya adalah rotasi karyawan. Tingginya tingkat pergantian karyawan bisa mengganggu produktivitas dan kualitas produksi. Lalu

pelatihan memerlukan waktu dan sumber daya untuk melatih karyawan baru agar dapat memahami proses produksi dan standar kualitas. Motivasi dan Loyalitas Karyawan mungkin kurang termotivasi atau kurang loyal terhadap perusahaan, terutama jika tidak ada program insentif atau kesempatan pengembangan karir yang jelas. Beberapa permasalahan tersebut dapat menyebabkan penurunan kinerja karyawan dengan demikian, Untuk meningkatkan kinerja karyawan, diperlukan proses rekrutmen, seleksi penempatan posisi karyawan dan *employee empowerment* sebagai variable moderasi yang baik sehingga dapat mendorong dan meningkatkan kinerja karyawan.

Riset Gap penelitian ini adalah Penelitian Tijow *et al* (2021) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara sistem rekrutmen dengan kinerja karyawan. Sedangkan penelitian lain yang telah dilakukan oleh Nelwan & Pandowo (2017) mengatakan Rekrutmen tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Alasan Peneliti menjadikan *employee empowerment* sebagai mediator adalah sebagai upaya untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas, mampu menguasai ilmu pengetahuan teknologi dan keterampilan manajemen (Sedarmayanti, 2014). Sedangkan menurut Khan.S (2016) *employee empowerment* merupakan hubungan antara personal yang berkelanjutan untuk membangun kepercayaan antara karyawan dan manajemen. *Employee empowerment* bisa memicu tumbuhnya kreativitas, motivasi, dan inovatif karyawan dalam menjalankan tugas dan kewajibannya, dengan

diterapkannya *employee empowerment* akan meningkatkan kinerja karyawan sehingga perusahaan bisa mencapai tujuannya dengan baik ( Pragiwani *et al* 2018). Menurut Wibowo & Phil (2007), pemberdayaan pegawai menjadi sesuatu hal yang penting karena di dalam menghadapi era persaingan dan pelayanan, setiap perusahaan mempunyai keunggulan kompetitif berkat sumber daya manusia yang dimilikinya. Pemberdayaan manusia (karyawan) merupakan salah satu upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman agar pegawai dapat memberikan kontribusi yang maksimal kepada perusahaan. Pemberdayaan karyawan diharapkan dapat meningkatkan semangat kerja dan kualitas yang pada akhirnya berdampak pada kinerja karyawan itu sendiri. Kehadiran dari karyawan dalam suatu perusahaan mempunyai kedudukan yang penting karena fungsinya untuk menjaga kesinambungan pertumbuhan dari perusaha.

## **B. Rumusan Masalah**

Dari uraian tersebut, maka diperoleh beberapa rumusan tentang pokokpermasalahan yang sedang dihadapi oleh perusahaan, yaitu:

1. Apakah Rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah Seleksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah penempatan posisi karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

4. Apakah rekrutmen berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dimoderasi oleh *Employee empowerment*?
5. Apakah Seleksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dimoderasi oleh *Employee empowerment*?
6. Apakah penempatan posisi karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dimoderasi oleh *employee empowerment*?

### C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Berdasarkan dari rumusan masalah di atas, maka tujuan yang ingin tercapai dari penelitian ini adalah mendapatkan data dan informasi yang tepat untuk menganalisa data yang berikutnya akan diketahui apa maksud dari penelitian ini yang antara lain bertujuan untuk :

1. Menguji pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan.
2. Menguji pengaruh seleksi terhadap kinerja karyawan.
3. Menguji pengaruh penempatan posisi karyawan terhadap kinerja karyawan.
4. Menguji pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan dimoderasi oleh *employee empowerment*.
5. Menguji pengaruh seleksi terhadap kinerja karyawan dimoderasi oleh *employee empowerment*.
6. Menguji pengaruh penempatan posisi karyawan terhadap kinerja karyawan dimoderasi oleh *employee empowerment*.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Penelitian yang telah ditampilkan diatas memiliki tujuan, dan juga mempunyai manfaat atau kegunaan, yaitu sebagai berikut:

##### 1. Manfaat Teoritis

- a. Bagi penulis, yaitu untuk menambah ilmu pengetahuan seputar masalah yang ada di dalam penelitian ini.
- b. Bagi penelitian lanjutan, sebagai referensi yang dapat membantu memberikan perbandingan dalam melakukan penelitian pada bidang yang sama.

##### 2. Manfaat Praktis

Bagi Perusahaan, untuk memberikan saran dan masukan kepada pimpinan atau manajemen sumber daya manusia dalam menerapkan sistem rekrutmen, seleksi dan penempatan posisi kerja karyawan yang efektif dan efisien.