

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Kinerja merupakan hasil kerja yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Karyawan baiknya menunjukkan kinerja yang baik kepada perusahaan agar perusahaan juga dapat mengerti akan bakat yang dimiliki oleh karyawan dan perusahaan dapat menempatkan karyawan pada jabatan yang sesuai dengan bakat dan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan, perusahaan juga bisa mengenali pengembangan seperti apa yang baik untuk karyawan kedepannya.

Maka dari pada itu perusahaan haruslah dapat mengerti kinerja dari karyawan itu sendiri, agar bisa menempatkan karyawan sesuai dengan bakat dan keterampilan dari karyawan itu sendiri, dan perusahaan seharusnya memberi kesempatan yang sesuai dengan keterampilan karyawan tersebut, agar nantinya karyawan mampu berkembang dengan baik sehingga memperoleh hasil yang baik bagi perkembangan perusahaan.

Dari beberapa fenomena yang ditemukan di lapangan terdapat beberapa masalah kinerja yang cukup penting, yaitu masalah karyawan kurang mampu mengatasi kendala dalam menyelesaikan pekerjaan, dikarenakan ketidaksesuaian latar belakang pendidikan formal, teknis maupun pengalaman yang dimiliki berbeda. Adanya karyawan yang belum menguasai sepenuhnya karyawan. Hal ini berhubungan dengan kemampuan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang

telah ditetapkan kepadanya. Karyawan belum menunjukkan keprofesionalisme dalam bekerja.

Berdasarkan kajian teoritis, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tidak hanya berdasarkan pada diri karyawan saja tapi dari motivasi, rekrutmen, keterampilan, sikap etika kerja, tingkat penghasilan, lingkungan dan sikap kerja, teknologi, sarana dan produksi, jaminan sosial, manajemen, pengembangan sumber daya manusia. Namun hanya dua faktor saja yang dibahas yaitu: rekrutmen dan pengembangan sumber daya manusia.

Rekrutmen dan pengembangan sumber daya manusia dalam proses menemukan dan menarik pelamar yang mampu untuk dipekerjakan. Proses ini dimulai ketika calon pelamar dicari dan berakhir dengan sejumlah lamaran masuk. Peran rekrutmen adalah menemukan sejumlah pelamar baru yang segera dapat ditarik bekerja ketika organisasi memerlukannya.

Rekrutmen karyawan dalam satu bidang kerja tidak hanya menjamin bahwa mereka akan otomatis sukses dalam pekerjaannya. Karyawan baru sering tidak tahu pasti peranan dan tanggung jawab mereka. Hal ini harus diseimbangkan program orientasi dan pelatihan. Kedua kegiatan tersebut akan sangat diperlukan dalam perusahaan. Apabila karyawan telah terlatih dan telah mahir dalam bidang kerjanya, mereka memerlukan sumber daya manusia lebih lanjut untuk mempersiapkan tanggung jawab mereka dimasa depan dan menghasilkan kinerja terbaik mereka untuk perusahaan.

Pengembangan merupakan upaya-upaya untuk meningkatkan karyawan pada masa yang akan datang atau dapat dikatakan bahwa pengembangan karyawan lebih berorientasi kepada masa depan lebih peduli terhadap

pendidikan, yaitu terhadap peningkatan kemampuan seseorang untuk memahami dan mengintegrasikan pengetahuan bukan mengajarkan keterampilan teknis.

Demikian pentingnya sumber daya manusia, atau menjadikan hal ini perlu dianggap suatu yang serius. Karena tujuan organisasi atau perusahaan akan tercapai dengan baik jika para karyawan dapat menjalankan tugasnya dengan efektif dan efisien sehingga dapat membantu para karyawan untuk mempersiapkan diri dalam menghadapi perubahan pekerjaan atau jabatan yang diakibatkan oleh adanya teknologi baru atau pasar produk baru.

Berdasarkan uraian di atas penulis merasa tertarik, untuk membahas masalah analisis rekrutmen dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan dan menuangkannya dalam bentuk skripsi dalam judul **“Analisis Rekrutmen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Bukopin Cabang Utama Medan”**.

## **1.2 Identifikasi masalah**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan maka penulis dapat mengidentifikasi masalah yang berkaitan dengan pengaruh rekrutmen dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Bukopin Cabang Utama Medan :

1. Adanya karyawan yang belum menguasai sepenuhnya pekerjaan. Hal ini berhubungan dengan kemampuan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang telah ditetapkan kepadanya.
2. Karyawan belum menunjukkan keprofesionalisme dalam bekerja dan menunda- nunda pekerjaan.

3. Karyawan kurang mampu mengatasi kendala dalam menyelesaikan pekerjaannya dikarenakan ketidaksesuaian latar belakang pendidikan formal, teknis maupun pengalaman yang dimiliki.

### **1.3 Batasan Masalah**

Guna menghindari ketidakmampuan penulis dan mengingat banyaknya yang mempengaruhi kinerja karyawan maka penulis dalam penelitian ini hanya membahas rekrutmen dan pengembangan sumber daya manusia. Dan peneliti juga membatasi tempat penelitian yaitu PT. Bank Bukopin Cabang Utama Medan.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Untuk lebih memperjelas mengenai penelitian maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Bukopin Cabang Utama Medan?
2. Bagaimana pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Bukopin Cabang Utama Medan?
3. Bagaimana pengaruh rekrutmen dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Bukopin Cabang Utama Medan?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penulis melakukan penelitian tersebut adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Bukopin Cabang Utama Medan.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Bukopin Cabang Utama Medan.

3. Untuk mengetahui pengaruh rekrutmen dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Bukopin Cabang Utama Medan.

### **1.6. Manfaat Penelitian**

Adapun Manfaat yang diterapkan dari penelitian ini adalah :

- a. Bagi penulis

Membuka wawasan bagi penulis tentang penelitian yang bersifat ilmiah mengenai analisis rekrutmen dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan.

- b. Bagi perusahaan

Dapat memberikan sumbangan pemikiran yang dapat berguna bagi PT. Bank Bukopin Cabang Utama Medan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

- c. Bagi pihak lain

Dapat digunakan sebagai perbandingan bagi penelitian dan menjadi referensi dalam rangka mengkaji masalah yang sama.

- d. Bagi Ilmu Manajemen

Dapat memberikan perkembangan baru berkaitan dengan penerapan ilmu manajemen secara realitas di lapangan.