

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan hal terpenting dalam suatu organisasi baik organisasi pemerintah maupun organisasi swasta untuk mencapai tujuan atau target yang ingin dicapai. Sumber daya manusia menjadi penentu dalam tercapainya tujuan dari organisasi atau perusahaan dengan mengoptimalkan kinerja dan kontribusi secara efektif dalam kegiatan di dalam organisasi. Oleh karena itu kemajuan organisasi ditentukan pula oleh kualitas dan kapasitas sumber daya manusia yang ada di dalamnya (Hasibuan, 2015: 15).

Suatu organisasi bisa berkembang tidak terlepas dari sumber daya manusia (SDM) yang memiliki peranan penting untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan organisasi. Salah satu cara dalam menghadapi persaingan antar organisasi yang semakin ketat yaitu dengan memberdayakan dan menggali potensi SDM yang dimiliki karyawan suatu organisasi. SDM digunakan untuk peningkatan kontribusi yang diberikan karyawan agar, tercapainya tujuan organisasi (Sutrisno, 2016: 24).

Sumber daya manusia yang dimiliki organisasi tidak akan memberikan hasil yang maksimal apabila, tidak adanya dukungan dari karyawan yang mempunyai kinerja yang optimal. Kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran organisasi dalam mencapai produktifitas kerja yang tinggi. Untuk dapat memiliki kinerja yang tinggi dan baik, seorang tenaga kerja dalam melaksanakan pekerjaannya harus memiliki keahlian dan keterampilan yang sesuai dengan

pekerjaan yang dimilikinya. Kinerja yang optimal akan terwujud bilamana organisasi dapat memilih kondisi yang memungkinkan mereka agar dapat bekerja secara maksimal, hanya akan dapat diperoleh melalui upaya rekrutmen yang efektif.

PT. Adira Finance Cabang Sengeti merupakan salah satu perusahaan layanan pembiayaan yang melakukan perekrutan untuk mendapatkan tenaga kerja yang baik sesuai dengan kualifikasi yang diinginkan agar dapat meningkatkan kinerja perusahaan sehingga siap menghadapi persaingan dari perusahaan sejenis. Sangat pentingnya rekrutmen bagi perusahaan maka adanya rekrutmen yang baik dan efektif akan berdampak pada perkembangan perusahaan kedepannya untuk memperoleh sumber daya yang berkualitas. Perkembangan jumlah karyawan pada PT. Adira Finance Cabang Sengeti pada tahun 2018 sampai dengan tahun 2022 dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 1.1
Jumlah Karyawan Pada PT Adira Finance Cabang Sengeti
Periode 2018-2022

Tahun	Jumah Karyawan (Orang)	Perkembangan (%)
2018	24	-
2019	34	41,67
2020	21	-38,24
2021	35	66,67
2022	48	37,14

Sumber: PT. Adira Finance Cabang Sengeti 2023

Berdasarkan tabel 1.1 di atas dapat diketahui bahwa perkembangan jumlah karyawan PT. Adira Finance yang berflktuasi. Pada tahun 2019 perkembangan jumlah karyawan PT. Adira Finance Cabang Sengeti mengalami kenaikan 41,67%. Pada tahun 2020 mengalami penurunan jumlah karyawan sebesar

38,24% disebabkan adanya wabah covid-19. Pada tahun 2021 perkembangan jumlah karyawan PT. Adira Finance Cabang Sengeti mengalami kenaikan 66,67%. Pada tahun 2022 perkembangan jumlah karyawan PT. Adira Finance Cabang Sengeti mengalami kenaikan 37,14%.

Rekrutmen dilakukan untuk kebutuhan tenaga kerja baik yang bersifat jangka pendek, menengah maupun panjang. Untuk dipekerjakan di perusahaan melalui sistem dan prosedur dari rekrutmen yang ditentukan perusahaan, sehingga karyawan baru tersebut dapat ditempatkan sesuai dengan kebutuhan jabatan yang telah dianalisis oleh manajemen sumber daya manusia. Rekrutmen menurut Hasibuan (2015:40) merupakan usaha mencari dan mempengaruhi tenaga kerja, agar mau melamar lowongan pekerjaan yang ada dalam suatu perusahaan. Pelaksanaan rekrutmen terhadap calon karyawan dimaksudkan agar perusahaan dapat memperoleh karyawan yang berkualitas dan mampu merealisasikan tujuan perusahaan. Perkembangan jumlah pelamar dan jumlah yang diterima bekerja Pada PT Adira Finance Cabang Sengeti selama lima tahun dapat diketahui pada tabel berikut

Tabel 1.2
Perkembangan Jumlah Pelamar dan Jumlah Diterima
Pada PT Adira Finance Cabang Sengeti
Periode 2018-2022

Tahun	Jumlah Pelamar (Orang)	Jumlah Diterima (Orang)	Persentase yang Diterima (%)
2018	18	2	11,11
2019	31	10	32,26
2020	62	-	-
2021	49	14	28,57
2022	69	13	18,48

Sumber: PT. Adira Finance Cabang Sengeti, 2023

Berdasarkan tabel di atas pada tahun 2018 jumlah pelamar 18 orang dan yang di terima sebanyak 2 orang atau 11,11%. pada tahun 2019 jumlah pelamar sebanyak 31 orang dan yang di terima sebanyak 10 orang atau 32,26%. Pada tahun 2020 jumlah pelamar sebanyak 62 orang namun tidak ada penerimaan karyawan disebabkan adanya wabah covid-19. Pada 2021 jumlah pelamar sebanyak 49 dan yang di terima sebanyak 14 orang atau 28,57%. Pada tahun 2022 jumlah pelamar sebanyak 69 orang dan yang di terima sebanyak 13 orang atau 18,84%.

Setiap perusahaan menginginkan karyawannya memiliki kinerja yang sangat baik, hal ini dapat diukur dari kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan maupun dari tanggung jawabnya terhadap pekerjaan. Karyawan memiliki kemampuan merealisasikan target maupun pencapaian dari hasil pkekerjaannya. Perkembangan realisasi pencapaian kinerja pada PT. Adira Finance Cabang Sengeti selama lima tahun dapat diketahui pada tabel berikut:

Tabel 1.3
Perkembangan Realisasi Pencapaian Kinerja
Pada PT. Adira Finance Cabang Sengeti
Periode 2018-2022

Tahun	Target (Unit Motor)	Realisasi (Unit Motor)	Realisasi (%)	Persentase Perkembangan (%)
2018	1.857	1.623	87,48	-
2019	2.228	2.154	96,68	10,62
2020	2.896	971	33,53	(65,32)
2021	2.316	2.269	97,97	192,20
2022	3.126	2.993	95,75	(2,27)
Jumlah	12.423	11.719	94,05	5,91

Sumber: PT. Adira Finance Cabang Sengeti, 2023

Berdasarkan tabel 3 di atas diketahui bahwa realisasi pencapaian kinerja pada PT. Adira Finance Cabang Sengeti dalam lima tahun terakhir berfluktuasi. Hasil realisasi pencapaian kinerja selama lima tahun belum dapat mencapai 100

persen bahkan mengalami perkembangan penurunan pada tahun 2020 dan tahun 2022 hal ini akan berdampak pada kinerja perusahaan yang disebabkan kinerja karyawan yang mengalami penurunan dalam melakukan penjualan.

Dari latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada PT. Adira Finance Cabang Sengeti yang di tuangkan dalam judul **“Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan PT Adira Finance Cabang Sengeti Kabupaten Muaro Jambi”**.

1.2 Identifikasi Masalah

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

1. Jumlah pelamar yang diterima sangat sedikit dibandingkan jumlah orang yang melamar kerja pada PT. Adira Finance Cabang Sengeti.
2. Kinerja karyawan pada PT. Adira Finance Cabang Sengeti belum optimal.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana gambaran rekrutmen dan kinerja karyawan pada PT. Adira Finance Cabang Sengeti?
2. Bagaimana pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada PT. Adira Finance Cabang Sengeti?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan gambaran tentang rekrutmen dan kinerja karyawan pada PT. Adira Finance Cabang Sengeti.
2. Untuk mengetahui pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan PT. Adira Finance Cabang Sengeti.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Akademis
 - a. Bagi pemegang khususnya pada PT. Adira Finance Cabang Sengeti dapat digunakan sebagai sumber informasi dan diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan rekrutmen dan kinerja karyawan.
 - b. Bagi akademis, diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai pengembangan literatur. Selain itu dapat menambah referensi dan mendorong dilakukannya penelitian lain dengan mengembangkan melalui keterbatasan yang ada.
2. Manfaat praktis

Dapat memberikan alternatif terhadap perencanaan rekrutmen yang diteliti dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.