

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Bulu mata merupakan produk kecantikan yang menjadi salah satu kebutuhan bagi masyarakat dan yang paling banyak diminati, terutama untuk kalangan perempuan. Tidak hanya untuk mempercantik diri produk tersebut juga menjadi salah satu pemasukan terbesar. Pada tahun 2020 badan pusat statistic (BPS) mencatat jika Indonesia merupakan eksportir bulu mata palsu kedua terbesar setelah Tiongkok. Adapun nilai nilai ekspornya mencapai 387,6 juta dolar AS dengan pangsa pasar dunia sebesar 8,47% (www.goodnewsfromindonesia.id). Di perkirakan tren penjualan bulu mata palsu hingga 2023 nisa mencapai USD 1,3 miliar atau Rp 17,5 triliun berdasarkan data *The Observatory Of Economic Complexity*, Indonesia menjadi ekxportir terbesar kedua untuk produk kecantikan seelah china, yaitu sebesar USD 352 juta atau Rp 4,75 triliun (Merdeka, 2020).

PT Royal Korindah merupakan salah satu perusahaan pembuatan bulu mata palsu terbesar di kabupaten Purbalingga Jawa Tengah. Purbalingga hingga saat ini merupakan daerah yang telah menjadi pusat pembuatan bulu mata palsu di dunia. Sejak 40 tahun lalu, perusahaan PT Royal Korindah Purbalingga ini berdiri pada tahun 1968 dan kota ini akhirnya menjadi pusat pembuatan bulu mata palsu. Setiap bulannya perusahaan tersebut memproduksi sebanyak 100 ribu bulu mata palsu, dengan harga ekspornya mencapai USD 23 sen perbulu mata (www.merdeka.com).

Saat ini PT Royal Korindah memiliki jumlah tenaganya kurang lebih 3.400 karyawan dengan pabrik seluas 26.359 meter persegi, dan memproduksi 36 juta pasang bulu mata setiap tahunnya. Di kabupaten Purbalinga PT Royal Korindah adalah pemberi kerja terbesar dan kontributor bagi mata pencaharian dan ekonomi di Purbalinga (Eyelashes, 2020). Dengan tenaga kerja yang memiliki kapasitas dan yang menghasilkan banyak produk, maka perusahaan menerapkan sistem kerja yang efektif, yaitu cara mengelola dan mengelola produk tersebut agar mempunyai nilai pemasaran yang lebih baik dari sebelumnya dan mampu memberikan kepuasan bagi perusahaan. Dengan di terapkannya sistem kerja yang baik tentunya bisa membuat perusahaan berjalan dengan baik.

Kinerja merupakan penilaian yang paling akurat yang sering dijadikan tolak ukur dalam suatu perusahaan dalam menilai karyawan adalah pelaksanaan suatu pekerjaan dan penyempurnaan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggung jawabnya sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan (Sinambella, 2016). Berdasarkan hasil survey penelitian tahun 2022 dengan metode wawancara langsung kepada Bu Ike sebagai penganggung jawab penelitian pada PT Royal Korindah Purbalinga. Peneliti mendapatkan informasi mengenai kinerja karyawan sudah baik tapi sewaktu-waktu bisa menurun disebabkan oleh dari diri karyawan sendiri dan kurangnya pengawasan dari atasan bisa menyebabkan menurunnya kinerja karyawan. Selain itu terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja dari karyawan di antaranya Rekrutmen, seleksi, pengalaman kerja dan penempatan.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu Rekrutmen adalah proses mencari, menemukan dan menarik para pelamar yang kapabel untuk dipekerjakan dalam dan oleh suatu organisasi. (Siagian,2014). Berdasarkan hasil wawancara yang di dapatkan dengan ibu Ike sebagai penanggung jawab penelitian untuk mahasiswa di peroleh hasil bahwa rekrutmen di PT Royal Korindah untuk mencari karyawan yang mempunyai keahlian lebih lumayan sulit karena di Purbalingga banyak perusahaan lain sehingga pelamar kerja bisa memilih perusahaan mana yang akan mereka masuki. Apabila perusahaan mendapatkan karyawan yang sesuai dengan keahlian yang dibutuhkan maka hal ini akan meningkatkan kinerja dari karyawannya, begitupun sebaliknya jika perusahaan tidak mendapatkan karyawan yang tidak sesuai dengan keahlian yang tidak sesuai maka kinerja karyawan juga akan menurun. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Suryani, Sulaeman (2021), Veritia ,Daning (2020), Tekay dkk (2022), Aisyah, Giovanni(2018), Suwarto, Subyanto (2019), Fitri dkk(2021), Nurhayana, (2021), Nasution dkk (2022), Meutia (2022), Avengalista dkk (2022), Ratnasari dkk (2022), Supriyati, Hutapea (2022), Yuana dkk (2022), Azizah, Setyowati (2022), Dzahabiyyah dkk (2022), Adyani dkk (2022), Arif (2019), Widnyani (2020). yang menyatakan bahwa rekrutmen berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, namun bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Panaha dkk (2021), Pangkey, dkk (2019), Suwarto, Subyantoro, (2019), Nasution dkk (2022), Widya (2021), Almursyid (2022),

yang menyatakan bahwa rekrutmen tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu seleksi. Proses seleksi pegawai merupakan salah satu bagian yang teramat penting dalam keseluruhan proses manajemen sumber daya manusia. (Siagian 2014). Proses seleksi merupakan pemilihan tenaga kerja yang sudah tersedia, tahap-tahap khusus yang digunakan untuk memutuskan pelamar mana yang sesuai syarat dengan deskripsi pekerjaan dan mana yang akan diterima sebagai pegawai. Berdasarkan hasil wawancara dengan ibu Ike sebagai penanggung jawab penelitian untuk mahasiswa, diperoleh hasil bahwa seleksi memakan waktu karena harus di seleksi satu persatu pada setiap calon karyawan yang akan bekerja di PT Royal Korindah oleh HRD (*Human resource development*) dan seleksi sesuai kriteria yang dibutuhkan cukup sulit. Semakin sedikit waktu yang diperlukan dan kriteria seleksi sesuai yang di butuhkan maka seleksi akan semakin baik dan meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh, Panaha dkk (2022), suryani, sulaeman (2021), Veritia, Daning (2020), Tekay dkk (2022), aisyah, Giovanni(2018), Widnyani (2020), Suwanto, Subyanto (2019), Fitri dkk(2021), Nasution dkk (2022), Meutia (2022), Widya (2021), Ratnasari dkk (2022), Supriyati, Hutapea (2022), Dzahabiyah dkk (2022),Almursyid (2022), Sulfiana dkk (2022), yang menyatakan bahwa seleksi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, namun bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh

Pangkey, dkk (2019), Meutia, dkk (2022) Yuana dkk(2022), yang menyatakan bahwa seleksi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor yang mempengaruhi kinerja selanjutnya yaitu pengalaman adalah suatu pekerjaan atau jabatan yang pernah diduduki sebelumnya selama kurun waktu tertentu, pengalaman kerja seorang pelamar hendaknya mendapat pertimbangan utama dalam proses seleksi Hasibuan (2015). Pengalaman kerja sendiri sangat penting bagi perusahaan karena untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dibutuhkan karyawan yang berpengalaman untuk meningkatkan kinerja karyawan dan bersaing dengan perusahaan yang lain. Berdasarkan hasil wawancara dengan ibu Ike sebagai penanggung jawab penelitian untuk mahasiswa untuk mencari karyawan yang berpengalaman cukup sulit karena banyak perusahaan lain yang bergerak dibidang yang sama dan banyak karyawan baru yang masuk kerja untuk mengisi kekosongan waktu atau mencari pengalaman saja. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh, Wahyuni (2019), Putri (2021), Halik, adinata (2021), Setiawan (2022), Rijanto, Risnawati (2020), Pitriyani, halim (2020), Kalejan dkk(2018), Rudi dkk(2022), Lubis dkk (2022), Angora (2020), Wairisal (2021), yang menyatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, namun bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pepah dkk (2019), Risambessy dkk (2018), Kelejan dkk (2018) yang menyatakan bahwa pengalaman tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja yaitu penempatan karyawan. Dalam banyak organisasi, setelah seseorang pelamar dinyatakan lulus dalam seleksi dan kemudian ditempatkan pada jabatan sesuai dengan karakteristik individunya, maka dianggap bahwa proses mengisi posisi jabatan yang lowong selama ini sudah selesai dan pelaksanaan perjalanan akan berjalan dengan sendirinya sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi (Suparyadi, 2015). Proses penempatan karyawan berarti menyesuaikan pengalaman kerja dan lowongan apa yang ada di perusahaan itu sendiri. Penempatan juga sangat penting karena harus sesuai dengan keahlian karyawan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil wawancara dengan ibu Ike sebagai penanggung jawab penelitian untuk mahasiswa, penempatan karyawan masih ada beberapa orang karyawan yang kualifikasi pendidikan tidak sesuai dengan kualifikasi pekerjaan yang dibutuhkan pada setiap departemen. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh, Tekkay dkk (2022), Meutia dkk (2022), Wahyuni, dkk (2019), Arif (2018), Widnyani, (2020), Putri (2021), Risambessy, Wairisal (2021), yang menyatakan bahwa penempatan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, namun bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sulfiana dkk (2022), Tekay dkk (2022), Hamdiah dkk (2023), Naibaho (2022), dan Manopo dkk (2022) yang menyatakan bahwa penempatan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini adalah penelitian pengembangan, dari penelitian yang dilakukan oleh Tekkay (2022) dengan judul Pengaruh Rekrutmen, Seleksi Dan

Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Brawijaya Group Indonesia. Penelitian yang dilakukan oleh Wahyuni,dkk (2019) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kepemudaan, Olahraga, Dan Pariwisata (Dispora) Di Kota Tanjungbalai.

Perbedaan dengan penelitian terdahulu, peneliti menambahkan variabel pengalaman, karena dengan karyawan yang berpengalaman akan membantu kinerja karyawan dalam bekerja. Yang menjadi objek penelitian ini yaitu PT Royal Korindah Purbalingga dan juga ada perbedaan hasil pada penelitian terdahulu. Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti tertarik mengambil untuk mengambil judul **“Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Pengalaman Kerja Dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Royal Korindah Purbalingga”**

B. Rumusan Masalah

1. Apakah Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan pada PT. Royal Korindah?
2. Apakah seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan pada PT. Royal Korindah?
3. Apakah pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT . Royal Korindah ?
4. Apakah penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT . Royal Korindah ?

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan rumusan masalah di atas, terdapat pembatasan masalah pada penelitian ini yaitu hanya meneliti variabel rekrutmen, seleksi, penempatan, pengalaman terhadap kinerja karyawan PT. Royal Korindah. Responden pada penelitian ini yaitu karyawan dari PT Royal korindah.

D. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan latar belakang dan rumusan masalah yang telah disusun maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bukti empiris faktir – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan khususnya untuk menjelaskan pengaruh rekrutmen, seleksi, pengalaman dan penempatan sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh antara rekrutmen terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk menganalisis pengaruh antara seleksi terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk menganalisis pengaruh antara pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk menganalisis pengaruh antara penempatan terhadap kinerja karyawan.

E. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah disusun di harapkan penelitian dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak, baik secara teoritis maupun praktis antara lain :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat menjadi gambaran mengenai faktor yang memengaruhi di harapkan sebagai pertimbangan dalam mengambil keputusan dan pengelolaan terutama dalam bidang SDM secara lebih baik.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan sebagai pertimbangan dalam mengambil keputusan dan pengelolaa terutama dalam bidang SDM secara lebih baik.

b. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi mahasiswa maupun mahasiswi Universitas Muhammadiyah Purwokerto sebagai referensi dan acuan penelitian, sebagai sumber tambahan bagi pengembangan ilmu pengetahuan Sumber Daya Manusia (*Human Resources*).

c. Bagi Peneliti

Sebagai acuan terutama penelitian ini yang berkaitan dengan sumber daya manusia serta memperluas ilmu pengetahuan secara praktek dan menambah wawasan akan SDM yang merupakan syarat wajib untuk memperoleh gelar sarjana .