

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu aspek penting dalam suatu organisasi, karena pengelolaan dan berjalannya suatu organisasi tidak luput dari kerja keras dan kualitas sumber daya manusia. Oleh sebab itu, untuk menciptakan SDM yang berkualitas maka pengelolaan SDM juga merupakan hal yang penting. Pada umumnya pimpinan suatu organisasi atau perusahaan sangat mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing timnya dalam menyelesaikan pekerjaan dan tugas yang menjadi tanggung jawab masing-masing. Pada dasarnya SDM merupakan modal awal dan yang paling dasar dalam proses pembangunan dan pengembangan perusahaan demi mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, kualitas SDM yang baik harus selalu dikembangkan dan diarahkan oleh perusahaan agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dalam pengelolaan SDM, manajemen SDM akan melakukan beberapa aktivitas seperti perencanaan SDM, pengadaan, pengarahan, pengembangan, pemeliharaan dan pemberhentian SDM, yang bertujuan supaya perusahaan dapat mengelola dengan baik SDM secara efektif dan efisien. salah satu proses terpenting dalam pengelolaan SDM adalah perekrutan awal SDM, perekrutan adalah proses penyeleksian sejumlah pelamar yang memiliki kualifikasi tertentu yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Rekrutmen adalah sebuah proses aktivitas untuk mencari,

mengumpulkan dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, skill dan pengetahuan yang diperlukan perusahaan.

Salah satu perusahaan yang menerapkan aktivitas pengelolaan SDM adalah PT Tiara Agung Pratama. PT Tiara Agung Pratama adalah perusahaan sub distributor IVD terkemuka di Indonesia yang menawarkan berbagai macam produk dan layanan berkualitas tinggi dengan komitmen untuk memberikan pelayanan secara menyeluruh kepada pelanggan. SDM berkualitas merupakan factor penunjang untuk dapat bersaing dengan kompetitor yang bergerak dibidang sama, serta untuk dapat mencapai tujuan, visi dan misi PT Tiara Agung Pratama.

Oleh karena itu, pihak Manajemen perusahaan harus mampu memahami dan menemukan cara terbaik dalam pengelolaan karyawan yang memiliki skill dan latar belakang yang berbeda-beda, sehingga nantinya calon SDM yang direkrut dapat bekerja dengan baik sesuai dengan skill dan kemampuan yang dimiliki.

PT Tiara Agung Pratama melakukan Perekrutan SDM baru terjadi karena beberapa faktor seperti adanya SDM yang memasuki usia pensiun, meninggal atau sakit, dan dikeluarkan karena melakukan pelanggaran SOP perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan wajib memastikan bahwa calon SDM baru memiliki kualifikasi yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Sehingga dengan adanya aktivitas perekrutan yang selektif dapat memberikan dampak dalam perkembangan perusahaan dalam memperoleh SDM yang berkualitas di PT Tiara Agung Pratama.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti berpendapat bahwa proses rekrutmen SDM baru akan dapat mempengaruhi kinerja SDM yang diterima bekerja dalam perusahaan PT.Tiara Agung Pratama. Seperti penelitian yang dilakukan (Aziz, Maarif, and Sukmawati 2017) yang menyatakan bahwa rekrutmen berpengaruh secara signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Iskandar 2018) bahwa rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun, menurut (Suhaila, Suryani, and Pribadi 2021) bukan hanya variabel rekrutment yang mempengaruhi kinerja karyawan, tetapi juga kedisiplinan karyawan juga mempengaruhi kinerja karyawan. Melihat penelitian-penelitian sebelumnya terdapat beragam hasil , maka peneliti merasa perlu untuk meneliti pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, sehingga nantinya dapat memberikan informasi terkait dan dapat membantu meningkatkan kualitas informasi rekrutment karyawan.

Berdasarkan penelitian sebelumnya, penelitian ini mereplikasi dari penelitian (Iskandar 2018), perbedaan penelitian ini ada pada tahun pengambilan data yang dilakukan pada PT.Tiara Agung Pratama tahun 2023-2024. Dari latar belakang diatas dan meninjau dari penelitian terdahulu, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH RECRUITMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT TIARA AGUNG PRATAMA.”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Apakah recruitment berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Tiara Agung Pratama?
2. Seberapa besar pengaruh recruitment terhadap kinerja karyawan PT Tiara Agung Pratama?

C. Batasan Masalah

Batasan masalah penelitian ini berfokus pada :

Berfokus pada perusahaan PT Tiara Agung Pratama serta Data yang digunakan adalah hasil wawancara dan kuisisioner dari karyawan PT Tiara Agung Pratama dengan Menggunakan variabel independen rekrutmen dan variabel dependen kinerja karyawan.

D. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

Untuk mengetahui apakah recruitment berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Tiara Agung Pratama.

1. Untuk mengetahui berapa besar pengaruh recruitment terhadap kinerja karyawan pada PT Tiara Agung Pratama.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah

1. Manfaat Teoritis

- a. Untuk menambah pengetahuan dan membuka wawasan bagi penulis dan pembaca terlebih pihak perusahaan mengenai perekrutan karyawan baru yang efektif dan efisien.
- b. Untuk menambah wawasan dan pengetahuan baru bagi mahasiswa dan mahasiswi serta dapat menjadi acuan dan pedoman bagi penelitian selanjutnya dalam topik yang sama.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat menjadi referensi dan ide masukan bagi PT Tiara Agung Pratama dalam mengambil kebijakan dalam proses peningkatan kualitas kinerja karyawan.