



BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Industri kurir di Indonesia mengalami pertumbuhan yang pesat dalam beberapa tahun terakhir seiring dengan pertumbuhan perdagangan online di Indonesia yang tinggi. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS), pada kuartal III 2020, bisnis transportasi dan pergudangan tumbuh 24,28 persen. Di sisi lain, data Kementerian Keuangan menyebutkan, segmen logistik di tahun 2020 relatif stabil. Dalam 10 tahun terakhir industri e-commerce Indonesia mengalami peningkatan hingga 17 persen dengan total jumlah usaha e-commerce mencapai 26,2 juta unit (<https://wartaekonomi.co.id>). Pertumbuhan pemesanan e-commerce yang semakin pesat pun terjadi pada bulan Maret 2020, tepatnya setelah wabah Virus Corona (Covid-19) menyebar di Indonesia. Virus Corona menyebabkan dampak yang signifikan terhadap perekonomian di negara-negara yang terdampak virus tersebut, termasuk Indonesia. Pertumbuhan e-commerce pada kondisi seperti sekarang ini membuka peluang besar bagi jasa ekspedisi pengiriman barang antar daerah, baik domestik maupun luar negeri untuk dapat berkontribusi dalam proses pengiriman. Jasa kurir juga berperan penting dalam menunjang kelancaran bisnis suatu perusahaan yang memerlukan layanan pengiriman secara cepat dan aman.

Lonjakan ini semakin kentara setelah pemerintah secara resmi mengimbau masyarakat untuk beraktivitas dari rumah. Ketua Asosiasi Logistik Indonesia (ALI) Zaldy Ilham Masita menilai, bisnis jasa pengiriman dan logistik melonjak drastis sejak sepekan lalu. Lonjakan signifikan terjadi pada pengiriman bahan makanan, alat kesehatan, dan bahan kimia untuk pembuatan cairan pembersih. Kenaikan logistik untuk bahan makanan dan alat



Kesehatan bisa naik sampai lebih dari 100%. Kenaikan tersebut dipicu pergerakan masyarakat yang terbatas setelah kebijakan bekerja di rumah.

Kinerja yang meningkat tersebut merupakan wujud komitmen industri dalam mengembangkan usahanya. Industri dapat mempertahankan kinerjanya atau bahkan menuju kinerja yang lebih baik merupakan wujud peran dari sumber daya, salah satunya adalah Sumber Daya Manusia (SDM). Menurut Findarti (2016), Sumber Daya Manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi, walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta Sumber Daya yang berlebih, tetapi tanpa dukungan Sumber Daya Manusia yang handal maka kegiatan organisasi tidak akan terselesaikan dengan baik (Findarti, 2016).

Peranan SDM sangat diperlukan karena manusia memiliki kreativitas, dinamis dan inovatif, sehingga perusahaan mampu bergerak dan berjalan menuju yang diinginkan. SDM adalah seseorang yang siap, mau dan mampu memberi sumbangan terhadap usaha pencapaian tujuan organisasi (*the people who are ready, willing able to contribute to organizational goals*). Selain itu, SDM Menurut Rivai, dkk (2015: 7), merupakan salah satu unsur masukan (*input*) yang bersama dengan unsur lainnya, seperti modal, bahan, mesin, dan metode / teknologi diubah melalui proses manajemen menjadi keluaran (*output*) berupa barang atau jasa dalam usaha mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, dibutuhkan tenaga kerja yang mampu bersaing dengan perusahaan lain karena manusia merupakan sumber tenaga penggerak utama dari segala kegiatan yang berlangsung dalam suatu organisasi. Menurut Siagian dalam Ferawaty, dkk (2016), mengatakan bahwa manusia merupakan unsur terpenting dalam setiap dan semua organisasi, kemampuan organisasi mengelola sumber daya manusia secara tepat akan mendorong keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan sasaran serta memiliki kemampuan dalam menghadapi tantangan, baik yang sifatnya internal maupun eksternal. Sumber daya manusia merupakan unsur yang terpenting, pemeliharaan hubungan yang berlanjut dan serasi dengan para karyawan dalam setiap organisasi menjadi



sangat penting agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Kegagalan ataupun keberhasilan suatu organisasi di tentukan oleh sumber daya manusia. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu mengelola SDM dengan benar agar karyawan dapat bertanggung jawab dan memiliki rasa semangat untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Rekrutmen menurut Sinambela dalam Nurhasanah , proses rekrutmen adalah proses penarikan individu sesuai kebutuhan pada waktu yang tepat, jumlah memadai, dengan kualifikasi yang ditentukan,dan mendorong mereka atau membuat mereka tertarik untuk melamar kerja ke perusahaan. Setelah mendapatkan calon tenaga kerja dari hasil rekrutmen, proses yang tidak kalah penting adalah proses seleksi, di dalam proses ini perusahaan atau organisasi bisa mendapatkan orang-orang yang tepat yang ingin dicari dan dapat ditempatkan sesuai dengan kemampuannya. Seleksi menurut Rivai dalam Yunitasari (2017) proses seleksi adalah langkah-langkah yang harus dilalui oleh pelamar sampai akhirnya memperoleh keputusan ia diterima atau ditolak sebagai karyawan baru. Selain itu, seleksi menurut Marwanisyah dalam Avena (2018), merupakan proses yang digunakan oleh sebuah organisasi untuk memilih, dari sekumpulan pelamar, orang atau orang-orang yang paling baik memenuhi kriteria seleksi untuk posisi yang tersedia, dengan mempertimbangkan kondisi lingkungan saat ini.

Rekrutmen dan seleksi yang bagus akan mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan menurut Anwar Prabu Mangkunegara dalam Yunitasari (2017), adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan kinerja menurut Amit dalam Himma (2018), adalah suatu yang ditampilkan oleh seorang atau suatu proses yang berkaitan dengan tugas kerja yang ditetapkan. Kinerja bukan ujung terakhir dari serangkaian proses kerja tetapi tampilan keseluruhan yang dimulai dari unsur kegiatan input proses, output dan bahan outcome. Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa



Kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

PT SiCepat Ekspres merupakan perusahaan yang bergerak di bidang ekspedisi. Agar dapat menghadapi persaingan yang terjadi saat ini, perusahaan ini dituntut untuk terus mengembangkan sumber daya manusianya agar dapat terus tercapai tujuan dan sasaran perusahaan. Tanpa adanya unsur manusia dalam perusahaan, tidak mungkin perusahaan tersebut dapat bergerak dan berjalan menuju yang diinginkan. Perusahaan ini cukup berkontribusi di bidang logistik. PT SiCepat Ekspres juga memperluas inovasi dan meningkatkan pelayanan sehingga terus menumbuhkan kepercayaan para pelanggan dan partner karena kualitas pengiriman barang yang cepat dan aman. Dalam organisasi, rekrutmen menjadi salah satu proses yang penting dalam menentukan baik tidaknya pelamar yang akan melamar pada organisasi tersebut. PT SiCepat Ekspres membutuhkan tenaga kerja yang terpercayanya, sehingga PT SiCepat Ekspres harus melakukan proses rekrutmen dan seleksi yang ketat. Dalam tahun 2019 PT. SiCepat Ekspres sering terjadi perputaran karyawan terutama pada Divisi *Control Tower*. Divisi *Control Tower* bertugas mengamati setiap aktifitas yang berjalan dalam setiap bisnis logistik, mendata, mencatat dan melakukan perbaikan yang bersifat menyeluruh terhadap semua unit bisnis. Tim *Control Tower* ini juga bisa dipakai sebagai penghubung terhadap customer, karena tugas kerjanya yang melingkupi seluruh unit bisnis. Berikut data jumlah karyawan PT. SiCepat Ekspres Divisi *Control Tower*

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengindikasi sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Tabel 1.1.

**Data Jumlah Karyawan PT. SiCepat Ekspres Divisi Control Tower
Pada Tahun 2019**

No	Jabatan	Bulan											
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	Manager Senior	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	Manager junior	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	Assistant Manager	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	Supervisor Control Tower	7	8	8	7	7	7	8	8	8	8	8	8
5	Staff Control Tower	40	40	45	44	41	42	46	42	43	43	47	47
	TOTAL	52	51	57	56	53	54	59	51	56	56	60	60

Sumber: PT. SiCepat Ekspres Divisi Control Tower (2019)

Pada tabel 1.1 dapat dilihat, bahwa di tahun 2019 karyawan PT. SiCepat Ekspres Divisi Control Tower mengalami perubahan yang signifikan. Pada bulan Januari total jumlah karyawan 52 orang, lalu meningkat menjadi 54 orang pada bulan Juni, hingga pada bulan Desember, total jumlah karyawan PT SiCepat Ekspres divisi Control Tower menjadi 60 orang. Penambahan karyawan tersebut memerlukan proses rekrutmen dan seleksi yang dilakukan oleh perusahaan.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumbernya.
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



1. Dilarang mengutip atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

Maka mendorong rasa keingintahuan yang sangat kuat untuk mengetahui dan memahami bagaimana hal-hal tersebut saling mempengaruhi dan seberapa besar pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan tersebut.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan PT SiCepat Ekspres Divisi Control Tower”**.

B. Identifikasi masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, terdapat beberapa masalah yang teridentifikasi:

1. Apakah rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. SiCepat Ekspres Divisi *Control Tower*?
2. Apakah seleksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. SiCepat Ekspres Divisi *Control Tower*?

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang terdapat dalam penelitian agar penelitian ini dapat lebih jelas dan terarah, maka peneliti membatasi permasalahan yang akan dibahas, yaitu sebagai berikut :

1. Apakah rekrutmen berpengaruh pada kinerja karyawan karyawan PT. SiCepat Ekspres Divisi *Control Tower*?
2. Apakah seleksi berpengaruhh pada kinerja karyawan karyawan PT. SiCepat Ekspres Divisi *Control Tower*?



C

Hak cipta milik IBIKKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

D. Batasan Penelitian

Untuk menyederhanakan penelitian ini mengingat adanya keterbatasan didalam melaksanakan penelitian, maka batasan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Lokasi penelitiannya adalah kantor pusat PT SiCepat Ekspres Divisi *Control Tower*
2. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT SiCepat Ekspres Divisi *Control Tower*
3. Instrumen yang digunakan adalah observasi dan kuisioner.

E. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, didapati pokok-pokok permasalahan yang akan dibahas di penelitian ini, yaitu *“Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja karyawan PT. SiCepat Ekspres Divisi Control Tower”*

F. Tujuan Penelitian

- Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :
1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan
 2. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh seleksi terhadap kinerja karyawan.

G. Manfaat Penelitian

- Manfaat dalam penelitian adalah sebagai berikut :
1. Bagi Perusahaan
Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi perusahaan sebagai bahan masukan dan saran yang bermanfaat menyangkut proses

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



rekrutmen dan seleksi karyawan di perusahaan sehingga perusahaan dapat mengetahui kekurangan dan kelebihan proses rekrutmen dan seleksi agar dapat melakukan evaluasi kerja pada karyawan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan melalui sistem rekrutmen dan seleksi yang terdapat pada perusahaan.

2. Bagi Pembaca

Sebagai bahan referensi untuk pengembangan ilmu pengetahuan. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi peneliti lain yang mengadakan penelitian dengan bidang kajian yang sama.

3. Bagi Akademisi

Untuk menjadi referensi yang bisa dijadikan perbandingan untuk melakukan penelitian dalam bidang yang bersangkutan, serta dapat memperluas penelitian ini untuk bisa dijadikan ilmu pengetahuan dan informasi yang baik untuk semua peneliti dan pembacanya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.