

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 LATAR BELAKANG MASALAH**

Saat ini pertumbuhan dan perkembangan perekonomian di Indonesia semakin pesat sehingga persaingan diantara para pengusaha juga semakin ketat. Sehingga setiap perusahaan dituntut untuk dapat beroperasi seefektif dan seefisien mungkin, serta meningkatkan produktivitas sumber daya yang dimiliki agar dapat bertahan menghadapi pesaingnya.

Tentunya untuk menjawab tantangan tersebut harus disiapkan tenaga kerja yang andal dalam berbagai bidang masing – masing. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam menunjang keberhasilan setiap perusahaan, karena hampir seluruh kegiatan operational perusahaan dijalankan oleh manusia.

Oleh karena itu perusahaan harus mampu membentuk sumber daya manusianya untuk dapat terampil dan ahli dibidangnya sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Suatu organisasi juga harus mampu menyusun kebijakan yang tepat untuk mengatasi setiap perubahan yang akan terjadi.

Sumber daya manusia yang potensial apabila didayagunakan secara efektif dan efisien akan bermanfaat untuk menunjang gerak lajunya perusahaan (Koesmanono, 2006).

Dalam memenuhi kebutuhan sumber daya manusia yang handal dan produktif maka perusahaan harus memiliki pola rekrutment yang baik sehingga dapat menemukan sumber daya manusia sesuai dengan kriteria yang diinginkan.

*Recruitment* merupakan proses pencarian calon karyawan yang memenuhi syarat dalam jumlah dan jenis yang dibutuhkan (Bangun Wilson 2012, pg 140).

Ada beberapa kegiatan pokok dalam penarikan tenaga kerja (*recruitment*), antara lain, 1) menentukan kebutuhan tenaga kerja dalam jangka pendek dan jangka panjang, 2) memperoleh informasi tenaga kerja, 3) menentukan pola penarikan tenaga kerja secara tepat, 4) menyusun program penarikan tenaga kerja secara sistematis yang terhubung dengan kegiatan sumber daya manusia lainnya, 5) memperoleh calon tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan, 6) melakukan tindak lanjut terhadap calon tenaga kerja yang diterima maupun ditolak, hal ini dilakukan untuk melakukan evaluasi mengenai efektif tidaknya penarikan kerja yang dilakukan.

Dalam perekrutan calon tenaga kerja perusahaan juga harus memperhatikan kompetensi yang dimiliki oleh calon tenaga kerja,. Kompetensi memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan.

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas ketrampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Wibowo 2011, pg 324).

Dengan demikian kompetensi menunjukkan ketrampilan atau pengetahuan yang dimiliki oleh tenaga kerja dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan dalam bidang tersebut.

Kompetensi merupakan karakteristik individu yang didasari kinerja atau perilaku di tempat kerja. Kinerja pekerjaan dipengaruhi oleh : 1) pengetahuan, kemampuan, dan sikap, 2) gaya kerja, kepribadian, kepentingan/minat, kepercayaan, dan gaya kepemimpinan.

Suatu perusahaan tidak akan berjalan dengan maksimal apabila tidak ada budaya organisasi yang baik. Budaya organisasi memiliki peran yang cukup penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Budaya organisasi berfungsi sebagai pengikat seluruh komponen organisasi, menentukan identitas, suntikan energi, motivator, dan dapat dijadikan pedoman bagi anggota organisasi.

Budaya organisasi merupakan alat perekat yang mampu membuat kelompok organisasi menjadi lebih dekat, yang dapat menjadi sebuah energi positif yang mampu membawa organisasi ke arah yang lebih baik. Dengan budaya organisasi yang baik maka visi dan misi perusahaan dapat dijalankan dengan baik oleh para karyawan perusahaan.

Selain budaya organisasi, faktor kepemimpinan juga mempengaruhi kinerja para karyawan perusahaan. Keberhasilan sebuah perusahaan sangat dipengaruhi oleh pemimpinannya, karena pemimpinlah yang mengambil keputusan atau kebijakan kemana perusahaan diarahkan. Pemimpin yang Reformis harus peka terhadap perubahan, mampu menganalisa apa yang menjadi kelemahan dan kekuatan baik internal dan eksternal organisasinya,

sehingga mampu memecahkan masalah yang dihadapi, dan lebih meningkatkan kinerja karyawan dan kinerja organisasi.

Pemimpin merupakan simbol, panutan, pendorong sekaligus sumber pengaruh, yang dapat mengarahkan berbagai kegiatan dan sumber daya guna mencapai tujuannya. Kemampuan untuk menyatukan aspek-aspek manusia menjadi kesulitan tersendiri, dan hal tersebut merupakan salah satu tugas dari seorang pemimpin.

Demikian halnya yang terjadi pada UD. Mangun Wijaya, kinerja karyawan dipengaruhi oleh proses rekrutment yang dilakukan oleh perusahaan, kompetensi yang dimiliki oleh karyawan, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan yang ada dalam perusahaan. Kinerja karyawan akan berdampak pada kelangsungan perusahaan, karena hasil yang diperoleh perusahaan bergantung pada hasil kinerja karyawan. Setiap perusahaan pasti mengharapkan semua karyawannya bekerja secara efektif dan efisien sehingga dapat mendapatkan hasil yang maksimal.

UD. Mangun Wijaya selalu berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dari waktu ke waktu, dengan kinerja karyawan yang baik maka hasil yang didapatkan oleh perusahaan juga akan meningkat.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Dari latar belakang yang telah diuraikan diatas maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah rekrutmen, kompetensi, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan UD Mangun Wijaya ?

2. Apakah rekrutmen, kompetensi, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan UD Mangun Wijaya ?
3. Dari variabel rekrutmen, kompetensi, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan, manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan UD Mangun Wijaya ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui rekrutmen, kompetensi, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan UD. Mangun Wijaya.
2. Untuk mengetahui rekrutmen, kompetensi, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan UD. Mangun Wijaya.
3. Untuk mengetahui dari variabel rekrutmen, kompetensi, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan, manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan UD. Mangun Wijaya.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

#### **1. Bagi Perusahaan**

Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagai bahan evaluasi sistem manajemen perusahaan

#### **2. Bagi Peneliti**

- a. Untuk memenuhi persyaratan kelulusan sebagai sarjana ekonomi STIE Mahardika

b. Menambah ilmu dan wawasan peneliti dalam hal yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia (MSDM)

3. Bagi STIE Mahardika

Menambah jumlah referensi jurnal penelitian pada perpustakaan STIE Mahardika