

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

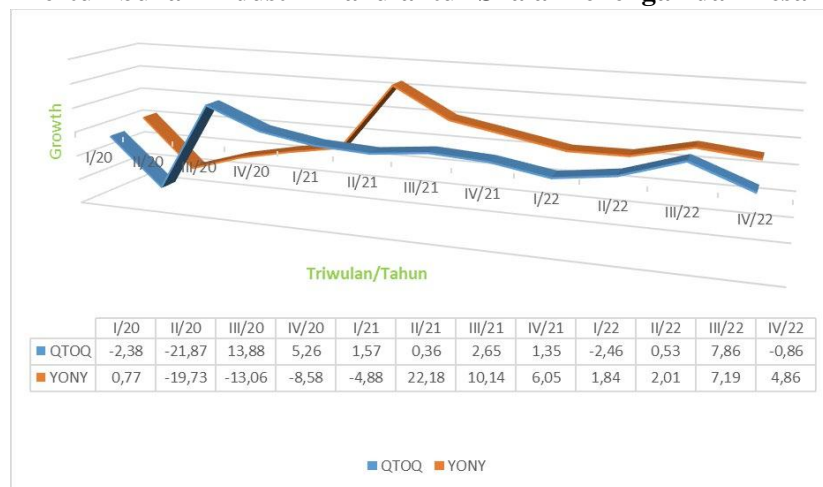
Seiring dengan perkembangan zaman, banyaknya perubahan-perubahan yang terjadi begitu drastis. Dengan adanya perubahan yang terjadi pada aspek dunia kerja maka akan menimbulkan tantangan baru yang harus diperhatikan setiap perusahaan. Perusahaan akan membutuhkan SDM yang berkompeten agar dapat memberikan karyawan yang berkualitas dan nantinya akan terus memberikan hasil yang terbaik terhadap perusahaan. Seperti halnya perusahaan manufaktur. Di Negara Indonesia sendiri, sektor industri manufaktur adalah suatu sektor yang mengalami perkembangan sangat pesat.

Perusahaan manufaktur diberi tuntutan untuk meningkatkan kinerja karyawan yang mana merupakan salah satu faktor untuk dapat mencapai keberhasilan suatu bisnis. Namun di balik perkembangan yang pesat, terdapat fenomena yang muncul pada perusahaan manufaktur dan penting untuk diperhatikan oleh para pelaku bisnis. Fenomena tersebut adalah bermunculannya perusahaan-perusahaan besar, menengah maupun kecil yang kian menjamur. Fenomena tersebut menyebabkan persaingan yang semakin ketat. Dengan demikian, setiap perusahaan secara konsisten dituntut untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Karena karyawan merupakan aset berharga sebuah perusahaan yang tetap harus dapat memberikan kinerja

unggul setiap waktunya. Sumber daya manusia merupakan suatu ilmu yang mengatur karyawan untuk bagaimana seharusnya karyawan bekerja dengan efektif untuk dapat mewujudkan tujuan dari perusahaan. Sehingga apabila perusahaan memiliki sumber daya manusia yang berkompeten maka perusahaan dapat beroperasi dalam menjalankan pekerjaannya dan terpenuhinya visi misi.

Gambar 1. 1

Pertumbuhan Industri Manufaktur Skala Menengah dan Besar



Sumber: Badan Pusat Statistik 2022

Hasil grafik di atas dapat disimpulkan bahwa perekonomian Indonesia dari tahun 2020 sampai dengan 2022 mengalami peningkatan. Pada grafik tersebut terdapat singkatan y-on-y (year on year) yang artinya membandingkan indikator ekonomi makro yaitu Produk Domestik Bruto (PDB) pada triwulan berjalan tahun ini dibandingkan dengan triwulan yang sama di tahun sebelumnya. Untuk q-to-q (*quarter to quarter*) berarti PDB

triwulan berjalan akan dibandingkan dengan triwulan sebelumnya pada tahun yang sama, sebagai contoh PDB triwulan II-2021 akan dibandingkan dengan triwulan I-2021.

Berdasarkan besaran Produk Domestik Bruto (PDB) atas dasar harga berlaku triwulan I-2022 mencapai Rp4.513,0 triliun jika dibandingkan triwulan I-2022 terhadap triwulan I-2021. Ekonomi Indonesia tumbuh sebesar 5,01 persen (y-on-y). Sumber pertumbuhan ekonomi Indonesia Triwulan I-2022 menurut lapangan usaha adalah industri pengolahan yang mampu tumbuh sebesar 1,06 persen (y-on-y). Perekonomian Indonesia pada triwulan III-2022 I mencapai Rp5.091,2 triliun atau atas dasar harga konstan 2010 mencapai Rp2.976,8 triliun. Ekonomi Indonesia triwulan III-2022 terhadap triwulan sebelumnya mengalami pertumbuhan sebesar 1,81 persen (q-to-q). Sumber pertumbuhan ekonomi Indonesia Triwulan III-2022 menurut lapangan usaha adalah industri pengolahan yang tumbuh sebesar 0,99 persen (y-on-y). Ekonomi Indonesia triwulan IV-2022 terhadap triwulan IV-2021 mengalami pertumbuhan sebesar 5,01 persen (y-on-y), melambat jika dibandingkan dengan periode yang sama dengan tahun sebelumnya. Secara q-to-q, pertumbuhan ekonomi Triwulan IV-2022 juga tumbuh positif sebesar 0,36 persen, melambat jika dibandingkan Triwulan III-2022. Sumber pertumbuhan ekonomi Indonesia Triwulan IV-2022 menurut lapangan usaha adalah industri pengolahan yang mampu tumbuh sebesar 1,17 persen (y-on-y). Pertumbuhan industri manufaktur skala menengah dan besar pada periode ini

mampu tumbuh sebesar 4,86 persen jika dibandingkan dengan periode yang sama pada tahun sebelumnya²

Meningkatnya daya saing sektor industri di Indonesia tidak terlepas dari perwujudan investasi, baik dari Penanaman Modal Dalam Negeri (PMDN) maupun Penanaman Modal Asing (PMA). Investasi di sektor industri manufaktur terus menunjukkan peningkatan, dari Rp 213,4 Triliun pada 2020, menjadi Rp 307,6 Triliun di 2021, kemudian mencapai Rp 457,6 Triliun pada 2022. Pada Januari hingga September 2023, investasi di sektor manufaktur telah tercatat hingga Rp 413 Triliun. Produk industri manufaktur juga terbukti menjalar ke pasar ekspor, ditunjukkan oleh dominasi sektor industri manufaktur pada total ekspor Indonesia. Ekspor industri manufaktur yang pada 2020 tercatat sebesar USD131,09 Miliar, meningkat menjadi USD 177,2 Miliar pada 2021. Di tahun 2022, angka ekspor sektor ini mencapai USD 206,06 Miliar atau meningkat 16,29 persen dari capaian di tahun sebelumnya. Sedangkan pada Januari hingga November 2023, angkanya mencapai USD171,23 Miliar.³

Dilandasi dengan teori manajemen yaitu bahwa menurut George Terry manajemen berupaya untuk menjadikan kinerja karyawan yang efektif dengan

² Badan Pusat Statistik, “Perkembangan Indeks Produksi Industri Manufaktur 2021,” *Badan Pusat Statistik*, 2022, hal 10.

³ Irso, “Indonesia Jadi Bagian 10 Besar Negara Manufaktur di Dunia,” *Kominfo*, 2023, <https://www.kominfo.go.id/content/detail/53709/indonesia-jadi-bagian-10-besar-negara-manufaktur-di-dunia/0/berita>,

menyelesaikan tugas-tugas demi terwujudnya sasaran-sasaran organisasi.⁴ Teori manajemen tersebut diperkuat dengan teori Sumber Daya Manusia, yakni pembahasan utama dalam manajemen sumber daya manusia adalah tenaga kerja manusia karena tenaga kerja dalam perusahaan memiliki posisi yang sangat penting, Mengingat jumlah industri manufaktur yang ada di Indonesia cukup banyak maka disini akan timbul berbagai masalah, karena setiap perusahaan terdapat berbagai macam bentuk sifat dan karakter dari karyawan yang berbeda satu dengan lainnya. Salah satu dari sekian banyak permasalahan yang ada yakni persaingan antar perusahaan-perusahaan manufaktur yang ketat. Selain itu sistem *recruitment* dan penempatan jabatan yang salah sehingga hal ini akan menyebabkan tidak lancarnya operasional perusahaan. Penempatan jabatan yang tidak sesuai menyebabkan wawasan yang dimiliki oleh karyawan tidak sesuai dengan jabatan yang ditempati dan akan berpengaruh terhadap pelayanan yang diberikan yang nantinya akan berdampak pada kepuasan pelanggan.

Mempertahankan kinerja karyawan untuk tetap stabil dan mengalami peningkatan dari waktu ke waktu merupakan tujuan dari perusahaan. Maka dari itu, terdapat beberapa faktor penentu terciptanya kinerja karyawan yang unggul. Menurut Bangun, ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor rekrutmen, faktor penempatan, dan faktor

⁴ Yaya Ruyatnasih & Liya Megawati, *Pengantar Manajemen Edisi 2*. Yogyakarta: CV. Absolute Media, hal 3.

pelatihan kerja⁵. Sedangkan Menurut Nitisemito, terdapat berbagai faktor kinerja karyawan, yaitu jumlah dan komposisi dari kompensasi yang diberikan, penempatan kerja yang tepat, pelatihan dan promosi, rasa aman di masa depan (dengan adanya pesangon dan sebagainya), hubungan dengan rekan kerja, dan hubungan dengan pemimpin⁶. Menurut Mathis dan Jackson menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain: kemampuan mereka, motivasi, dukungan yang diterima, penempatan kerja dan hubungan mereka dengan organisasi⁷. Dari faktor-faktor tersebut ada tiga faktor yang diambil yaitu faktor *recruitment*, *training*, dan penempatan kerja. Karena ketiga faktor tersebut berhubungan erat dengan fenomena yang terjadi di lapangan.

Ivancevich mengatakan bahwa *recruitment* sebagai "*The set of activities an organization uses to attract job candidates who have the abilities and attitudes needed to help the organization achieve its objectives*" (serangkaian aktivitas yang digunakan oleh sebuah organisasi untuk menarik para pelamar kerja yang kinerjanya memiliki kemampuan untuk membantu organisasi dalam mencapai tujuan-tujuannya). Dengan persaingan global di

⁵ Diana Pramudya Wardhani, Nenden Nur Annisa, and Deria Dwi Elfarina, "Pengaruh Penempatan Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Ej International Eyelashes," *Valid Jurnal Ilmiah* 20, no. 2 (2023), hal 2.

⁶ Ni Wayan Eka Sri Anggereni, "Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Perkreditan Desa (Lpd) Kabupaten Buleleng," *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha* 10, no. 2 (2019): 606, <https://doi.org/10.23887/jjpe.v10i2.20139>, hal 3.

⁷ Shinta Devi Apriliana and Ertien Rining Nawangsari, "Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Sdm) Berbasis Kompetensi," *Forum Ekonomi* 23, no. 4 (2021): 804–12, <https://doi.org/10.30872/jfor.v23i4.10155>, hal 3.

tempat kerja saat ini, kinerja karyawan yang stabil menawarkan keunggulan kompetitif. Mempunyai karyawan yang berbakat, termotivasi dan berkomitmen dengan keterampilan yang tepat dan kemampuan pada semua tingkatan dalam perusahaan akan meningkatkan keberhasilan usaha.⁸ Dalam hal ini berhasil tidaknya *recruitment* dipengaruhi oleh tiga hal yaitu (1) Kondisi organisasional (kebijaksanaan dalam promosi, kebijaksanaan tentang imbalan, kebijaksanaan tentang status karyawan, job specification, (2) Kebiasaan pencari kerja (pengalaman, pendidikan) dan (3) Kondisi eksternal (lingkungan) seperti pengangguran, pesaing langka tidaknya keahlian yang diperlukan, proyeksi angkatan kerja, peraturan perundang-undangan.⁹ Proses *recruitment* yang berhasil mengumpulkan tenaga kerja sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan perusahaan akan mempengaruhi kinerja karyawan. Karena karyawan tersebut memiliki kemampuan, motivasi, pengetahuan dan keahlian yang dimilikinya sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan perusahaan sehingga hasil produksi yang diperoleh perusahaan tergantung dari kinerja karyawan tersebut.¹⁰

⁸ Amalia Ladjin, Litriani, Sahamony, Kusumaningrum, Maulina, Siregar, Hubbansyah, Solikin, Silitonga, Soeyatno, Asyari, Sinaga, *Www.Penerbitwidina.Com* *Www.Penerbitwidina.Com*, 2022.

⁹ Priyono, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, \Penerbit Zifatama Publisher, vol. 53, 2010, hal 3.

¹⁰ Asmara Indahingwati Imro'atul Hasanah, "Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan Dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Pada RSUD Haji Surabaya," *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM) Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya* Volume 6, (2017) <http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/314>, hal 5.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan selanjutnya yaitu *training*. Menurut Simamora, pelatihan merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan atau sikap untuk meningkatkan kinerja karyawan. Manajemen pelatihan mengarah pada peningkatan kemampuan dan keahlian SDM yang berkaitan dengan jabatan atau fungsi yang menjadi tanggung jawab individu yang bersangkutan saat ini (*current job oriented*). Sasaran yang ingin dicapai dari suatu manajemen pelatihan yaitu peningkatan dalam kinerja karyawan tersebut dalam penempatan saat ini. Pelatihan merupakan solusi terhadap beberapa problem penurunan kualitas kinerja organisasi atau lembaga dan instansi yang disebabkan oleh penurunan kemampuan atau keahlian yang dimiliki oleh tenaga kerja. Tetapi pelatihan bukanlah solusi utama yang dapat menyelesaikan berbagai persoalan perusahaan. Dengan program pelatihan diharapkan adanya peningkatan kinerja para karyawan yang baik dan benar.¹¹ Sehingga melalui manajemen pelatihan mampu untuk merubah sikap, perilaku, pengalaman dan performansi kinerja karyawan tersebut. Dengan melakukan *training* yang baik dan sesuai dengan prosedur yang dikehendaki oleh perusahaan, maka karyawan tersebut akan menghasilkan pekerjaan dan kerjasama yang baik. Dan sebaliknya apabila karyawan tersebut tidak melakukan *training* sesuai dengan prosedur, maka pasti akan mengalami

¹¹Bernadetha, *Manajemen Pelatihan Dan Pengembangan, BUKU MATERI PEMBELAJARAN MANAJEMEN PELATIHAN dan PENGEMBANGAN* Disusun, 2019, <http://repository.uiki.ac.id/id/eprint/1308>, hal 4.

kegagalan dalam melaksanakan pekerjaannya atau bahkan mengalami kecelakaan kerja.¹²

Faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah penempatan kerja. Dalam penempatan kerja, karyawan dengan posisi dan jabatan yang tepat diharapkan kinerja pada perusahaan menjadi lebih optimal. Dalam proses *recruitment* yang salah atau curang dapat mengakibatkan kesalahan dalam menempatkan karyawannya dalam posisi jabatan yang ada. Rivai menyatakan bahwa penempatan karyawan harus diperhatikan dan dipelihara sesuai dengan kompetensi karyawan dengan tuntutan perusahaan. Perusahaan dituntut harus mampu memilih dan menentukan karyawan yang memiliki potensi baik untuk menempati jabatan yang dibutuhkan perusahaan agar tugas pada jabatan tersebut dapat terlaksana sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Penempatan karyawan yang tepat akan meningkatkan kinerja perusahaan.¹³ Menurut Hasibuan “*the right man in the right place and the right man behind the right job*” atau “Penempatan orang-orang yang tepat pada tempat yang tepat dan penempatan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat”. Peningkatan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan pengelolaan sumber daya manusia yang baik, yakni melalui *recruitment*, pendidikan dan

¹² Akhwanul Akhmal and Yunny Safitri Y, “Pengaruh Training Terhadap Kinerja Karyawan,” *Bisnis Administrasi* 06 (2017), hal 5.

¹³ *Ibid.*, hal. 5

training serta penilaian kinerja karyawan sehingga kompetensi yang dimiliki karyawan lebih baik dari waktu ke waktu.¹⁴

Alasan peneliti mengambil variabel *recruitment*, *training*, dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan karena kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam sebuah perusahaan. Dengan adanya kinerja maka dapat diketahui hasil dari kerja yang telah dilakukan oleh karyawan. Perusahaan dituntut untuk menerapkan *recruitment*, *training*, dan penempatan kerja secara efektif dan efisien dalam rangka mencapai kinerja yang optimal. Pimpinan atau departemen SDM dalam perusahaan dapat mengusahakan ataupun mengupayakan melalui berbagai cara agar dapat mempertahankan kinerja karyawannya untuk tetap stabil dan mengalami peningkatan dari waktu ke waktu. Oleh karena itu, perlunya perencanaan yang matang agar apa yang dilakukan dapat terencana dengan baik. Pelaksanaan *recruitment*, *training*, dan penempatan kerja yang efektif merupakan salah satu faktor penting untuk menciptakan kinerja karyawan yang berkompeten, berkualitas, dan produktif. Proses *recruitment* yang baik akan membantu perusahaan dalam menarik individu yang kualifikasi dan potensi dimilikinya sebanding dengan kebutuhan dari perusahaan.

Peneliti memilih PT. Sukses Mitra Sejahtera di Kediri sebagai objek penelitian karena PT. Sukses Mitra Sejahtera di Kediri merupakan salah satu

¹⁴ Khaeruman et al., *Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus*, *Bookchapter*, 2021, hal 6.

pabrik plywood terbesar yang lokasinya strategis akan bahan baku produksi. PT. Sukses Mitra Sejahtera Kediri sudah beroperasi cukup lama dan sudah berkembang sangat baik dengan penjualan produknya mencapai 80% untuk didistribusikan ke mancanegara. Dengan hasil penjualannya sampai mancanegara membuktikan bahwa kinerja karyawan pada perusahaan bekerja secara optimal. Kinerja yang optimal dari tahun ke tahun merupakan suatu keinginan dari perusahaan karena hal ini akan berpengaruh terhadap hasil penjualan dan eksistensi perusahaan di masa sekarang maupun ke depan. Sebagai perusahaan multinasional yang senantiasa mengikuti perkembangan teknologi dan memiliki fasilitas pabrik yang modern, PT. Sukses Mitra Sejahtera Kediri memiliki jumlah karyawan yang cukup banyak sehingga diperlukan pengelolaan yang baik oleh pemimpinnya. Oleh karena itu diperlukan pemahaman yang baik mengenai *recruitment*, *training*, dan penempatan kerja yang sesuai dengan kebutuhan agar kinerja karyawan dapat berkembang dengan baik dalam mencapai tujuan perusahaan.

Leonardo William Goni, Adolfina, dan Jacky Sumarauw yang berjudul Pengaruh Pelatihan, Penempatan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo Kantor Pusat Manado menunjukkan hasil bahwa Pelatihan dan Penempatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan¹⁵. Sedangkan penelitian menurut Rigaska R. Muntu, Vicktor. P.K. Lengkong, dan Raymond Ch Kawet yang berjudul Pengaruh Seleksi, Pelatihan dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Negara Indonesia (PERSERO), Tbk Kantor Cabang Manado menunjukkan hasil bahwa penempatan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan¹⁶. Penelitian selanjutnya yakni menurut Nur Liska Aliya Putri yang berjudul Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Kemuning Palembang menunjukkan hasil bahwa Rekrutmen dan Penempatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan¹⁷. Sedangkan penelitian menurut Siti W.P.Noer, Irvan Trang, dan Yantje Uhing yang berjudul Pengaruh Perencanaan SDM, Rekrutmen, dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (PERSERO) Wilayah Suluttenggo menunjukkan hasil bahwa Rekrutmen berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan¹⁸.

¹⁵ LeonardoWilliam Goni, Adolfina, and Jacky Sumarauw, "The Effects of Training, Work Placements, and Compensation on Employee Performance of Central Office Pt. Bank Sulutgo Manado" 3, no. 4 (2023), hal 44.

¹⁶ Rigaska R Muntu, Vitor. P.K Lengkong, and Raymin Ch Kawet, "Pengaruh Seleksi, Pelatihan Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 5, no. 3 (2022), hal 46.

¹⁷ Nur Liska Aliya Putri, "Pengaruh Rekrutmen Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Kemuning Palembang," *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM* 3, no. 1 (2022), <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v3i1.675>, hal 16.

¹⁸ Henny Sjafitri, Sri Juniarti, and Ramadhania, "Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Politeknik ATI Padang," *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan* 10, no. 3 (2019), hal 64.

Penelitian menurut Ananto Krisna Wardhana, Kaman Nainggolan, Riris Lestiowati, dan Rachmat Fadly yang berjudul Pengaruh Sistem Rekrutmen dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Hyundai Mobil Indonesia-Pusat, Jalan Teuku Nyak Arief Simprug) menunjukkan hasil bahwa rekrutmen memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan¹⁹. Sedangkan penelitian menurut Ena Atikawati dan Raswan Udjang yang berjudul Strategi Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan hasil bahwa Rekrutmen tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan²⁰. Selanjutnya penelitian dari Imro'atul Hasanah yang berjudul Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan, dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Pada RSUD Haji Surabaya menunjukkan hasil bahwa Rekrutmen, Pelatihan, dan Penempatan Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan²¹. Sedangkan penelitian menurut Endang A. Kartodikromo, Bernhard Tewal, dan Irvan Trang yang berjudul Proses Rekrutmen, Seleksi, Pelatihan Kerja dan Pengaruhnya Pada Kinerja Karyawan CV. Celebes Indonesia Sakti Mer 99

¹⁹ Fadly Wardhana, Nainggolan, Lestiowati, "Pengaruh Sistem Rekrutmen Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Hyundai Mobil Indonesia-Pusat, Jalan Teuku Nyak Arief Simprug)," *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen* 16, no. 02 (2019), hal 12.

²⁰ Ena Etikawati and Raswan Udjang, "Strategi Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis* 4 (2016), <http://ejurnal.mercubuana-yogya.ac.id/index.php/JPSB/article/view/44>, hal 4.

²¹ Imro'atul Hasanah, "Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan Dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Pada RSUD Haji Surabaya", hal 3.

Mega Mas Manado menunjukkan hasil bahwa pelatihan memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan²².

Penelitian ini dianggap penting karena dengan melihat fenomena yang terjadi pada lapangan, yaitu bermunculannya perusahaan-perusahaan besar, menengah maupun kecil yang kian menjamur. Fenomena tersebut menyebabkan persaingan yang semakin ketat. Dengan demikian, setiap perusahaan secara konsisten dituntut untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Karena karyawan merupakan aset berharga sebuah perusahaan yang tetap harus dapat memberikan kinerja yang baik setiap waktunya.

Keterbaruan dalam penelitian ini dari penelitian terdahulu yaitu beberapa variabel yang digunakan dan fokus pada objek penelitian yang dilakukan yaitu kinerja karyawan pada PT. Sukses Mitra Sejahtera Kediri karena belum banyak diteliti sebelumnya. Penelitian ini memberikan kontribusi baru pada lokasi yang digunakan. Dengan adanya hal tersebut maka perlu dilakukannya penelitian lebih lanjut mengenai Pengaruh *Recruitment*, *Training*, dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan manufaktur.

Berdasarkan fenomena yang terjadi pada lapangan dan latar belakang di atas maka penulis ingin melakukan penelitian terhadap variabel Pengaruh

²² Endang A. Kartodikromo, "ISSN 2303-1174 E.A.Kartodikromo., B.Tewal., I.TranG. Proses Rekrutmen, Seleksi, Pelatihan Kerja Dan Pengaruhnya Pada Kinerja Karyawan Cv. Celebes indonesia Sakti Mer 99 Mega Mas Manado" *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, MANajemen, Bisnis Dan Akutansi* 5, no. 2 (2017): 363–72, hal 4

Recruitment, Training, dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
Dan oleh karena itu penulis tertarik untuk meneliti dengan judul
“**PENGARUH *RECRUITMENT, TRAINING, DAN PENEMPATAN*
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUKSES
MITRA SEJAHTERA KEDIRI”**

B. Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Pengaruh *Recruitment* terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sukses Mitra Sejahtera Kediri?
2. Apakah Pengaruh *Training* terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sukses Mitra Sejahtera Kediri?
3. Apakah Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sukses Mitra Sejahtera Kediri?
4. Apakah Pengaruh *Recruitment, Training, dan Penempatan Kerja* terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sukses Mitra Sejahtera Kediri?

C. Tujuan Penelitian

Dari uraian latar belakang di atas maka tujuan penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk Menguji Bagaimana Pengaruh *Recruitment* terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sukses Mitra Sejahtera Kediri
2. Untuk Menguji Bagaimana Pengaruh *Training* terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sukses Mitra Sejahtera Kediri
3. Untuk Menguji Bagaimana Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sukses Mitra Sejahtera Kediri
4. Untuk Menguji Bagaimana Pengaruh *Recruitment*, *Training*, dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sukses Mitra Sejahtera Kediri.

D. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoritis

Dalam kegunaan teoritis hasil dari penelitian yang dilakukan penulis berharap dapat memberikan wawasan dan informasi yang bermanfaat bagi ilmu pengetahuan, terutama dalam bidang ilmu bisnis syariah. Penelitian ini juga merupakan wujud dari penerapan Tri Darma Perguruan Tinggi di Universitas Islam Negeri Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung khususnya pada jurusan Manajemen Bisnis Syariah sebagai sumbangsih pemikiran untuk pengembangan ilmu pengetahuan ataupun untuk bahan kajian.

2. Kegunaan Praktis
 - a. Bagi Perusahaan

Bagi perusahaan diharapkan dapat digunakan sebagai wadah informasi, bahan masukan yang dapat membantu dalam perekrutan, *training* dan penempatan kerja karyawan baru yang penting dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

b. Bagi Akademik

Bagi akademik penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk bahan referensi dan wawasan pengetahuan bagi keseluruhan akademika di Universitas Islam Negeri Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung terutama di jurusan Manajemen Bisnis Syariah.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi atau perbandingan dalam melakukan penelitian selanjutnya mengenai topik yang relevan dengan penelitian ini.

E. Ruang Lingkup dan Keterbatasan Penelitian

Ruang lingkup dan keterbatasan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa luas lingkup pembahasan sehingga dapat menghindari suatu pembahasan masalah lain yang melebar kemana-mana dalam penelitian ini.

1. Ruang lingkup yang digunakan dalam penelitian ini yaitu terdiri dari dua variable:

- a. Variabel *independent* (variable terikat atau X), yaitu variable yang mempengaruhi variabel dependen atau penyebab timbulnya variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini yaitu Pengaruh *Recruitment* (X1), *Training* (X2), dan Penempatan Kerja (X3).
 - b. Variabel *dependent* (variabel bebas atau Y), yaitu variabel yang dipengaruhi variabel independen. Variabel dependen dalam penelitian ini yaitu Kinerja Karyawan (Y).
2. Keterbatasan objek penelitian ini, peneliti membatasi pembahasan penelitian yang meluas. Batasan-batasan tersebut adalah: faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam hal *recruitment*, *training* dan penempatan kerja pada PT. Sukses Mitra Sejahtera Kediri.

F. Penegasan Istilah

1. Definisi Konseptual

a. Recruitment

Recruitment merupakan suatu proses pencarian sejumlah sumber daya manusia yakni calon karyawan dengan melalui beberapa tahapan yang memenuhi syarat dan standar, untuk dilakukannya proses penyeleksian untuk mengisi lowongan pekerjaan yang tersedia.²³

²³ Ridwan Mawala Kurnia and Meilanny Budiarti Santoso, "Proses Rekrutmen Dan Seleksi Pekerja K3L Unpad," *Focus: Jurnal Pekerjaan Sosial* 1, no. 2 (2018): 108, <https://doi.org/10.24198/focus.v1i2.18264>, hal 2.

b. Training

Training atau pelatihan adalah proses pembelajaran dimana akan memperoleh suatu keahlian, kemampuan, peraturan, dan sikap untuk meningkatkan kinerja karyawan ketika melakukan pelatihan. Pelaksanaan training juga bertujuan untuk meningkatkan penguasaan keterampilan dan teknik-teknik pelaksanaan kerja yang terinci dan teratur²⁴.

c. Penempatan Kerja

Penempatan kerja merupakan sebuah tindak lanjut dari proses recruitment dimana kriteria atau kualifikasi yang dimiliki para karyawan baru sesuai dengan kondisi perusahaan yang sedang dibutuhkan yaitu kesesuaian antara kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan. Dengan adanya kesesuaian tersebut diharapkan dapat menambah semangat kerja dan dapat memberikan hasil yang optimal bagi perusahaan.²⁵

d. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil yang telah dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tanggung jawabnya dalam bekerja atau

²⁴ Endang A. Kartodikromo, "ISSN 2303-1174 E.A.Kartodikromo., B.Tewal., I.TranG. Proses Rekrutmen, Seleksi, Pelatihan Kerja Dan Pengaruhnya Pada Kinerja Karyawan Cv. Celebes Indonesia Sakti Mer 99 Mega Mas Manado", hal 4.

²⁵ Brent L Iverson and Peter B Dervan, "Analisis Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan Berdasarkan Perspektif Islamic Human Capital" 1, no. 1 (n.d.): 7823–30, hal 3.

bisa diartikan sebagai sebuah evaluasi karyawan terhadap perusahaan atas kinerjanya.²⁶

2. Definisi Operasional

Dari adanya penjelasan definisi konseptual di atas maka penelitian ini bermaksud untuk menguji “Pengaruh *Recruitment*, *Training*, dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sukses Mitra Sejahtera Kediri. Dimana penelitian ini adalah untuk menguji apakah variable *Recruitment*, *Training*, dan Penempatan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sukses Mitra Sejahtera Kediri.

G. Sistematika Penulisan Skripsi

Sistematika penulisan skripsi dalam penelitian ini dapat dirincikan sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam BAB I pendahuluan dijelaskan mengenai latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, batasan masalah, identifikasi masalah, dan manfaat penelitian.

BAB II : LANDASAN TEORI

²⁶ Putri, “Pengaruh Rekrutmen Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Kemuning Palembang.” Hal 4

Pada BAB II landasan teori menggunakan teori manajemen dalam menjabarkan penelitian untuk dijadikan bahan pembahasan.

BAB III : METODE PENELITIAN

Berisi mengenai pendekatan, jenis penelitian, populasi, teknik pengumpulan data, sumber data, dan teknik analisis penelitian.

BAB IV : HASIL PENELITIAN

Dalam hasil penelitian berisi paparan dan penjelasan mengenai topic yang telah disesuaikan pada rumusan masalah dan analisis data.

BAB V : PEMBAHASAN

Pada pembahasan mencangkup adanya hubungan antara teori yang ditemukan dengan teori-teori sebelumnya yang diinterpretasikan dan dipaparkan oleh penelitian lapangan.

BAB VI : PENUTUP

Dalam penutup berisi kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan dan saran.