

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan pasti ingin mencapai tujuannya dengan baik. Untuk itu, kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting yang dapat menentukan keberhasilan perusahaan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain rekrutmen dan Kompensasi Kerja.

PT. Beta Teknologi Indonesia adalah Perusahaan distributor kartu selular Tri (3) dari Indosat Ooredoo Hutchison yang mempunyai 3 cabang di Karawang, Subang dan Purwakarta. PT. Beta Teknologi Indonesia sedang membangun aplikasi seluler pertama yang disebut beta yang membantu dalam proses pemulihan asset. PT. Beta Teknologi Indonesia menerapkan teknologi yang sesuai untuk meningkatkan efisiensi, akurasi, keamanan dan efektivitas dalam proses pemulihan asset.

Beta adalah aplikasi seluler perintis untuk pemulihan asset dan proses manajemen risiko terutama untuk perusahaan pembiayaan. PT. Beta Teknologi Indonesia yakin apa yang sedang dikerjakan akan membawa dampak positif bagi masyarakat dan seluruh karyawan yang memiliki kepentingan.

Rekrutmen merupakan salah satu tahapan dalam pengadaan tenaga kerja yang bertujuan untuk menemukan calon karyawan yang sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan oleh perusahaan. Rekrutmen yang baik dapat menghasilkan karyawan yang memiliki kompetensi dan motivasi yang tinggi, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Selain itu, kompensasi kerja juga merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Penempatan kerja yang tepat dapat membantu karyawan untuk mengembangkan potensi diri, sehingga karyawan dapat bekerja dengan lebih efektif dan efisien.

Namun, meskipun rekrutmen dan kompensasi kerja merupakan faktor yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, belum banyak penelitian yang dilakukan untuk mengkaji pengaruh kedua faktor ini secara simultan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengkaji pengaruh rekrutmen dan kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Variabel yang digunakan dalam penelitian Pengaruh Rekrutmen, Kompensasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dapat terdiri dari variabel independen (rekrutmen, Kompensasi Kerja) dan variabel dependen (kinerja karyawan).

Berikut ini variabel yang digunakan dalam :

Variabel Independen:

- a. Rekrutmen: Variabel ini mengacu pada proses seleksi dan perekrutan karyawan. Beberapa dimensi yang dapat dipertimbangkan adalah sumber rekrutmen (misalnya, iklan lowongan kerja, agen pencari kerja, rekomendasi karyawan), metode rekrutmen (misalnya, wawancara, tes kemampuan), dan penggunaan teknologi (misalnya, rekrutmen online, media sosial).

Kompensasi Kerja: kompensasi kerja memainkan peran penting dalam memotivasi karyawan dan meningkatkan kinerja mereka. Kompensasi yang adil dan memadai dapat memberikan insentif kepada karyawan untuk bekerja lebih baik dan

mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, penting untuk memahami pengaruh kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan..

Variabel Dependen:

- a. Kinerja Karyawan: Variabel ini mencerminkan hasil kerja karyawan dalam mencapai tujuan dan tugas-tugas yang diberikan. Kinerja karyawan dapat diukur melalui berbagai indikator, seperti produktivitas, kualitas kerja, kecepatan kerja, absensi, atau penilaian kinerja oleh atasan.

Variabel lain yang dapat dijadikan kontrol atau variabel moderator dalam penelitian ini dapat meliputi variabel demografis karyawan (misalnya, usia, jenis kelamin, pendidikan), faktor motivasi (misalnya, kepuasan kerja, motivasi intrinsik atau ekstrinsik), atau variabel lingkungan kerja (misalnya, budaya organisasi, dukungan atasan).

Pemilihan variabel ini harus didasarkan pada kerangka teoritis penelitian dan tujuan penelitian yang ingin dicapai. Selain itu, juga penting untuk memperhatikan instrumen pengukuran yang valid dan reliabel untuk mengumpulkan data yang diperlukan. Oleh karena itu perlu pengukuran tersebut, maka perlu dilakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Rekrutmen, Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Beta Teknologi Indonesia”**.

1.2. Rumusan Masalah

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

1. Apakah rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Beta Teknologi Indonesia?
2. Apakah kompensasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Beta Teknologi Indonesia?
3. Apakah rekrutmen dan kompensasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Beta Teknologi Indonesia?

1.3. Tujuan Penelitian

a. Tujuan Penelitian:

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengkaji pengaruh rekrutmen dan penempatan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan.

1. Untuk mengetahui pengaruh Rekrutmen terhadap kinerja karyawan PT. Beta Teknologi Indonesia.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Beta Teknologi Indonesia.
3. Untuk mengetahui pengaruh rekrutmen dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Beta Teknologi Indonesia.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun kegunaan yang diharapkan, dapat diperoleh melalui pelaksanaan penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan menambah wawasan kepada para pengusaha mengenai pengaruh rekrutmen dan kompensasi kerja karyawan yang berkerja di PT. Beta Teknologi Indonesia

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi masukan yang bermanfaat dan dapat dijadikan sebagai acuan untuk meningkatkan kinerja karyawan terutama untuk pada karyawan pada umumnya dan khususnya pada karyawan yang bekerja di PT. Beta Teknologi Indonesia.

a. Bagi Perusahaan

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dengan menjadi salah satu masukan bagi perusahaan dalam menerapkan fungsi manajemen sumber daya manusia yang tepat dan memberikan program yang tepat kepada karyawan.

b. Bagi Penulis

Sebagai upaya untuk dapat mengaplikasikan pengetahuan dari teori-teori yang diperoleh selama perkuliahan tentang keadaan nyata dalam suatu perusahaan.

c. Bagi peneliti berikutnya

Hasil dari penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan acuan bagi peneliti berikutnya yang berminat meneliti mengenai kinerja karyawan.

d. Bagi pihak-pihak lain

Dapat digunakan sebagai pengembang ilmu pengetahuan, menambah wawasan serta informasi dan hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu para peneliti lainnya yang tertarik akan masalah pada masa yang akan datang.

1.5. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian yang dilakukan ini merupakan penelitian pada karyawan di PT. Beta Teknologi Indonesia. Subjek penelitian ini dapat meliputi karyawan dari berbagai tingkatan dan divisi dalam perusahaan tersebut.

1.6. Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan yang di gunakan dalam penelitian penulisan ini adalah sebagai berikut

BAB I: PENDAHULUAN

Bab ini merupakan bab pendahuluan yang menyediakan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II: TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menguraikan tentang tinjauan pustaka yang mendukung dalam pembahasan penelitian, yang menguraikan tentang pengertian harga, kualitas produk dan keputusan pembelian beserta indikatornya.

BAB III: METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang metode penelitian, yaitu desain penelitian, populasi dan sampel penelitian, devinisi operasional variable, teknik pengumpulan data dan teknik analisis data.

BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini mengemukakan deskripsi data, pengujian hipotesis, pembahasan hasil penelitian, implikasi penelitian, keterbatasan penelitian untuk menemukan jawaban atas masalah-masalah dari penelitian.

BAB V : PENUTUP

Bab ini merupakan bab penutup dimana akan dikemukakan kesimpulan dan saran sehubungan dengan hasil penelitian.

