

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Kegiatan operasional sebuah perusahaan sangat ditentukan oleh peran sumber daya manusia yang handal. Sumber daya manusia (SDM) yang merupakan bagian yang sangat penting dan berpengaruh dalam aktivitas suatu organisasi perusahaan serta merupakan penggerak utama organisasi perusahaan, sumber daya manusia yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik juga. Sumber daya manusia yang berkualitas ditentukan oleh sistem rekrutmen dan seleksi yang baik dan mampu menghasilkan karyawan yang berkualitas, selain itu juga ditentukan oleh sistem pengembangan karir dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif.

Perusahaan merupakan suatu bentuk dari organisasi yang mempunyai berbagai tujuan. Tujuan-tujuan tersebut dapat dicapai melalui pendayagunaan sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Kinerja sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat menentukan dalam keberhasilan suatu perusahaan guna mencapai tujuannya, baik itu untuk perusahaan berskala besar maupun perusahaan berskala kecil.

Sumber daya manusia sebuah organisasi merupakan sumber daya vital dan hanya akan diperoleh melalui upaya perekrutan dan seleksi yang efektif. Semakin efektif organisasi merekrut dan memilih kandidat, semakin besar kemungkinan mereka untuk merekrut dan mempertahankan karyawan yang puas. Perusahaan harus mendukung para karyawan untuk mengembangkan karir mereka karena hal ini sangat vital dalam menjaga loyalitas, terutama karena

saat ini semakin sulit dan langka mencari tenaga kerja yang berbakat. Dengan pengembangan karir juga diharapkan dapat meningkatkan kinerja dari karyawan. Peluang karir dan promosi adalah dampak positif pada dukungan organisasi.

PT. Coronet Crown merupakan perusahaan farmasi berskala nasional yang sedang berkembang yang memiliki visi untuk menjadi perusahaan farmasi yang mampu bersaing sebagai perusahaan terkemuka di bidang bisnis dengan mengutamakan pelayanan terbaik untuk customer dan menjadi perusahaan bertaraf global dengan mencapai standart kualitas produktifitas serta inovasi kelas dunia guna meningkatkan derajat kesehatan dan kualitas hidup manusia.

Tujuan organisasi dapat dicapai melalui system rekrutmen yang transparan dan terpercaya sehingga berpengaruh meningkatnya kinerja karyawan. Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumberdaya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Mangkunegara (2014:33) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Terkait peningkatan kinerja diperlukan suatu cara yang dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan diantaranya adalah melalui rekrutmen yang sesuai prosedur dan transparan, pelaksanaan seleksi yang professional dan kapabel, dan pelaksanaan pengembangan karir didasarkan pada kebutuhan perusahaan. Rekrutmen dapat menghasilkan keputusan pemilihan calon karyawan berkualitas. Simamora (2012:37) yang mendefinisikan rekrutmen sebagai serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan

motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan untuk menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian.

Faktor pembentuk kinerja selain rekrutmen dan seleksi, adalah faktor pengembangan karir. Program pengembangan karir yang baik adalah disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan, sehingga perusahaan perlu untuk memfasilitasi karyawan untuk melakukan pembelajaran dan pelatihan. Dessler (2013:5) mendefinisikan pengembangan karir sebagai rangkaian aktivitas (seperti *workshop*) yang berkontribusi pada eksplorasi, pemantapan, keberhasilan dan pemenuhan karir seseorang.

PT. Coronet Crown Surabaya dalam pencapaian kinerja karyawannya terdapat beberapa permasalahan yang dapat mempengaruhi kurang memuaskannya kinerja karyawan yang disebabkan karena masih banyak karyawan yang melakukan maladministrasi rekrutmen yang transparan, seleksi yang kurang jeli dan adil dalam pengembangan kompetensi karyawan, serta program pengembangan karir karyawan yang kurang mampu menumbuhkan karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, maka penelitian ini membahas topik tentang Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja karyawan di PT. Coronet Crown Surabaya.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, maka beberapa permasalahan dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah rekrutmen, seleksi, dan pengembangan karir secara serempak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Coronet Crown Surabaya?

2. Apakah rekrutmen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Coronet Crown Surabaya?
3. Apakah seleksi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Coronet Crown Surabaya?
4. Apakah pengembangan karir secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Coronet Crown Surabaya?
5. Manakah diantara ketiga variabel bebas (rekrutmen, seleksi, dan pengembangan karir) yang memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Coronet Crown Surabaya?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan uraian perumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh rekrutmen, seleksi, dan pengembangan karir secara serempak terhadap kinerja karyawan PT. Coronet Crown Surabaya.
2. Untuk mengetahui pengaruh rekrutmen secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Coronet Crown Surabaya.
3. Untuk mengetahui pengaruh seleksi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Coronet Crown Surabaya.
4. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Coronet Crown Surabaya.
5. Untuk mengetahui pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Coronet Crown Surabaya.

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

Manfaat dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

##### **1. Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menambah pemahaman mengenai kinerja, rekrutmen, seleksi, dan pengembangan karir kerja sehingga dapat dijadikan salah satu referensi di kalangan akademisi serta referensi bagi peneliti selanjutnya yang mengadakan penelitian lebih lanjut dengan topik yang serupa.

##### **2. Manfaat Praktis**

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai dasar pengelolaan manajemen karyawan Pada PT. Coronet Crown Surabaya sehingga diharapkan kinerja karyawan Pada PT. Coronet Crown Surabaya dapat meningkat sehingga dapat memberi dampak positif terhadap kinerja organisasi.