

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Perkembangan teknologi dan industri di Indonesia mendorong munculnya industri-industri berskala besar, menengah ataupun kecil. Hal ini berpengaruh terhadap ketatnya kompetisi atau persaingan diantara industri-industri tersebut. Kecepatan, ketepatan, dan kualitas produk yang dihasilkan sangat menentukan cakupan pasar dari industri tersebut.

Karet merupakan salah satu komoditi hasil perkebunan yang mempunyai peran penting dalam perekonomian Indonesia karena karet merupakan salah satu komoditi ekspor Indonesia yang lumayan besar sebagai penghasil devisa negara di luar minyak dan gas. Dengan melihat kondisi, potensi lahan, industri karet, pasar karet baik dalam negeri maupun luar negeri serta membandingkannya dengan nilai perdagangan karet Indonesia dan dunia, maka sebenarnya Indonesia memiliki peluang yang sangat besar.

PT. Batang Hari Barisan merupakan perusahaan *Crumb Rubber* yang dalam produksinya sampai saat ini menghasilkan SIR 20 (Standar Indonesian Rubber) yang akan digunakan sebagai bahan baku untuk pabrik ban. Perusahaan ini didirikan sesuai dengan akte notaris No. 2 dan telah disahkan oleh Menteri kehakiman RI dalam surat keputusan No. 02-471-HT-01-01 pada tanggal 29 Januari 1985.

Sumber Daya Manusia Pada PT. Batang hari Barisan padang perlu ditingkatkan lagi, hal ini dapat dilihat dari kemampuan karyawan tentang peningkatan pengetahuan dalam memberikan pelayanan yang baik serta membangun komunikasi dengan lingkungan pekerjaannya. Selain itu keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan masih perlu dikembangkan lagi dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif. Kemampuan karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan masih perlu arahan dari pimpinan agar pekerjaan dapat selesai sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.

Dalam menghadapi dunia usaha yang semakin kompetitif, perusahaan membutuhkan perencanaan SDM, rekrutmen, penempatan dan kompetensi pada masing-masing karyawan. Perusahaan pada umumnya percaya bahwa untuk mencapai keunggulan harus mengusahakan kualitas SDM pada masing-masing karyawan, karena itu akan mempengaruhi hasil yang begitu efektif. Pada table 1.1 dapat dilihat data pra kerja pendidikan karyawan pada 2019-2020 pada PT. Batang Hari Barisan Padang sebagai berikut :

Tabel 1.1

## Daftar Jenjang Pendidikan Dan Umur Karyawan (2020)

No.	Bagian	Pendidikan						Jumlah
		T.Tamat SD	SD	SLTP	SLTA	Akademi	Sarjana	
1	Adm / Kantor				7	4	9	20
2	SOPIR		1					1
3	LABOR				10		1	11
4	SATPAM		1	1	10			12
5	PENGAWAS / MANDOR		1		6	1	2	10
6	BAHAN BAKU	1	6	7	28	2	3	47
7	GILINGAN	1	8	10	16			35
8	CUTTER A			5	5			10
9	CUTTER B		2	4	7			13
10	PRESS A		2	2	9			13
11	PRESS B			2	10			12
12	H. UMUM	1	4	2	13			20
13	Gd. Sparepart & Packing		1	1	5		2	9
14	BENGKEL		1	3	26	2		32
15	OLIMEN				2			2
<b>JUMLAH</b>		<b>3</b>	<b>27</b>	<b>37</b>	<b>154</b>	<b>9</b>	<b>17</b>	<b>247</b>

Sumber : PT. Batanghari Barisan (2021)

Dari tabel 1.1, dapat dilihat bahwa perusahaan memiliki SDM dengan tingkat pendidikan dari yang belum tamat SD sampai pendidikan Sarjana Berjumlah 247 orang pada tahun 2020. Dengan lulusan SD sebanyak 27 orang, lulusan SLTP sebanyak 38 orang, lulusan SLTA sebanyak 154 orang, lulusan Akademi sebanyak 9 orang, Sarjana sebanyak 17 orang dan yang tidak tamat SD sebanyak 3 orang. SDM ini membutuhkan pelatihan agar tenaga kerja yang dimiliki perusahaan menjadi kualitas SDM yang unggul.

PT. Batang Hari Barisan adalah perusahaan yang secara khusus bergerak di bidang perindustrian dan perdagangan karet, yang berada di daerah di Sumatera Barat, PT. Batang Hari Barisan Padang tentunya memiliki banyak karyawan yang tersebar di beberapa bagian atau departemen. Kondisi kinerja karyawan di perusahaan tersebut belum ada tertanamnya jiwa untuk melaksanakan tugasnya dengan inisiatif sendiri, karyawan melaksanakan tugasnya dengan diperintah terlebih dahulu dari atasan, karyawan itu sendiri baru mau bekerja. Hal ini mengakibatkan standar kerja yang kurang efektif dan tidak maksimal.

Walaupun program perencanaan SDM, rekrutmen, penempatan dan kompetensi telah dilakukan, namun permasalahan terkait dengan sumber daya manusia masih saja terjadi diperusahaan ini. Permasalahan tersebut meliputi tingkat kedisiplinan, dimana hampir setiap hari ada karyawan yang terlambat, selain itu juga ada yang meninggalkan tempat kerja lebih awal ataupun mangkir, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada table 1.2. Selain tingkat kehadiran kurangnya kedisiplinan karyawan juga

ditunjukkan dengan ruang kerja karyawan yang masih kurang tertata rapi. Serta turunnya kinerja karyawan berdampak pada hasil produksi perusahaan yang mengalami penurunan, dapat dilihat pada table 1.3. Permasalahan-permasalahan tersebut merupakan indikasi bahwa kinerja karyawan mengalami penurunan.

Menurut **Tanjung et al. (2019)**, untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa indikator kerja, antara lain Kualitas (*Quality*), Kuantitas (*Quantity*), Ketepatan waktu (*Time lines*), efektivitas biaya (*Cost effectiveness*), Hubungan antar perorangan (*interpersonal impact*).

**Tabel 1.2**

**Tabel Data Absensi Karyawan pada tahun 2019-2020**

**PT. Batang Hari Barisan Padang**

Alasan Absen	2019				2020			
	T I	T II	T III	T IV	T I	T II	T III	T IV
Sakit	5	5	6	8	5	8	10	10
Izin	3	4	6	8	7	7	6	7
Mangkir	7	8	9	10	9	8	11	11
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>17</b>	<b>21</b>	<b>26</b>	<b>21</b>	<b>23</b>	<b>27</b>	<b>28</b>

*Sumber: PT. Batang Hari Barisan Padang (2020)*

Pada table 1.2 menjelaskan bahwa pada tahun 2019 dari semester satu sampai semester empat jumlah karyawan yang absen dengan alasan mangkir semakin meningkat. Sedangkan pada tahun 2020 dari semester satu sampai empat juga terlihat bahwa karyawan yang absen alasan mangkir meningkat semakin harinya, walaupun pada semester kedua mengalami penurunan.

**Tabel 1.3**  
**Data Produksi Karet Kinerja Karyawan tahun 2019 - 2020 di**  
**PT Batang Hari Barisan Padang**

No	Bulan	Tahun		Keterangan
		2019	2020	
1	Januari	2.008.510 Kg	2.102.380 Kg	Meningkat
2	Februari	1.738.030 Kg	2.085.300 Kg	Meningkat
3	Maret	2.338.420 Kg	2.100.525 Kg	Menurun
4	April	2.539.180 Kg	2.333.695 Kg	Menurun
5	Mei	3.564.225 Kg	2.451.015 Kg	Menurun
6	Juni	3.086.615 Kg	3.402.960 Kg	Menurun
7	Juli	2.918.860 Kg	2.977.205 Kg	Meningkat
8	Agustus	3.067.680 Kg	3.376.205 Kg	Meningkat
9	September	2.586.570 Kg	3.117.660 Kg	Meningkat
10	Oktober	4.227.805 Kg	3.304.155 Kg	Menurun
11	November	1.746.710 Kg	2.322.005 Kg	Meningkat
12	Desember	2.839.810 Kg	2.529.870 Kg	Meningkat
<b>Total Produksi</b>		<b>32.662.415 Kg</b>	<b>32.102.975 Kg</b>	<b>Menurun</b>

*Sumber: PT. Batang Hari Barisan Padang (2020)*

Dari data di atas diketahui bahwa jumlah kinerja karyawan pada produksi karet pada tahun 2019-2020 mengalami penurunan dari Tahun 2019 total produksi karet berjumlah 32.662.415 Kg ke tahun 2020 total produksi karet berjumlah 32.102.975 Kg, sehingga kinerja karyawan pada PT. Batang Hari Barisan Padang belum terlihat

adanya kemajuan pada karyawan dalam melakukan pekerjaan dan kurang menghasilkan kinerja yang baik dan berkualitas yang diharapkan oleh perusahaan.

Bagi banyak orang, salah satu tujuan mereka bekerja adalah memperoleh kepuasan kerja. Kondisi kepuasan kerja akan tercapai bila dalam pekerjaan dapat mengerakkan motivasi dan keyakinan yang kuat untuk mencapai kinerja yang lebih baik (**Sulaiman et al., 2016**). Akan tetapi jika indikasi-indikasi dari tingkat kepuasan kerja yang rendah masih muncul, maka hal tersebut akan menjadi suatu masalah.

Menurut **Sinambela (2018)**, kinerja adalah suatu hasil dari kerja karyawan yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang di organisasi, sesuai dengan wewenang masing-masing sehingga dapat tercapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut **Kuniawati (2016)**, Kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dan kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya.

Apabila kondisi lingkungan kerja buruk dan tidak menunjang kebutuhan karyawan dapat mengakibatkan karyawan sulit untuk berkonsentrasi dan hubungan kerja tidak harmonis yang berdampak pada penurunan kinerja karyawan (**Sinambela, 2018**) . Pada umumnya orang-orang yang berkecimpung dalam manajemen sumber daya manusia sependapat bahwa penilaian kerja merupakan bagian dari seluruh proses kerja karyawan. Pentingnya penilaian kerja yang rasional

dan objektif adalah untuk kepentingan karyawan itu sendiri dan kepentingan perusahaan.

Bagi karyawan penilaian tersebut berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, keletihan, kekurangan dan potensinya yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan perkembangan kariernya. Sedangkan bagi perusahaan, hasil penilaian kerja pada karyawan sangatlah penting dan peranannya dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, orientasi, penempatan, promosi, sistem imbalan dan berbagai aspek lain dari keseluruhan proses manajemen sumber daya manusia secara efektif.

Menurut **Wijaya & Susanty (2017)**, suatu kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh kemampuan suatu individu dalam melakukan pekerjaan, tingkat usaha yang dicurahkan untuk kerjanya dan dukungan dari organisasi. Kemampuan individual karyawan ini meliputi bakat, minat dan faktor kepribadian. Kemampuan individual merupakan suatu kemampuan yang dimiliki karyawan seperti pengetahuan, pemahaman, kemampuan, kecakapan teknis dan kecakapan interpersonal. Salah satu langkah untuk mempertahankan atau meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan mengevaluasi perencanaan SDM, rekrutmen, penempatan dan kompetensi sehingga perusahaan tumbuh dan unggul dalam persaingan, atau minimal tetap dapat bertahan.



Perencanaan sumber daya manusia dirancang untuk menjamin bahwa kebutuhan organisasi mengenai kebutuhan pegawai akan terpenuhi secara tepat. Perencanaan SDM merupakan fungsi yang pertama kali harus dilaksanakan dalam organisasi. Manajemen SDM yang berbasis kompetensi merupakan salah satu konsep manajemen yang mengaitkan aktivitas SDM di dalam organisasi dengan kompetensi dasar yang akan diunggulkan.

Perencanaan Sumber Daya Manusia harus dilakukan secara sistematis dan strategis yang berkaitan dengan peramalan kebutuhan tenaga kerja/pegawai di masa yang akan datang dalam suatu organisasi dengan menggunakan sumber informasi yang tepat, guna penyediaan tenaga kerja dalam jumlah dan kualitas. Rekrutmen diharapkan bisa mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan oleh perusahaan agar mampu untuk menjalankan tugas- tugas yang diberikan oleh perusahaan.

Menurut **Nurjaman (2014)**, rekrutmen merupakan proses untuk memperoleh calon pegawai sebanyak-banyaknya untuk diseleksi potensinya sehingga yang diterima sebagai pegawai merupakan pelamar yang paling berkualitas dan paling dibutuhkan sesuai dengan lowongan yang tersedia. Menurut Mangkunegara dalam **Mangkunegara (2021)**, setiap organisasi selalu berupaya merekrut tenaga kerja yang berkualitas dan terampil untuk dipekerjakan di dalam organisasi.

Setiap perusahaan memiliki kriteria masing-masing dalam merekrut calon pegawai dan mempunyai kriteria yang baik dalam memilih calon pegawai. Penempatan kerja pegawai berhubungan dengan berbagai kepentingan organisasi maupun kepentingan pegawai itu sendiri. Menurut **Hertanudin (2015)**, penempatan kerja merupakan suatu proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada pegawai yang lulus dalam seleksi untuk melaksanakan tugasnya dengan kontinuitas dan tanggung jawab. Menurut **Mathis (2016)**, mendefinisikan penempatan SDM adalah suatu proses pemberian tugas dan pekerjaan yang lulus dalam seleksi untuk dilaksanakan secara *continue* dan wewenang serta tanggung jawab yang melekat sebesar porsi dan komposisi yang ditetapkan serta mampu mempertanggungjawabkan segala risiko yang mungkin terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang dan tanggung jawab tersebut.

Kompetensi ini bisa didapatkan dengan cara pendidikan, pelatihan serta pengalaman lainnya berdasarkan tingkat kompetensinya. Menurut **Wibowo (2016)**, mendefinisikan kompetensi sebagai kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dijadikan dalam penelitian ini adalah penelitian yang di lakukan oleh **Pramularso (2018)**, dengan judul penelitian **“Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Inaura Anugrah Jakarta”**. Hasil penelitian ini menunjukkan kompetensi berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja. Dilihat dari perbedaaan penelitian ini menggunakan variabel kinerja sebagai dependen. Penelitian yang dilakukan oleh **Niam & Syah (2019)**, dengan judul penelitian **“Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan”** memperoleh hasil bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Perbedaan penelitian ini menggunakan variabel kinerja sebagai variabel independen.

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan di atas, maka peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Perencanaan SDM, Rekrutmen, Penempatan dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Batang Hari Barisan Padang”**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan di atas maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Kurangnya sistem pengendalian intern yang ada dalam PT. Batang Hari Barisan Padang sehingga dapat memicu karyawan untuk bertindak curang (perilaku tidak etis).
2. Lemahnya sistem pengawasan dari pihak manajemen PT. Batang Bari Barisan Padang dapat mengaibatkan karyawan bertindak tidak sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan (tidak adanya kepatuhan karyawan terhadap peraturan).

3. Ketidaksiesuaian pemberian kompetensi manajemen dapat memicu karyawan untuk bertindak curang dan berperilaku tidak etis dalam perusahaan.
4. Masih rendahnya kesadaran etika karyawan pada PT. Batang Hari Barisan Padang sehingga dapat mengakibatkan perilaku karyawan menjadi tidak etis apabila dihadapkan dengan kebutuhan yang mendesak pada diri karyawan.
5. Adanya kekecewaan dan ketidakpuasan dari karyawan mengakibatkan karyawan bertindak secara tidak etik (tidak sesuai dengan aturan).

### **1.3 Batasan Masalah**

Pembatasan masalah dilakukan agar permasalahan yang diteliti lebih terfokus pada tujuan penelitian. Oleh karena itu, dalam penelitian ini dilakukan pembatasan masalah sebagai berikut :

1. Kinerja karyawan sebagai variabel dependen dan perencanaan SDM, rekrutmen, penempatan, kompetensi sebagai variabel independen.
2. Penelitian ini dilakukan di PT. Batang Hari Barisan Padang.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah perencanaan SDM berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Batang Hari Barisan Padang ?

2. Apakah rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Batang Hari Barisan Padang ?
3. Apakah penempatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Batang Hari Barisan Padang ?
4. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Batang Hari Barisan Padang ?
5. Apakah perencanaan SDM, rekrutmen, penempatan dan kompetensi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Batang Hari Barisan Padang ?

## **1.5 Tujuan dan Manfaat penelitian**

### **1.5.1 Tujuan penelitian**

Tujuan penelitian ini dilakukan oleh penulis adalah untuk mengetahui, menganalisis dan mengungkap :

1. pengaruh perencanaan SDM terhadap kinerja karyawan PT. Batang Hari Barisan Padang.
2. Pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan PT. Batang Hari Barisan Padang.
3. Pengaruh penempatan terhadap kinerja Karyawan PT. Batang Hari Barisan Padang.
4. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Batang Hari Barisan Padang.

5. Pengaruh perencanaan SDM, rekrutmen, penempatan dan kompetensi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Batang Hari Barisan Padang.

### **1.6.2 Manfaat penelitian**

Berdasarkan kepada rumusan masalah dan tujuan penelitian diharapkan hasil yang diperoleh dalam penelitian ini memiliki manfaat positif bagi :

#### 1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan atau mengaplikasikan ilmu pengetahuan yang diperoleh secara teoritis dibangku perkuliahan, terutama ilmu pengetahuan tentang Manajemen Sumber Daya Manusia, sehingga penulis mendapatkan pengalaman baru dalam berpikir dan juga menambah daya analisis penulis.

#### 2. Bagi Akademisi

Hasil dari penelitian ini di harapkan dapat di jadikan sebagai tambahan referensi dan kepustakaan bagi mahasiswa serta merupakan perwujudan dari pengamalan Tri Dharma Perguruan Tinggi.

#### 3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan atau alat replikasi bagi peneliti di masa yang akan datang, yang tertarik untuk membahas permasalahan yang sama dengan yang dibahas dalam penelitian ini.

#### 4. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan sumbangan pemikiran bagi pimpinan kantor PT. Batang Hari Barisan Padang dan memberikan solusi alternatif dalam meningkatkan kinerja pegawai pada perusahaan PT. Batang Hari Barisan Padang tersebut.