

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kompetisi bisnis semakin tak terhindarkan beserta pertumbuhan ilmu pengetahuan dan inovasi saat ini, semua orang tahu bahwa bisnis dan perubahannya secara nyata akan terus berkembang. Perkembangan kala ini, baik nyata ataupun tidak, menciptakan pengaruh yang ditimbulkan oleh perkembangan seluruh bangsa di muka bumi ini. Dalam menangani kompetisi industri yang serius serta dinamis, umumnya tidak mudah diramalkan sebab memerlukan aksesibilitas yang fit, berbakat, dan responsif dalam sumber daya manusia (SDM).

Perkembangan zaman membuka perhatian segala individu pada sebuah perkumpulan/lembaga yang berdiri di antara kompetisi industri yang kejam, teknologi dianggap sebagai hal menarik serta gambaran di masa depan yang disebut masa teknologi informasi. Teknologi informasi sebagai periode baru di abad ke-21, digambarkan oleh siklus kehidupan produk (*product life cycle*) yang terbatas. Penyempurnaan teknologi dipahami serta ditangani oleh industri terus menerus diiringi dengan pengenalan teknologi modern. Kompetisi dalam menciptakan tenaga kerja serta produk tidak banyak digagalkan oleh banyaknya keputusan pembelian yang berubah. Dalam periode universal yang bersaing kini, keberadaan asosiasi industri diharuskan terus maju dengan perkembangan zaman yang luar biasa. Perkembangan yang cepat membawa konsekuensi yang diperhitungkan bagi organisasi untuk secara konsisten diharapkan serta harus memiliki opsi menyesuaikan diri melalui melalui transformasi

yang dialami. Pada situasi yang unik ini, Cascio, dalam Safarudin Alwi, (2001:144) menekankan Perencanaan SDM menjadi hal utama organisasi dalam kaitannya dengan globalisasi otoritatif, teknologi baru, siklus pembangunan organisasi kembali, serta beragam etnik pada kelompok pekerja. Karena demikian, elemen - elemen di atas akan menentukan kerentanan dan sulit diantisipasi, sehingga organisasi harus membuat dan menyiapkan rancangan SDM secara sinergis dengan strategi yang telah teruji di lapangan dalam mengurangi bahaya kerentanan tersebut.

Perusahaan/asosiasi yang menggunakan individu dalam mencapai tujuan memberikan SDM dalam periode global saat ini dan untuk analisis masa depan tak dibolehkan membelakangi keajaiban transformasi yang massif serta turbulen dalam iklim bisnis layaknya saat ini. Majunya keberadaan industri yang berdiri, berkembang, serta berinovasi di antara kawasan industri yang bersaing membutuhkan SDM bermutu. Pada masa teknologi & informasi, sifat SDM perlu diubah sesuai pada keperluan industri terlebih pada kualitas. Perihal tersebut sangat utama sebab kemajuan serta kompleksitas teknologi tidak dikoordinasikan melalui aksesibilitas SDM yang sanggup dalam teknologi kerja masa kini yang diklaim asosiasi/industri, sehingga dapat berpengaruh pada tingkat pencapaian tujuan yang sudah ditentukan. Ketiadaan SDM dari jumlah serta mutu saat pengerjaan proyek-proyek SDM kedepannya mampu menghambat kecepatan pencapaian tujuan. Organisasi yang tidak dijunjung tinggi oleh pekerja yang sesuai dengan jumlah, mutu, teknik serta tugas yang diterima, dipastikan organisasi akan berpikir bahwa sulit menjaga dan memupuk realitasnya di kemudian hari, Riva'i (2004:35).

PT. Unilever Indonesia, Tbk adalah organisasi makanan, minuman, produk perawatan kecantikan dan produk konsumen serta organisasi

manufaktur terbesar di Indonesia. Sumber daya manusia yang solid serta terampil adalah faktor yang membantu mendapatkan keunggulan berkompetitif dengan tujuan akhir mencapai visi dan misi organisasi. Dalam rangka menyediakan karyawan yang kompeten, PT. Unilever Indonesia, Tbk di bidang manajemen sumber daya manusia, menjalankan rangkaian pembinaan di bidang pengelolaan sumber daya manusia, melingkupi rekrutmen serta dekrutmen karyawan, seleksi, penempatan, serta motivasi.

Menurut Hery (2019) manajemen sumber daya manusia adalah interaksi di mana pemimpin menjamin semua anggota mempunyai total serta beragam individu yang sesuai dalam organisasi. Lewat penetapan sumber daya manusia yang unggul, diharapkan perusahaan mampu menanggulangi masalah kekurangan dan kelebihan staf yang tiba-tiba. Perencanaan sumber daya manusia melingkupi 2 tahap : (1) menyeleksi SDM yang ada, (2) pemenuhan keperluan sumber daya manusia di masa depan.

Manajer biasanya menjalankan penempatan karyawan dengan melihat informasi pekerja yang ada. Informasi berikut biasanya meliputi data terkait nama, pendidikan, jenis pembinaan, riwayat pekerjaan, kemampuan berbahasa, keahlian khusus, serta kemampuan profesional (termasuk keahlian kepemimpinan) yang dimiliki setiap karyawan. Informasi tersebut mampu mendukung manajer menentukan siapa yang mereka butuhkan.

Bagian terpenting evaluasi karyawan saat ini ialah analisis pekerjaan, yang menunjukkan sifat pekerjaan dan keterampilan, pengetahuan, kemampuan yang dibutuhkan. Untuk tujuan analisis pekerjaan, seorang manajer memberikan dekripsi atau spesifikasi pekerjaan, yakni pernyataan tertulis yang menggambarkan bebab kerja, lingkungan, keadaan pekerjaan,

dan tingkat kinerja minimum yang perlu dijalankan individu. Deskripsi atau spesifikasi pekerjaan berikut akan dibutuhkan dalam merekrut dan menyeleksi karyawan.

Adapun persyaratan karyawan di masa depan bergantung pada misi, tujuan, dan strategi organisasi. Permintaan karyawan secara alami tergantung pada permintaan produk maupun jasa yang diciptakan oleh industri pada pelanggan atau pembeli. Supaya mampu melanjutkan strategi pengembangan (ekspansi bisnis), organisasi wajib sanggup merencanakan pendekatan dalam menggapai total serta ragam karyawan yang dibutuhkan.

Setelah mengevaluasi kecakapan sumber daya manusia kini serta keperluan sumber daya manusia mendatang, perusahaan meramalkan wilayah pekerjaan mana yang kelebihan pekerja atau kekurangan pekerja. Perusahaan selanjutnya mampu memasuki tahapan proses manajemen personalia selanjutnya yaitu rekrutmen dan dekrutmen.

Bila ada kekurangan pekerja, perusahaan akan memanfaatkan informasi yang diperoleh dari analisis pekerjaan untuk merekrut, membedakan serta menemukan (memeroleh) pekerja yang memenuhi syarat.

Sedarmayanti (2009) Dekrutmen atau pemutusan hubungan kerja (PHK), melibatkan kekhawatiran bagi setiap pekerja. Pemutusan pekerjaan yang merupakan alasan sepihak yang dilaksanakan oleh pengusaha atau bos sebab kelebihan tenaga kerja ataupun alasan lain, biasanya tidak didukung pula oleh serikat pekerja ataupun oleh pemerintah. Serikat pekerja tidak puas dengan PHK sebab jelas berpengaruh negative bagi pekerjaannya. Pemerintah juga melakukan hal yang sama sebab merugikan masyarakat serta mampu mengganggu stabilitas. Pemutusan pekerjaan

dianggap sebagai jenis kegiatan yang mampu dikenakan pada seorang pekerja.

Setelah perusahaan merekrut sederet pekerja potensial melalui rekrutmen, langkah selanjutnya dalam proses pengelolaan sumber daya alam adalah seleksi. Menurut Hery (2019) seleksi ialah menyaring kandidat pekerja untuk mengetahui siapa yang sesuai dengan kemampuan untuk posisi lowongan yang ada. Melalui hal berikut perusahaan harus mampu memilih dengan cermat, sebab bila terjadi kesalahan dalam proses seleksi akan berakibat serius bagi organisasi. Siswanto dan Asrie (2019) Seleksi pekerja merupakan aktivitas dimana perusahaan mengidentifikasi serta memilih pekerja yang mencukupi karakter yang ditentukan oleh organisasi dan meramalkan peluang pencapaian atau keberhasilan ataupun kekecewaan dalam pekerjaan yang akan disampaikan padanya.

Menurut Bangun (2012:159) mengemukakan penempatan (*placement*) diidentikkan pada perubahan kapasitas serta kemampuan individu terhadap tugas yang akan diselesaikan. Seorang pemimpin yang significant harus memposisikan individu pada tempat yang sesuai. Penempatan tenaga kerja dalam kedudukan yang cocok tidak sekedar sebagai impian perusahaan namun juga sebagai harapan pekerja supaya yang berkaitan mampu memahami kewajiban serta pekerjaan yang diembankan serta melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya. Penempatan ini wajib disesuaikan pada kemampuan yang dipunyai pekerja sehingga dengan keadaan ini, tenaga dan prestasi untuk bekerja dapat memperoleh hasil yang maksimal. Dalam penempatan ini PT. Unilever Indonesia, Tbk mampu dibilang setara dengan berbagai organisasi di luar sana, khususnya pertukaran ataupun perputaran pekerja serta pengangkatan pekerja, tetapi pada lembaga tidak memahami demosi.

Perihal seperti berikut diharapkan mampu memelihara keadaan psikologis beserta mental pekerja, namun serta dapat sangat memengaruhi organisasi jika pekerja merasa baik-baik saja dengan pekerjaan mereka sekarang, pekerja senantian bertahan pada kinerja yang sepadan dengan tidak adanya harapan dalam mengembangkan kinerja.

Menurut Sedarmayanti (2009) pekerjaan yang baik mampu dipengaruhi oleh kemampuan serta inspirasi. Kemampuan tanpa inspirasi, ataupun inspirasi tanpa kemampuan, keduanya tidak mampu menciptakan hasil yang tinggi. Faktanya adalah kinerja akan bergantung pada perpaduan yang sesuai diantara seseorang dengan pekerjaannya. Motivasi mampu dimaknai sebagai dorongan utama (*driving force*) yang membuat individu mencapai sesuatu atau dilakukan karena mereka takut akan suatu hal. Tindakan atau sikap tersebut mampu bermakna kerja keras agar lebih berkinerja, meningkatkan kemampuan, memberikan saran serta lainnya. Dorongan utama untuk situasi ini adalah berbagai elemen, termasuk kebutuhan untuk lebih dihargai diantara rekan kerja maupun lingkungan serta keperluannya dalam berprestasi. Mampu diringkas bahwa tak ada motivasi bila tak ada kepentingan serta pemenuhan beserta kesenjangan yang nyata. Dorongan ini mengembangkan motivasi, serta motivasi yang telah berkembang berupa kekuatan dalam menggapai tujuan memenuhi kebutuhan atau menggapai keseimbangan.

Kinerja merupakan kewajiban setiap orang terhadap pekerjaan, mencirikan asumsi kinerja, memberikan sistem kerja pada supervisor dan karyawan untuk berbicara satu sama lain (Wibowo 2011:48). Sebagian variable memengaruhi kinerja karyawan ialah rekrutmen, seleksi, penempatan, dan motivasi. Teralihkan melalui masalah penurunan kinerja karyawan PT. Unilever Indonesia, Tbk, beberapa faktor yang dikaji pada

ketiga variable diteliti dan faktor-faktor di atas diperiksa dalam menentukan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Maka dari itu, pengkaji tertarik mengadakan pengkajian serta penulisan yang diproposisikan melalui studi “PENGARUH DEKRUTMEN, SELEKSI, PENEMPATAN, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.UNILEVER INDONESIA,TBK”.

1.2 Rumusan Masalah

Dilandaskan dengan latar belakang permasalahan sebelumnya, rumusan masalah studi berikut ialah:

1. Apakah Seleksi memengaruhi Kinerja Karyawan di PT. Unilever Indonesia, Tbk?
2. Apakah Penempatan memengaruhi Kinerja Karyawan di PT. Unilever Indonesia, Tbk?
3. Apakah Motivasi memengaruhi Kinerja Karyawan di PT. Unilever Indonesia, Tbk?
4. Apakah Seleksi, Penempatan, dan Motivasi memengaruhi Kinerja Karyawan secara simultan pada PT. Unilever Indonesia, Tbk?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari studi berikut dilakukan yakni:

1. Mengkaji pengaruh Seleksi terhadap Kinerja Karyawan PT. Unilever Indonesia, Tbk.
2. Mengkaji pengaruh Penempatan terhadap Kinerja Karyawan PT. Unilever Indonesia, Tbk.
3. Mengkaji pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Unilever Indonesia, Tbk.

4. Mengkaji pengaruh Seleksi, Penempatan, dan Motivasi secara simultan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Unilever Indonesia, Tbk.

1.4 Manfaat Penelitian

a) Untuk Peneliti

Studi berikut disampaikan untuk pemahaman serta penambah wawasan dalam penerapan ilmu yang diterima semasa kuliah ke dalam praktek nyata.

b) Untuk Perusahaan

1. Mampu berkontribusi pada PT. Unilever Indonesia, Tbk sebagai pengembangan kinerja karyawan secara efektif.
2. Mampu digunakan sebagai pembantu langkah Seleksi, Penempatan, dan Motivasi yang berdaya guna dalam mengembangkan kinerja karyawan di PT. Unilever Indonesia, Tbk.

c) Manfaat untuk lembaga (STIE Mahardhika Surabaya)

Mengenai sumber daya manusia yang mampu dimanfaatkan selaku karya akademis yang berguna serta dibaca sebagai bahan bacaan.

