

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di dalam suatu organisasi sumber daya manusia memegang peranan utama yang berpengaruh pada setiap kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh organisasi dan dianggap sebagai ujung tombak untuk menjalankan aktivitas organisasi sehari-hari. Sumber daya manusia merupakan asset yang paling penting bagi perusahaan, dimana pada hakekatnya berfungsi sebagai faktor penggerak bagi setiap kegiatan didalam perusahaan. Suatu perusahaan dalam melakukan aktivitasnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan perlu adanya manajemen yang baik terutama sumber daya manusia.

Setiap perusahaan pasti menginginkan kesuksesan dalam usahanya agar dapat bertahan dalam ruang lingkup usaha yang dirintisnya dalam kurun waktu yang lama, sehingga dapat menghasilkan keuntungan yang sebesar-besarnya. Oleh karena itu perusahaan akan melakukan berbagai cara untuk mempertahankan kelangsungan perusahaan yang telah didirikan. Perkembangan pasar yang senantiasa berubah dan dinamis dari waktu ke waktu terutama di era globalisasi seperti sekarang ini menuntut sebuah perusahaan untuk meningkatkan pelayanan dan profesionalisme di berbagai bidang.

Sumber daya manusia merupakan modal utama dalam merencanakan, mengorganisir, mengarahkan serta menggerakkan faktor-faktor yang ada dalam suatu perusahaan. Manajemen sumber daya manusia baik, diharapkan akan mampu menghasilkan kinerja yang optimal bagi perusahaan. Persaingan dunia usaha saat ini semakin kompetitif, karena itu setiap perusahaan harus mampu mengatur dan mengolah semua sumber daya yang dimilikinya dengan efektif dan

efisien agar tetap dapat bertahan hidup dan berkembang. Salah satu contoh dari sumber daya perusahaan tersebut adalah tenaga kerja atau karyawan. Setiap perusahaan pasti mengharapkan tenaga kerja atau karyawannya memberikan hasil yang maksimal di dalam bekerja.

Rekrutmen merupakan proses penting dalam pencarian sumber daya manusia yang dapat sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh sebuah perusahaan. Dalam pencarian sumber daya manusia yang berkompeten dan berkualitas tidak dapat dengan mudah ditemukan karena dalam merekrut perusahaan harus menentukan syarat-syarat yang sesuai dengan jabatan yang akan diposisikan. Perekrutan karyawan baru biasanya dilakukan perusahaan karena adanya kekosongan jabatan yang sangat mempengaruhi perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi.

Salah satu faktor yang sangat berpengaruh dalam sumber daya manusia adalah faktor kedisiplinan. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi. Jika dilingkungan kerja semuanya disiplin, maka seorang karyawan akan ikut disiplin, tetapi jika lingkungan kerja organisasi tidak disiplin, maka seorang pegawai juga akan ikut tidak disiplin. Untuk itu sangat sulit bagi lingkungan kerja yang tidak disiplin tetapi ingin menerapkan kedisiplinan pegawai, karena lingkungan kerja akan menjadi panutan bagi para pegawai. Pembentukan disiplin kerja merupakan hal yang mutlak bagi setiap pegawai, sedangkan yang terjadi belakangan ini di beberapa perusahaan maupun instansi pemerintah menurut pengamatan penulis masih belum memadai,

misal adanya pegawai yang masuk dan pulang kerja tidak tepat waktu. Selain itu terdapat pula pegawai yang mencuri waktu bekerjanya untuk melakukan hal-hal yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaannya. Hal tersebut menunjukkan kurangnya kedisiplinan pegawai pada perusahaan maupun instansi pemerintah.

Pemahaman tanggung jawab seperti kedisiplinan kerja dinilai sangat memberikan dampak bagi kinerja karyawan perusahaan, pengelolaan kedisiplinan kerja yang baik maka akan menghasilkan kepatuhan karyawan terhadap peraturan yang ada dalam perusahaan. Pekerjaan yang diterima oleh karyawan akan cepat terselesaikan jika karyawan tersebut disiplin untuk menyelesaikannya dengan baik sesuai apa yang seharusnya dilakukan dan didukung oleh peran serta pimpinan perusahaan. Dalam hal ini, pimpinan menjadi tolak ukur bagi seluruh karyawan yang ada pada suatu organisasi atau perusahaan. Seperti memberikan arahan, binaan, motivasi dan komunikasi yang baik untuk menyelesaikan pekerjaan setiap karyawan agar terselesaikan tepat pada waktunya. Masalah yang sering pula dihadapi oleh para pegawai, yaitu rendahnya kinerja yang dimiliki pegawai. Rendahnya kinerja baik individu maupun kelompok, hal ini akan berdampak pula terhadap rendahnya kinerja perusahaan atau instansi tempat mereka bekerja. Seorang pegawai akan mampu bekerja dengan optimal apabila adanya ketegasan perusahaan untuk mengatur sistem kerja dalam perusahaan.

Usaha restoran cepat saji atau yang biasa dikenal dengan restoran Fast Food merupakan salah satu dari sekian perusahaan yang menuntut pelayanan yang maksimal dan profesionalitas tinggi. Semakin ketatnya persaingan diantara perusahaan-perusahaan seperti saat ini, mau tidak mau membuat manajemen perusahaan harus lebih cermat dalam menentukan strateginya dalam bersaing dengan para kompetitor, salah satunya adalah perusahaan dituntut untuk selalu menunjukkan hasil kerja terbaik. Sumber daya manusia merupakan elemen yang sangat penting dalam suatu perusahaan, manusia bisa dikatakan sebagai sumber daya utama yang mampu mengatur, menganalisis, dan mengendalikan masalah

yang ada di dalam perusahaan. Selain itu manusia mempunyai keinginan, pikiran, perasaan, status dan latar belakang yang beragam yang dibawa ke dalam perusahaan untuk mencapai tujuan.

Persaingan restoran cepat saji sangat berkembang di Indonesia, dimulai dari restoran dipinggir jalan bahkan didalam mall – mall. Diantara restoran tersebut, Pengalaman sukses dan peningkatan pertumbuhan yang berkelanjutan selama lebih dari 30 tahun, tidak diragukan lagi telah menjadikan merek KFC sebagai pemimpin pasar restoran cepat saji di negara ini. Ekspansi jaringan restoran terus diupayakan supaya bisa hadir dekat dengan konsumen, baik di kota-kota metropolitan yang sarat persaingan maupun di kotakota di daerah tingkat II. Sejak empat tahun terakhir, Perseroan lebih berfokus pada pembukaan gerai bertipe free-standing (gerai yang berada di bangunan yang berdiri sendiri) yang memberikan fleksibilitas yang lebih dalam jam operasi dengan fasilitas lengkap untuk memenuhi kebutuhan dan selera konsumen. Komitmen Perseroan adalah mempertahankan visi sebagai pemimpin industri restoran cepat saji dengan terus memberikan kepuasan “Yum!” di wajah konsumen. Dukungan pemegang saham, keahlian manajemen yang dikelola dengan baik, dedikasi dan loyalitas karyawan, dan yang terpenting adalah, kontinuitas kunjungan konsumen, pasti berhasil membawa Perseroan meraih visinya. Dengan visi yang kokoh, misi dan obyektif jangka panjang, serta strategi-strategi dan nilai-nilai korporasi yang jelas, niscaya akan terus menjadikan merek KFC yang terfavorit di seluruh Indonesia, dan membangun PT Fast Food Indonesia Tbk menjadi sebuah korporasi yang hebat.

Berikut adalah data jumlah karyawan setiap tahunnya dari tahun 2013-2017 KFC Gerai Grand Mall Bekasi :

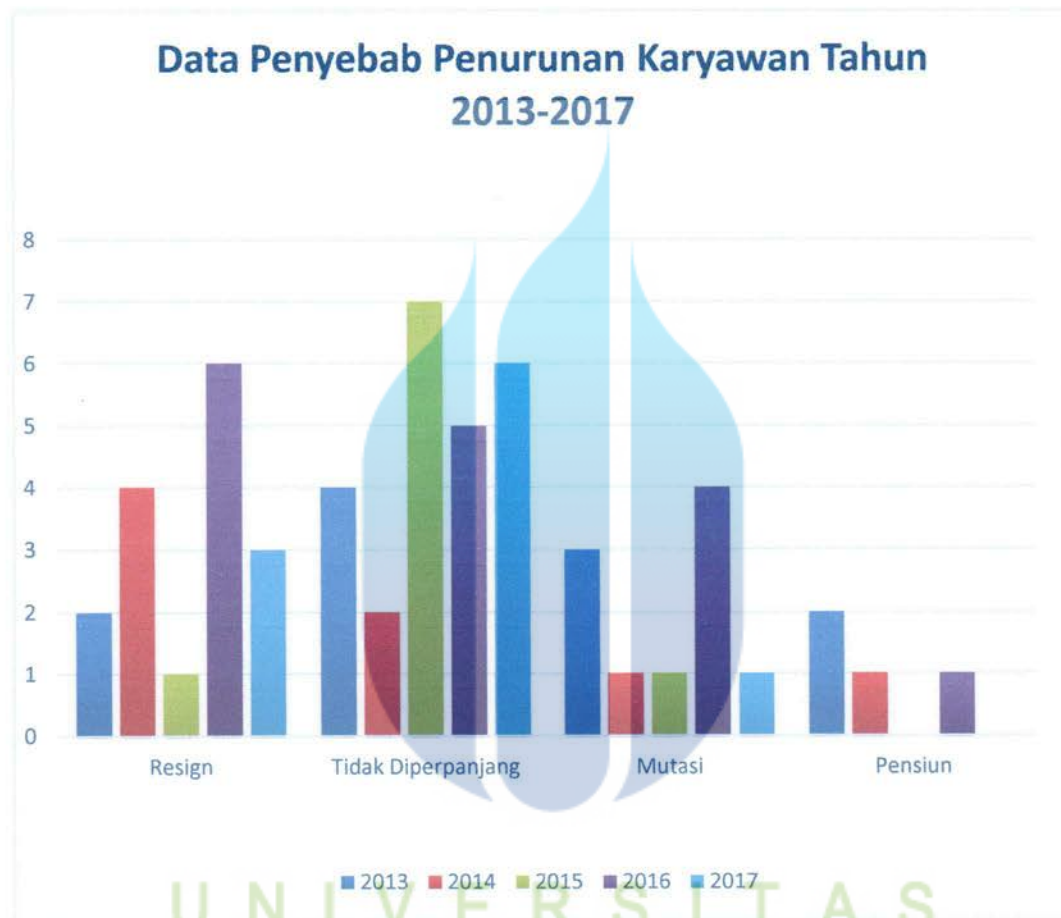
TABEL 1.1

DATA JUMLAH KARYAWAN TAHUN 2013 - 2017

NO	TAHUN	JUMLAH KARYAWAN
1	2013	54
2	2014	43
3	2015	58
4	2016	31
5	2017	41

Sumber : Laporan Data Pekerja Recruitment KFC Gerai Grand Mall Bekasi

Dari table 1.1 dilihat disetiap tahunnya ada penurunan serta kenaikan pada jumlah karyawan KFC di Gerai Grand Mall Bekasi. hal ini menunjukkan proses rekrutmen yang dilakukan oleh KFC di Gerai Grand Mall Bekasi belum berjalan efektif. Penurunan jumlah karyawan dapat disebabkan oleh beberapa hal yaitu seperti resign, tidak diperpanjang kontraknya, mutasi, dan pensiun. Perusahaan selalu berusaha meningkatkan produktivitas serta merekrut dan melatih tim untuk mendukung jaringan restorannya diseluruh Indonesia dengan tingkat layanan yang diharapkan. Berikut data penurunan jumlah karyawan yang terjadi selama beberapa tahun dari tahun 2013-2017 di Gerai Grand Mall Bekasi :



GAMBAR 1.1

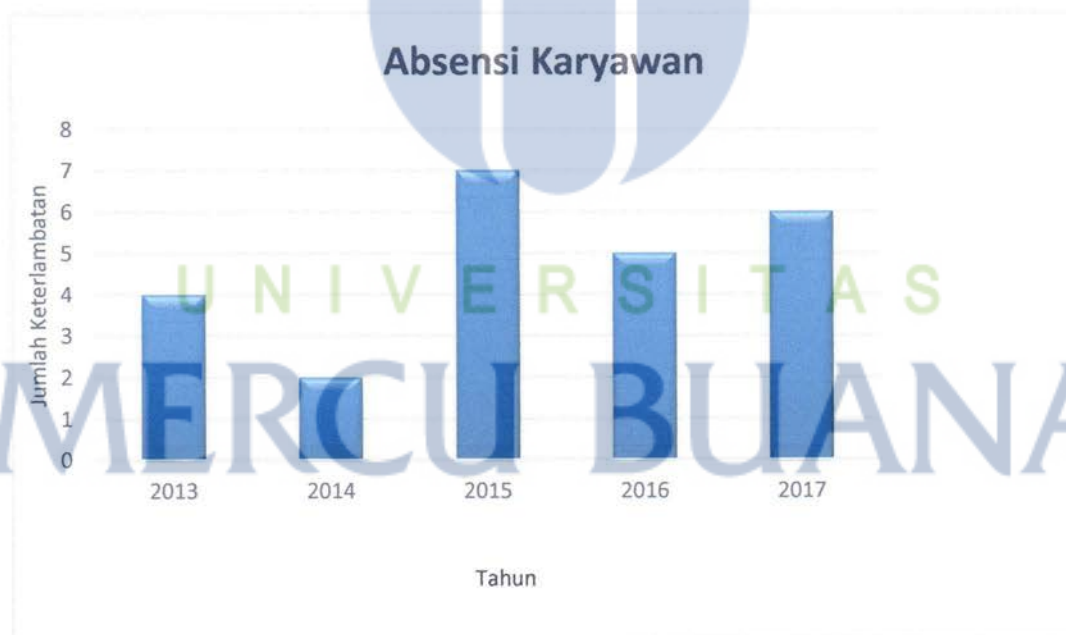
DATA PENYEBAB PENURUNAN KARYAWAN TAHUN 2013-2017

Sumber : Laporan Data Pekerja Recruitment KFC Gerai Grand Mall Bekasi

Berdasarkan Gambar 1.1 terlihat bahwa penyebab paling banyak penurunan karyawan terjadi disebabkan oleh karyawan resign dan tidak diperpanjang masa kerjanya. Dengan kurangnya SDM yang ada di Gerai Grand Mall Bekasi, maka hal ini dapat mempengaruhi proses kerja serta tidak

tercapainya target penjualan yang sudah ditetapkan di Gerai Grand Mall Bekasi. Tidak tercapainya target perusahaan menunjukkan adanya penurunan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Disiplin merupakan salah satu hal yang harus terus dijaga dan ditingkatkan secara terus menerus agar karyawan menjadi terbiasa bekerja dengan penuh kedisiplinan dan tanggung jawab sesuai dengan tugas yang telah diberikan oleh perusahaan. Hal yang paling dasar dalam kedisiplinan adalah manajemen waktu, dalam hal ini yaitu jam kerja. Apabila waktu tersebut sering dilanggar, dapat dikatakan bahwa para karyawan menjadi tidak disiplin sehingga mengakibatkan penurunan kinerja dan kualitas kerja karyawan. Hal ini berdampak pada pemborosan waktu sehingga biaya yang dikeluarkan pun menjadi berlipat dari biaya yang dianggarkan. Adapun masalah disiplin kerja yang saat ini perlu menjadi perhatian adalah disiplin waktu kerja, hal ini didukung oleh data absensi yang diperoleh selama tahun 2013 – 2017 seperti pada gambar di bawah ini :



GAMBAR 1.2

ABSENSI KARYAWAN TAHUN 2013-2017

Sumber : Data Sekunder absensi periode 2013–2017 KFC Gerai Grand Mall Bekasi

Berdasarkan gambar 1.2 terlihat adanya penurunan serta kenaikan jumlah keterlambatan dari tahun 2013 - 2017, hal ini menunjukkan bahwa perilaku disiplin karyawan belum berjalan maksimal. Perilaku disiplin yang kurang maksimal nantinya akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Untuk menilai kinerja karyawan, KFC Indonesia menetapkan target penjualan produk di tiap Gerai, produk yang dijadikan acuan untuk penilaian kinerja yaitu Original Fried Chicken dan Black Paper Fried Chicken karena Fried Chicken merupakan hidangan utama yang disajikan oleh KFC.

TABEL 1.2
DATA PENJUALAN TRIWULAN I (JANUARI-MARET) TAHUN 2016 DAN
TAHUN 2017

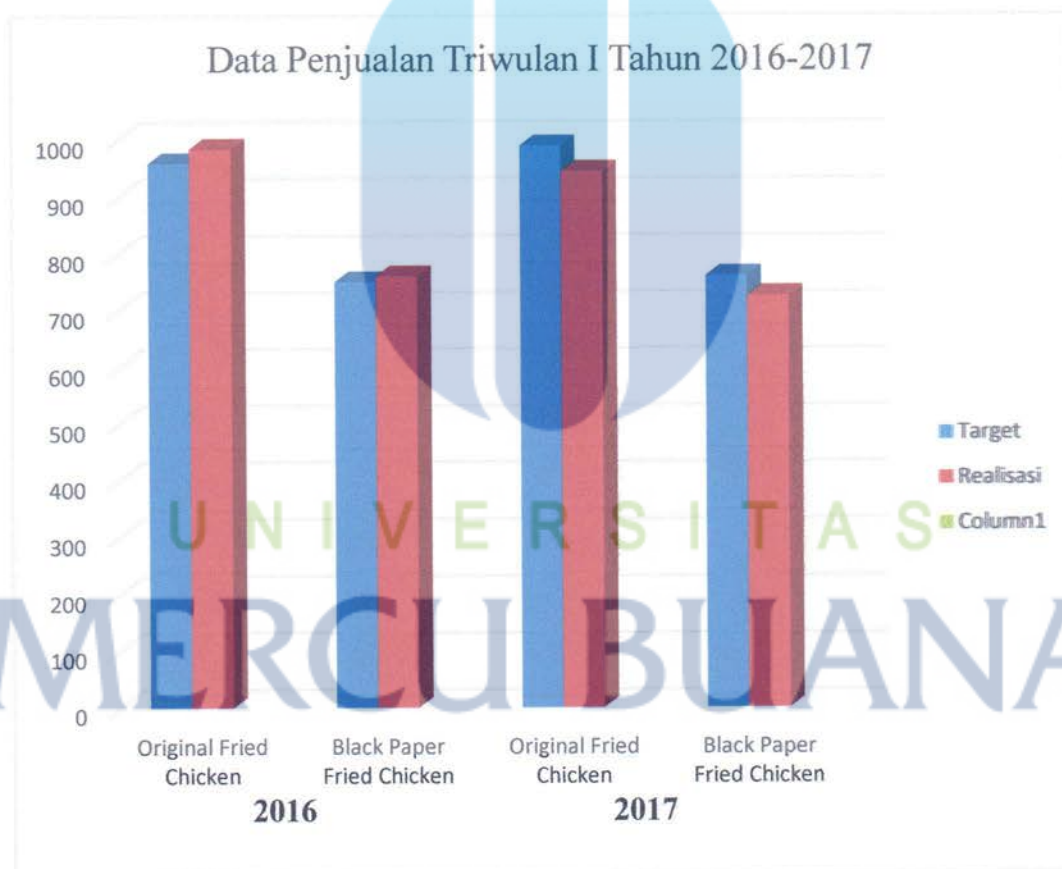
Nama Produk	2016		2017	
	Target	Realisasi	Target	Realisasi
Original Fried Chicken	960	985	990	945
Black Paper Fried Chicken	750	760	760	725

Sumber : Data Sekunder yang sudah di olah periode Triwulan I Tahun 2016 dan Tahun 2017 KFC Gerai Grand Mall Bekasi

Dari data di tersebut, dapat menjelaskan bahwa target penjualan yang sudah di tetapkan oleh perusahaan di tahun 2017 mengalami penurunan dan menunjukkan tidak tercapainya target yang semestinya. Tidak tercapainya target

disebabkan oleh banyak faktor, baik dari diri pribadi karyawan ataupun luar diri pribadi karyawan. Karena karyawan yang ada di KFC Gerai Grand Mall Bekasi tidak fokus kepada pelayanan yang seharusnya menjadi prioritas utama, hal ini berdampak kepada pencapaian penjualan di KFC Gerai Grand Mall Bekasi. Kemungkinan hal tersebut terjadi karena Proses Rekrutmen yang belum efektif, serta disiplin kerja yang masih belum stabil dari penilaian absensi sehingga mempengaruhi penilaian kinerja. Fenomena tersebut berpengaruh terhadap hasil produktivitas Gerai setiap tahunnya.

Berdasarkan informasi yang terdapat di dalam Tabel 1.2 tersebut dapat dijelaskan dalam gambar sebagai berikut :



GAMBAR 1.3

DATA PENJUALAN TRIWULAN I TAHUN 2016 DAN TAHUN 2017

Sumber : Data Sekunder yang sudah di olah periode Triwulan I Tahun 2016 dan Tahun 2017 KFC Gerai Grand Mall Bekasi

Berdasarkan data yang dikemukakan di atas serta untuk memahami pengaruh proses Rekrutmen dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan penulis melakukan penelitian di perusahaan KFC Gerai Grand Mall Bekasi, adapun hasil penelitian tersebut akan tertuang pada judul :

“Pengaruh Proses Rekrutmen dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan pada KFC Gerai Grand mall Bekasi”.



B. Rumusan masalah

Sesuai latar belakang yang sudah diuraikan sebelumnya, maka permasalahan yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah proses Rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan KFC Gerai Grand Mall Bekasi ?
2. Apakah Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan KFC Gerai Grand Mall Bekasi ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah proses Rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan KFC Gerai Grand Mall Bekasi
2. Untuk mengetahui apakah Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan KFC Gerai Grand Mall Bekasi

D. Kontribusi Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini penulis mengharapkan hasil dari penelitian ini akan bermanfaat bagi penulis sendiri, bagi mahasiswa/I yang lain bermanfaat juga untuk karyawan serta perusahaan yang menjadi objek penelitian. Adapun manfaat yang penulis harapkan sebagai berikut :

a. Kontribusi Praktik

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan bagi perusahaan dalam menjalankan bisnisnya terutama yang berhubungan dengan objek penelitian Sumber Daya Manusia mengenai

pengaruh proses rekrutmen dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sehingga perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawannya agar mendapatkan tujuan dan hasil yang baik untuk perusahaan kedepannya.

b. Kontribusi akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan kajian ilmu untuk memahami aplikasi teori - teori sumber daya manusia khususnya mengenai pengaruh proses rekrutmen dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dan hasil penelitian ini juga diharapkan dapat di kembangkan dan dilanjutkan oleh peneliti yang akan datang.



U N I V E R S I T A S
MERCU BUANA