

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Menurut (Talan et al., 2021) persaingan bisnis seiring dengan berkembangnya zaman menjadi semakin kuat. Selain mengutamakan pelayanan atau produk yang dihasilkan, sumber daya manusia dengan kualitas yang baik juga sangat diperlukan guna bersaing di zaman sekarang ini. Apabila sebuah perusahaan atau organisasi tidak dibarengi dengan karyawan yang sesuai baik dari segi kualitas maupun kuantitasnya perusahaan tersebut tidak akan sanggup memajukan, mengembangkan, ataupun mempertahankan usahanya dimasa yang akan datang. Adapun salah satu langkah yang bisa dilaksanakan guna mendapatkan sumber daya yang berkualitas yakni melakukan perekrutan dan seleksi dengan baik dan benar supaya memperoleh sumber daya yang diharapkan

PT. Excellence Qualities Yarn (EQY) merupakan salah satu perusahaan tekstil di Jawa Timur yang bergerak dibidang pemintalan benang. Pemasaran di PT. EQY berorientasi pada ekspor yaitu lebih dari 85 % hasil produksinya di ekspor (Asia, Eropa, Amerika dan Afrika) sedangkan 15% pasar lokal. Hasil produksi di PT. EQY mengalami penurunan dari 3 tahun terakhir yaitu rata-rata penurunan 30% dari penjualan tahun sebelumnya, tahun 2021 penjualan benang sebanyak 9.515.499 kg, tahun 2022 sebanyak 7.671.003 dan pada tahun 2023 penjualan benang sebanyak 5.386.813 kg. Salah satu penyebab penurunan penjualan adalah ketidakpuasan konsumen saat terdapat salah satu produk benang tercampur oleh jenis benang lainnya. Penyebab benang tercampur ini sering disebabkan oleh operator kurang fokus atau ketidaktahuan soal kodefikasi benang pada saat proses produksi. Sebelum benang masuk ke tahap akhir yaitu packing, biasanya dilakukan penimbangan dan pengecekan untuk memastikan berat benang dan jenis benang sesuai dengan pesanan.

Menurut (Kaswan, 2012) faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai salah satunya adalah aspek seleksi. Terkait seberapa cermat atau ketat perusahaan dalam menyeleksi tenaga kerja, karena pegawai yang tidak cocok dengan pekerjaannya

akan memicu *overstaffing* dan biaya tenaga kerja yang berlebihan. Jika perusahaan mempunyai komitmen terhadap kinerja maka harus mempertimbangkan semua faktor yang mempengaruhi kinerja salah satunya adalah seleksi.

Menurut Kaswan (2012:66) rekrutmen adalah praktik atau aktifitas yang dilakukan organisasi dengan tujuan utama mengidentifikasi dan mengikat pegawai yang berpotensi/Qualified. Menurut Mathid & Jackson (2012) dalam (Sudiantini et al., 2023) menyatakan bahwa penempatan adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang pegawai cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan.

Berdasarkan pembahasan diatas, diperlukan adanya penelitian untuk melihat **“Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja karyawan di PT. Excellence Qualities Yarn (EQY)”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka ditetapkan rumusan masalah dalam penelitian ini adalah

1. Apakah sistem rekrutmen karyawan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan di PT. Excellence Qualities Yarn?
2. Apakah seleksi, berpengaruh atau tidak terhadap kinerja karyawan PT. Excellence Qualities Yarn?
3. Apakah penempatan karyawan berpengaruh atau tidak terhadap kinerja karyawan di PT. Excellence Qualities Yarn
4. Apakah ada pengaruh secara simultan antara variabel rekrutmen, variabel seleksi dan variabel penempatan karyawan terhadap variabel kinerja karyawan di PT. Excellence Qualities Yarn?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka ditetapkan tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui sistem rekrutmen karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Excellence Qualities Yarn

2. Untuk mengetahui seleksi karyawan pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Excellence Qualities Yarn
3. Untuk mengetahui penempatan karyawan berpengaruh atau tidak terhadap kinerja karyawan di PT. Excellence Qualities Yarn
4. Untuk mengetahui adanya pengaruh secara simultan antara variabel rekrutmen, variabel seleksi dan variabel penempatan karyawan terhadap variabel kinerja karyawan di PT. Excellence Qualities Yarn

1.4. Batasan Masalah

Batasan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Menggunakan data yang diambil pada bulan September 2023 sampai dengan Maret 2024 berupa data rekrutmen karyawan, data keluar masuk karyawan.
2. Penelitian ini hanya dilakukan di Unit 2 PT Excellence Qualities Yarn

1.5. Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah dan tujuan penelitian diatas, maka manfaat penelitian adalah :

1. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa tambahan pengetahuan dan wawasan kepada penulis berkaitan dengan masalah yang diteliti di PT. Excellence Qualities Yarn.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat menjadi masukan bagi perusahaan dan bahan pertimbangan untuk mengambil keputusan untuk mencapai tujuan dalam hal perekrutan dan seleksi serta penempatan karyawan dalam perusahaan tersebut.

3. Bagi Akademis.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber referensi, dan penambahan suatu informasi sebagai bahan acuan bagi peneliti selanjutnya dengan menambah variabel yang belum diteliti sebelumnya.

