

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam keberhasilan suatu perusahaan, termasuk PT. Kereta Api Indonesia yang bergerak pada sektor transportasi. Untuk mencapai efisiensi dan efektivitas dalam operasionalnya, PT.KAI harus memastikan bahwa proses rekrutmen dan pelatihan kerja yang diterapkan agar mampu menghasilkan karyawan yang berkualitas dan memiliki kinerja yang baik.

Sebuah manajemen yang berorientasi pada pemaksimalan kemampuan karyawan atau anggota dengan menerapkan berbagai strategi untuk meningkatkan kinerja pegawai. Tujuannya untuk mengoptimalkan pencapaian organisasi. Tenaga kerja itu salah satu elemen kunci dalam setiap aktivitas perusahaan. Dalam dunia bisnis, tenaga kerja memiliki peran krusial dalam mempengaruhi kemajuan atau kemunduran perusahaan.

Rekrutmen memiliki peran penting dalam mendapatkan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Rekrutmen yang efektif mampu menyaring kandidat yang memiliki keterampilan, kompetensi, dan nilai yang sejalan dengan visi misi perusahaan. Namun, masih sering terjadi kendala dalam prosesnya, seperti kurangnya transparansi, ketidaksesuaian kompetensi dengan kebutuhan perusahaan,

terjadi penipuan yang mengatasnamakan rekrutmen PT. KAI, serta Tingkat turnover karyawan yang tinggi akibat ketidak seuaian ekspektasi kerja.

Mengarah kepada pengembangan faktor-faktor seleksi, rekrutmen, dan proses pemilihan yang lebih tepat, serta penempatan staf yang lebih sesuai, hal tersebut pada akhirnya akan berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi secara menyeluruh. Teknik dan metode yang digunakan oleh perusahaan dalam rekrutmen dapat berfungsi sebagai penentu kinerja karyawan. Ini terbukti dari seberapa baik departemen sumber daya manusia dalam memperkirakan dan memahami kebutuhan perusahaan, yang akan berpengaruh positif terhadap kualitas rekrutmen dan karyawan yang didapat. .

Setelah rekrutmen, perusahaan perlu memastikan bahwa karyawan yang diterima mendapatkan pelatihan yang memadai. Pelatihan ini bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis dan non-teknis, yang nantinya akan berdampak pada peningkatan produktivitas dan kualitas layanan PT.KAI. Namun masih terdapat permasalahan terkait efektivitas pelatihan, seperti metode yang kurang tepat, kurangnya evaluasi hasil pelatihan, serta keterbatasan anggaran atau fasilitas pelatihan.

Efektivitas pelatihan merupakan hal yang sangat penting terutama untuk mengembangkan sumber daya Manusia. Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di perusahaan, organisasi, instansi, ataupun lembaga lain dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan (Noer, 2016) dalam (Victor PLengkong K, 2018)

Pelatihan berorientasi pada masa sekarang dan dapat membantu pegawai untuk menguasai keterampilan dan kompetensi yang spesifik sehingga berhasil dalam pekerjaan yang dilakukan (Maulyan, 2019) dalam (Selviyanti et al., 2023)

Kinerja pekerja menjadi salah satu indikator utama keberhasilan perusahaan dalam mencapai target bisnisnya. Tetapi apabila terdapat ketidaksempurnaan dalam kedua aspek tersebut, maka kinerja karyawan bisa terhambat, yang pada akhirnya akan mempengaruhi produktivitas dan kualitas pelayanan kepada pelanggan.

Kinerja merupakan wujud nyata dari kemampuan seseorang atau merupakan hasil kerja yang dicapai pekerja dalam menjalankan tugas dan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh (Rogahang, 2022) Mendapatkan hasil bahwa Tidak ada pengaruh yang positif antara rekrutmen dengan kinerja karyawan, terlihat dari pengaruh yang negatif dan sangat lemahnya hubungan antara rekrutmen dan kinerja karyawan. Maka hipotesis pertama tidak terbukti.

Sedangkan dalam penelitian yang dilakukan oleh (Setiari, 2025) menunjukkan bahwa rekrutmen memiliki pengaruh sebesar 61.31% terhadap kinerja karyawan PT. San-N- Garmindo Tasikmalaya dan sisanya sebesar 38.69% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Kemudian hasil pengujian hipotesis diperoleh kesimpulan bahwa H1 diterima karena hipotesis teruji kebenarannya. Dengan demikian diartikan rekrutmen mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. San-N-Garmindo Tasikmalaya.

Penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh (Rahadi et al., 2024) . Memberikan bukti bahwa rekrutmen tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, strategi SDM yang memoderasi dampak pelatihan terhadap kinerja pegawai, serta strategi SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Sedangkan dalam penelitian yang dilakukan oleh (Putra et al., 2023). Ditemukan bahwa rekrutmen, pelatihan dan pengembangan karir secara bersamaan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial variabel rekrutmen berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang tersebut penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh proses rekrutmen dan efektivitas pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT.KAI. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi yang bermanfaat bagi PT.KAI dalam meningkatkan sistem rekrutmen dan program pelatihan kerja guna mendukung peningkatan kinerja karyawan serta daya saing perusahaan.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan diatas, maka identifikasi masalah yang di dijadikan bahan penelitian yaitu sebagai berikut:

1. Ketidaksiesuaian kompetensi antara kandidat yang direkrut dengan kebutuhan perusahaan

2. Kurangnya mekanisme untuk mengukur efektivitas pelatihan setelah karyawan bekerja
3. Tidak adanya tindak lanjut atau program mentoring untuk memastikan keterampilan yang diperoleh dapat diterapkan dalam pekerjaan
4. Masih ada gap dari hasil penelitian sebelumnya

### **1.3 Rumusan Masalah**

1. Bagaimanakah rekrutmen pekerja pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 3 Cirebon ?
2. Bagaimanakah efektivitas pelatihan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 3 Cirebon ?
3. Bagaimanakah kinerja pekerja di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 3 Cirebon ?
4. Bagaimanakah pengaruh rekrutmen dan pelatihan kerja terhadap kinerja pekerja di PT. Kereta Api (Persero) DAOP 3 Cirebon ?

### **1.4 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui rekrutmen pekerja di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 3 Cirebon
2. Untuk mengetahui efektivitas pelatihan terhadap kinerja pekerja di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 3 Cirebon
3. Untuk mengetahui kinerja pekerja di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 3 Cirebon

4. Untuk mengetahui pengaruh rekrutmen dan efektivitas pelatihan terhadap kinerja pekerja di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 3 Cirebon

### **1.5 Kegunaan Penelitian**

Terdapat beberapa manfaat yang di dapat oleh mahasiswa, Universitas 17 Agustus 1945 Cirebon dan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 3 Cirebon :

#### **a). Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dalam pengembangan ilmu manajemen khususnya dalam manajemen sumber daya manusia mengenai hal – hal yang ada kaitannya dengan kinerja karyawan yaitu proses rekrutmen dan efektivitas pelatihan.

#### **b). Manfaat praktis**

1. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi pihak manajemen PT. KAI (Persero) DAOP 3 Cirebon serta dapat dijadikan saran dan masukan yang bermanfaat baerkaitan dengan hubungan antara proses rekrutmen dan efektivitas pelatihan terhadap kinerja karyawan.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat pula menjadi referensi maupun bahan studi banding bagi penelitian selanjutnya yang mengkaji permasalahan serupa.

#### **c) Manfaat penulis**

Bagi penulis sendiri, penelitian ini dapat bermanfaat sebagai pembelajaran dalam mengenali proses rekrutmen dan efektivitas pelatihan terhadap hubungannya dengan kinerja.

## 1.6 Lokasi dan Waktu Penelitian

### 1.6.1 Lokasi Perusahaan

Pelaksanaan penelitian bertempat di PT.Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP

3 Cirebon



**Gambar 1.1 PT.KAI (Persero) DAOP 3 Cirebon**

