

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Abad dua puluh satu dikenal sebagai era tanpa batas (*borderless era*) yang tercermin dengan adanya kebebasan dalam berusaha, kebebasan dalam berpendapat, dan dalam bersaing di negara manapun, praktis tidak ada lagi batas antar satu negara dengan negara lain. Kebebasan berusaha sudah menjadi tuntutan semua masyarakat di seluruh dunia. Keberadaan sumber daya manusia sangat penting bagi organisasi sehingga mampu mengelola, mengatur, mengurus, dan menggunakan sedapat mungkin agar berfungsi secara produktif, efektif, dan efisien untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Keberhasilan sebuah organisasi dalam melaksanakan program – program kerja yang telah ditetapkan adalah merupakan keberhasilan penerapan sebuah strategi, implementasi yang terencana dengan baik serta kinerja sumber daya manusianya dalam melaksanakan tugas – tugas yang dibebankan oleh organisasi.

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi menentukan berfungsi tidaknya suatu organisasi. Setiap organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu. Tanpa sumber daya manusia, tujuan organisasi tidak akan tercapai karena manusialah yang menentukan arah serta tujuan organisasi dan manusia pula yang menjalankan segala kegiatan operasionalnya. Untuk itu, diperlukan pengelolaan khusus menyangkut sumber daya manusia.

Pada perusahaan swasta, sejak terjadinya krisis ekonomi pada tahun 1997 kemudian berlanjut hingga krisis global di tahun 2008 belakangan ini banyak perusahaan yang memberhentikan karyawannya sehingga terjadi pengangguran yang cukup besar. Ketika tingkat pengangguran tinggi, merekrut orang untuk bekerja adalah masalah yang mudah, cukup dengan memberi tahu bahwa ada pekerjaan yang tersedia. Tetapi banyak perusahaan sekarang ini mengalami kekurangan tenaga kerja yang memiliki pengetahuan dasar (*knowledge*), keterampilan (*skills*), dan kinerja (*performance*) yang tepat di dalam pasar tenaga kerja yang ketat. Akan tetapi ketika tingkat pengangguran sangat rendah dan sedikit orang yang sedang mencari pekerjaan, perekrutan menjadi lebih menantang.

Salah satu strategi untuk memenuhi ketersediaan tenaga kerja yang dibutuhkan adalah dengan mengadakan rekrutmen yang bagus dan terencana. Melalui rekrutmen yang baik penarikan karyawan yang bermutu, dapat bekerja sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan akan terpenuhi. Begitu pula dengan perusahaan milik negara, sudah semestinya rekrutmen dilakukan dengan memperhatikan aspek kinerja calon karyawan bukan pada aspek – aspek lain yang syarat dengan korupsi, kolusi dan nepotisme.

PT Gresik Cipta Sejahtera atau yang biasa disebut dengan PT GCS merupakan salah satu anak perusahaan PT Petrokimia Gresik, yang bergerak dibidang usaha perdagangan, pergudangan, angkutan dan produsen pupuk, yang merupakan salah satu *distributor* PT Petrokimia Gresik dalam pemasaran pupuk, asam sulfat, amoniak, dan lain-lain. PT Gresik Cipta Sejahtera (GCS) sebagai distributor mempunyai tujuan menjadi perusahaan perdagangan, pergudangan, angkutan dan produsen pupuk yang handal sehingga dapat

memberikan hasil yang terbaik kepada *stake holder* (pelanggan, pemegang saham, manajemen, karyawan, pemerintah, dan lingkungan) serta berperan aktif dalam menunjang pelaksanaan program dan kebijakan induk perusahaan. Tetapi di perusahaan ini ada sedikit masalah mengenai rekrutmen dan penarikan karyawan dimana untuk memenuhi kebutuhan karyawan lebih condong menggunakan sumber dari dalam perusahaan sendiri. Disamping itu banyak karyawan baru dari luar perusahaan yang lebih memiliki kompetensi lebih untuk memenuhi persyaratan pekerjaan pada saat ini. Pada saat menarik karyawan baru, manajemen perusahaan ini haruslah mempertimbangkan keadaan pasar tenaga kerja. Oleh karena itu kompetensi dari karyawan salah satunya ditentukan oleh bagaimana cara perekrutan karyawan. Apabila perekrutan karyawan dilakukan dengan baik maka akan berimbas kepada tercapainya tujuan dari PT Gresik Cipta Sejahtera Kabupaten Gresik.

Perekrutan karyawan harus disesuaikan dengan kebutuhan yang diperlukan agar mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas, berdedikasi dan mempunyai loyalitas yang tinggi. Sumber daya manusia yang mempunyai pengetahuan dan keahlian serta sikap mental yang sesuai dengan persyaratan yang ditentukan termasuk salah satu kunci keberhasilan dari suatu organisasi. Perekrutan bisa dilakukan secara internal maupun eksternal dengan berbagai kelebihan dan kekurangan. Salah satu sumber perekrutan eksternal yang potensial adalah pasar tenaga kerja. Sumber-sumber eksternal lainnya adalah sekolah, akademik dan perguruan tinggi.

Selain perekrutan yang baik, proses pengembangan karir karyawan juga sangat menentukan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas – tugas yang diembannya. Sehingga akan tercipta kinerja karyawan yang baik. Kinerja

karyawan merupakan suatu hal yang penting untuk mencapai tujuan instansi yang telah dirumuskan. Oleh karena itu sistem perekrutan karyawan harus baik, agar karyawan mampu untuk menghasilkan kinerja yang baik pula, sehingga tujuan dari perusahaan bisa dapat tercapai.

Berdasarkan uraian yang dikemukakan, mendorong penulis untuk untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Rekrutmen dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pusat PT. Gresik Cipta Sejahtera Kabupaten Gresik”.

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang permasalahan yang sudah dikemukakan, maka disusun rumusan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Apakah rekrutmen dan pengembangan karir berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat PT. Gresik Cipta Sejahtera Kabupaten Gresik ?
2. Dari kedua variabel rekrutmen dan pengembangan karir, variabel manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat PT. Gresik Cipta Sejahtera Kabupaten Gresik ?

1.3 Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah yang sudah disusun sebelumnya, maka penelitian ini bertujuan :

1. Untuk mengetahui apakah rekrutmen dan pengembangan karir berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat PT. Gresik Cipta Sejahtera Kabupaten Gresik.

2. Untuk mengetahui variabel manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat PT. Gresik Cipta Sejahtera Kabupaten Gresik.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Bagi Akademisi

Sebagai salah satu sumber referensi untuk memperluas perbendaharaan ilmu yang bisa dikembangkan untuk instansi tersebut.

2. Bagi PT. Gresik Cipta Sejahtera

Penelitian ini diharapkan dapat dipakai sebagai bahan pertimbangan bagi pihak PT. Gresik Cipta Sejahtera untuk memperbaiki perekrutan dan pengembangan karir untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. Gresik Cipta Sejahtera.

3. Bagi Masyarakat

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan dan pemahaman tentang tata cara rekrutmen dan pengembangan karir.

4. Bagi Penyusun

Penelitian ini diharapkan menjadi sumbangan pemikiran yang akan berguna bagi pihak-pihak yang membutuhkan dan sebagai tugas akhir dalam menempuh S1 di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Trunojoyo Madura.