

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam dunia bisnis yang berkembang pesat dan persaingan yang ketat, inovasi, kualitas produk, volume produksi, pelayanan dan harga sangat penting untuk menjaga keunggulan perusahaan. Namun pengelolaan sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor kunci keberhasilan perusahaan. Personel yang berkualitas dan efisien berperan dalam keseluruhan operasional perusahaan mulai dari perencanaan hingga evaluasi dan merupakan faktor kunci dalam menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Oleh karena itu, untuk mencapai tujuan bisnis yang sukses, penting untuk membangun kerjasama yang baik antara perusahaan dan karyawan serta memastikan pengelolaan SDM yang efektif.

Lebih lanjut kinerja dapat dijadikan sebagai hal penting untuk seluruh jenis organisasi baik organisasi dari pemerintahan maupun non pemerintahan sebab kinerja yang ditunjukkan oleh pegawai akan dapat memberi efektivitas pada suatu organisasi. Kinerja juga akan menjadi penting sebab kinerja akan mampu mencerminkan ukuran dari keberhasilan unsur pimpinan dalam mengelola organisasi dan Sumber Daya Manusia yang ada pada suatu organisasi (Azas et al., 2019).

Kinerja juga dapat didefinisikan sebagai hasil proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari pegawai serta organisasi bersangkutan (Novriansyah et al., 2019). Pengembangan kinerja merupakan kegiatan pembelajaran untuk memenuhi kebutuhan umum jangka panjang.

Rekrutmen merupakan langkah awal dalam mengumpulkan sejumlah besar pelamar kerja, sehingga organisasi memiliki kesempatan yang lebih besar untuk memilih calon pekerja yang sesuai dengan kualifikasi dan tujuan organisasi. Pasca pengangkatan, tujuan utama adalah memperoleh karyawan yang akan menjadi pelaksana yang baik dan berkomitmen untuk jangka waktu yang cukup lama sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Rekrutmen adalah proses kunci dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja dan, akhirnya, meningkatkan kinerja perusahaan. Dalam konteks ini, rekrutmen dapat dibagi menjadi rekrutmen terbuka dan rekrutmen tertutup, dengan rekrutmen terbuka memiliki ciri utama transparansi dalam prosesnya.

Perusahaan akan mengumumkan informasi mengenai proses rekrutmen kepada publik melalui media massa, seperti misalnya website resmi perusahaan, lembaga-lembaga karir, media cetak, media elektronik, dan lain-lain. Sedangkan rekrutmen tertutup tentunya berbeda dengan rekrutmen terbuka. Disebut tertutup karena pelaksanaannya hanya diketahui oleh kalangan terbatas perusahaan saja (Harumia et al., 2018).

Lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk bekerja secara optimal. Lingkungan kerja

memiliki pengaruh langsung pada karyawan dalam hal menyelesaikan tanggung jawab kepada perusahaan. Lingkungan kerja juga termasuk keadaan sekitar tempat kerja baik fisik maupun nonfisik. Pernyataan ini didukung oleh (Feel et al., 2018: 178) menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan merupakan salah satu faktor dalam peningkatan kinerja karyawan.

Motivasi juga penting bagi karyawan untuk bekerja sangat penting bagi tinggi rendahnya kinerja suatu perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerjasama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya, apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan, hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya, Gitosudarmo (dalam Sutrisno 2011:111).

Peneliti melakukan penelitian pada PT. Hasil Bantuan yang beralamatkan di Jalan Raya Meduran Nomor :93 Kabupaten Gresik merupakan perusahaan yang bergerak dalam industri memberikan bantuan dalam berbagai sektor sesuai dengan kebutuhan klien. Untuk mencapai tujuan dan visi perusahaan serta memberikan pelayanan terbaik kepada klien, diperlukan karyawan yang memiliki kinerja baik. Rekrutmen, pengupahan, dan motivasi menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dan berdampak pada keberhasilan perusahaan.

Berdasarkan survei awal ditemukan bahwa perekrutan karyawan

kurang efektif dikarenakan lebih mengutamakan masyarakat disekitar yang dinilai kemampuan kurang sesuai dengan kompetensi yang ada, selain itu tuntutan warga sekitar menjadi prioritas pertama dalam merekrut karyawan.

Sedangkan dari segi lingkungan kerja yang dialami oleh karyawan. Lingkungan kerja nonfisik misalnya rekan kerja yang sulit untuk bekerja sama untuk mencapai output. Beberapa karyawan yang sering mengobrol diluar masalah pekerjaan dengan rekan kerjanya di jam waktu kerja dan membuat banyak waktu yang hilang dalam melakukan proses pengerjaan produk dan dapat mengganggu kinerja ataupun konsentrasi rekan kerja.

Sedangkan untuk motivasi nampaknya masih terdapat banyak kendala yang di hadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Kondisi yang belum ideal masih kurangnya absensinya. kehadiran absensi pegawai, dan juga di dalam ia menyelesaikan tugas dalam menyelesaikan tugas sangat molor dengan hal itu mengakibatkan kinerja pegawai menurun yang di sebabkan motivasi pegawai yang rendah dalam mengerjakan pekerjaan dan di dukung dengan lingkungan kerja yang kurang nyaman sehingga pekerjaan pegawai tidak dapat terselesaikan sesuai dengan yang di rencanakan.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik meneliti judul tentang **“Pengaruh Rekrutmen, Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Hasil Bantuan Cipta Perdana Gresik”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan masalah yakni

1. Apakah rekrutmen,berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di PT. Hasil Bantuan Cipta Perdana Gresik ?
2. Apakah lingkungan berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di PT. Hasil Bantuan Cipta Perdana Gresik ?
3. Apakah motivasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di PT. Hasil Bantuan Cipta Perdana Gresik ?
4. Apakah rekrutmen, lingkungan dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Hasil Bantuan Cipta Perdana Gresik ?

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian ini terfokus dan tidak meluas dari pembahasan dimaksudkan, maka dalam penelitian ini membatasi ruang lingkup penelitian pada rekrutmen, lingkungan dan motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Hasil Bantuan Cipta Perdana Gresik.

1.4 Tujuan Penelitian

Mengacu pada latar belakang dan rumusan masalah penelitian yang telah diuraikan, maka tujuan dari penelitian ini adalah Untuk mengetahui :

1. Untuk mengetahui rekrutmen berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di PT. Hasil Bantuan Cipta Perdana Gresik

2. Untuk mengetahui lingkungan berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di PT. Hasil Bantuan Cipta Perdana Gresik
3. Untuk mengetahui motivasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di PT. Hasil Bantuan Cipta Perdana Gresik
4. Untuk mengetahui rekrutmen, lingkungan dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Hasil Bantuan Cipta Perdana Gresik.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat Penelitian ini adalah:

1. Secara Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan ilmu sumber daya manusia terutama dalam kinerja pegawai. Serta diharapkan penelitian ini dapat mendukung ilmu yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti dalam penelitian ini.

2. Secara Praktis

- a. Lembaga yang diteliti

Bagi lembaga yang diteliti dalam penelitian ini yaitu PT. Hasil Bantuan Cipta Perdana Gresik diharapkan penelitian ini dapat membantu pihak lembaga untuk meningkatkan kinerja pegawai pada PT. Hasil Bantuan Cipta Perdana Gresik

- b. Akademis

Bagi lembaga akademis diharapkan hasil penelitian ini bisa menjadi dokumen bermanfaat bagi acuan civitas akademika.

c. Penelitian yang akan datang

Bagi penelitian yang akan datang, diharapkan hasil penelitian ini dapat membantu dalam penelitian yang akan datang untuk dijadikan rujukan dan penelitian terdahulu.