

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan. Umumnya pimpinan perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Perusahaan menyadari bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan bahkan nasional, oleh karena itu kualitas SDM senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh Perusahaan (Fricticarani et al., 2023). Adapun aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia ini terdiri dari: perencanaan sumber daya manusia, pengadaan, pengarahan, pengembangan, pemeliharaan, dan pemberhentian. Hal ini ditujukan agar perusahaan dapat mengelola sumber daya manusia yang baik secara efektif dan efisien.

Salah satu aktivitas dalam pengelolaan SDM adalah rekrutmen dan seleksi. Rekrutmen adalah suatu proses pengumpulan sejumlah pelamar yang memiliki kualifikasi yang sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan, untuk dipekerjakan di dalam perusahaan (Malthis, 2001). Adapun manfaat dari rekrutmen adalah memiliki fungsi sebagai “the Right Man on The Right Place”, dimana hal ini menjadi pegangan bagi para manager dalam menempatkan tenaga kerja yang ada di perusahaannya. Rekrutmen merupakan serangkaian aktivitas untuk mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian. Sedangkan seleksi merupakan proses pemilihan dari sekelompok pelamar atau orang-orang yang memenuhi kriteria untuk menempati posisi yang tersedia berdasarkan kondisi yang ada pada perusahaan.

Dalam proses rekrutmen juga memerlukan adanya proses seleksi yang efektif, hal ini dilakukan untuk melakukan pemerataan pegawai sehingga kekuatan SDM yang dimiliki menjadi lebih seimbang. Teknologi informasi dan komunikasi mengalami perkembangan pesat dalam beberapa tahun terakhir. Hal ini membawa perubahan signifikan dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk dunia kerja (Fricticarani et al.,

2023). Salah satu perubahan yang paling menonjol adalah penggunaan sistem rekrutmen online.

Menurut (Fricticarani et al., 2023), rekrutmen online telah menjadi tren yang semakin populer di berbagai industri, termasuk industri distro. Namun, rekrutmen online di perusahaan distro juga memiliki beberapa fenomena masalah yang perlu diperhatikan. Berikut adalah beberapa di antaranya:

- **Ketidakadilan Algoritma:**
Beberapa platform rekrutmen online menggunakan algoritma untuk menyaring lamaran. Algoritma ini mungkin tidak selalu adil dan dapat mengabaikan kandidat yang qualified karena bias atau kekurangan data
- **Kurangnya Kesempatan untuk Menilai Keterampilan Kreatif:**
Rekrutmen online mungkin tidak memberikan kesempatan yang cukup bagi perusahaan distro untuk menilai keterampilan kreatif kandidat, seperti desain dan visualisasi. Contoh: Seorang desainer grafis yang qualified mungkin tidak dapat menunjukkan kemampuan mereka secara maksimal melalui CV dan portofolio online, dan mereka mungkin memerlukan kesempatan untuk menunjukkan keterampilan mereka secara langsung melalui tes atau presentasi. Sistem rekrutmen online juga menawarkan berbagai keuntungan dibandingkan dengan metode tradisional. Keuntungan tersebut antara lain:
- **Efisiensi:** Sistem rekrutmen online dapat menghemat waktu dan biaya perusahaan dalam proses rekrutmen.
- **Jangkauan luas:** Sistem rekrutmen online memungkinkan perusahaan untuk menjangkau lebih banyak kandidat potensial dari berbagai daerah.
- **Keakuratan:** Sistem rekrutmen online dapat membantu perusahaan dalam menyaring kandidat yang paling sesuai dengan kualifikasi dan kebutuhan perusahaan.
- **Keterbukaan dan Transparansi:** Sistem rekrutmen online memungkinkan perusahaan untuk memberikan informasi yang lebih lengkap dan transparan kepada kandidat tentang proses rekrutmen dan lowongan pekerjaan yang tersedia.

- Kesempatan yang Lebih Merata: Sistem rekrutmen online memberikan kesempatan yang lebih merata bagi kandidat dari berbagai latar belakang untuk mendapatkan pekerjaan.

Penggunaan Sistem Rekrutmen Online di PT. The Dons House Lampung
Penggunaan sistem rekrutmen online tentunya sangat diminati oleh berbagai kalangan khususnya bagi masyarakat berusia muda, salah satu perusahaan di Lampung yang seluruh karyawan dan ownernya berusia muda adalah PT. The Dons House Lampung. PT The Dons House Lampung adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang distro apparel.

The Don's House, sebuah merek fashion lokal asal Bandar Lampung, telah berhasil mencuri perhatian pasar dengan desainnya yang unik dan kualitas produk yang terjamin. Berawal dari usaha kecil yang fokus pada penjualan sepatu kets secara online, merek ini telah berkembang pesat menjadi sebuah bisnis yang lebih besar dengan portofolio produk yang beragam. Keberhasilan The Don's House tidak lepas dari kepemimpinan yang kuat dari Agis selaku owner yang telah berhasil membangun budaya perusahaan yang solid dan berorientasi pada pertumbuhan. Selain itu, strategi pemasaran yang terintegrasi, baik secara online maupun offline, telah terbukti efektif dalam menjangkau target pasar yang lebih luas.

Efektifitas pemasaran secara online yang dilakukan The Don's House selaras dengan sistem rekrutmen karyawan yang mereka lakukan, terlebih lagi perusahaan ini mencari karyawan yang berusia muda. Perusahaan ini telah menggunakan sistem rekrutmen online sejak tahun 2020. Penggunaan sistem rekrutmen online ini bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas proses rekrutmen.

Perusahaan menggunakan berbagai platform online untuk melakukan rekrutmen, seperti:

- Website perusahaan: Website perusahaan memuat informasi tentang lowongan pekerjaan yang tersedia dan cara untuk melamar.
- Media sosial: Perusahaan menggunakan media sosial seperti Facebook, Instagram, dan LinkedIn untuk mempromosikan lowongan pekerjaan yang tersedia.
- Job portal: Perusahaan menggunakan job portal seperti Jobstreet, Karir.com, dan

LinkedIn untuk memasang iklan lowongan pekerjaan.

Tabel 1. 1 Data Karyawan PT The Dons House Lampung

Bagian	Jumlah
Branch Manager (Kepala Toko)	5
Pict Store (Asisten Kepala Toko)	5
Kasir Toko	5
Karyawan Toko	10
Kepala Media Dan Publikasi	1
Tim Media Dan Publikasi	5
Kepala Produksi	1
Karyawan Produksi	12
Kepala Logistik	1
Karyawan Logistik	5
Kepala Desainer	1
Karyawan Desainer	4
Total	55

Sumber: PT The Dons House Lampung

Dampak Penggunaan Sistem Rekrutmen Online Penggunaan sistem rekrutmen online membawa dampak positif bagi perusahaan, antara lain:

- Meningkatkan efisiensi dan efektivitas proses rekrutmen: Perusahaan dapat menghemat waktu dan biaya dalam proses rekrutmen.
- Mendapatkan kandidat yang lebih berkualitas: Perusahaan dapat menjangkau lebih banyak kandidat potensial dari berbagai daerah dan menyaring kandidat yang paling sesuai dengan kualifikasi dan kebutuhan perusahaan.
- Meningkatkan employer branding: Penggunaan sistem rekrutmen online yang menunjukkan bahwa perusahaan adalah perusahaan yang modern dan inovatif.
- Meningkatkan kepuasan karyawan: Karyawan yang direkrut melalui sistem rekrutmen online umumnya lebih puas dengan pekerjaan mereka karena mereka merasa bahwa mereka telah dihargai dan dihormati oleh perusahaan.

Tantangan Penggunaan Sistem Rekrutmen Online

Meskipun memiliki banyak keuntungan, penggunaan sistem rekrutmen online juga memiliki beberapa tantangan, antara lain:

- Keterbatasan akses internet: Tidak semua kandidat memiliki akses internet yang memadai untuk mengikuti proses rekrutmen online.
- Kemampuan teknologi: Perusahaan perlu memiliki kemampuan teknologi yang memadai untuk mengelola sistem rekrutmen online.
- Keamanan data: Perusahaan perlu memastikan keamanan data kandidat yang melamar melalui sistem online.
- Kecurangan: Ada kemungkinan kandidat melakukan kecurangan dalam proses rekrutmen online.

Tahap selanjutnya setelah didapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan adalah penempatan karyawan, para karyawan yang telah terpilih akan ditempatkan di lokasi yang sesuai dengan jobdesk, soft skill, serta hard skill yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Maka dari itu, tentunya penempatan kerja juga sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penempatan kerja adalah proses mencocokkan orang yang tepat dengan pekerjaan yang tepat di waktu yang tepat. Hal ini melibatkan pencocokan keterampilan, pengalaman, minat, dan kepribadian karyawan dengan kebutuhan pekerjaan dan departemen. Penempatan kerja yang efektif dapat meningkatkan kinerja karyawan, kepuasan kerja, dan retensi karyawan (Siahaan, et al., 2019).

Berdasarkan wawancara yang dilakukan di PT The Dons House lampung, ditemukan bahwasanya masalah yang sering terjadi di dalam rekrutmen online SDM ialah sebagai berikut :

- Ketidakcocokan Ekspektasi: Deskripsi pekerjaan online tidak selalu akurat. Hal ini dapat menyebabkan ketidakcocokan ekspektasi antara pelamar dan pemberi kerja, yang berakibat pada kekecewaan dan frustrasi.
- Pemaparan Pekerjaan Tidak Efektif: Tidak semua Perusahaan membuat modul atau power point yang menjelaskan secara detail tentang deskripsi

pekerjaan yang akan dilakukan calon karyawan. Pemaparan secara verbal juga tidak selalu terjadi sehingga sering terjadi ketidakcocokan antara ekspektasi calon karyawan dan pemberi kerja.

Tabel 1. 2 Penempatan Karyawan PT The Dons House Lampung

Jobdesk	Toko	Kantor	Gudang
Store	25	-	-
Logistic	-	-	6
Design	-	5	-
Media dan publikasi	-	5	-
Produksi	-	-	13

Adapun alasan terhadap penempatan berdasarkan tabel diatas adalah sebagai berikut:

Tabel 1. 3 Alasan Penempatan Karyawan

Jobdesk	Alasan
Store	Keterampilan interpersonal: Karyawan yang ditempatkan di store harus memiliki keterampilan interpersonal yang baik untuk berinteraksi dengan pelanggan dan memberikan layanan yang memuaskan. Pengetahuan produk: Karyawan harus memiliki pengetahuan tentang produk yang dijual agar dapat membantu pelanggan dan menjawab pertanyaan mereka. Kemampuan bekerja dalam tim: Karyawan harus mampu bekerja sama dengan tim lain di store untuk mencapai tujuan bersama.
Design	Keterampilan kreatif: Karyawan yang ditempatkan di bidang desain harus memiliki keterampilan kreatif yang baik untuk menghasilkan ide-ide baru dan inovatif. Keterampilan teknis: Karyawan harus memiliki keterampilan teknis untuk menggunakan perangkat lunak desain dan menyelesaikan proyek tepat waktu. Kemampuan komunikasi: Karyawan harus mampu mengkomunikasikan ide-ide mereka kepada orang lain secara efektif.

Jobdesk	Alasan
Media dan publikasi	Keterampilan menulis: Karyawan yang ditempatkan di bidang media dan publikasi harus memiliki keterampilan menulis yang baik untuk menghasilkan konten yang menarik dan informatif. Keterampilan komunikasi: Karyawan harus mampu mengkomunikasikan ide-ide mereka kepada orang lain secara efektif. Pemahaman tentang media sosial: Karyawan harus memiliki pemahaman tentang media sosial dan bagaimana menggunakannya untuk mempromosikan konten.
Produksi	Keterampilan teknis: Karyawan yang ditempatkan di bidang produksi harus memiliki keterampilan teknis untuk mengoperasikan mesin dan peralatan. Kemampuan fisik: Karyawan harus mampu mengangkat dan memindahkan barang. Perhatian terhadap detail: Karyawan harus memiliki perhatian terhadap detail untuk memastikan produk berkualitas tinggi.
HRD	Keterampilan interpersonal: Karyawan yang ditempatkan di bidang HRD harus memiliki keterampilan interpersonal yang baik untuk berinteraksi dengan karyawan dan menyelesaikan konflik. Pengetahuan tentang hukum ketenagakerjaan: Karyawan harus memiliki pengetahuan tentang hukum ketenagakerjaan untuk memastikan perusahaan mematuhi peraturan. Kemampuan perekrutan: Karyawan harus mampu merekrut kandidat yang memenuhi syarat untuk posisi yang terbuka. Pendidikan: Karyawan yang bekerja sebagai HRD harus memiliki latar belakang S1 Manajemen
Keuangan	Keterampilan matematika: Karyawan yang ditempatkan di bidang keuangan harus memiliki keterampilan matematika yang baik untuk menganalisis data keuangan. Perhatian terhadap detail: Karyawan harus memiliki perhatian terhadap detail untuk memastikan akurasi data keuangan. Kemampuan memecahkan masalah: Karyawan harus mampu memecahkan masalah keuangan yang kompleks. Pendidikan: Karyawan yang bekerja di keuangan harus memiliki latar belakang S1 Akuntansi

Menurut (Mustopa, 2022), penempatan kerja yang tepat dapat berdampak positif pada kinerja karyawan dalam beberapa hal, yaitu:

- Meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja: Ketika karyawan ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan dan minat mereka, mereka lebih cenderung merasa termotivasi dan puas dengan pekerjaan mereka. Hal ini dapat menyebabkan peningkatan kinerja dan produktivitas.
- Meningkatkan efisiensi dan efektivitas: Penempatan kerja yang tepat dapat membantu memastikan bahwa karyawan menggunakan keterampilan dan bakat mereka secara maksimal. Hal ini dapat mengarah pada peningkatan efisiensi dan efektivitas di tempat kerja.
- Mengurangi turnover: Karyawan yang ditempatkan dengan tepat lebih cenderung bertahan di perusahaan mereka. Hal ini dapat menghemat waktu dan uang perusahaan yang terkait dengan perekrutan dan pelatihan karyawan baru.
- Meningkatkan moral dan kerjasama tim: Ketika karyawan merasa bahwa mereka ditempatkan dengan tepat, mereka lebih cenderung bekerja sama dengan rekan kerja mereka dan memiliki moral yang tinggi. Hal ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan produktif.

Menurut (Mustopa, 2022), penempatan kerja yang tepat adalah kunci untuk membangun tim yang efektif dan mencapai tujuan bisnis. Namun, di perusahaan distro, penempatan kerja seringkali menjadi tantangan karena sifat industri yang dinamis dan kreatif.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan di PT The Dons House lampung, ditemukan bahwasanya ada beberapa masalah yang sering terjadi di dalam penempatan kerja sebagai berikut :

- Penempatan Yang Tidak Sesuai Keinginan : Banyak karyawan ketika proses rekrutmen menyatakan siap ditempatkan dimana saja dan dalam posisi apa saja yang ditentukan. Akan tetapi pada kenyataanya, ketika karyawan sudah ditempatkan Perusahaan di Lokasi dan posisi yang sudah ditentukan, pihak

karyawan merasa tidak cocok dengan Lokasi dan posisi yang ditentukan oleh Perusahaan. Seperti Lokasi yang terlalu jauh, atau posisi yang tidak diminati.

Terdapat beberapa faktor juga yang berpengaruh terhadap penempatan kerja. Menurut (Mustopa, 2022), faktor-faktor yang Mempengaruhi Penempatan Kerja

Adapun beberapa faktor yang perlu dipertimbangkan ketika menempatkan karyawan, yaitu:

- Keterampilan dan pengalaman: Karyawan harus memiliki keterampilan dan pengalaman yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan dengan sukses.
- Minat dan kepribadian: Karyawan harus memiliki minat dan kepribadian yang sesuai dengan pekerjaan.
- Kebutuhan departemen: Departemen harus memiliki kebutuhan akan keterampilan dan pengalaman tertentu.
- Budaya perusahaan: Karyawan harus cocok dengan budaya perusahaan. Menurut (Mustopa, 2022), penempatan kerja yang tidak tepat dapat berdampak negatif pada kinerja karyawan, seperti:
- Kinerja yang rendah: Karyawan yang tidak ditempatkan dengan tepat mungkin tidak memiliki keterampilan atau pengalaman yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan dengan sukses. Hal ini dapat menyebabkan kinerja yang rendah dan produktivitas yang rendah.
- Ketidakpuasan kerja: Karyawan yang tidak ditempatkan dengan tepat mungkin merasa tidak puas dengan pekerjaan mereka. Hal ini dapat menyebabkan moral yang rendah dan turnover yang tinggi.
- Konflik: Karyawan yang tidak ditempatkan dengan tepat mungkin mengalami konflik dengan rekan kerja atau atasan mereka. Hal ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang negatif dan tidak produktif.

PT. The Dons House Lampung dapat meningkatkan penempatan kerja dengan melakukan beberapa langkah, seperti:

- Mengembangkan proses rekrutmen yang komprehensif: Proses rekrutmen harus dirancang untuk mengidentifikasi keterampilan, pengalaman, minat, dan kepribadian pelamar.
- Melakukan penilaian karyawan: Penilaian karyawan dapat membantu mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan.
- Mengembangkan program pengembangan karyawan: Program pengembangan karyawan dapat membantu karyawan mengembangkan keterampilan dan pengalaman yang mereka butuhkan untuk sukses dalam pekerjaan mereka.
- Memberikan umpan balik yang konstruktif: Umpan balik yang konstruktif dapat membantu karyawan meningkatkan kinerja mereka.
- Menciptakan budaya perusahaan yang terbuka dan suportif: Budaya perusahaan yang terbuka dan suportif dapat membantu karyawan merasa nyaman mendiskusikan kebutuhan dan tujuan karir mereka dengan atasan mereka.

PT The Dons House untuk memenuhi kebutuhan akan tenaga kerja yang semakin meningkat, perusahaan ini memutuskan untuk mengadopsi metode rekrutmen online. Dengan jangkauan yang lebih luas, diharapkan rekrutmen online dapat menarik lebih banyak calon karyawan yang berkualitas. Selain itu, perusahaan juga memiliki program penempatan karyawan baru di toko distro baju sebagai bagian dari proses adaptasi dan pengembangan karir.

Namun, seiring berjalannya waktu, muncul beberapa permasalahan terkait kinerja karyawan. Beberapa karyawan yang direkrut melalui metode online ternyata tidak sesuai dengan ekspektasi perusahaan. Mereka seringkali kesulitan beradaptasi dengan budaya kerja yang dinamis di toko distro baju. Hal ini terlihat dari tingkat produktivitas yang rendah, kesulitan dalam menjalin hubungan dengan rekan kerja, dan tingginya tingkat pergantian karyawan.

Program penempatan di toko distro baju juga memiliki tantangan tersendiri. Meskipun program ini bertujuan untuk mempercepat proses adaptasi karyawan baru, namun tidak semua karyawan merasa nyaman dengan lingkungan kerja yang cepat dan penuh tekanan. Beberapa karyawan merasa terbebani dengan tuntutan untuk selalu mengikuti tren terbaru dalam industri fashion. Akibatnya, mereka mengalami kesulitan dalam memenuhi target penjualan dan memberikan pelayanan yang memuaskan kepada pelanggan.

Karyawan yang direkrut melalui metode online cenderung memiliki tingkat motivasi yang lebih rendah dibandingkan dengan karyawan yang direkrut melalui metode konvensional. Hal ini disebabkan oleh kurangnya interaksi langsung antara calon karyawan dengan perusahaan selama proses rekrutmen. Selain itu, penempatan di toko distro baju yang langsung setelah proses rekrutmen tanpa adanya persiapan yang matang juga dapat menjadi faktor penyebab rendahnya kinerja karyawan.

Berdasarkan temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang kompleks antara metode rekrutmen online, penempatan karyawan di toko distro baju, dan kinerja karyawan di PT The Dons House. Untuk mengatasi permasalahan ini, perusahaan perlu melakukan evaluasi terhadap proses rekrutmen online dan program penempatan karyawan. Selain itu, perusahaan juga perlu memberikan pelatihan dan pengembangan yang lebih intensif kepada karyawan baru agar mereka dapat beradaptasi dengan baik dan memberikan kontribusi yang optimal bagi perusahaan.

Meskipun menarik bagi karyawan, menghadirkan tantangan unik dalam mengelola kinerja karyawan. Lingkungan yang serba cepat dan beban kerja yang berat dapat menyebabkan masalah seperti motivasi yang rendah, yang berasal dari kurangnya tantangan, pengakuan, atau jalur karier yang jelas (Mustopa, 2022).

Untuk mengatasi tantangan ini secara efektif, perusahaan distro harus menerapkan strategi yang mendorong tenaga kerja yang termotivasi, produktif,

dan terlibat. Dengan mengakui dan menghargai kontribusi karyawan, membina budaya kerja yang mendukung, dan memberikan peluang pengembangan karier yang jelas, perusahaan dapat mengatasi motivasi yang rendah. Selain itu, mempromosikan lingkungan kerja yang terfokus, meningkatkan keterampilan manajemen waktu, dan berinvestasi dalam pelatihan karyawan dapat meningkatkan produktivitas dan meningkatkan kualitas pekerjaan (Mustopa, 2022).

Tabel 1. 4 Data Kualifikasi Penilaian Kinerja Karyawan PT. The Dons House Lampung

STANDAR PENILAIAN KINERJA KARYAWAN		
Penilaian (%)	Kategori	Keterangan
100	<i>Top Performance</i>	Sangat Baik
71-99	<i>Mid Performance</i>	Cukup Baik
31-70	<i>Low Performance</i>	Kurang Baik
<0-30	<i>Under Performance</i>	Tidak Bagus

Tabel diatas menunjukkan standar penilaian kinerja perusahaan yang harus dicapai oleh karyawan. Standar kinerja yang ditetapkan oleh PT.The Dons House Lampung sendiri harus mencapai top performance sebesar 100%. Dengan adanya penilaian kinerja dapat membantu Perusahaan dalam memantau kinerja karyawannya. Selain secara total, setiap divisi juga memiliki *Key Performance Indicator* masing-masing seperti dibawah ini

Tabel 1. 5 Key Performance Indicator tiap divisi The Dons House

Divisi	KPI	Bobot	a Penilaian (1-5)
Manajemen SDM	Tingkat kepuasan karyawan	30%	1-5
	Tingkat pergantian karyawan	20%	1-5
	Efektivitas program pelatihan	25%	1-5
	Kualitas rekrutmen	10%	1-5
	Biaya per karyawan	5%	1-5
	Tingkat kehadiran karyawan	10%	1-5
Keuangan	Profitabilitas	35%	1-5

	Likuiditas	25%	1-5
	Efisiensi biaya	20%	1-5
	Akurasi laporan keuangan	10%	1-5
	Tingkat piutang	5%	1-5
	Tingkat utang	5%	1-5

Divisi	KPI	Bobot	Penilaian (1-5)
Branch Manager	Target penjualan cabang tercapai	30%	1-5
	Tingkat persediaan barang	20%	1-5
	Pengembangan tim	15%	1-5
	Kepuasan pelanggan	20%	1-5
	Kebersihan dan kerapian toko	15%	1-5
Pict Store	Pendukung target penjualan cabang	30%	1-5
	Kemampuan komunikasi	20%	1-5
	Pengetahuan produk	25%	1-5
	Inisiatif dalam meningkatkan penjualan	25%	1-5
Kasir	Kecepatan dan akurasi transaksi	35%	1-5
	Pengelolaan uang tunai	20%	1-5
	Penanganan retur dan tukar barang	25%	1-5
	Keramahan kepada pelanggan	20%	1-5
Karyawan Toko	Penjualan tambahan	30%	1-5
	Kebersihan dan kerapian toko	20%	1-5
	Pengetahuan produk	25%	1-5
	Keramahan kepada pelanggan	25%	1-5
Media dan Publikasi	Jangkauan kampanye	30%	1-5
	Pertumbuhan followers	20%	1-5
	Tingkat engagement	25%	1-5
	Konversi penjualan dari kampanye	25%	1-5
Produksi	Kualitas produk	35%	1-5

	Waktu produksi	20%	1-5
	Kapasitas produksi	25%	1-5
	Biaya produksi	20%	1-5
Logistik	Ketepatan waktu pengiriman	30%	1-5
	Biaya logistik	20%	1-5
	Tingkat kerusakan barang	25%	1-5
	Keakuratan data inventori	25%	1-5
Desain	Ketepatan waktu dalam menghasilkan desain baru	30%	1-5
	Tingkat penerimaan desain oleh konsumen	25%	1-5
	Relevansi desain dengan tren	25%	1-5
	Kreativitas desain	20%	1-5

Penggunaan KPI tiap divisi tentunya akan memudahkan dalam mengevaluasi kinerja secara objektif dan terukur, membantu setiap divisi untuk fokus pada tujuan yang telah ditetapkan, memungkinkan identifikasi area yang perlu ditingkatkan, memberikan data yang diperlukan untuk pengambilan keputusan yang lebih baik.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan di PT The Dons House lampung, ditemukan bahwasanya masalah yang sering terjadi di dalam kinerja karyawan ialah sebagai berikut :

- Kurangnya Motivasi dan Semangat Kerja : Kurangnya motivasi dan semangat kerja yang dialami karyawan disebabkan oleh penjelasan deskripsi pekerjaan yang diberikan Perusahaan dan ekspektasi yang diharapkan karyawan tidak sesuai, penempatan dan posisi yang tidak diharapkan karyawan walaupun pada saat rekrutmen calon karyawan menyatakan siap ditempatkan dimana saja dan posisi apa saja. Permasalahan-permasalahan dari fenomena ini tentunya berpengaruh ke motivasi dan semangat kerja yang berkurang sehingga berdampak ke kinerja karyawan.

Dari beberapa pendapat di atas menunjukkan beragamnya pendapat dari berbagai ahli dalam memandang kedisiplinan pegawai. Namun demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah kepatuhan atau ketaatan karyawan pada aturan yang berlaku.

Tabel 1. 6 Penilaian Kinerja Karyawan PT. The Dons House Lampung Tahun 2024'

Divisi: Manajemen SDM					
KPI	Target	Realisasi	Bobot	Nilai	Nilai Tertimbang
Tingkat Kepuasan Karyawan	4	4.5	30%	5	15
Tingkat Pergantian Karyawan	20%	15%	20%	4	8
Efektivitas Program Pelatihan	80%	90%	25%	5	12.5
Kualitas Rekrutmen	4	4	10%	4	4
Biaya per Karyawan	10 jt	8 jt	5%	5	2.5
Tingkat Kehadiran Karyawan	95%	98%	10%	5	5
Total Nilai Kinerja					47.5
Divisi: Keuangan					
KPI	Target	Realisasi	Bobot	Nilai	Nilai Tertimbang
Profitabilitas	20%	25%	35%	5	17.5
Likuiditas	1.5	1.8	25%	4	10
Efisiensi Biaya	10%	12%	20%	5	10
Akurasi Laporan Keuangan	98%	99%	10%	5	5
Tingkat Piutang	5%	3%	5%	5	2.5
Tingkat Utang	20%	15%	5%	4	2
Total Nilai Kinerja					
Divisi: Branch Manager					
KPI	Target	Realisasi	Bobot	Nilai	Nilai Tertimbang
Target Penjualan Cabang Tercapai	100 jt	110 jt	30%	5	15
Tingkat Persediaan	95%	98%	20%	5	10

Barang					
Pengembangan Tim	4	4	15%	4	6
Kepuasan Pelanggan	4.5	4.7	20%	5	10
Kebersihan dan Kerapian Toko	4	4.3	15%	5	7.5
Total Nilai Kinerja					48.5
Divisi: Pict Store					
KPI	Target	Realisasi	Bobot	Nilai	Nilai Tertimbang
Pendukung Target Penjualan Cabang	4	4.2	30%	5	15
Kemampuan Komunikasi	4	4.5	20%	5	10
Pengetahuan Produk	4	4	25%	4	10
Inisiatif dalam Meningkatkan Penjualan	4	4.3	25%	5	12.5
Total Nilai Kinerja					47.5
Divisi: Kasir					
KPI	Target	Realisasi	Bobot	Nilai	Nilai Tertimbang
Kecepatan dan Akurasi Transaksi	98%	99%	35%	5	17.5
Pengelolaan Uang Tunai	4	4.5	20%	5	10
Penanganan Retur dan Tukar Barang	4	4	25%	4	10
Keramahan kepada Pelanggan	4	4.2	20%	5	10
Total Nilai Kinerja					47.5
Divisi: Karyawan Toko					
KPI	Target	Realisasi	Bobot	Nilai	Nilai Tertimbang
Penjualan Tambahan	10%	15%	30%	5	15
Kebersihan dan Kerapian Toko	4	4.5	20%	5	10
Pengetahuan Produk	4	4	25%	4	10

Keramahan kepada Pelanggan	4	4.2	25%	5	12.5
Total Nilai Kinerja					47.5
Divisi: Media dan Publikasi					
KPI	Target	Realisasi	Bobot	Nilai	Nilai Tertimbang
Jangkauan Kampanye	1000	1200	30%	5	15
Pertumbuhan Followers	10%	15%	20%	5	10
Tingkat Engagement	5%	7%	25%	5	12.5
Konversi Penjualan	2%	3%	25%	5	12.5
Total Nilai Kinerja					50
Divisi: Produksi					
KPI	Target	Realisasi	Bobot	Nilai	Nilai Tertimbang
Kualitas Produk	95%	98%	35%	5	17.5
Waktu Produksi	10 hari	8 hari	20%	5	10
Kapasitas Produksi	1000 unit	1100 unit	25%	5	12.5
Biaya Produksi	10 jt	9 jt	20%	5	10
Total Nilai Kinerja					50
Divisi: Logistik					
KPI	Target	Realisasi	Bobot	Nilai	Nilai Tertimbang
Ketepatan Waktu Pengiriman	95%	98%	30%	5	15
Biaya Logistik	5 jt	4 jt	20%	5	10
Tingkat Kerusakan Barang	1%	0.5%	25%	5	12.5
Keakuratan Data Inventori	98%	99%	25%	5	12.5
Total Nilai Kinerja					50
Divisi: Desain					
KPI	Target	Realisasi	Bobot	Nilai	Nilai Tertimbang
Ketepatan Waktu	1 bln	3	30%	5	15

Desain		minggu			
Tingkat Penerimaan Desain	80%	90%	25%	5	12.5
Relevansi Desain dengan Tren	4	4.5	25%	5	12.5
Kreativitas Desain	4	4	20%	4	8
Total Nilai Kinerja					48

Berdasarkan yang tertera pada tabel 1.6 mengenai penilaian Kinerja Karyawan PT. The Dons House Lampung pada tahun 2024, menjelaskan bahwa penilaian kinerja tahun 2024 memiliki nilai tertimbang diatas 45 yang artinya kinerja tiap divisi baik.

Kinerja karyawan sangat berpengaruh pada keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya agar perusahaan tersebut mampu bersaing dengan perusahaan-perusahaan besar diluar sana. Karena itu, perlu adanya peningkatan dalam melakukan usaha-usaha pengoptimalan kinerja karyawan di PT. The Dons House Lampung. Peran manajemen perusahaan dinilai penting dalam mewujudkan keberhasilan serta tujuan perusahaan. Keberhasilan serta tujuan perusahaan dapat tercapai apabila ada beberapa aspek dalam perusahaan yaitu, kenyamanan, kualitas kinerja, serta pelayanan yang baik. Dalam melakukan peningkatan terhadap kinerja karyawan, perusahaan harus memperhatikan aspek lingkungan kerja non fisik dan stres kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Deasy, Helen, Fergyanto, Asrol dan Perwira Redi (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja dan stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan dan deskripsi yang telah disampaikan, maka perlu diadakan penelitian lebih lanjut terkait dampak rekrutmen online terhadap kinerja PT The Dons House Lampung. Maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh penggunaan sistem rekrutmen online SDM terhadap kinerja karyawan pada PT. The Dons House Lampung?
2. Apakah penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.the dons house lampung ?
3. Apakah pengaruh penggunaan sistem rekrutmen online dan penempatan kerja secara Bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT.the dons house lampung ?

1.3. Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Ruang lingkup subjek dalam penelitian ini adalah karyawan PT. The Dons House Lampung.

1.3.2 Ruang Lingkup Objek

Ruang lingkup objek pada penelitian ini adalah rekrutmen, penempatan kerja, dan kinerja karyawan.

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Ruang lingkup tempat yang digunakan dalam penelitian ini adalah PT. The Dons House Lampung yang beralamat di Jl. Perintis Kemerdekaan No.2, Kota Baru, Kec. Tanjungkarang Timur, Kota Bandar Lampung, Lampung 35121.

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Kebutuhan penelitian yang mulai dilaksanakan pada bulan Februari 2024 sampai dengan bulan Agustus 2024.

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Pengetahuan

Ruang lingkup ilmu pengetahuan adalah bidang Manajemen Sumber Daya Manusia yang meliputi rekrutmen online, penempatan kerja, dan kinerja karyawan.

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan penjelasan dan deskripsi pada latar belakang dan rumusan masalah, maka didapatkan tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh penggunaan sistem rekrutmen online SDM terhadap kinerja karyawan pada PT. The Dons House Lampung
2. Untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. The Dons House Lampung
3. Untuk mengetahui pengaruh penggunaan sistem rekrutmen online dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. The Dons House Lampung

1.5. Manfaat Penelitian

Sesuai dengan rumusan dan tujuan yang ingin dicapai oleh penelitian ini, maka didapatkan manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi peneliti, penelitian ini sebagai syarat kelulusan sarjana S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, IIB Darmajaya.
2. Bagi akademisi, penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan rekrutmen karyawan dan penempatan kerja terhadap kinerja perusahaan.
3. Bagi pemerintah, penelitian ini diharapkan dapat menjadi pertimbangan dalam mengambil keputusan khususnya terhadap penerimaan PNS dan ASN khususnya untuk sistem rekrutmen dan penempatan kerja.

1.6. Sistematika Penulisan

Terdapat sistematika penulisan yang telah disusun sesuai dengan ketentuan panduan sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN

Bab satu ini berisi penjelasan lengkap mulai dari latar belakang, ruang lingkup penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II: LANDASAN TEORI

Bab dua ini berisi landasan teori yang mendasari penelitian, variabel penelitian, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis penelitian.

BAB III: METODOLOGI PENELITIAN

Bab tiga ini berisi uraian jenis penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, variabel penelitian dan definisi operasional variabel, metode analisa data, dan pengujian hipotesis.

BAB IV: HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab empat ini berisi tentang deskripsi data, hasil analisis data, hasil pengujian hipotesis, dan pembahasan atas penelitian terkait.

BAB V: SIMPULAN DAN SARAN

Bab lima ini berisi kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan dan saran serta keterbatasan peneliti yang dapat digunakan untuk gambaran penelitian selanjutnya agar menghasilkan penelitian yang lebih baik dan bermanfaat bagi pembaca.

DAFTAR PUSTAKA LAMPIRAN