

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dewasa ini berbagai sektor kehidupan telah mengalami perubahan secara signifikan pada institusi ekonomi modern, hal ini nampak dari pola kehidupan masyarakat yang semakin maju dan kompleks. Selain itu juga kreasi pengetahuan (*knowledge creation*) dan inovasi telah menjadi sumber vitalitas ekonomi dan kesejahteraan sosial. Ekonomi yang berbasis pengetahuan (*knowledge based economy*) telah mendominasi ekonomi global, dimana teknologi mempunyai peran dan kontribusi yang signifikan pada pertumbuhan ekonomi. Namun disisi lain perubahan ini akan memunculkan suatu peluang sekaligus ancaman serta harapan baru dalam setiap organisasi salah satunya perusahaan. Perusahaan dituntut untuk mempersiapkan diri karena dihadapkan pada persaingan bisnis yang sangat cepat (Risa Khoerunnisa, 2010:1).

Hal ini dapat dilihat melalui perkembangan sumber daya manusia (SDM) di Indonesia. Banyaknya sumber daya manusia kurang diimbangi dengan ketersediaan lapangan kerja dan peningkatan kualitas SDM. Fenomena tersebut dapat terlihat dari perkembangan jumlah angkatan tenaga kerja di Jawa Barat.

Berikut Tabel 1.1 Jumlah Angkatan Tenaga Kerja Jawa Barat Periode Tahun 2009-2011.

TABEL 1.1
JUMLAH ANGKATAN TENAGA KERJA JAWA BARAT
PERIODE TAHUN 2009 - 2011

No	Tahun	Jumlah (Juta)
1	Februari 2009	19,045
2	Februari 2010	19,214
3	Februari 2011	20,156

Sumber : Koran Pikiran Rakyat/12 September 2011

Berdasarkan Tabel 1.1 Jumlah angkatan tenaga kerja Indonesia setiap tahunnya mengalami peningkatan yang menyebabkan semakin banyaknya jumlah pengangguran yang cukup tinggi. Pengangguran dapat terjadi karena sumber daya manusia yang ada kurang memenuhi kualifikasi kebutuhan perusahaan. Sumber Daya Manusia (SDM) termasuk faktor utama dalam suatu perusahaan (Moheriono, 2009:235).

Peningkatan kualitas, efisiensi dan efektifitas tidak hanya tergantung pada teknologi mesin-mesin modern, modal yang cukup dan adanya bahan baku yang bermutu saja, tetapi faktor yang sangat berperan dalam hal tersebut adalah sumber daya manusia yang berkualitas oleh karena itu dibutuhkan pengelolaan SDM yang baik. Hal ini dapat dimengerti sebab manusia merupakan satu-satunya sumber penggerak dan pengelola semua aktivitas dalam perusahaan. SDM merupakan faktor dinamis yang mampu menentukan maju atau mundurnya suatu organisasi sehingga organisasi yang memiliki sumber daya manusia yang handal akan memenangkan persaingan.

Perusahaan yang dapat bertahan dimasa transformasi ini adalah perusahaan yang memiliki keunggulan kompetitif, sehingga dibutuhkan SDM yang kompetitif juga. Perubahan iklim usaha yang sangat cepat menjadikan dunia bisnis sekarang dan masa mendatang, menghadapi tantangan yang akan memperberat usaha mewujudkan organisasi bisnis yang kompetitif

Setiap perusahaan/organisasi pada umumnya memiliki tujuan. Segala usaha dilakukan oleh perusahaan/organisasi untuk mencapai tujuan tersebut adalah dengan menggunakan sumber daya modal, *skill*, teknologi dan juga peran sumber daya manusia yang handal. Salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan adalah kinerja karyawan. Setiap organisasi dalam melaksanakan program yang diarahkan selalu berdaya guna untuk mencapai tujuan perusahaan salah satunya adalah meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Faustino Cardosa Gomes (2003:135): “Kinerja karyawan sebagai ungkapan seperti output atau hasil kerja, efisiensi serta efektivitas tenaga kerja”. Kinerja merupakan kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh. Hal ini berarti bahwa kinerja merupakan hasil kerja karyawan dalam bekerja untuk periode waktu tertentu dan penekanannya pada hasil kerja yang diselesaikan karyawan dalam periode waktu tertentu.

Kinerja yang rendah merupakan permasalahan bagi perusahaan, karena kinerja yang tinggi adalah kinerja yang diharapkan oleh perusahaan. Apabila kondisi ini terjadi maka perusahaan akan mengalami kerugian dan tujuan perusahaan tidak akan tercapai secara maksimal. Kinerja karyawan merupakan

persoalan yang dapat dialami oleh setiap perusahaan, salah satunya dialami oleh PT. Livineth Collection Bandung yang sedang mengalami permasalahan yang cukup kompleks. PT. Livineth Collection Bandung merupakan organisasi yang bergerak di bidang produksi keperluan sehari-hari khususnya *bed cover*. Perusahaan yang memiliki 85 karyawan tersebut menghadapi berbagai masalah serius yang dapat berdampak terhadap kelangsungan hidup perusahaan. Salah satu permasalahan PT. Livineth Collection Bandung adalah rendahnya kinerja karyawan.

Gambaran umum kinerja PT. Livineth Collection Bandung dapat dilihat dari jumlah keseluruhan karyawan PT. Livineth Collection Bandung Tahun 2007-2011 sebagai berikut:

TABEL 1.2
JUMLAH KARYAWAN
PT. LIVINETH COLLECTION BANDUNG
TAHUN 2007- 2011

No	Tahun	Jumlah karyawan
1	2007	110
2	2008	100
3	2009	95
4	2010	90
5	2011	85

Sumber : Bagian Personalia PT.Livineth Collection Bandung, Tahun 2011

Tabel 1.2 menunjukkan jumlah karyawan PT. Livineth Collection Bandung tahun 2007 sebanyak 110 karyawan, tahun 2008 turun menjadi 100 karyawan, tahun 2009 turun menjadi 95 karyawan, di tahun 2010 menjadi 90 karyawan sedangkan di tahun 2011 pun mengalami penurunan menjadi 85 karyawan. Penurunan jumlah karyawan tersebut dapat menjadi salah satu indikator bahwa kinerja PT. Livineth Collection Bandung sedang mengalami

permasalahan, yang mengakibatkan kinerja karyawan menurun sehingga berdampak pada pencapaian tujuan dan target perusahaan. Akibatnya perusahaan harus sering mengadakan penarikan karyawan baru (rekrutmen) dan seleksi karyawan yang hasilnya bukan saja bertambahnya biaya tetapi juga waktu untuk melaksanakan kegiatan tersebut.

Kinerja adalah sebuah aksi, bukan kejadian. Aksi kinerja itu sendiri terdiri dari banyak komponen dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga. Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya.

PT. Livineth Collection Bandung dari tahun ke tahun selalu berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Namun kinerja karyawan masih rendah hal ini terlihat dari jumlah produksi yang dihasilkan oleh PT. Livineth Collection Bandung yang tidak sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Tabel 1.3 menunjukkan jumlah produksi yang dihasilkan PT. Livineth Collection Bandung.

TABEL 1.3
JUMLAH PRODUKSI
PT. LIVINETH COLLECTION BANDUNG
TAHUN 2007-2010

(unit)

Tahun	Target Jumlah Produksi yang Dihasilkan (ribuan)	Produksi yang dihasilkan (ribuan)
2007	20	22,5
2008	22,8	22
2009	24,6	21,5
2010	26	20

Sumber : Bagian Personalia PT.Livineth Collection Bandung, Tahun 2011

Berdasarkan Tabel 1.3 bahwa jumlah produksi yang dihasilkan oleh PT. Livineth Bandung Tahun 2007 target jumlah produksi sebanyak 20 ribu unit sedangkan produksi yang dihasilkan 22,5 ribu unit, pada tahun 2008 target jumlah produksi sebanyak 22,8 ribu unit sedangkan produksi yang dihasilkan 22 ribu unit, pada tahun 2009 target jumlah produksi sebanyak 24,6 ribu unit sedangkan produksi yang dihasilkan hanya 21,5 ribu unit, dan pada tahun 2010 target jumlah produksi sebanyak 26 ribu unit sedangkan produksi yang dihasilkan hanya 20 ribu unit jauh lebih sedikit sehingga banyaknya target jumlah produksi yang tidak terpenuhi. Tidak terpenuhinya target jumlah produksi diindikasikan karena banyaknya produk yang *reject*, hal ini terlihat dari meningkatnya jumlah barang yang *reject* dari tahun ke tahun. Tabel 1.4 jumlah produk yang *reject* yang dihasilkan oleh PT. Livineth Collection Bandung.

TABEL 1.4
JUMLAH PRODUKSI *REJECT*
PT. LIVINETH COLLECTION BANDUNG
TAHUN 2007-2010

(unit)

Tahun	Quantity <i>Reject</i>	%
2007	500	2,3%
2008	600	2,8%
2009	720	3,2%
2010	800	4,2%

Sumber : Bagian Personalia PT.Livineth Collection Bandung, Tahun 2011

Tabel 1.4 menunjukkan bahwa jumlah produksi *reject* setiap tahunnya mengalami peningkatan dari tahun 2007 sebanyak 2,3%, kemudian mengalami peningkatan pada tahun 2008 sebanyak 2,8%, di tahun 2009 juga mengalami kenaikan 3,2% dan pada tahun 2010 mengalami kenaikan sebesar 4,2%. Produk

RINI FITRI IRAWAN, 2013

Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.LIVINETH COLLECTION BANDUNG

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

reject yang dihasilkan oleh perusahaan mengalami peningkatan dari tahun ke tahun menyebabkan tidak seimbangnya dengan target jumlah produksi yang dihasilkan.

Menurut hasil wawancara pada tanggal 20 Januari Tahun 2012 dengan bagian personalia PT. Livineth Collection Bandung, terkadang perusahaan selalu melakukan lembur bagi para karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan. Tetapi pada kenyataannya meskipun telah dilakukan lembur, pekerjaan tetap saja tidak selesai dikerjakan oleh para karyawan. Ini membuktikan bahwa kinerja karyawan belum optimal.

Aspek kehadiran merupakan salah satu faktor yang mendukung peningkatan kinerja. Aspek kehadiran jadi penting karena dapat dijadikan sebagai patokan tanggung jawab karyawan itu sendiri dalam menyelesaikan tugas. Selain itu aspek kehadiran juga berpengaruh pada keberhasilan dari suatu perusahaan tersebut. Menurut Mathis (2004:78): “Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain adalah kuantitas kerja, kualitas kerja, pemanfaatan waktu dan kerjasama”. Mathis mengemukakan bahwa pemanfaatan waktu merupakan penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijakan perusahaan. Berikut. Tabel 1.5 yang menyajikan data persentase absensi karyawan PT. Livineth Collection Bandung Tahun 2007-2011 :

TABEL 1.5
PERSENTASE ABSENSI KARYAWAN
PT. LIVINETH COLLECTION BANDUNG
TAHUN 2007 –2011

No	Tahun	Persentase Absensi Per Tahun
1	2007	14,5%
2	2008	16,6%
3	2009	16,9%
4	2010	16,5%
5	2011	19,5%

Sumber : Bagian Personalia PT.Livineth Collection Bandung, Tahun 2011

Berdasarkan Tabel 1.5 diketahui bahwa tingkat absensi karyawan PT. Livineth Collection Bandung pada Tahun 2007 tingkat absensi yaitu sebesar 14,5%, sedangkan pada tahun 2008 tingkat absensi mengalami kenaikan sebesar 2,1%, pada tahun 2009 juga mengalami kenaikan sebesar 0,3%, pada tahun 2010 mengalami penurunan sebesar 0,4% dan pada tahun 2011 tingkat absensi mengalami kenaikan kembali sebesar 3% dari tahun 2010 menjadi 19,5%. Meningkatnya tingkat absensi karyawan dapat mempengaruhi pada ketercapaian kinerja karyawan dan pada akhirnya berpengaruh juga pada produktivitas kerja perusahaan itu sendiri, karena apabila banyak karyawan yang tidak masuk kerja akan menyebabkan banyaknya pekerjaan yang terbengkalai sehingga target pekerjaan yang harus diselesaikan tidak akan tercapai. Menindaklanjuti hal tersebut, maka suatu perusahaan senantiasa harus memperhatikan kinerja karyawannya sehingga tujuan-tujuan perusahaan dapat tercapai. Selain tingkat kehadiran, kinerja karyawan dapat dilihat dari tingkat pelanggaran kedisiplinan kerja yang dilakukan karyawannya. Adapun tingkat pelanggaran disiplin kerja dapat terlihat pada tabel 1.6 sebagai berikut:

RINI FITRI IRAWAN, 2013

Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.LIVINETH COLLECTION BANDUNG

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

TABEL 1.6
TINGKAT PELANGGARAN DISIPLIN KERJA KARYAWAN
PT. LIVINETH COLLECTION BANDUNG
TAHUN 2007 – 2011

No	Tingkat Pelanggaran Pegawai	Tahun 2007	Tahun 2008	Tahun 2009	Tahun 2010	Tahun 2011
1	Tidak Masuk Kerja Tanpa Alasan	10%	12%	14%	13%	15%
2	Masuk kerja terlambat > 10 menit dari waktu yang ditentukan	12,4%	13,6%	13,8%	14,7%	15,1%

Sumber : Bagian Personalia PT.Livineth Collection Bandung, Tahun 2011

Berdasarkan Tabel 1.6 menginformasikan tentang tingkat pelanggaran disiplin kerja yang dilakukan karyawan PT. Livineth Collection Bandung pada tahun 2007 sampai tahun 2009 tingkat pelanggaran mengalami kenaikan. Pada tahun 2010 tingkat pelanggaran mengalami penurunan sebesar 1% menjadi 13%, sedangkan pada tahun 2011 tingkat pelanggarannya meningkat kembali sebesar 2% dari tahun 2010 menjadi 15%. Pelanggaran yang sering dilakukan karyawan PT. Livineth Collection Bandung yaitu masuk kerja terlambat > 10 menit dari waktu yang ditentukan pada tahun 2007 sampai bulan tahun 2011 mengalami peningkatan.

Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 20 Januari Tahun 2012 dengan bagian personalia PT. Livineth Collection Bandung, penurunan produktivitas perusahaan di indikasikan karena turunnya kinerja karyawan. Penurunan kinerja karyawan diduga disebabkan oleh faktor internal dan faktor external.

TABEL 1.7
FAKTOR INTERNAL DAN EXTERNAL
YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN
PT. LIVINETH COLLECTION BANDUNG

Faktor Internal	Faktor External
<ul style="list-style-type: none"> Kurangnya karyawan yang bekerja sesuai dengan keterampilan yang dimiliki. 	<ul style="list-style-type: none"> Adanya target jumlah produksi yang meningkat yang tidak diimbangi dengan

RINI FITRI IRAWAN, 2013

Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.LIVINETH COLLECTION BANDUNG

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

	produksi yang dihasilkan
<ul style="list-style-type: none"> • Adanya kejenuhan karyawan karena mengerjakan lebih dari satu pekerjaan. 	<ul style="list-style-type: none"> • Proses rekrutmen yang dilakukan kurang baik.
<ul style="list-style-type: none"> • Adanya kejenuhan karyawan karena selalu bekerja melebihi waktu kerja (lembur). 	<ul style="list-style-type: none"> • Proses seleksi yang dilakukan kurang baik

Sumber : Pra Penelitian

Setelah menganalisis Tabel 1.7 didapat suatu kenyataan bahwa penurunan kinerja disebabkan karena adanya target jumlah produksi yang meningkat yang tidak diimbangi produksi yang dihasilkan oleh perusahaan, walaupun perusahaan selalu melakukan lembur bagi para karyawan yang diimbangi oleh adanya insentif tetapi jika dilakukan secara terus menerus akan menimbulkan kejenuhan bagi para karyawannya dan masalah yang paling mendasar dalam mempengaruhi kinerja karyawan adalah banyaknya karyawan yang tidak memiliki keterampilan dalam melaksanakan pekerjaan, proses rekrutmen dan seleksi yang dilakukan oleh perusahaan merupakan salah satu faktor yang menyebabkan banyaknya karyawan yang tidak memiliki keterampilan dalam bekerja.

Ditinjau dari target jumlah produksi yang meningkat mendorong perusahaan PT. Livineth Collection Bandung untuk meningkatkan kinerja karyawan oleh sebab itu, dibutuhkan banyak tenaga kerja yang memiliki keterampilan dan kemampuan yang diperlukan, berdasarkan alasan itu perusahaan melakukan proses rekrutmen dan seleksi karyawan dengan baik. Menurut Harris Michel dalam Tesis Agus Hidayat (2010:12) fungsi staffing yaitu rekrutmen dan seleksi memiliki hubungan yang saling ketergantungan dengan kinerja. Artinya baik tidaknya kinerja sangat bergantung pada fungsi rekrutmen dan seleksi.

Menurut Veitzhal Rivai (2010:148) Rekrutmen pada hakikatnya merupakan proses menentukan dan menarik pelamar yang mampu untuk bekerja dalam suatu perusahaan. Dengan melakukan rekrutmen yang baik diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan pendapat Navdeep Kumar dan Pankaj Garg dalam Asian Journal Of Management Research (2010: 327) *Recruitment, as a human resource management function, is one of the activities that impact most critically on the performance of an organization.* (Perekrutan, sebagai fungsi manajemen sumber daya manusia, adalah salah satu kegiatan yang berdampak paling kritis pada kinerja organisasi)

Rekrutmen yang dilakukan oleh PT. Livineth Collection Bandung yaitu dimulai dengan perusahaan menganalisis kebutuhan sumber daya manusia, setelah dianalisis dari masalah yang ada, perusahaan membutuhkan beberapa orang penjahit yang berpengalaman, seorang *accounting* dan seorang marketing. Setelah dianalisis, perusahaan menspesifikasikan syarat-syarat apa saja yang diperlukan dalam mengisi pekerjaan tersebut, seperti penjahit harus pandai menjahit tidak asal-asalan, seorang *accounting* yang memahami pembukuan dan seorang marketing yang memahami cara memasarkan produk *bed cover*. Setelah perusahaan mendeskripsikan syarat-syarat apa saja yang diperlukan dalam mengisi pekerjaan tersebut, perusahaan mulai mempublikasikannya dengan dua cara yaitu melalui karyawan PT. Livineth itu sendiri dengan menempelkan surat selebaran lowongan kerja di pintu masuk perusahaan. Cara yang kedua yaitu dengan mempublikasikannya melalui pengumuman di media massa, biasanya PT.

Livineth Bandung melalui media Koran Pikiran Rakyat. Setelah memublikasikannya PT. Livineth hanya menunggu lamaran yang masuk ke perusahaan. Lamaran yang masuk pun di seleksi oleh HRD agar pelamar yang nantinya di terima sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Selain proses rekrutmen PT. Livineth Collection Bandung pun melakukan seleksi karyawan sebagai salah satu strategi yang dilakukan. Menurut Veithzal Rivai (2008:171) bahwa: “Proses seleksi merupakan serangkaian kegiatan yang digunakan untuk memutuskan apakah pelamar diterima atau ditolak”. Seleksi karyawan pun sama pentingnya dalam peningkatan kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan pendapat Veithzal Rivai (2008:170) “Proses seleksi yang sesuai dengan prinsip-prinsip manajemen SDM akan menghasilkan pilihan karyawan yang dapat diharapkan kelak memberikan kontribusi yang positif dan baik”. Proses seleksi yang dilakukan oleh PT. Livineth Collection Bandung yaitu setelah lamaran terkumpul maka akan diseleksi dari surat lamaran yang ada mana yang paling sesuai dengan kebtuhan perusahaan, kemudian pelamar akan dihubungi untuk melakukan berbagai tes seperti tes kemampuan/keterampilan, tes potensi akademik, tes kesehatan dan tes kepribadian. Setelah dilakukan tes kemudian dilakukan wawancara, setelah dilakukan wawancara kemudian calon karayawan akan menunggu keputusan apakah diterima atau ditolak.

Apabila proses rekrutmen dan seleksi dilakukan secara objektif sehingga mendapatkan karyawan yang sesuai dengan keterampilan dan kemampuannya yang dibutuhkan maka akan menciptakan peningkatan kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka permasalahannya adalah rekrutmen dan seleksi dapat meningkatkan kinerja karyawan, maka perlu dilakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Livineth Collection Bandung”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, setiap perusahaan memiliki tujuan yang ingin dicapai, salah satunya adalah tercapainya kinerja yang optimal. Tinggi rendahnya kinerja sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang ada di dalamnya, oleh sebab itu suatu perusahaan dapat meningkatkan kinerja yang tinggi dengan memperhatikan karyawannya. Kinerja karyawan di PT. Livineth Collection Bandung cenderung mengalami penurunan, keadaan ini tentunya akan berpengaruh pada pencapaian target perusahaan dan keberlangsungan perusahaan. Oleh sebab itu, maka perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang memiliki tingkat kinerja karyawan yang tinggi sehingga perusahaan melakukan perbaikan dalam proses rekrutmen dan seleksi, karena proses rekrutmen dan seleksi akan menjadi salah satu penentu dalam peningkatan kinerja karyawan. Menurut Harris Michel dalam Tesis Agus Hidayat (2010:12) fungsi staffing yaitu rekrutmen dan seleksi memiliki hubungan yang saling ketergantungan dengan kinerja. Artinya baik tidaknya kinerja sangat bergantung pada fungsi rekrutmen dan seleksi. Hubungan yang jelas antara rekrutmen dengan kinerja karyawan dapat diketahui dengan memperhatikan pendapat Navdeep Kumar dan Pankaj Garg dalam Asian Journal Of Management

RINI FITRI IRAWAN, 2013

Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.LIVINETH COLLECTION
BANDUNG

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

Research (2010: 327) *Recruitment, as a human resource management function, is one of the activities that impact most critically on the performance of an organization.* (Perekrutan, sebagai fungsi manajemen sumber daya manusia, adalah salah satu kegiatan yang berdampak paling kritis pada kinerja organisasi). Sedangkan hubungan yang jelas antara seleksi dan kinerja dapat diketahui dengan memperhatikan pendapat Veithzal Rivai (2008:170) “Proses seleksi yang sesuai dengan prinsip-prinsip manajemen SDM akan menghasilkan pilihan karyawan yang dapat diharapkan kelak memberikan kontribusi yang positif dan baik”.

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah, maka yang menjadi tema sentral dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

Banyaknya karyawan PT. Livineth Collection Bandung masih belum menunjukkan kinerja yang tinggi. Terlihat dari banyak produksi *reject* yang dihasilkan oleh perusahaan, sehingga berdampak pada ketidaksesuaian antara target jumlah produksi yang meningkat dengan hasil yang dicapai, maka perusahaan diduga perlu untuk melaksanakan proses rekrutmen dan seleksi karyawan yang sesuai dengan keterampilan dan kemampuan yang dimilikinya demi mempertahankan keberlangsungan perusahaan.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah di atas maka rumusan masalah penelitian adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran rekrutmen pada PT. Livineth Collection Bandung?
2. Bagaimana gambaran seleksi karyawan pada PT. Livineth Collection Bandung?
3. Bagaimana gambaran kinerja karyawan pada PT. Livineth Collection Bandung?

4. Seberapa besar pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada PT. Livineth Collection Bandung?
5. Seberapa besar pengaruh seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT. Livineth Collection Bandung?
6. Seberapa besar pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT. Livineth Collection Bandung?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah memperoleh data, mengolah, menganalisis, dan kemudian menarik kesimpulan yang didasarkan atas hasil analisis data dan teori yang dikemukakan oleh para ahli/ilmuwan yang menguasai bidangnya.

Adapun tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini antara lain:

1. Untuk mengetahui gambaran rekrutmen pada PT. Livineth Collection Bandung.
2. Untuk mengetahui gambaran seleksi pada PT. Livineth Collection Bandung.
3. Untuk mengetahui gambaran kinerja karyawan pada PT. Livineth Collection Bandung.
4. Untuk mengetahui besarnya pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada PT. Livineth Collection Bandung.
5. Untuk mengetahui besarnya pengaruh seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT. Livineth Collection Bandung.

6. Untuk mengetahui besarnya pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT. Livineth Collection Bandung.

1.5 Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian yang merupakan jawaban atas masalah-masalah yang dibahas dapat berguna bagi perusahaan sebagai subjek yang diteliti, untuk pengembangan ilmu pengetahuan maupun bagi peneliti sendiri, selain itu penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan baik secara teoritis maupun praktis sebagai berikut :

1. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam aspek teoritis (keilmuan) yaitu bagi perkembangan ilmu Manajemen khususnya pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, yang menyangkut pengaruh rekrutmen dan seleksi karyawan terhadap kinerja karyawan sehingga diharapkan penelitian ini dapat memberikan sumbangan bagi para akademisi dalam mengembangkan teori manajemen sumber daya manusia.
2. Penelitian ini diharapkan juga dapat memberikan kontribusi dalam aspek praktis (guna laksana) yaitu untuk memberikan kontribusi pemikiran kepada PT. Livineth Collection Bandung dalam mengelola manajemen sumber daya manusia khususnya pada upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan.