

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Globalisasi membawa perubahan dalam berbagai aspek kehidupan masyarakat dunia, tidak terkecuali dalam lingkungan berbagai organisasi ataupun bisnis yang menjadikannya sangat bergejolak, penuh dengan perubahan, dan persaingan yang semakin tajam. Perusahaan-perusahaan ataupun organisasi yang pada masa lalu bersaing hanya ditingkat lokal, regional, atau nasional, kini harus pula bersaing dengan perusahaan-perusahaan yang mampu menghasilkan barang dan jasa yang berkualitas kelas dunia sehingga dapat bersaing di pasar global. Menurut Gary Dessler (2010:4) manajemen sumber daya manusia sebagai kebijakan dan latihan untuk memenuhi kebutuhan karyawan atau aspek-aspek yang terdapat dalam sumber daya manusia seperti posisi manajemen, pengadaan karyawan atau rekrutmen, penyingkapan, pelatihan, kompensasi dan penilaian prestasi kerja karyawan.

Memenangkan peluang MEA membutuhkan adaptasi dan ketangkasan (*operational agility*). Ketangkasan yang dimaksud adalah bagaimana merespon perubahan lanskap ekonomi maupun ketidakpastian dengan pergerakan cepat (Kasali, 2013). Menurut Ir. Eddy Kuntadi dalam indonesiastudents.com, pengertian MEA adalah suatu bentuk program yang bertujuan menciptakan ASEAN sebagai sebuah pasar tunggal dan kesatuan basis produksi, dimana terjadi *free flow* atas barang, jasa, faktor produksi, investasi dan modal serta penghapusan

tarif bagi perdagangan antar negara ASEAN. Dalam pengertian ini tentu saja persaingan antar negara dikawasan Asia Tenggara, termasuk Indonesia akan lebih ketat dari tahun sebelumnya.

Apalagi Implementasi MEA 2015 akan berfokus pada 12 sektor prioritas, yang terdiri atas tujuh sektor barang (industri pertanian, peralatan elektronik, otomotif, perikanan, industri berbasis karet, industri berbasis kayu, dan tekstil) dan di dalam MEA terdapat 5 sektor jasa (pelayanan kesehatan, transportasi udara, pariwisata, logistik, dan berbagai industri mengenai teknologi informasi atau biasa dikenal dengan e-ASEAN). Sedangkan pada pandangan lain, Indonesia pada hekatatnya juga memiliki potensi yang lebih dibandingkan dengan Negara Asean lainnya.

Menurut Hasibuan (2016:10) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Sejak disahkannya standar kompetensi berupa standar Kompetensi Nasional Indonesia (SKKNI) bidang MSDM ini maka semua aktivitas, program, dan strategi pengembangan kompetensi praktisi MSDM di Indonesia seyogyanya mengacu pada kerangka resmi ini.

Dalam rangka persaingan ini organisasi.perusahaan harus memiliki sumber daya yang tangguh. Sumber daya yang dibutuhkan untuk menjalankan perusahaan tidak dapat dilihat sebagai bagian yang berdiri sendiri, tetapi harus dilihat sebagai satu kesatuan yang tangguh membentuk suatu sinergi. Manajemen sumber daya

manusia (MSDM) merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya.

Menurut Hasibuan (2013:40) rekrutmen adalah serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan untuk menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian. Aktivitas rekrutmen di mulai pada saat calon mulai dicari, dan berakhir pada saat lamaran mereka diserahkan.

Rekrutmen yang dilakukan oleh PT. Tabassam Almakshum Tour dan Travel untuk mengisi posisi kosong yang ada di dalam perusahaan menggunakan dua cara antara lain untuk posisi yang tingkat *job class* rendah menggunakan sistem perekrutan dari sumber eksternal dan untuk posisi yang memiliki tingkat *job class* tinggi menggunakan sistem perekrutan dari sumber internal. Hal inilah yang menyebabkan kurang baiknya kinerja karyawan baru yang di rekrut maupun karyawan yang diberikan beban kerja karena faktor lain selain kinerja sebagai indikator berhasil atau tidaknya karyawan tersebut.

Potele, Lengkong, dan Moniharapon (2016) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Sulutgo”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antar rekrutmen terhadap kinerja adalah signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

Hubungan rekrutmen terhadap kinerja karyawan dalam Edy Sutrisno (2016:59) Proses rekrutmen sumber daya manusia tidak boleh diabaikan, hal ini disebabkan untuk menjaga supaya tidak terjadi ketidaksesuaian antara apa yang diinginkan dan apa yang didapat. Artinya, organisasi tersebut tidak memperoleh karyawan yang tepat, dalam arti baik kualitas maupun kuantitasnya. Agar dapat memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas dan dengan jumlah yang sesuai dengan kebutuhan, dibutuhkan suatu metode rekrutmen yang dapat digunakan dalam proses penarikan dengan dilandasi suatu perencanaan yang benar-benar matang, untuk itu sangat dibutuhkan seleksi yang ketat. Tujuannya adalah untuk mencari calon yang dianggap paling tepat untuk mengisi sebuah jabatan.

Hubungan rekrutmen pada kinerja karyawan di PT. Tabassan Almakshum Tour dan Travel adalah setiap perusahaan membutuhkan karyawan yang mampu menghasilkan kinerja yang baik, adanya karyawan profesional berpengaruh terhadap tingkat keberhasilan suatu perusahaan. Untuk dapat memiliki karyawan dengan kinerja yang baik, proses rekrutmen yang tepat memberikan kontribusi yang tinggi. Mendapatkan karyawan yang memiliki kinerja tinggi perusahaan merekrut melalui lembaga pendidikan kejuruan, dikarena telah ditanamkan jiwa profesional dalam bekerja.

Menurut Ranupandojo dalam Mila Badriyah (2015:154) menyatakan bahwa kompensasi meliputi kegiatan pemberian balas jasa kepada pegawai. Kegiatan di sini meliputi penentuan sistem kompensasi yang mampu mendorong prestasi

pegawai dan menentukan besarnya kompensasi yang akan diterima oleh tiap-tiap pegawai.

Pada PT. Tabassam Almakshum Tour dan Travel permasalahan yang terjadi seperti kurangnya penghargaan terhadap karyawan yang berkinerja baik, dengan tidak adanya kompensasi yang berupa tunjangan-tunjangan maupun insentif seperti tambahan uang lembur yang sesuai, sedangkan lembur yang dilakukan para pegawai selama ini melebihi standart waktu yang telah ditetapkan.

Penelitian yang dilakukan oleh Jandhika Hendrianto (2015), yang berjudul “Pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Paboxin”. Dari hasil penelitian ditemukan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan terbukti. Dari hasil penelitian ini dapat dilihat bahwa dengan kompensasi yang baik maka karyawan akan memberikan kinerja yang baik. Sehingga kompensasi yang baik akan membuat karyawan meningkatkan kinerjanya. Oleh karena itu, hendaknya perusahaan meningkatkan kompensasi terhadap karyawannya.

Hubungan kompensasi dan kinerja karyawan sangat mempengaruhi antara satu dengan yang lainnya. Kompensasi diberikan kepada karyawan sesuai dengan apa yang dilakukan oleh karyawan tersebut untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Menurut Moehariono (2012:268) keterkaitan antara kompensasi dan kinerja sangatlah signifikan. Semakin tinggi kompensasi akan semakin meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam meraih kinerja yang tinggi pula

Kinerja juga menjadi tolak ukur dalam memberikan kompensasi kepada karyawan.

Hubungan kompensasi dengan kinerja karyawan pada PT. Tabassam Almakshum Tour dan Travel adalah dalam setiap pekerjaan sangat diperlukan adanya kompensasi untuk meningkatkan kinerja karyawan seperti kebijakan kompensasi yang ada diperusahaan tersebut. Penerapan sistem kompensasi yang baik akan menyebabkan perusahaan dapat memaksimalkan kinerja sumber daya manusianya untuk lebih unggul dan berdedikasi tinggi, sehingga perusahaan mampu untuk mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.

Menurut Mangkunegara (2010:113) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integritas internal.

Adapun budaya organisasi yang dimiliki PT. Tabassam Almakshum Tour dan Travel diantaranya S3 (Senyum, Salam, Sapa) yang harus dilakukan setiap karyawan terhadap konsumen, namun beberapa karyawan, terutama karyawan magang masih belum melakukan S3 tersebut, sehingga banyak konsumen yang mengeluh terkait pelayanan yang diberikan.

Penelitian yang dilakukan Rezky Yuniarto (2012) dengan judul Hubungan Budaya Organisasi dengan Kepuasan Kerja dan Turnover Intention pada PT Asuransi XYZ, dari hasil penelitian tersebut menghasilkan sebuah kesimpulan

bahwa Budaya Organisasi memiliki hubungan positif yang cukup kuat terhadap kepuasan kerja. Semakin tinggi Budaya organisasi maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan.

Mengenai hubungan budaya organisasi dengan kinerja, Santoso dalam Pangewa (2013: 103), mengemukakan bahwa Budaya perusahaan (organisasi) bukanlah sekedar peraturan tertulis, dasar operasional, atau sistematis kerja yang menjadi buku suci organisasi. Lebih dari itu, budaya adalah spirit *d'corp* jiwa organisasi yang menjiwai keseharian dan segala aktivitas dalam organisasi. Ditekankan pentingnya budaya organisasi yang menjadi dasar dari kinerja organisasi agar mampu berkembang dan bersaing dalam jangka panjang.

Hubungan budaya organisasi dengan kinerja karyawan pada PT. Tabassam Almakshum Tour dan Travel yaitu jika karyawan menganut nilai-nilai budaya organisasi yang berpengaruh positif senantiasa dapat meningkatkan kinerja karyawan dimana karyawan memiliki interaksi positif dengan rekan kerja dan sikap pendekatan tugas-tugas untuk memenuhi tujuan organisasi.

Di dalam setiap perusahaan, proses rekrutmen, kompensasi dan budaya organisasi merupakan hal yang penting. Dengan adanya faktor-faktor tersebut bisa meningkatkan kinerja karyawan. Dengan adanya peningkatan kinerja karyawan yang baik, perusahaan akan semakin kuat dalam bersaing dengan perusahaan lainnya.

Menurut, Irianto dalam Edy Sutrisno (2010:171), kinerja karyawan adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas. Keberhasilan

organisasi tergantung pada kinerja para pelaku organisasi bersangkutan. Oleh karena itu, setiap unit kerja dalam suatu organisasi harus dinilai kinerjanya, agar kinerja sumber daya manusia yang terdapat dalam unit-unit dalam suatu organisasi tersebut dapat dinilai secara objektif.

Kinerja karyawan di PT. Tabassam Almakshum Tour dan Travel secara kualitas maupun kuantitas dianggap kurang optimal dikarenakan adanya beberapa permasalahan di dalamnya yang perlu diperbaiki seperti proses rekrutmen, kompensasi yang belum ada, serta budaya organisasi yang belum maksimal, semua itu membuat menurunnya kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang diatas dan mengingat pentingnya rekrutmen, kompensasi, dan budaya organisasi sangat berpengaruh dengan kinerja karyawan pada suatu perusahaan, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH VARIABEL REKRUTMEN, KOMPENSASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TABASSAM ALMAKSHUM TOUR DAN TRAVEL SIDOARJO”**

1.2 Rumus Masalah

Berdasarkan dari latar belakang diatas maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah variabel rekrutmen, kompensasi, dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Tabassam Almakshum Tour dan Travel ?

2. Apakah variabel rekrutmen, kompensasi, dan budaya organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Tabassam Almakshum Tour dan Travel ?
3. Manakah yang berpengaruh dominan antara variabel rekrutmen, kompensasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Tabassam Almakshum Tour dan Travel ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

1. Untuk mengetahui apakah variabel rekrutmen, kompensasi dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tabassam Almakshum Tour dan Travel.
2. Untuk mengetahui apakah variabel rekrutmen, kompensasi dan budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Tabassam Almakshum Tour dan Travel.
3. Untuk mengetahui manakah dari variabel rekrutmen, kompensasi dan budaya organisasi yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tabassam Almakshum Tour dan Travel.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat mempunyai manfaat baik bagi peneliti, bagi perusahaan maupun bagi Universitas Bhayangkara Surabaya. Adapun manfaat penelitian ini adalah:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai pengembangan ilmu pengetahuan, kemampuan dan kreatifitas berfikir secara ilmiah serta dapat digunakan sebagai bahan perbandingan antara teori yang diterima di bangku kuliah dengan penerapan sebenarnya di perusahaan.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi, masukan, dan pengetahuan bagi pihak perusahaan agar lebih memahami kondisi karyawannya.

3. Bagi Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan bagi pembaca dan dapat digunakan sebagai referensi penelitian jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia selanjutnya.

1.5 Sistematika Penelitian

Untuk memudahkan pemahaman dari usulan penelitian ini secara keseluruhan, maka dalam sistematika penulisan ini akan digambarkan secara garis besar penelitian ini. Adapun sistematika penulisan usulan penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini membahas tentang penelitian terdahulu, landasan teori, kerangka konseptual serta hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini membahas tentang kerangka proses berfikir, desain operasional dan pengukuran variabel, jenis dan sumber data, unit analisis teknik pengumpulan data serta teknik analisa data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang deskripsi obyek penelitian yang berisi tentang sejarah singkat perusahaan, struktur perusahaan, analisa hasil penelitian dan pembahasan hipotesis.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi tentang simpulan dan hasil yang diperoleh dari pembahasan yang telah dilakukan selama penelitian serta saran, guna untuk memberikan masukan yang bermanfaat pada perusahaan.