

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Industri kosmetik di Indonesia adalah industri yang akan terus bertumbuh seiring pasar yang makin meluas. Hampir semua perempuan bahkan anak-anak yang baru menginjak remaja menggunakan kosmetik. Seperti bedak wajah, alas bedak, lipstik, pembersih muka, pelembab muka, dan produk yang belakangan sangat banyak di pasaran, yaitu pemutih wajah. Dalam era globalisasi, persaingan bisnis di industry kosmetik menjadi lebih tajam, baik di pasar domestik (nasional) maupun di pasar internasional atau global. Begitu juga di negara kita, dunia usaha di Indonesia juga berkembang dengan pesat. Data Persatuan Perusahaan Kosmetik Indonesia mencatat dalam setahun penjualan kosmetik perawatan tubuh, seperti pelembab, pembersih wajah, pewangi tubuh mencapai Rp 15- 20 triliun. Sementara untuk kosmetik dekoratif, seperti pewarna mata, lipstik, dan bedak membukukan penjualan Rp 5-7 triliun setahun. Angka yang besar ini menunjukkan pasar kosmetik yang dinamis. Hal ini menyebabkan semakin banyak produsen kosmetik yang bersaing untuk merebut hati konsumennya.

Sementara produk lokal menguasai lebih dari 80 persen pangsa pasar, kosmetik impor dengan merek-merek internasional juga banyak tersedia di pasar Indonesia. Meskipun persaingan antara produk ini cukup tinggi, permintaan secara keseluruhan akan terus meningkat secara

substansial. Produsen domestik sukses di segmen pasar menengah dan low-end, dan memasok sebagian dari kebutuhan lokal. Selain produk lokal, ada penerimaan yang baik untuk kosmetik impor di Indonesia. kosmetik impor mewakili sekitar 16 persen dari total pasar.

Di tengah persaingan produsen kosmetik yang terus meningkat, baik produk lokal maupun internasional, PT Mustika Ratu Tbk, berhasil meraih Top Innovation Choice Award 2020 untuk Inovasi Herbamuno+ “Kombinasi Science, Technologi & Nature dalam 1 produk untuk tingkatkan Imunitas tubuh di Era New Normal.” Penghargaan ini diterima langsung oleh Business Development & Innovation Director PT Mustika Ratu Tbk.

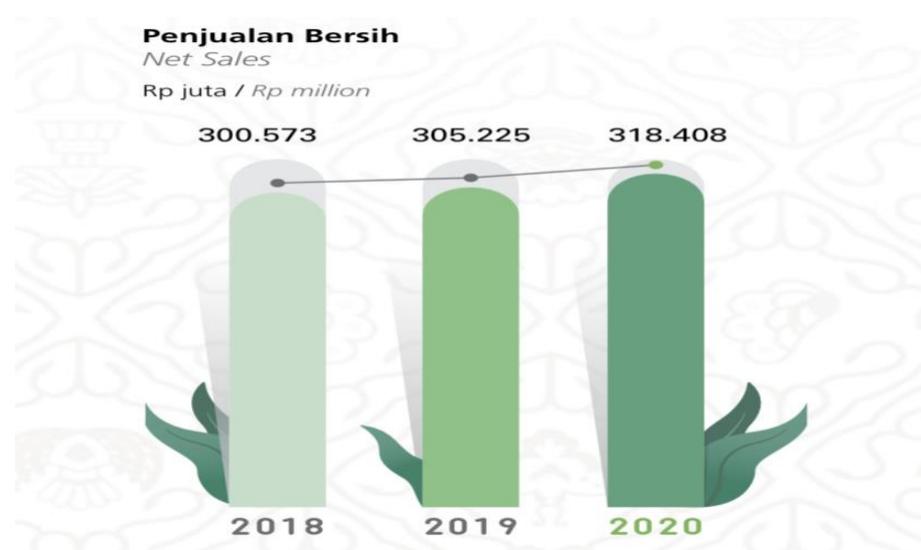


**Gambar 1 1 Data Top Brand 2020 PT. Mustika Ratu Tbk**

(Sumber : PT. Mustika Ratu tbk)

PT. Mustika Ratu Tbk merupakan perusahaan nasional yang bergerak dalam industri pembuatan jamu, kosmetik dan bahan-bahan untuk perawatan kecantikan. di antaranya perawatan rambut (shampoo bayam, minyak cem-ceman, shampoo merang, rice straw shampoo, hibiscus leaf 2in1 shampoo, dll.), perawatan wajah (pembersih jeruk nipis, ketimun, sari sekar gambir, mawar, penyegar mawar merah, ketimun, dll.),

perawatan badan (zaitun, pepaya, kopi body care, dll.), tren warna 2012 Amuspa Buketan, dll., jamu beras kencur, kunir asam. Negara yang menjadi ekspor produk Mustika Ratu yaitu Malaysia, Brunei dan Singapura. Pangsa pasar dari produk Mustika Ratu sendiri lebih ke remaja dan kalangan ekonomi menengah.



**Gambar 1 2 Data Hasil Penjualan Bersih produk PT. Mustika Ratu Tbk tahun 2018-2020**

(Sumber : PT. Mustika Ratu tbk)

Pada tahun 2020, Perseroan membukukan total penjualan bersih sebesar Rp318,4 miliar dibandingkan dengan Rp305,2 miliar pada tahun 2019, meningkat sebesar 4%. Penjualan tersebut terdiri dari penjualan lokal sebesar Rp294 miliar atau 92% dan penjualan ekspor sebesar Rp24 miliar atau 8% dari total penjualan konsolidasi Perseroan. Dari hasil data diatas PT Mustika Ratu Tbk mengalami peningkatan walaupun hanya sedikit. Untuk PT Mustika Ratu sendiri mempunyai target penjualan

sendiri , Dengan melihat kondisi pasar yang semakin besar dan penuh dengan tantangan, Perseroan akan terus berusaha untuk selalu siap dalam menghadapi tantangan. Beberapa perubahan dan inovasi yang akan dilakukan tentunya harus mendukung keberlangsungan hidup Perseroan dan orang-orang didalamnya di masa depan. Target pertumbuhan penjualan adalah naik sebesar 5% dengan strategi perluasan jaringan distribusi produk di kalangan nasional maupun international serta penciptaan produk baru. Perseroan berencana untuk menggunakan pembiayaan baik dari internal maupun eksternal yang nantinya dikaji sesuai penggunaannya. Tetapi sales net penjualannya hanya bisa mencapai kenaikan 4% . Penjualan sales belum memenuhi target perusahaan, apakah ada kaitannya dengan kinerja nya, Menurut teori dan penelitian sebelumnya , kinerja karyawan mungkin di tentukan dari proses SDM di suatu perusahaan dimana meliputi Rekrutmen, Seleksi, Penempatan dan Pelatihan kepada calon kandidat .

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan. Umumnya pimpinan perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Perusahaan menyadari bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan bahkan nasional, oleh karena itu kualitas SDM senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Salah satu

aktivitas dalam pengelolaan SDM adalah rekrutmen, seleksi, pelatihan, dan penempatan.

Rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi. Rekrutmen pada hakikatnya merupakan proses menentukan dan menarik pelamar yang mampu untuk bekerja dalam suatu perusahaan. Proses ini dimulai ketika para pelamar dicari dan berakhir ketika lamaran-lamaran mereka diserahkan. Hasilnya merupakan sekumpulan pelamar calon karyawan baru untuk diseleksi dan dipilih. Seleksi tenaga kerja adalah suatu proses menemukan tenaga kerja yang tepat dari sekian banyak kandidat atau calon yang ada. Tahap awal yang perlu dilakukan setelah menerima berkas lamaran adalah melihat daftar riwayat hidup/cv/*curriculum vittae* milik pelamar. Kemudian dari cv pelamar dilakukan penyortiran antara pelamar yang akan dipanggil dengan yang gagal memenuhi standar suatu pekerjaan. Lalu berikutnya adalah memanggil kandidat terpilih untuk dilakukan ujian test tertulis, wawancara kerja/*interview* dan proses seleksi lainnya.

Penempatan adalah Salah satu aspek yang dapat menunjang keberhasilan karyawan dalam mencapai kesuksesan bekerja adalah kemampuan karyawan.

Training atau pelatihan adalah sebuah proses mengajar keterampilan yang dibutuhkan karyawan baru dan lama untuk melakukan pekerjaannya. Pendidikan formal masih belum memadai untuk mencapai

kemampuan yang profesional. Untuk itu kemampuan SDM karyawan harus diberdayakan melalui pelatihan, pendidikan dan pengembangan. Dengan kemampuan kerja yang memadai diharapkan memberikan implikasi terhadap peningkatan kinerja karyawan sehingga mendukung pelaksanaan tugas secara efektif, efisien, dan profesional. Pengadaan sumber daya manusia merupakan aktivitas manajemen sumber daya manusia dalam memperoleh tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan (jumlah dan mutu) untuk mencapai tujuan organisasi. Pengadaan sumber daya manusia yang dibutuhkan disesuaikan dengan tugas-tugas yang tertera pada analisis pekerjaan yang sudah ditentukan sebelumnya. Untuk memperoleh sumber daya yang baik diperlukan perekrutan, seleksi, Penempatan dan Pelatihan yang obyektif. terdapat strategi manajemen.

Berdasarkan Penjelasan pada uraian Diatas bahwasanya proses rekrutmen yang dilakukan di PT . Mustika Ratu Tbk sudah sesuai dengan prosedur rekrutmen yang ada, akan tetapi, masih terjadi kurangnya target sales net penjualannya Perusahaan. Untuk mengetahui kinerja karyawan PT. Mustika Ratu Tbk apakah berkaitan dengan variabel Rekrutmen, Seleksi, Penempatan dan Pelatihan, signifikan positif terhadap kinerja karyawan maka Berdasarkan latar belakang yang dipaparkan di atas, maka penulis tertarik mengangkat judul **“Pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan, dan Pelatihan Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan” STUDI KASUS PADA PT MUSTIKA RATU Tbk.**

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan yang telah disampaikan sebelumnya, maka yang menjadi tujuan utama dalam penelitian ini adalah menguji beberapa variabel penelitian diantaranya Rekrument, Seleksi, Penempatan, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. Maka, pokok masalah yang akan diteliti berdasarkan latar belakang penelitian sebagai berikut:

1. Apakah rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Mustika Ratu?
2. Apakah seleksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Mustika Ratu?
3. Apakah penempatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Mustika Ratu?
4. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Mustika Ratu?
5. Bagaimana tinjauan islam mengenai pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan PT Mustika Ratu?
6. Bagaimana tinjauan islam mengenai pengaruh seleksi terhadap kinerja karyawan PT Mustika Ratu?
7. Bagaimana tinjauan islam mengenai pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan PT Mustika Ratu?
8. Bagaimana tinjauan islam mengenai pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT Mustika Ratu?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada PT Mustika Ratu.
2. Untuk mengetahui pengaruh seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT Mustika Ratu.
3. Untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT Mustika Ratu.
4. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Mustika Ratu.
5. Untuk mengetahui sudut pandang Islam mengenai pengaruh rekrutmen terhadap Kinerja karyawan Pada PT Mustika Ratu.
6. Untuk mengetahui sudut pandang Islam mengenai pengaruh seleksi terhadap Kinerja karyawan Pada PT Mustika Ratu.
7. Untuk mengetahui sudut pandang Islam mengenai pengaruh penempatan kerja terhadap Kinerja karyawan Pada PT Mustika Ratu.
8. Untuk mengetahui sudut pandang Islam mengenai pengaruh pelatihan terhadap Kinerja karyawan Pada PT Mustika Ratu.

### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Dengan tercapainya tujuan penelitian, maka hasil penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

#### **1.4.1 Manfaat Akademik**

- a. Untuk menambah wawasan kajian ilmu sumber daya manusia yang dapat dijadikan rujukan bagi peneliti lebih lanjut.
- b. Untuk menambah wawasan kajian ilmu sumber daya manusia khususnya menyagkut hubungan rekrutmen, seleksi dan pelatihan terhadap meningkatkan kualitas kinerja karyawan yang dapat dijadikan bahan rujukan tentang penelitian dimasa datang.
- c. Sebagai salah satu syarat guna memperoleh Sarjana Ekonomi pada jurusan manajemen Universitas Yarsi.

#### **1.4.2 Manfaat Praktis**

- a. Bagi peneliti, untuk mengetahui penerapan teori yang di peroleh dibangku kuliah dengan realita yang terjadi di lapangan, mengenai pengaruh rekrutmen, seleksi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan.
- b. Bagi perusahaan, hasil peneliti ini dapat digunakan sebagai imput untuk meningkatkan proses rekrutmen, seleksi dan pelatihan untuk meningkatkan kinerja karyawan.