

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Tercapainya tujuan perusahaan akan sangat tergantung pada bagaimana pegawai dapat mengembangkan kemampuan baik dibidang manajerial, hubungan antar manusia maupun teknis. Kinerja pelaksanaan tugas sangat mencerminkan prestasi kerja yang sangat menentukan kualitas seseorang pegawai dalam instansi tempat ia bekerja (Setyorina, 2019). Menurut (Halisa, 2020) Rekrutmen dapat didefinisikan sebagai sebuah proses mencari dan menarik (membujuk untuk melamar) pelamar yang memenuhi syarat untuk mengisi jabatan/posisi tertentu yang lowong, yang telah diidentifikasi dalam perencanaan sumber daya.

Setiap organisasi selalu berupaya merekrut tenaga kerja yang berkualitas dan terampil untuk dipekerjakan di dalam organisasi, rekrutmen merupakan serangkaian kegiatan yang dimulai ketika sebuah perusahaan memerlukan tenaga kerja dan membuka lowongan sampai mendapatkan calon karyawan yang diinginkan sesuai dengan jabatan atau lowongan yang ada (Mely Cahyani & Utama, 2019).

Pengalaman dalam semua kegiatan sangat diperlukan, karena *experience is the best teacher*, pengalaman guru yang terbaik. Maksud dari hal tersebut adalah bahwa seseorang belajar dari pengalaman yang pernah dialaminya. Menurut (Octavianus et al., 2019) Pengalaman kerja adalah suatu dasar/acuan seorang

karyawan dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil resiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya.

Prestasi kerja menjadi sangat penting untuk menilai kemampuan karyawan dan untuk pengembangan karir. Setiap individu memiliki kemampuan yang berbeda dalam menjalankan setiap instruksi dari pimpinan, maka sebuah keharusan bagi seorang pimpinan untuk memahami karakter yang terpendam pada diri setiap karyawan. Dalam menjalankan sebuah organisasi dimana kumpulan dari individu yang berbeda memiliki keunikan karakter masing-masing yang secara tidak langsung akan membangun sebuah budaya organisasi.

Menurut (Ndraha, 2017) penilaian prestasi (*Performance Appraisal*) adalah proses melalui manajer organisasi-organisasi mengevaluasi prestasi kerja karyawan. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka. Setiap organisasi memerlukan penilaian setiap tugas yang diberikan oleh pihak manajemen.

Menurut (Siahaan & Bahri, 2019) 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.

PT. Kilangan Getah Teluk Luas (Tadlee) berdiri tahun 1952 di Jalan Kis Mangunkarso (Jati Baru) Padang. Pada tahun 1981 PT. Kilangan Teluk Luas dipindahkan ke Jalan By Pas, Kelurahan Tanjung Saba Pitameh, Kecamatan Lubuk Begalunng. Sebab pabrik ini dipindahkan adalah karna letaknya ditengah-tengah kota, baunya busuk dan menyebabkan polusi udara sehingga di gusur pemerintah. PT Teluk luas ini memproduksi karet setengah jadi dan menjual karet tersebut keluar negri. Perkembangan PT. Teluk Luas juga dapat dilihat dari karyawannya dan juga dari saran dan prasarana yg digunakan di PT. Teluk Luas untuk pengolahan karet setengah jadi. Sarana dan prasarana yang digunakan untuk mengolah karet masih sama dari tahun 1981-2015, tetapi ada tambahan seperti Washing Tenk, Vilbrating, Rotary Screen.

Tidak sesuainya penempatan karyawan dan kurangnya pengalaman kerja yang mengakibatkan menurunnya prestasi kerja pada PT. Teluk Luas. dalam hal ini upaya meningkatkan prestasi kerja karyawan PT. Teluk Luas masih kurang optimal, hal ini tentunya akan menghambat proses kerja karyawan. sehingga dapat dilihat pada table 1.1 dari daftar hadir karyawan pada tahun 2021 pada PT. Teluk Luas.

Tabel 1.1
Absensi Karyawan PT.Teluk Luas Padang Tahun 2021

Bulan	Jumlah Karyawan	Keterangan				
		Kerja	Sakit	Mangkir	Izin	Cuti
Januari	141	129	4	7	-	1
Februari	141	135	-	5	-	1
Maret	141	129	-	11	-	1
April	141	130	-	5	1	1
Mei	141	135	-	5	-	1
Juni	141	135	-	5	-	1
Juli	141	135	-	5	-	1
Agustus	141	135	-	5	-	1
September	141	134	-	6	-	1
Oktober	141	134	-	6	-	1
November	141	135	-	5	-	1
Desember	141	124	8	8	-	1

Sumber: PT. Teluk Luas Padang

Dari tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa jumlah karyawan PT. Teluk Luas Padang yaitu sebanyak 141 orang karyawan. Tingkat kehadiran karyawan cukup tinggi tetapi data karyawan yang mangkir juga selalu bertambah yang cenderung meningkat dari bulan januari sampai Desember.

Hal ini sangat berpengaruh pada Prestasi kerja Karyawan PT. Teluk luas Padang karena pada dasarnya karyawan yang iklim organisasinya rendah memiliki prestasi kerja yang rendah juga. Hal ini dapat dilihat pada rentang waktu januari s/d desember 2021 karyawan yang mangkir berjumlah 73 orang, Sehingga membuat pekerjaan akan tertunda dan akan menghambat proses produksi, hal ini tentunya juga akan membuat PT. Teluk Luas akan mengalami kerugian yang besar.

Rekrutmen, pengalaman kerja dan penempatan kerja merupakan masalah yang kompleks dalam dunia pekerjaan, demikian juga dengan PT Teluk luas, Ketidak sesuaian penempatan kerja karyawan pada bidang pekerjaan yang tidak sesuai dengan seperti latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja yang tentunya berdampak pada prestasi kerja.

Pernyataan di atas didukung oleh (Ivan Ady Paratama & Mudiarta Utama, 2018) karyawan dengan pengalaman kerja akan lebih mudah melaksanakan pekerjaan, dibandingkan dengan karyawan lama dan baru tidaklah bisa disamakan. Berbekal pengalaman tersebut diharapkan tiap-tiap pegawai mempunyai kualitas sumber daya manusia yang tinggi dalam meningkatkan prestasi kerja lebih tinggi, skill yang dimiliki pegawai lebih mudah dalam mengerjakan pekerjaan dengan efisiensi menggunakan alat-alat maupun pikirannya, sehingga diharapkan akan dapat meningkatkan kemampuan kerja, baik dalam kecepatan kerja maupun dalam mutu hasilnya.

Menurut (Rahman Puji, 2022) meneliti tentang pengaruh rekrutmen dan pengembangan terhadap prestasi kerja karyawan pada pt. garuda indonesia, tbk (persero) branch office Palembang dengan hasil penelitian Rekrutmen dan variable pengembangan karir secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja. Pengaruh positif tersebut menunjukkan bahwa dengan adanya sistem rekrutmen yang baik, kemudian dilakukan pengembangan akan menjadikan prestasi yang baik bagi pegawai. Penelitian (Junaedi et al., 2017) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh proses rekrutmen, pelatihan dan pengembangan karir terhadap prestasi kerja (studi kasus pada PT AIA Financial)

hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil hipotesis penelitian proses rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Menurut (Qhifari Zaka Wali, 2019) meneliti tentang pengaruh rekrutmen dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan dengan penempatan kerja sebagai variabel intervening (pada Ramayana Kota Malang) yang hasilnya menunjukkan rekrutmen dan pengalaman kerja berpengaruh langsung terhadap penempatan kerja karyawan, rekrutmen dan pengalaman kerja berpengaruh langsung terhadap prestasi kerja karyawan, penempatan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan, rekrutmen berpengaruh tidak langsung terhadap prestasi kerja melalui penempatan kerja.

Perbedaan dari penelitian terdahulu yaitu penelitian yang dilakukan pada saat ini lebih kompleks, karena menggunakan dua variable x, satu variable y dan satu variable z dengan objek karyawan pada PT.Teluk Luas, sehingga dari segi hasil penelitian lebih akurat dan tepat.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk meneliti **“PENGARUH REKRUTMEN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA DENGAN PENEMPATAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. TELUK LUAS PADANG”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Proses pengolahan data perekrutan tenaga kerja masih secara manual yaitu pengolahan data dilakukan menggunakan lembaran-lembaran berkas yang membuat penumpukan berkas karyawan.
2. Kurangnya pengalaman kerja karyawan.
3. Penempatan karyawan tidak sesuai sehingga tidak maksimalnya kinerja karyawan.
4. Menurunnya prestasi kerja karyawan.
5. Penempatan karyawan tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya.
6. Rekrutmen karyawannya yang tidak berjalan dengan baik.
7. Lebih mengutamakan penduduk sekitar tanpa ditunjang dengan pendidikan dan pengalaman kerja yang dimiliki.
8. Pelatihan kerja karyawan yang belum maksimal pada PT. Teluk Luas.
9. Ketidak sesuaian jabatan yang diberikan kepada pegawai membuat sulit untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.
10. Banyak pegawai tidak selalu mempercepat tugas yang diberikan dengan baik.
11. Proses keterlibatan kerja yang tidak berjalan dengan sistematis.
12. Kurangnya komitmen organisasi pada PT. Teluk Luas.

1.3. Batasan Masalah

Adanya batasan masalah dan ruang lingkup dalam penelitian ini dimaksudkan untuk lebih memfokuskan penelitian terhadap masalah yang diteliti, sehingga dapat lebih bermanfaat. Adapun masalah tersebut adalah Pengaruh Rekrutmen

Dan Pengalaman Kerja Terhadap Penempatan Kerja Dengan Prestasi Kerja Sebagai Variabel Intervenninya Pada PT. Teluk Luas Padang.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan masalah yaitu :

1. Bagaimana pengaruh rekrutmenn terhadap prestasi kerja pada karyawan PT. Teluk Luas Padang ?
2. Bagaimana pengaruh pengalaman kerja terhadap prestasi kerja pada karyawan PT. Teluk Luas Padang?
3. Bagaimana pengaruh rekrutmen terhadap penempatan Kerja pada karyawan PT. Teluk Luas Padang ?
4. Bagaimana pengaruh pengalaman kerja terhadap penempatan kerja pada PT. Teluk Luas Padang ?
5. Bagaimana pengaruh prestasi kerja terhadap penempatan kerja pada PT. Teluk Luas Padang ?
6. Bagaimana pengaruh rekrutmen terhadap prestasi kerja melalui penempatan Kerja pada PT. Teluk Luas Padang ?
7. Bagaimana pengaruh pengalaman kerja terhadap prestasi kerja melalui penempatan Kerja pada PT. Teluk Luas Padang ?

1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk :

1. Untuk mengetahui apakah Rekrutmen berpengaruh terhadap Prestasi kerja Karyawan pada PT. Teluk Luas Padang ?
2. Untuk mengetahui apakah Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Prestasi kerja Karyawan pada PT. Teluk Luas Padang?
3. Untuk mengetahui apakah Penempatan Kerja berpengaruh terhadap Prestasi kerja Karyawan pada PT. Teluk Luas Padang?
4. Untuk mengetahui apakah Rekrutmen berpengaruh terhadap Penempatan kerja Karyawan pada PT. Teluk Luas Padang?
5. Untuk mengetahui pengaruh prestasi kerja terhadap penempatan kerja pada PT. Teluk Luas Padang?
6. Untuk mengetahui pengaruh rekrutmen terhadap prestasi kerja melalui penempatan Kerja pada karyawan PT. Teluk Luas Padang?
7. Untuk mengetahui pengaruh Pengalaman Kerja terhadap prestasi kerja melalui penempatan Kerja pada karyawan PT. Teluk Luas Padang ?

1.5.2 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian yang diperoleh dalam penelitian ini ditujukan untuk investor perusahaan dan peneliti selanjutnya.

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi perusahaan sebagai suatu pertimbangan dalam melakukan evaluasi terhadap peningkatan prestasi kerja melalui penempatan kerja dengan mempertimbangkan rekrutmen dan pengalaman kerja.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Sebagai bahan referensi dalam melakukan penelitian selanjutnya dan juga dapat menambah daftar pustaka bagi mereka yang mempunyai minat untuk mendalami pengetahuan dalam manajemen sumber daya manusia.

3. Bagi Pembaca

Dapat digunakan sebagai referensi untuk melakukan penelitian lanjutan dan sebagai bahan bacaan yang bermanfaat.