

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan asset paling berharga bagi sebuah perusahaan atau organisasi, dimana SDM tersebut berperan sebagai ujung tombak dalam menentukan keberhasilan tujuan perusahaan. Perusahaan atau organisasi menyadari betul pentingnya SDM Sebagai Modal utama dalam pembangunan perusahaan atau organisasi, oleh karena itu kualitas SDM senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan dalam mewujudkan tercapainya tujuan Perusahaan. Di era *digital* seperti sekarang ini, teknologi selalu menjadi acuan bagi seluruh aspek kehidupan manusia tidak terkecuali didalam perusahaan, namun Teknologi yang canggih akan menjadi percuma apabila tidak didukung oleh Operator atau SDM yang Berkualitas.

Di era Globalisasi dan Revolusi Industri 4.0 seperti sekarang ini, dimana negara di seluruh dunia sekarang sedang berlomba-lomba memanfaatkan Internet atau daring(dalam jaringan) menjadi komoditas yang potensial bagi sebuah negara dalam mengembangkan segala aspek dari *Internet of things*, maka bisa kita lihat dalam kehidupan manusia dewasa-dewasa ini tidak pernah lepas dari internet, Dengan ini Perusahaan Indonesia nantinya bukan hanya akan bersaing dengan perusahaan dari perusahaan lain secara lokal maupun *International* melainkan melawan kekuatan digitalisasi berbasis internet tetapi peran manusia masih sangat dibutuhkan, tetapi belum lama ini negara-negara industri seperti jepang mulai

masuk pada revolusi industri 5.0 yang dimana manusia akan banyak digantikan dengan robot yang memiliki kecerdasan buatan, oleh karena itu perusahaan dituntut untuk memiliki SDM yang berkualitas sehingga mampu bersaing dengan perusahaan lain dalam mengembangkan teknologi dan skill yang mereka miliki. Perusahaan juga dituntut untuk dapat mengelola SDM yang mereka miliki, sehingga dapat mencapai tujuan dari perusahaan atau organisasi secara efisien dan efektif, dalam usaha untuk mencapai tujuan itu antara lain Kinerja SDM yang berkualitas dan kompeten.

Menurut Marwansyah, (2016:106) Rekrutmen adalah serangkaian aktivitas yang digunakan oleh sebuah organisasi untuk menarik para pelamar kerja yang memiliki kemampuan dan sikap yang dibutuhkan untuk membantu organisasi dalam mencapai tujuan-tujuannya.

Rekrutmen dilakukan karena adanya kekosongan pada unit kerja dalam suatu organisasi, antara lain dapat disebabkan karena adanya anak organisasi yang baru dibentuk, adanya SDM yang *resign* atau mengundurkan diri, pensiun, dan alasan lainnya. Apasaja alasan sehingga terdapat pekerjaan yang lowong didalam perusahaan tersebut, perusahaan harus segera mungkin diisi dengan SDM yang sesuai dan cocok dengan kesepakatan antara pihak SDM dengan Perusahaan supaya tidak terjadi kekosongan yang berakibat terjadinya perlambatan pada proses operasional perusahaan. Masalah Rekrutmen merupakan bagian masalah yang sangat penting karena masalah ini merupakan masalah awal untuk dapat mengetahui kualitas SDM yang dimana mereka nanti akan bekerja untuk perusahaan dalam mencapai tujuan dalam perusahaan dan organisasi, karena SDM

yang berkualitas berperan sangat penting untuk menunjang dan mendukung efektifitas perusahaan, perusahaan mempunyai kebijakan rekrutmen salah satunya menggunakan metode seleksi/tes menggunakan komputer atau Computer Assisted Test (CAT) atau Tes Tertulis Untuk Mengetahui Tingkat Kompetensi Dari Pelamar Oleh karena itu diharapkan dengan adanya kebijakan rekrutmen yang baik dan efektif akan berdampak positif juga terhadap kebijakan rekrutment SDM dan bagi perkembangan kinerja perusahaan secara jika diukur dari kualitas kinerja SDM.

Terdapat Beberapa Penelitian terdahulu yang meneliti pengaruh Rekrutmen terhadap kinerja SDM diantaranya dilakukan oleh Penelitian dari Tengku Ariefanda Aziz, (2017) dimana hasilnya menunjukkan bahwa rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja SDM. Namun berbeda halnya menurut Atikawati dan Udjang, (2016) dan Junior Pangkey, (2019) Penelitian yang mereka lakukan menunjukkan bahwa rekrutmen tidak berpengaruh terhadap kinerja SDM.

Selain pengaruh rekrutmen terhadap kinerja SDM, kinerja SDM di pengaruhi pula oleh Kepemimpinan Transformasional, suatu organisasi atau perusahaan keberhasilan atau tidaknya sebagian besar dipengaruhi oleh faktor atasan atau pemimpin, Fungsi pemimpin dalam suatu organisasi atau perusahaan sangatlah menentukan dalam pencapaian tujuan dari organisasi atau perusahaan. Berbagai gaya dan jalan dilakukan seorang pemimpin untuk mempengaruhi kinerja bawahan atau SDM agar mampu meningkat ataupun sesuai dengan perencanaan yang telah direncanakan oleh perusahaan, Manusia disini adalah

sumber daya yang berbeda dengan sumber daya lainya karena mempunyai perasaan, pemikiran, dan keinginan yang heterogen.

Gaya Kepemimpinan dapat dikatakan Transformasional bilamana mampu mengilhami SDM untuk menjalankan visi organisasi atau perusahaan sebagai visi bersama dan berusaha untuk meingkatkan organisasinya, Menurut Laily, (2017) Gaya kepemimpinan transformasional ini adalah bayangan seorang pemimpin yang ingin mengembangkan potensi penuh bawahannya, kebutuhan yang lebih tinggi, sistem nilai yang baik, moralitas dan motivasi.

Penelitian terdahulu yang meneliti pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja SDM diantaranya dilakukan oleh Adinata, (2015) dan Supartini, (2017) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja SDM. Berbeda halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Muarif, (2015) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja SDM.

Dari uraian diatas mengkaji adanya gap riset antara rekrutmen dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja SDM, adapun adanya beberapa penelitian yang menjukan bahwa kompetensi mempengaruhi kinerja SDM, antara lain:

Menurut Yuliana, (2017) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM. Menurut Syaibatul Aslamiyah Ginting, (2018) menunjukan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM. Penelitian menurut Riza Faisal(dkk),

(2019) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja SDM.

Fenomena gap yang terjadi pada PT.Equityworld Futures Cabang Kota Semarang adalah perusahaan ini menggunakan menggunakan metode kepemimpinan yang kearah transformasional atau juga mengkombinasikanya dengan metode kepemimpinan yang lain yaitu Transaksional yang lebih kearah pencapaian target tertentu dalam pencapaian suatu Kinerja Perusahaan, tetapi penelitian ini bukan hanya meneliti tetang gaya kepemimpinan terhadap kinerja SDM saja, melainkan juga peneliti ingin meneliti apakah kinerja juga dipengaruhi oleh faktor lain seperti rekrutmen dan kompetensi kerja yang merujuk pada kinerja SDM.

Dari gap riset dan beberapa hasil penelitian, maka permasalahan dari penelitian ini adalah bagaimana meningkatkan kinerja SDM melalui Rekrutmen dan Kepemimpinan Transformasional dengan kompetensi sebagai variabel intervening.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan permasalahan pada latar belakang penelitian, maka pertanyaan penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja SDM.
2. Bagaimana pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja SDM.
3. Bagaimana pengaruh Rekrutmen terhadap Kompetensi SDM.

4. Bagaimana pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja SDM.
5. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap Kinerja SDM.

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan permasalahan yang dirumuskan, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja SDM.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja SDM.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Rekrutmen terhadap Kompetensi.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja SDM.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis Kompetensi terhadap Kinerja SDM.

### **1.4. Manfaat Penelitian**

#### **a. Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau masukan bagi ilmu Manajemen SDM untuk mengatasi dan melihat pengaruh pengaruh rekrutmen dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja SDM dengan kompetensi sebagai variabel intervening, dalam upaya peningkatan kinerja SDM.

b. Praktis

Dari penelitian ini penulis mendapatkan manfaat atas khasanah pengetahuan dibidang SDM, khususnya yang berhubungan dengan kebijakan rekrutment dan gaya kepemimpinan transformasional serta dampaknya terhadap kompetensi dan kinerja SDM di dalam PT.Equityworldfutures Cabang Kota Semarang.