

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan, maka SDM harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi dari perusahaan tersebut. Sumber daya manusia yang berkualitas akan menunjukkan kinerja yang baik dalam bekerja dan kinerja tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor pendukung, baik yang berasal dari luar maupun dari dalam individu. Sehingga dapat dikatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Umumnya pimpinan perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Perusahaan menyadari bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan bahkan nasional, oleh karena itu kualitas Sumber Manusia senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar dapat tercapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Salah satu aktivitas dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia adalah rekrutmen dan motivasi.

Untuk mencapai kinerja yang baik maka dibutuhkan sumber manusia yang berkualitas dan sumber manusia tersebut diperoleh melalui proses rekrutmen. Rekrutmen merupakan hal yang penting dalam pengadaan tenaga kerja. Apabila rekrutmen ini berhasil, maka akan banyak pelamar yang memasukkan

lamarannya ke perusahaan. Dengan demikian, peluang perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang terbaik juga semakin besar. Selanjutnya hal dapat diberikan kesimpulan bahwa rekrutmen merupakan suatu proses mencari, mengadakan, menemukan dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan pada suatu perusahaan.

Karyawan merupakan asset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis dalam perusahaan yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas perusahaan. Banyak cara yang ditempuh oleh perusahaan untuk membuat karyawannya memiliki kinerja yang tinggi, diantaranya adalah dengan memberikan kompensasi yang sesuai, menyediakan lingkungan kerja yang nyaman untuk bekerja dan memberikan motivasi kepada karyawan agar mereka bisa bekerja dengan sebaik-baiknya. Namun jika perusahaan hanya memberikan kompensasi tanpa memberikan perhatian khusus untuk karyawannya, maka hubungan antara karyawan dengan atasan hanya sebatas pekerjaan yang sedang berlangsung.

Oleh karena itu, perusahaan juga perlu memberikan motivasi kepada karyawan demi memperbaiki pola pikir juga menunjang pengembangan karyawan. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan sesuatu demi mencapai suatu tujuan.

PT. Bhinneka Life Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang Asuransi Jiwa yang memiliki komitmen untuk melindungi keluarga dan masa depan nasabah. Sehingga dalam pelaksanaannya juga turut memberikan penghargaan yang baik kepada para karyawan agar karyawan diharapkan juga turut mampu memberikan pelayanan yang baik untuk nasabah.

Namun berdasarkan hasil observasi yang dilakukan, penulis menemukan beberapa fenomena yaitu kinerja karyawan pada perusahaan masih cukup rendah. Hal tersebut bisa dibuktikan dengan banyaknya karyawan yang kontrak kerjanya tidak diperpanjang, sehingga perusahaan harus kembali melakukan rekrutmen. Dapat dikatakan kinerja karyawan yang rendah, dikarenakan tidak adanya loyalitas atau dedikasi yang maksimal dari karyawan kepada perusahaan. Bahkan untuk dituntut bekerja lembur, banyak karyawan yang tidak bersedia.

Maka berdasarkan uraian masalah diatas, penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut dalam bentuk skripsi yang berjudul **“Pengaruh Rekrutmen dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Divisi Pemasaran pada PT. Bhinneka Life Indonesia Cabang Medan”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan Observasi yang penulis lakukan pada PT. Bhinneka Life Indonesia Cabang Medan, maka diperoleh identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Sumber daya manusia yang direkrut oleh perusahaan dinilai kurang menunjukkan kinerja yang baik.
2. Kurangnya loyalitas dan dedikasi karyawan kepada perusahaan.
3. Rendahnya penilaian kinerja karyawan

1.3. Batasan Masalah

Agar penelitian terarah dan dapat mencapai tujuannya, maka peneliti membatasi masalah penelitian hanya pada variabel yang berkaitan dengan rekrutmen, motivasi dan kinerja karyawan.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada PT. Bhinneka Life Indonesia Cabang Medan?
2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bhinneka Life Indonesia Cabang Medan?
3. Bagaimana pengaruh rekrutmen dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bhinneka Life Indonesia Cabang Medan?

1.5. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada PT. Bhinneka Life Indonesia Cabang Medan.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bhinneka Life Indonesia Cabang Medan.

3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh rekrutmen dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bhinneka Life Indonesia Cabang Medan.

1.6. Manfaat Penelitian

Adapun yang diharapkan menjadi manfaat penelitian adalah :

- a. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini secara praktis diharapkan dapat menambah pemikiran terhadap pemecahan masalah yang berkaitan dengan variabel terkait kinerja karyawan dan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan yang diteliti dalam mengambil langkah-langkah perbaikan untuk masa yang akan datang.

- b. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini secara teoritis diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam memperkaya wawasan mengenai variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Serta penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai sumber referensi untuk penelitian selanjutnya.

- c. Bagi Penulis

Penelitian ini merupakan kesempatan bagi penulis untuk dapat menerapkan ilmu yang telah diperoleh selama menjalani perkuliahan dan memperluas wahana berpikir ilmiah.