

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang terpenting dalam suatu organisasi atau perusahaan, di samping faktor lain seperti aktiva dan modal. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia (Danang Sunyoto, 2013:1)

Kinerja karyawan yang baik juga di pengaruhi dari awal penerimaan karyawan baru, penempatan kerja yang di bebaskan kepadanya sesuai atau tidak dengan kemampuan yang dimilikinya. Tenaga kerja yang baik bisa di dapatkan juga dari proses pnerimaan karyawan baru (rekrutmen) yang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki calon pemalar.

Rekrutmen atau pengadaan personel adalah suatu kegiatan untuk menarik tenaga-tenaga yang berkualifikasi sesuai dengan yang dibutuhkan organisasi, kebutuhan personel yang mencakup jumlah dan keahlian yang akan direkrut tersebut disesuaikan dengan rencana SDM yang telah ditetapkan (Suparno Eko Widodo, 2015:55).

Pengertian pendidikan bila dikaitkan dengan penyiapan tenaga kerja menurut Umar Tirtarahardja dan La Sulo, “Pendidikan sebagai

penyiapan tenaga kerja diartikan sebagai kegiatan membimbing peserta didik sehingga memiliki bekal dasar untuk bekerja”.

Tingkat pendidikan seorang calon pelamar kerja juga harus di perhatikan agar jika seseorang telah diterima di suatu perusahaan dapat bekerja sesuai dengan apa yang telah di perolehnya dimasa sekolah, dan dengan sesuainya tingkat pendidikan yang dimiliki pelamar setidaknya perusahaan dapat menerapkan manfaat dari rekrutmen “*The Right Man on The Right Place*” yang artinya orang yang tepat pada tempat yang tepat pula atau bisa dikatakan orang dengan tingkat pendidikan yang dimilikinya ditempatkan sesuai dengan tempat bekerjanya.

Dengan begitu jika calon pelamar kerja telah sesuai dengan yang di isyaratkan maka akan mudah baginya untuk bertahan lama di perusahaan yang akan dilamar sehingga pengalaman kerjanya pun akan semakin bertambah dan semakin lama seseorang bekerja di suatu perusahaan yang merupakan bidangnya maka akan lebih mudah untuk orang tersebut dalam meningkatkan kinerjanya di suatu perusahaan.

Menurut Manulang (dalam Komang Elsy Yunita dkk, 2016), pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan.

PT. SHL didirikan pada Tahun 1994 dan merupakan perusahaan yang bergerak dibidang perikanan didirikan di Kota Pangkalpinang dan merupakan Perusahaan Perikanan yang pertama pada saat itu. Dengan kerja

keras dan usaha yang gigih, maka dari itu pemilik perusahaan dapat mendirikan suatu perusahaan perikanan yang mana pada saat itu banyak pengalaman dan permasalahan yang didapati.

PT. SHL merupakan perusahaan Pengumpul Ikan yang mana hasil perikanan yang didapat diperoleh dari para Nelayan sekitar yang mana hasil tangkapan Nelayan tersebut dibeli oleh PT. SHL untuk memajukan perekonomian para Nelayan dan membantu perekonomian daerah serta Nasional.

Di dalam perusahaan ini terdapat beberapa permasalahan yaitu kinerja yang diduga kurang baik, dari hasil observasi peneliti ke PT. SHL ini, peneliti hanya melihat beberapa karyawan yang ada di tempat dan ada karyawan yang berlaku seenaknya seolah-olah perusahaan ini adalah perusahaan milik keluarganya sendiri, dia menitipkan pekerjaannya kepada karyawan lain dan dia pergi dengan alasan yang tidak jelas, dan peneliti menanyakan kepada salah satu kepala bagian, kepala bagian tersebut mengatakan bahwa di perusahaan ini memang seperti ini bekerjanya karna sering sekali sesama karyawan saling menitipkan pekerjaan apalagi saat ada karyawan yang tidak masuk bekerja terkadang karyawan lain harus mengerjakan pekerjaan yang lain juga.

Berikut data target penjualan selama 3 tahun, yaitu pada tahun 2013, 2014 dan 2015 pada PT. SHL yang disajikan pada tabel 1.1:

**Tabel I.1**  
**Target Penjualan pada PT. Surya Hasil Laut Pangkalpinang**

2013		2014		2015	
Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi
2 Milyar	1M 987 juta	2 Milyar	1M 875 juta	2 Milyar	1M 560 juta
100%	98,7%	100%	87,5%	100%	56%

**Sumber: PT. Surya Hasil Laut, diolah oleh peneliti, 2016**

Dari tabel diatas dapat dilihat, bahwa pada 3 tahun terakhir target penjualan pada PT. SHL tidak pernah mencapai target, pada tahun 2013 realisasinya hampir mencapai target yaitu 98,75% dari jumlah yang ditargetkan, dan pada tahun 2014 realisasinya hanya mencapai 87,5% dari jumlah yang di targetkan, sedangkan pada tahun 2015 yang terealisasi hanya 56% dari jumlah yang di targetkan, dan realisasi penjualan selama 3 tahun tersebut mengalami penurunan dari tahun 2013, 2014 sampai 2015, dan dapat dilihat juga bahwa realisasi tahun 2014 ke tahun 2015 mengalami penurunan yang signifikan yaitu dari 1milyar 875juta ke 1 milyar 560juta dengan persentase penurunan mencapai 31,5%.

Dari uraian diatas dapat diduga memang terjadi masalah pada kinerja karyawan pada PT. SHL, itu diduga dikarenakan sistem rekrutmen yang dilakukan secara tertutup, dari hasil wawancara penulis dengan salah satu kepala bagian, dia mengatakan bahwa info lowongan kerja di perusahaan ini hanya diinfokan kepada orang dalam atau orang yang sudah bekerja disana sehingga mereka yang akan mencari orang yang menurutnya tepat dengan posisi pekerjaan yang sedang di butuhkan, dan ketika karyawan yang sudah lama bekerja disana membawa kerabat, keluarga atau temannya untuk bekerja disana maka calon pelamar segera diterima bekerja disana terkadang surat lamaran hanya sebagai formalitas

saja dan disini dimaksudkan jika karyawan yang sudah lama bekerja di PT. SHL ini membawa calon pelamar maka langsung diterima, dengan cara rekrutmen seperti ini seorang pimpinan tidak akan tahu kemampuan karyawan barunya dan karyawan baru juga akan bekerja dengan seenaknya asalkan pekerjaannya selesai maka dia akan merasa aman tanpa memikirkan bagaimana dia harus bekerja agar dapat bekerja dengan baik serta meningkatkan kinerja diperusahaan ini.

Berdasarkan data yang di dapat peneliti dari PT. SHL Pangkalpinang, berikut data Rekrutmen karyawan selama 3 tahun terakhir dapat dilihat pada tabel 1.2 :

**Tabel 1.2**  
**Rekrutmen Karyawan**  
**PT. Surya Hasil Laut Pangkalpinang**

	Keterangan					
	2013		2014		2015	
	Pelamar	Diterima	Pelamar	Diterima	Pelamar	Diterima
Jumlah	30	11	14	4	25	2

**Sumber : PT. Surya Hasil Laut Pangkalpinang, diolah oleh peneliti (2016)**

Berdasarkan tabel 1.2 yang di peroleh dari PT. Surya Hasil Laut Pangkalpinang, dapat dilihat pada tahun 2013 terdapat 30 calon karyawan yang mengikuti interview sedangkan yang diterima hanya 11 orang, ini terjadi karena lowongan hanya tersedia untuk 11 orang sedangkan para karyawan yang sudah lama bekerja disana membawa beberapa calon pelamar yang merupakan kerabat, teman atau keluarga mereka. Pada tahun 2014 terdapat 14 calon karyawan yang megikuti interview sedangkan yang diterima hanya 4 orang. Selanjutnya pada tahun 2015 terdapat 25 calon karyawan yang mengikuti interview dan yang diterima hanya 2 orang.

Dari data tersebut dapat di ambil kesimpulan bahwa ada masalah dalam sistem rekrutmen yang dilakukan perusahaan karena jumlah pelamar terlampau banyak sedangkan yang diterima hanya sesuai dengan posisi yang kosong saja, ini juga menyebabkan antar karyawan disana merasa iri jika calon pelamar yang dibawahnya tidak diterima diperusahaan ini.

Selanjutnya tingkat pendidikan, pada PT. SHL ini juga diduga terjadi permasalahan yang menyebabkan kinerja karyawan yang kurang baik karena tidak memperdulikan tingkat pendidikan atau pendidikan terakhir yang ditempuh karyawannya, asalkan mereka mampu untuk menjalankan pekerjaan yang di bebaskan kepadanya. Dari hasil wawancara peneliti dengan beberapa karyawan, dia mengatakan dia adalah seorang lulusan SMA yang diterima bekerja di perusahaan ini sebagai seorang supir, dan ada juga yang lulusan SD dia menjadi kepala gudang. Intinya apapun tingkat pendidikan yang ditempuh karyawan dia akan ditempatkan atau dibebankan pekerjaan pada posisi yang sedang dibutuhkan bukan sesuai dengan tingkat pendidikan yang tempuhnya. Kecuali karyawan lulusan perguruan tinggi seperti D3 atau S1 yang akan menempati posisi yang sesuai dengan bidangnya. Hal ini dapat dikatakan tidak peduli lulusan apa karyawannya asal dapat melakukan pekerjaan yang dibebankan, namun dengan demikian akan terdapat kecemburuan sosial terhadap sesama karyawan yang memiliki tingkat pendidikan yang sama namun pekerjaan yang dibebankan berbeda.

Sedangkan umumnya perusahaan memiliki spesifikasi jabatan yaitu syarat-syarat yang diperlukan bagi setiap karyawan agar dapat memangku

jabatan dengan baik, contohnya seseorang yang memangku jabatan sebagai seorang kepala gudang, setidaknya dia harus memiliki pengalaman dalam bidang tersebut atau setidaknya seorang kepala gudang seseorang dengan lulusan SMA yang pengetahuannya lebih banyak dari seorang lulusan SD, dan juga karyawan dengan penempatan sebagai seorang supir, dia tidak harus lulusan SMA, lulusan SD pun bisa asalkan dia bisa nyetir dan mengendarai mobil.

Berikut Data Penempatan karyawan pada PT. Surya Hasil Laut Pangkalpinang dapat dilihat pada tabel 1.3 :

**Tabel 1.3**  
**Penempatan Karyawan**  
**PT. Surya Hasil Laut Pangkalpinang**

<b>Penempatan</b>	<b>Jumlah</b>
KaDiv. Pembelian dan Penjualan	1 Orang
Admin. Pembelian	1 Orang
Admin. Penjualan	1 Orang
Staff Pembelian dan Penjualan	9 Orang
KaDiv. Keuangan	1 Orang
Ka. Finance	1 Orang
Staff Kasir	4 Orang
Ka. Accounting	1 Orang
Staff Accounting	8 Orang
KaDiv. Ekspedisi	1 Orang
Ka. Administasi Kapal	1 Orang
Crew Kapal	9 Orang
Ka. Gudang	1 Orang
Staff Gudang	12 Orang
Operator Gudang	4 Orang
<b>Jumlah</b>	<b>55 Orang</b>

Sumber : PT. Surya Hasil Laut Pangkalpinang, diolah oleh peneliti (2016)

Dari tabel diatas dapat dilihat penempatan karyawan pada PT. SHL Pangkalpinang yang terdiri dari Kepala divisi pembelian dan penjualan yang memonitor kepala admin pembelian dan admin penjualan, admin penjualan yang bertugas mengurus nota penjualan, admin pembelian yang bertugas

mengurus nota pembelian, staff penjualan dan pembelian yang mengecek ikan yang dibeli dan akan dijual lagi serta bertugas memberitahu kepada staff gudang untuk penyiapan ikan yang dipesan pembeli, kepala divisi keuangan yang memonitor pemasukan dan pengeluaran, kepala finance yang memonitor staff kasir, kepala accounting yang bertugas memonitor pekerjaan staff accounting, kepala divisi ekspedisi yang memonitor kerja kepala administrasi kapal, kepala administrasi kapal yang bertugas memonitor para crew kapal yang akan membawa ikan yang akan di ekspor, kepala gudang yaitu yang memonitor kerja para staff gudang yang mengurus ikan-ikan yang dibeli, dijual maupun yang akan diekspor, serta operator gudang yang mencakup supir untuk mengangkut ikan-ikan yang dibeli untuk dibawa ke PT. SHL, dijual kepada konsumen yang membeli dalam jumlah banyak yang menggunakan jasa antar, maupun yang akan di ekspor dengan diantar ke pelabuhan kapal.

Selanjutnya data Tingkat Pendidikan karyawan pada PT. SHL Pangkalpinang dapat dilihat pada tabel 1.4 :

**Tabel 1.4**  
**Tingkat Pendidikan**  
**PT. Surya Hasil Laut Pangkalpinang**

<b>Keterangan</b>	<b>JUMLAH</b>
SD	1 Orang
SMP	10 Orang
SMA/SMK	36 Orang
D3	4 Orang
S1	4 Orang
<b>Jumlah</b>	<b>55 Orang</b>

**Sumber : PT. Surya Hasil Laut Pangkalpinang, diolah oleh peneliti (2016)**

Dari tabel 1.3 diatas, dapat dilihat bahwa PT. SHL ini menerima karyawan dengan berbagai macam tingkat pendidikan, dengan persentase



1,81% lulusan SD yang berjumlah 1 orang, 18,18% lulusan SMP yang berjumlah 10 orang, dominan lulusan SMA/SMK yang mencapai 65,45% yaitu berjumlah 36 orang serta yang mengenyam sekolah tinggi 4 orang lulusan D3 dengan persentase 7,27% dan 4 orang lulusan S1 dengan persentase 7,27% juga.

Selanjutnya pengalaman kerja pada PT. SHL ini, rata-rata karyawan memang sudah lama bekerja di perusahaan ini, berikut tabel 1.5 yang merupakan data pengalaman kerja karyawan pada PT. SHL:

**Tabel 1.5**  
**Pengalaman Kerja**  
**PT. Surya Hasil Laut Pangkalpinang**

Keterangan	Jumlah
1-5 Tahun	21 Orang
6-10 Tahun	21 Orang
11-15 Tahun	8 Orang
16-20 Tahun	5 Orang
<b>Jumlah</b>	<b>55 Orang</b>

**Sumber : PT. Surya Hasil Laut Pangkalpinang, diolah oleh peneliti (2016)**

Pada tabel dapat dilihat terdapat 21 orang karyawan yang bekerja dalam waktu 1 sampai 5 tahun dengan persentase 38,1%, dan 21 orang karyawan yang bekerja selama waktu 6 sampai 10 tahun dengan persentase 38,1%, 8 orang yang bekerja selama 11 sampai 15 tahun dengan persentase 14,54% dan 5 orang yang bekerja selama 16 sampai 20 tahun dengan persentase 9,09%. Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan salah satu kepala bagian dia mengatakan para karyawan bekerja selama ini karna mereka merasa berada pada zona aman tanpa memikirkan untuk meningkatkan kinerja agar tercipta etos kerja yang baik pada perusahaan ini.

Para karyawan hanya bekerja dan melakukan apa yang di bebaskan padanya tanpa memikirkan apakah cara bekerja yang seenaknya dan berlaku

seenaknya apalagi karyawan yang mempunyai keluarga yang sudah lama bekerja di perusahaan ini mereka akan merasa perusahaan ini adalah milik keluarga mereka dan dia tidak akan di pecat selama dia menjalankan pekerjaan kecuali jika karyawan tersebut mengundurkan diri atas kemauannya sendiri, dan semua seolah baik-baik saja padahal apa yang mereka kerjakan hanya sebatas apa yang disuruh tanpa memikirkan apakah dapat berdampak negatif bagi perusahaan.

Dari uraian diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Rekrutmen, Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Surya Hasil Laut Pangkalpinang.**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan pada latar belakang, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Rekrutmen, Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT. Surya Hasil Laut Pangkalpinang?
2. Apakah Sistem Rekrutmen berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Surya Hasil Laut Pangkalpinang?
3. Apakah Tingkat Pendidikan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Surya Hasil Laut Pangkalpinang?
4. Apakah Pegalaman Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Surya Hasil Laut Pangkalpinang?

5. Apakah Rekrutmen, Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Surya Hasil Laut Pangkalpinang?

### **1.3 Batasan Masalah**

Penelitian ini mengenai masalah pada pengaruh rekrutmen, tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Hasil Laut Pangkalpinang, dari hasil observasi menunjukkan bahwa kinerja pada perusahaan ini diduga kurang baik, penelitian ini difokuskan pada karyawan di PT. Surya Hasil Laut saja.

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini antara lain adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana Rekrutmen, Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT. Surya Hasil Laut Pangkalpinang?
2. Untuk mengetahui apakah Rekrutmen berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Surya Hasil Laut Pangkalpinang?
3. Untuk mengetahui apakah Tingkat Pendidikan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Surya Hasil Laut Pangkalpinang?
4. Untuk mengetahui apakah Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Surya Hasil Laut Pangkalpinang?

5. Untuk mendeskripsikan dan menguji apakah Rekrutmen, Tingkat Pendidikan serta Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan secara bersama-sama pada PT. Surya Hasil LautPangkalpinang?

### **1.5 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara teoritis:

Penelitian ini bermanfaat untuk menambah wawasan keilmuan di bidang manajemen, khususnya dalam manajemen sumber daya manusia. Selain itu Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam pengembangan perusahaan dan pengambilan keputusan khususnya dibidang pengelolaan Sumber Daya Manusia, dalam rangka mencapai tujuan perusahaan dengan cara meningkatkan Kualitas Kinerja.

2. Secara praktis:

Penelitian ini diharapkan dapat membantu memberikan informasi yang berguna bagi pihak-pihak yang membutuhkan. Hasil penelitian yang diperoleh dapat berguna sebagai referensi atau bahan pembandingan bagi peneliti-peneliti yang ingin mengkaji masalah yang berkaitan dengan sistem rekrutmen, tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan kinerja.

3. Bagi Perusahaan:

Sebagai bahan pertimbangan bagi pimpinan dalam mengambil kebijakan dalam penentuan sistem rekrutmen, tingkat pendidikan dan pengalaman kerja untuk memperbaiki kinerja karyawan di masa yang akan datang.

#### 4. Bagi Karyawan

Untuk menambah pengetahuan dan memperbaiki kinerja.

### 1.6 Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan skripsi ini terdiri dari 5 bab, yaitu:

#### **BAB I            PENDAHULUAN**

Dalam hal ini peneliti menguraikan tentang latar belakang, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan skripsi.

#### **BAB II            LANDASAN TEORI**

Yaitu bab yang menguraikan tentang kajian pustaka baik dari buku-buku ilmiah, maupun sumber-sumber lain yang mendukung penelitian ini. Seperti kinerja, rekrutmen, tingkat pendidikan serta pengalaman kerja. Dan juga penelitian terdahulu, kerangka berpikir dan hipotesis.

#### **BAB III           METODE PENELITIAN**

Yaitu bab yang menguraikan tentang objek penelitian, variabel, metode penelitian, metode pengumpulan data dan metode analisis data.

#### **BAB IV            HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Yaitu bab yang menguraikan tentang hasil penelitian dan pembahasan dari data yang telah diperoleh.

**BAB V            PENUTUP**

Yaitu bab yang berisi simpulan dan saran serta hasil penelitian.

