

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan, maka SDM harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi dari perusahaan tersebut. Sumber daya manusia yang berkualitas akan menunjukkan kinerja yang baik dalam bekerja dan kinerja tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor pendukung, baik yang berasal dari luar maupun dari dalam individu.

Sumber daya manusia yang bermutu dan berkualitas akan mempengaruhi kepuasan kerja setiap Karena perkembangan dan pertumbuhan suatu perusahaan harus diimbangi oleh kemampuan sumber daya manusianya. Selain itu, dilihat dari lingkup internalnya perusahaan akan dihadapkan pada berbagai permasalahan yang didalamnya meliputi kinerja, produktivitas, pelayanan, waktu, lingkungan, perilaku kerja dan sebagainya. Setiap masing- masing perusahaan sangat sadar bahwa SDM merupakan aset utama modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan untuk mencapainya tujuan-tujuan yang sudah ditetapkan, maka sudah seharusnya dikembangkan dan ditingkatkan secara layak dan adil sehingga dapat melaksanakan tugas secara profesional dan bertanggung jawab. Sebuah perusahaan dalam mengelola SDM dimulai dari proses rekrutmen untuk mencari dan mendapatkan karyawan baru yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan atau organisasi.

Menarik tenaga kerja yang tepat sangat penting untuk kinerja karyawan dalam proses rekrutmen. Rekrutmen merupakan salah satu proses untuk mencari calon atau kandidat pegawai, karyawan, buruh, manajer, atau tenaga kerja baru untuk memenuhi kebutuhan SDM suatu organisasi

ataupun perusahaan. Rekrutmen bertujuan mendapatkan calon karyawan yang memungkinkan pihak yang merekrut untuk memilih atau menyeleksi calon karyawan sesuai dengan *skill*, *knowledge* dan *ability* yang dibutuhkan oleh lembaga atau perusahaan. Rekrutmentasi digunakan sebagai tahapan awal untuk melakukan seleksi tenaga kerja sehingga perlu dilaksanakan dalam mendapatkan karyawan yang diinginkan.

Proses perekrutan bukan suatu kegiatan yang mudah dan sederhana. Proses rekrutmen ternyata sangat kompleks, menyita waktu, dan biaya tidak sedikit serta sangat terbuka peluang untuk melakukan kesalahan dalam menentukan orang yang tepat. Para pelamar dicari dan berakhir bila lamaran-lamaran yang diserahkan sesuai standarisasi yang dibutuhkan oleh pihak perusahaan. Hasilnya yaitu sekumpulan pencari kerja dimana para karyawan baru yang akan ke tahap selanjutnya dilakukan pada proses seleksi. Tujuan utama dari perekrutan untuk mendapatkan orang yang tepat untuk mengisi posisi suatu jabatan tertentu, sehingga orang tersebut mampu bekerja secara optimal dan berproduktivitas tinggi. Rekrutmen atau pencalonan pegawai merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan secara terencana, guna memperoleh calon-calon pegawai yang memenuhi syarat-syarat yang dituntut oleh suatu jabatan tertentu, yang dibutuhkan oleh suatu organisasi (Efendi & Winenriandhika, 2021)

Tahapan selanjutnya ialah proses *training*, Penelitian yang dilakukan oleh (Susilo & Wulansari, 2023) juga menyatakan bahwa program training yang diberikan oleh perusahaan memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang sudah lolos dalam proses rekrutmen dan seleksi akan mendapatkan tahapan training, tahapan ini sangat penting karena dianggap mampu menumbuhkan dan mengembangkan *skill*, pengetahuan dan kemampuan pegawai yang nantinya akan bekerja disuatu perusahaan. Dalam masa *training* awal bagi calon pegawai akan diperkenalkan pada hal-hal umum yang menyangkut

organisasi atau perusahaan tersebut mulai dari *struktur, job description* maupun segala peraturan yang berlaku dalam organisasi atau perusahaan dan memberitahu tugas yang akan diberikan kepadanya.

*Training* ini digunakan untuk menunjukkan para pekerja agar mereka lebih menyesuaikan dengan lingkungan kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan meningkatnya persaingan dan berkembangnya jaman. Para pekerja dituntut untuk mampu bersaing dan dapat meningkatkan kemampuannya agar tidak tertinggal oleh pesaing. Secara otomatis dengan meningkatnya performa pekerja akan menghasilkan nilai positif pada perkembangan perusahaan. tujuan *training* ini agar setiap karyawan dalam situasi kerja dapat memperoleh kemampuan untuk menyelesaikan tugas-tugas atau pekerjaan tertentu secara memuaskan, mencegah ketertinggalan keterampilan pada semua tingkat organisasi atau perusahaan.

PT. Nutrifood Indonesia merupakan perusahaan swasta nasional yang bergerak dalam bidang industri makanan dan minuman kesehatan yang didirikan tahun 1979. Dalam melakukan pemasaran dan penjualan langsung yang berhubungan dengan pelanggan dan pihak PT. Nutrifood Indonesia melakukan perekrutan dan melakukan training agar terbiasa melakukan kerja yang baik sesuai dengan peraturan perusahaan. Proses rekrutmen yang dilakukan oleh PT. Nutrifood Indonesia sudah terbilang efektif peranannya, karena dapat memilih SDM yang tepat sesuai dengan kriteria yang diharapkan perusahaan. Namun, dari wawancara dan yang saya amati tahun terakhir ini mengalami penurunan. dari banyaknya pelamar yang mendaftar, banyak juga yang memutuskan untuk berhenti pada pertengahan proses rekrutmen, hal ini menjadi pertanyaan bagi pihak perusahaan. Pelamar yang berhenti di pertengahan jalan saat proses rekrutmen bisa saja dikarenakan proses rekrutmen yang di rasa kurang baik ataupun dari kesalahan pihak pelamar itu sendiri yang merasa terbebani untuk pekerjaan yang akan ditanggung.

Selain melakukan rekrutmen, PT. Nutrifood Indonesia juga memberikan *training* agar meningkatkan kemampuan dan penguasaan akan pekerjaannya serta dapat menjadikan karyawan menjadi lebih produktif dan aktif untuk meningkatkan kinerja sebagai kontribusi pelaksanaan tugasnya. Karena *training* yang dilakukan penting untuk menumbuhkan rasa tanggung jawab, kedisiplinan, kerja sama, ketelitian untuk melakukan pekerjaan secara maksimal. Tetapi jika *training* tidak terjadwal dengan baik akan ada penurunan kualitas SDM itu sendiri. Maka dari itu, informasi terkait apakah sudah sesuai dengan tujuan yang diinginkan serta juga terkait proses kerja karyawan yang di rekrut, apakah masih perlu perbaikan atau sudah berjalan baik.

Perusahaan yang memiliki daya saing tinggi menggunakan *training* praktik untuk meningkatkan kemampuan pekerja dalam menerapkan strategi bisnis perusahaan Berdasarkan uraian diatas, maka Penulis menjadikan PT. Nutrifood Indonesia (Lampung area) objek pengamatan dalam pembuatan skripsi. Penelitian ini juga penting untuk masukan bagi perusahaan untuk mengetahui apa saja yang mempengaruhi kepuasan karyawan PT. Nutrifood Indonesia (Lampung area) hal tersebut yang menjadikan alasan utama dipilihnya objek dengan judul **“PENGARUH REKRUTMEN DAN TRAINING TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. NUTRIFOOD INDONESIA (LAMPUNG AREA)”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Dari uraian latar belakang diatas, pokok permasalahan yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah rekrutmen berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Nutrifood Indonesia (Lampung area)?
2. Apakah *training* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan

PT. Nutrifood Indonesia (Lampung area)?

3. Apakah rekrutmen dan *training* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Nutrifood Indonesia (Lampung area)?

### **1.3 Ruang Lingkup Penelitian**

#### **1.3.1. Ruang lingkup Subjek**

Ruang lingkup subjek penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT. Nutrifood (Lampung area).

#### **1.3.2. Ruang lingkup Objek**

Objek dalam penelitian ini adalah *training*, rekrutmen, dan kepuasan kerja pada karyawan PT. Nutrifood (Lampung area).

#### **1.3.3. Ruang Lingkup Tempat**

Ruang lingkup tempat penelitian ini di PT. Nutrifood Indonesia (Lampung area) JL. Pagar Alam No.71, Segala Mider, Kota Bandar Lampung, Lampung.

#### **1.3.4. Ruang Lingkup Waktu**

Waktu yang ditentukan pada penelitian ini adalah waktu yang didasarkan pada kebutuhan penelitian dilaksanakan pada tahun 2024.

### **1.4 Tujuan penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah maka tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh rekrutmen terhadap kepuasan kerja PT. Nutrifood Indonesia (Lampung area)
2. Untuk mengetahui pengaruh *training* terhadap kepuasan kerja PT. Nutrifood Indonesia (Lampung area)
3. Untuk mengetahui pengaruh rekrutmen dan *training*

terhadap kepuasan kerja PT. Nutrifood Indonesia (Lampung area)

## **1.5 Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak, antara lain:

1. Bagi akademis

Hasil penelitian ini diharapkan untuk menguatkan referensi atau penelitian terdahulu yang terkait dengan variabel yang akan diteliti. Sehingga bisa dijadikan referensi penelitian.

2. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan dan saran pertimbangan bagi PT. Nutrifood Indonesia (Lampung area) dalam mengelola Sumber Daya Manusia (SDM) terhadap karyawan- karyawannya agar mendapatkan hasil yang baik bagi kemajuan PT. Nutrifood Indonesia (Lampung area)

3. Bagi mahasiswa

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi referensi dan masukan bagi objek penelitian yang akan lakukan selanjutnya dan sebagai syarat kelulusan.

## **1.6. Sistematika Penulisan**

Sistematika pembahasan dalam penelitian ini dibagi dalam lima bagian, sebagai berikut:

### **BAB I. PENDAHULUAN**

Pada bab ini menjelaskan secara singkat tentang latar belakang penulis memilih topic bahasan, perumusan masalah, tujuan peneliti, manfaat yang didapat dari penelitian, dan sistematika penulisan.

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

Pada bab ini menjelaskan tentang landasan teori dalam

perumusan masalah penelitian, ruang lingkup, tujuan, manfaat, sistematika penulisan penelitian.

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

Pada bab ini menjelaskan tentang variabel penelitian, tempat penelitian, populasi, sampel dan sampling, pengumpulan data, metode pengumpulan data, analisis serta teknik analisis data.

### **BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini menjelaskan tentang seluruh deskripsi objek penelitian, analisis data, hasil dari pengolahan data dan pembahasan.

### **BAB V. SIMPULAN DAN SARAN**

Pada bab ini akan menyediakan tentang kesimpulan-kesimpulan yang dapat diambil dari pembahasan dan hipotesis yang sudah diteliti. Bab ini juga menyertakan saran-saran mengenai solusi dan permasalahan yang terjadi serta keterlibatan penelitian.

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN-LAMPIRAN**