

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Sumber daya manusia pada hakikatnya merupakan salah satu modal yang memegang suatu peranan penting dalam menentukan kesuksesan yang dicapai oleh suatu sistem perusahaan. Oleh karena itu pengelolaan Sumber Daya Manusia harus dilakukan dengan sebaik mungkin, sebab keunggulan teknologi dan ketersediaan modal yang besar saja tidak akan cukup, tapi faktor Sumber Daya Manusia merupakan faktor terpenting pula.

Sumber daya manusia sebagai salah satu faktor dari dalam yang memegang peranan sangat penting yang menentukan berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu perlu diarahkan melalui pengelolaan sumber daya manusia yang mumpuni. Sumber daya manusia yang berkualitas tersebut adalah yang mempunyai kemampuan yang menunjang seperti karya – karya hebat yang dihasilkan, kreativitas tanpa henti dan dorongan semangat bekerja yang terus meningkat sehingga akan berpengaruh pada kualitas kinerja karyawan tersebut. Sebuah perusahaan menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan modal yang sangat mendasar dalam proses pembangunan perusahaan tersebut, tinggal bagaimana perusahaan mampu mengembangkan potensi dari masing-masing karyawan yang sudah ada.

Untuk mendapatkan sumber daya yang baik pihak perusahaan harus merekrut, menyeleksi dan menempatkan karyawan tersebut secara tepat, kemudian mereka dikembangkan agar pengetahuan dan keterampilannya bertambah serta mereka harus diberi motivasi agar dapat bermanfaat bagi kelangsungan hidup perusahaan, dengan kata lain jika seorang pimpinan mampu mewujudkan satuan kerja yang efektif dan efisien maka fungsi-fungsi personalia sudah berjalan dalam perusahaan tersebut. Tujuan utama dari manajemen sumber daya manusia adalah memberikan kontribusi terhadap kesuksesan organisasi. Hal ini disebabkan karena adanya semangat dari masing-masing karyawan untuk dapat mencapai tujuan tersebut dan semua karyawan mengerti apa yang harus dikerjakan. Hal ini diawali dari proses rekrutmen yang baik dan tepat.

PT. Mersifarma Tirmaku Mercusana adalah suatu perusahaan yang bergerak di bidang farmasi didirikan pada tahun 1997 dengan Nomor Izin Industri Farmasi : HK.07.IF/V/128/97. PT. Mersifarma awalnya difokuskan pada pembuatan obat-obatan untuk *Comat Neuro-Psychiatric, Psychosomatic* dan Mental penyakit kesehatan, namun kebutuhan untuk banyak ekstensi besar dan augmentasi menjadi jelas. Oleh karena itu PT. Mersifarma Tirmaku Mercusana makin mengembangkan produk lainnya berdasarkan kebutuhan masyarakat luas.

Dalam penerimaan karyawannya PT. Mersifarma Tirmaku Mercusana melakukan proses rekrutmen guna meningkatkan kualitas sumber daya manusia untuk mendukung perkembangan bisnis perusahaan dan mampu

menghadapi persaingan dalam bidang industri farmasi. Hal ini bertujuan agar karyawan yang diterima nantinya mampu mencapai pelaksanaan pekerjaan yang sudah direncanakan oleh perusahaan. Mengingat perkembangan bisnis PT. Mersifarma Tirmacu Mercusana yang semakin berkembang maka dibutuhkannya calon karyawan yang memiliki kompetensi yang unggul dibidangnya sehingga mampu memenuhi semua keinginan masyarakat dalam bidang obat-obatan. Untuk memproduksi obat-obatan sebuah perusahaan farmasi harus memiliki Nomor Izin Edar, dokumen tersebut akan didapatkan apabila sebuah industri farmasi mendaftarkan obat yang akan diproduksi kepada Badan Pengawas Obat dan Makanan (BPOM). Pembuatan dokumen tersebut idealnya dapat diselesaikan selama kurun waktu satu tahun sampai penerbitan Nomor Izin Edar, oleh sebab itu PT. Mersifarma Tirmaku Mercusana membutuhkan karyawan yang mampu menyelesaikan dokumen tersebut. Akan tetapi dari hasil pengamatan peneliti, PT. Mersifarma Tirmaku Mercusana belum mampu mewujudkan kinerja yang baik sehingga pencapaian tujuan perusahaan masih rendah. Hal ini terlihat dari tidak tercapainya tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu yaitu untuk memperbaharui Nomor Izin Edar yang sudah kadaluarsa dan memperbanyak produksi obat-obatan untuk didistribusikan ke seluruh Indonesia dan luar negeri.. Dalam hal ini PT. Mersifarma Tirmaku Mercusana melakukan penambahan karyawan untuk mengerjakan dokumen tersebut dalam setiap tahunnya, akan tetapi berdasarkan dari pengamatan yang peneliti lakukan di PT. Mersifarma Tirmaku Mercusana divisi *manufacturing* Sukabumi, peneliti

menemukan adanya permasalahan pada kinerja karyawan, yang ditandai dengan peningkatan jumlah Nomor Izin Edar (NIE) yang sudah kadaluarsa. Hal tersebut tidak sebanding dengan karyawan yang semakin bertambah disetiap tahunnya, berdasarkan produk prioritas PT. Mersifarma Tirmaku mercusana seharusnya dapat memperbaharui Nomor Izin Edar sebanyak karyawan yang tersedia akan tetapi pada kenyataannya karyawan tidak mampu menyelesaikan dokumen tersebut tepat waktu. Hal ini didukung oleh data yang dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 1.1 Data Karyawan Divisi *Manufacturing* PT. Mersifarma Tirmaku Mercusana Sukabumi Tahun 2016-2019**

<b>Tahun</b>	<b>Jumlah Karyawan R&amp;D dan QA</b>	<b>Jumlah NIE kadaluarsa</b>	<b>Jumlah NIE yang diperbaharui</b>
2016	67	12	8
2017	75	24	27
2018	83	32	15
2019	83	33	16

*sumber: Departemen R&D PT.Mersifarma dalam dokumen NIE kadaluarsa BPOM 2016-2019*

Berdasarkan dari tabel diatas, jumlah pencapaian untuk mendapatkan nomor izin edar mengalami penurunan hal ini terlihat dari semakin banyaknya NIE yang sudah kadaluarsa tiap tahunnya. Tidak sebanding dengan jumlah karyawan yang semakin tahun terus ditambah. Permasalahan ini muncul karena karyawan yang sudah direkrut belum mampu memenuhi kualifikasi.

Berdasar latar belakang masalah diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan menggunakan judul

**“ANALISIS PENGARUH REKRUTMEN TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA DIVISI *MANUFACTURING* PT.  
MERSIFARMA TIRMAKU MERCUSANA SUKABUMI”**

**1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah**

**1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas permasalahan yang timbul adalah tentang kinerja karyawan yang mengalami penurunan ditandai dengan belum tercapainya tujuan perusahaan dalam kurun waktu tertentu yakni memperbaharui Nomor Izin Edar yang sudah kadaluarsa dengan penambahan karyawan disetiap tahunnya yang tidak sebanding dengan hasil yang dicapai Permasalahan ini muncul karena karyawan yang sudah direkrut belum mampu memenuhi kualifikasi.

**1.2.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan pada latar belakang dan identifikasi masalah diatas maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut :

- 1.2.2.1 Bagaimana rekrutmen karyawan pada PT. Mersifarma Tirmaku Mercusana divisi *Manufacturing* Sukabumi ?
- 1.2.2.2 Bagaimana kinerja karyawan pada PT. Mersifarma Tirmaku Mercusana divisi *Manufacturing* Sukabumi ?
- 1.2.2.3 Seberapa besar pengaruh rekrutmen melalui dimensi tes, wawancara mendalam, evaluasi latar belakang, tes kesehatan dan pengambilan keputusan terhadap kualitas kinerja pada PT. Mersifarma Tirmaku Mercusana divisi *Manufacturing* Sukabumi ?

### **1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

#### **1.3.1 Tujuan Penelitian**

Dari masalah yang telah disampaikan sebelumnya maka tujuan dari penelitian ini adalah :

- 1.3.1.1 Untuk mengetahui rekrutmen pada PT. Mersifama Tirmaku Mercusana divisi *Manufacturing* Sukabumi
- 1.3.1.2 Untuk mengetahui kinerja karyawan pada PT. Mersifama Tirmaku Mercusana divisi *Manufacturing* Sukabumi
- 1.3.1.3 Untuk mengetahui besarnya pengaruh rekrutmen melalui dimensi tes, wawancara mendalam, evaluasi latar belakang, tes kesehatan dan pengambilan keputusan terhadap kualitas kinerja pada PT. Mersifarma Tirmaku Mercusana divisi *Manufacturing* Sukabumi ?

#### **1.3.2 Kegunaan Penelitian**

##### **1.3.2.1 Kegunaan Teoritis**

Peneliti berharap dengan adanya penelitian ini akan menjadi tambahan ilmu pengetahuan mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia, terutama dalam bidang rekrutmen dalam menentukan kinerja karyawan. Penelitian ini juga aplikasi dari ilmu-ilmu yang dipelajari selama peneliti mendapatkan keilmuan di Program Studi Administrasi Bisnis Universitas Muhammadiyah Sukabumi.

### **1.3.2.2 Kegunaan Praktis**

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi :

#### **1.3.2.2.1 Bagi peneliti**

Memperluas dalam ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang Sumber Daya Manusia mengenai peran rekrutmen dalam menentukan kinerja karyawan, dan peneliti berharap bahwa hasil dari penelitian ini dapat digunakan dengan baik dan benar.

#### **1.3.2.2.2 Bagi pihak lain**

Diharapkan bagi peneliti lain dapat menggunakan hasil penelitian ini untuk menjadi bahan acuan untuk penelitian selanjutnya.

#### **1.3.2.2.3 Bagi perusahaan**

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai sumber informasi yang positif sehingga perusahaan dapat menjadikan perbandingan untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan agar lebih baik lagi dari tiap tahunnya dan terutama untuk proses perekrutan karyawan.

## **1.4 Lokasi dan Lamanya Penelitian**

### **1.4.1 Lokasi Penelitian**

Lokasi tempat penelitian yang dipilih adalah pada salah satu perusahaan yang bergerak dibidang farmasi yang terletak di Kabupaten Sukabumi yaitu di Jl. Pelabuhan II Km.18 Desa. Cikembar Kec. Cikembar

Kab. Sukabumi Provinsi Jawa Barat Telp. (0266) 321877 Fax. (0266) 321878. Email mersi.smi@mersifarma.com

#### **1.4.2 Lamanya Penelitian**

Adapun jadwal penelitian ini dilakukan selama kurang lebih enam bulan, terhitung dari bulan Juli 2018 – Januari 2019. Selama enam bulan tersebut, peneliti melakukan beberapa tahapan penelitian mulai dari persiapan penelitian, pengajuan izin penelitian pada perusahaan, pemilihan responden sampai pengujian.