

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era globalisasi ditengah perkembangan teknologi dan ilmu pengetahuan seperti ini, perusahaan dituntut untuk mampu mengelola sumber daya manusia yang handal dan berkualitas sehingga terwujudnya tujuan perusahaan, oleh karena itu peranan sumber daya manusia dalam perusahaan sangatlah penting guna menunjang aktivitas, keberlangsungan dan keberhasilan suatu perusahaan. Tidak dapat dipungkiri keberadaan sumber daya manusia yang handal memiliki peran yang lebih strategis dibandingkan dengan sumber daya lain.

Salah satu hal yang terpenting dalam kegiatan aktivitas sumber daya manusia adalah mengenai rekrutmen karyawan. (Widodo, 2015), menjelaskan rekrutmen adalah serangkaian aktivitas untuk mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian. Untuk itu, kegiatan proses rekrutmen merupakan hal yang sangat penting dalam sebuah perusahaan. Tingkat keakuratan dalam aktivitas rekrutmen dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi operasional perusahaan untuk mengoptimalkan pencapaian tujuan utamanya yaitu perolehan laba usaha.

Rekrutmen terhadap karyawan sangat membantu perusahaan untuk dapat mencapai kinerja baik bagi perusahaan itu sendiri maupun bagi karyawan yang ada dalam perusahaan itu. Kinerja digambarkan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan di dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selain itu, kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu hasil dan usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Hanya untuk karyawan dan orang-orang tertentu saja, sehingga lamaran yang masuk tidak banyak dengan demikian akan sulit memperoleh karyawan yang baik.

Metode terbuka yaitu pelaksanaan rekrutmen yang diumumkan melalui iklan di media massa, hal ini dilakukan untuk mendapatkan banyak lamaran sehingga kesempatan memperoleh karyawan yang baik dan handal menjadi lebih besar, juga yang diharapkan karyawan menjadi efektif sehingga memiliki kinerja yang baik. Perencanaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan demi terlaksananya tujuan perusahaan. Salah satu perencanaan tersebut adalah mempersiapkan sumber daya manusia, menggali potensi diri dengan merekrut dan menyeleksi karyawan yang akan diterima dalam suatu perusahaan dan kemudian melakukan pelatihan terhadap karyawan yang baru ataupun karyawan yang lama.

Suatu perusahaan bagaimanapun majunya teknologi yang dimiliki tanpa ditunjang oleh tenaga kerja yang cakap maka kemungkinan besar sasaran dari perusahaan tidak akan tercapai. Tenaga kerja yang bekerja sesuai dengan fungsinya (*the right man in the right place*) akan menunjang tercapainya keberhasilan tujuan perusahaan. Karakteristik individu adalah minat, sikap terhadap diri sendiri, pekerjaan, dan situasi pekerjaan, kebutuhan individual, kemampuan atau kompetensi, pengetahuan tentang pekerjaan dan emosi, suasana hati, perasaan keyakinan dan nilai-nilai, (Ardana 2008). Karakteristik individu adalah individu seutuhnya (*the whole person*) memiliki kebutuhan fisiologis yang sama, tetapi tidak akan sama dalam memenuhi kebutuhan psikologis, disebabkan oleh latar belakang yang berbeda-beda (kognitif, afektif, serta psikomotorik). Berlandaskan ilmu perilaku, setiap individu memiliki keragaman dalam skala sikap dan perilaku (*individual behavior*), di mana terdapat beberapa variabel yang menggambarkan perbedaan itu, antara lain kemampuan dan kepribadian. (Tampubolon, 2008)

Selain itu Dalam mendukung kinerja yang baik dari setiap karyawan, perusahaan berusaha untuk mengarahkan para karyawannya untuk dapat mencapai tujuan perusahaan yang telah ditentukan. Untuk mencapai tujuan organisasi, dibutuhkan komitmen dari setiap karyawan terhadap perusahaan. (Robbin dan Judge,2011) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keagotannya dalam organisasi. Komitmen yang ditunjukkan dari sikap karyawan dalam bekerja untuk kemajuan perusahaan. Memiliki karyawan dengan komitmen yang tinggi terhadap perusahaan pastilah harapan setiap perusahaan. Karyawan yang demikian diharapkan bisa ikut memajukan perusahaan, sehingga tujuan-tujuan yang ingin dicapai perusahaan bisa terwujud. Komitmen pada setiap karyawan sangat penting karena dengan suatu komitmen seorang karyawan dapat menjadi lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dibanding dengan karyawan yang tidak memiliki komitmen.

Biasanya karyawan yang memiliki suatu komitmen, akan bekerja dengan penuh loyalitas pada perusahaan. Mereka akan bekerja dengan secara optimal sehingga dapat mencurahkan perhatian, pikiran, tenaga dan waktunya untuk pekerjaannya, sehingga apa yang sudah dikerjakannya sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Menurut (Rivai dan Sagala,2010) kinerja karyawan adalah hasil konkret yang dapat diamati dan dapat diukur secara objektif dan dilakukan secara berkala. Adapun menurut (Wirawan,2012) kinerja karyawan adalah keluaran kerja ternilai yang disyaratkan oleh organisasi tempat kerja ternilai yang dapat terdiri atas hasil kerja, perilaku kerja, dan sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan. Sedangkan menurut (Sedarmayanti,2013) kinerja karyawan adalah hasil kerja seseorang karyawan selama priode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misal: standar, target, sasaran,

kriteria yang ditentukan dan disepakati bersama.

Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat di atas, kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan atas perilaku kerja, dan sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan dengan membandingkan standar, target, sasaran, kriteria yang ditentukan dan disepakati bersama.

CV. Gagak Hitam Bondowoso merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri rokok yang berdiri sejak tahun 2004. CV. Gagak Hitam Bondowoso terletak di wilayah kabupaten bondowoso yang di dirikan oleh bapak Nawar H. Wasil dimana yang awalnya merupakan pembisnis penyuplai tembakau ke perusahaan rokok di Indonesia. CV. Gagak Hitam Bondowoso bertujuan untuk mencapai keuntungan yang tinggi namun kinerja yang dihasilkan oleh karyawan tidak sesuai dengan yang diharapkan. Kinerja yang rendah diduga karena rekrutmen yang tidak sesuai dengan bidangnya serta karakteristik individu yang berbeda dan juga komitmen organisasi yang dimiliki karyawan rendah.

Kinerja CV. Gagak Hitam Bondowoso mengalami penurunan setiap tahunnya yang tidak mencapai target. Hal tersebut dapat terlihat pada realisasi produksi rokok yang terjadi serta akan berdampak terhadap target penjualan yang mengalami penurunan yang sudah di tetapkan. Hal ini dapat terlihat dari pencapaian penjualan perusahaan yang tergolong masih sering tidak mencapai target penjualan. Hal ini akan berdampak pada kelangsungan hidup perusahaan. Ketidakcapaian target produksi yang berdampak terhadap penjualan perusahaan ini disebabkan oleh kompetensi karyawan yang masih kurang tentang pekerjaannya, karakteristik individu dan juga komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan masih rendah sehingga mempengaruhi kinerja karyawan.

Tabel 1.1
Rekapitulasi Laporan Produksi Rokok
CV. Gagak Hitam Bondowoso

Tahun	Target Produksi (Batang)	Realisasi Produksi (Batang)	Ketercapaian Target
2016	25.000.000	24.000.000	96%
2017	25.000.000	22.500.000	90%
2018	25.000.000	21.750.000	87%
2019	25.000.000	20.750.000	83%
2020	25.000.000	20.250.000	81%

Sumber: Bagian Personalia CV. Gagak Hitam Bondowoso

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa angka cenderung mengalami penurunan jumlah produksi yang berdampak kepada kinerja karyawan, terlihat pada presentase ketercapaian target produksi 5 tahun terakhir yang mengalami penurunan.

Fenomena kompetensi yang terdapat di CV. Gagak Hitam Bondowoso terdapatnya karyawan yang direkrut tidak berdasarkan kriteria yang ditentukan oleh perusahaan. Hal ini membuat kinerja karyawan yang dihasilkan kurang maksimal. Hal ini ditunjukkan dari masih banyaknya karyawan diterima tidak sesuai dengan kriteria yang di inginkan perusahaan sehingga kinerja karyawan mengalami penurunan. CV. Gagak Hitam Bondowoso memiliki visi dan misi yang ingin dicapai. Agar visi dan misi dapat tercapai diperlukan adanya target kerja untuk seluruh karyawan. Target kerja tersebut dapat dijalankan jika adanya karakteristik individual dan komitmen terhadap organisasi pada diri setiap karyawan. Hal tersebut dapat dilihat bahwa masih banyak karyawan yang tidak mengalami kenaikan gaji dikarenakan ada beberapa faktor di antaranya adalah masih seringnya karyawan terlambat, kesalahan yang cukup fatal, karyawan kurang mampu menyesuaikan diri dengan pekerjaannya, dan juga karyawan lebih mementingkan urusan pribadi dibandingkan dengan pekerjaannya. Hal tersebut dapat mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan karena gaji mereka tidak mengalami peningkatan dan juga karyawan akan mengundurkan diri dari perusahaan atau keluar dari perusahaan.

Tabel 1.2
Data Karyawan CV. Gagak Hitam Bondowoso
2016-2020

Tahun	Jumlah Karyawan
2016	387
2017	349
2018	304
2019	280
2020	274

Sumber: Bagian Personalia CV. Gagak Hitam Bondowoso

Dari data di atas Dapat dilihat pada tabel 1.2 terdapat penurunan jumlah karyawan setiap tahun nya. Dari permasalahan diatas dapat disimpulkan bahwa tiap tahun terjadi penurunan karyawan mengakibatkan jumlah produksi yang dihasilkan CV. Gagak Hitam Bondowoso mengalami penurunan pada tahun 2020 juga fenomena yang terjadi pada CV. Gagak Hitam Bondowoso itu juga mempengaruhi tentang organisasi agar lebih maju lagi sesuai visi dan misi perusahaan. Dalam hal ini manajer personalia memerlukan rekrutment yang ketat untuk menumbuhkan semangat atas komitmen organisasional dan karakteristik individu karyawan agar perusahaan berjalan sesuai dengan visi misi yang dibuat oleh CV. Gagak Hitam Bondowoso. Sehingga karyawan yang dihasilkan memiliki keahlian yang dibutuhkan oleh CV. Gagak Hitam Bondowoso dan tidak terjadinya pengurangan karyawan yang dianggap kurang sesuai spesifikasi yang dibutuhkan. Oleh karena itu penting kiranya dalam melakukan penelitian untuk melakukan survey terhadap rekrutment karyawan, karakteristik individual dan komitmen organisasi. Dari hasil

ini diharapkan dapat menjadikan perusahaan lebih baik lagi dalam melaksanakan tujuan visi misi yang di tuju oleh perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang Pengaruh rekrutmen, karakteristik individual, komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada CV. Gagak Hitam Bondowoso. Oleh karena itu penulis melakukan penelitian dengan judul **“ANALISIS PENGARUH REKRUTMEN, KARAKTERISTIK INDIVIDUAL DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. GAGAK HITAM BONDOWOSO.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan urain latar belakang penelitian, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah rekrutmen berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Gagak Hitam Bondowoso ?
2. Apakah karakteristik individual berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Gagak Hitam Bondowoso ?
3. Apakah komitmen organisasional berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Gagak Hitam Bondowoso ?
4. Apakah rekrutmen, karakteristik individual dan komitmen organisasional berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Gagak Hitam Bondowoso?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini diantara lain untuk:

1. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan CV. Gagak Hitam Bondowoso.
2. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh karakteristik individual terhadap kinerja karyawan CV. Gagak Hitam Bondowoso,
3. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan CV. Gagak Hitam Bondowoso.
4. Untuk menganalisis dan mengetahui Pengaruh rekrutmen, karakteristik individual dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan CV. Gagak Hitam Bondowoso

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun Manfaat pada penelitian ini adalah :

1. Perusahaan
Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai rekrutmen, karakteristik individual, komitmen organisasional dan kinerja pegawai.
2. Bagi Pihak Lain Almamater

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pengetahuan dan referensi perpustakaan bagi penelitian-penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan rekrutmen, karakteristik individual, komitmen organisasional dan kinerja pegawai.

3. Bagi penyusun

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa tambahan pengetahuan, wawasan kepada penulis dan sebagai implementasi ilmu yang didapat dibangku kuliah

