

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Era globalisasi membawa dampak bagi dunia bisnis. Saat ini aset ekonomi lebih berbasis pada intelektual, bukan lagi bersifat fisik seperti tanah, atau mesin-mesin yang dimiliki oleh suatu perusahaan. Suatu perusahaan akan memiliki nilai tambah dan keunggulan untuk bersaing apabila perusahaan tersebut memiliki kemampuan teknologi dan intelektual yang baik. Sumberdaya manusia merupakan salah satu modal intelektual bagi suatu perusahaan. Persaingan yang semakin tajam menuntut perusahaan untuk memiliki sumberdaya manusia yang baik dan berkualitas.

Menurut Mary Parker Follet dalam buku Yusuf (2015:28) Manajemen Sumberdaya Manusia adalah suatu seni untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi melalui pengaturan orang-orang lain untuk melaksanakan berbagai pekerjaan yang diperlukan, atau dengan kata lain tidak memerlukan pekerjaan-pekerjaan itu sendiri. Sebagai penggerak utama dalam menjalankan fungsi suatu perusahaan, maka sumberdaya manusia merupakan aset penting yang harus diperhatikan.

Mengelola sumberdaya dengan baik merupakan tanggungjawab manajer sumberdaya manusia. Penempatan posisi karyawan yang sesuai dengan keahlian calon karyawan tersebut merupakan salah satu strategi agar mendapatkan karyawan yang berkualitas. Dengan adanya sumberdaya manusia yang baik dan berkualitas maka diharapkan perusahaan akan mengoptimalkan dan meningkatkan kinerja karyawan.

Suatu perusahaan dinyatakan berhasil ketika pencapaian kinerja karyawan di perusahaan tersebut mencapai target sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Berjalanya sistem manajemen operasi perusahaan yang baik ditandai dengan pencapaian kinerja yang baik dari karyawan perusahaan tersebut. “Menurut Afandi(2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum serta tidak bertentangan dengan moral maupun etika yang ada”. Pencapaian kinerja yang baik dapat beberapa hal salah satunya yaitu penempatan posisi calon karyawan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Penempatan karyawan pada posisi yang sesuai dengan keahlian yang dimiliki karyawan merupakan salah satu strategi tercapainya kinerja organisasi. Berikut merupakan data presentase kinerja karyawan PT. Sukses Mitra Sejahtera Kabupaten Kediri periode bulan Januari sampai dengan bulan September 2020 :

Tabel 1.1 Data Pencapaian Target Kinerja Karyawan PT. Sukses Mitra Sejahtera Kabupaten Kediri.

2020	Target (m³)	Realisasi (m³)	(-)	Keterangan
Jan	5639,41	5090,84	-548,57	Belum tercapai
Februari	4967,27	4880,30	-86,9686	Belum tercapai
Maret	6027,81	4269,88	-1757,9	Belum tercapai
April	2979,13	3221,97	242,84	Tercapai

Mei	3453,90	3799,64	345,74	Tercapai
Juni	3038,79	3444,60	405,81	Tercapai
Juli	3189,81	3399,70	209,89	Tercapai
Agustus	2669,99	2831,71	161,72	Tercapai
September	5477,44	4551,44	-926	Belum tercapai

Sumber : PT. Sukses Mitra Sejahtera 2020

Data diatas merupakan rekapitulasi pencapaian target kinerja karyawan selama bulan januari sampai dengan bulan september 2020 di PT. Sukses Mitra Sejahtera. Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui masih terdapat beberapa target yang masih belum tercapai yaitu terjadi pada bulan januari, february maret dan terakhir terjadi pada bulan terakhir yaitu pada bulan september. Hal tersebut menunjukkan bahwa performa kinerja yang dihasilkan oleh karyawan kurang maksimal. Hal ini harus diperhatikan dalam peningkatan kualitas dan kuantitas kinerja karyawan.

Berdasarkan data yang didapatkan diidentifikasi tidak tercapainya target kinerja karyawan di sebabkan oleh ketidaksesuaian kompetensi karyawan. Mendapatkan karyawan yang berkompeten bisa dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya yaitu proses rekrutmen dan seleksi yang diterapkan oleh perusahaan. Rekrutmen dan seleksimerupakan langkah awal bagi perusahaan untuk mendapatkan sumberdaya manusiayang akan membantu untuk mewujudkan tercapainya tujuan perusahaan. Melalui proses rekrutmen dan seleksi diharapkan bisa mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan oleh perusahaan agar mampu untuk menjalankan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Pelaksanaan prosesrekrutmendan seleksi harus dilaksanakan dengan

baik dan benar sesuai dengan SOP yang sudah diterapkan oleh perusahaan, karena apabila tidak dilakukan dengan baik atau tidak sesuai dengan SOP perusahaan maka kemungkinan karyawan tersebut tidak sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan oleh perusahaan atau tidak mampu untuk menjalankan tugas-tugas yang sudah di berikan oleh perusahaan.

Menurut Nurjaman(2014 : 68) Rekrutmen merupakan proses untuk memperoleh calon pegawai sebanyak-banyaknya untuk diseleksi potensinya sehingga yang diterima sebagai pegawai merupakan pelamar yang paling berkualitas dan paling dibutuhkan sesuai dengan lowongan yang tersedia. Maksud dari rekrutmen adalah perusahaan mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk melakukan pilihan terhadap calon tenaga pekerja yang dianggap memenuhi standar kualifikasi perusahaan melalui proses rekrutmen karyawan yang diselenggarakan oleh perusahaan.

Jenis tenaga kerja yang dibutuhkan di PT. Sukses Mitra Sejahtera dibedakan menjadi 2 kategori yaitu tenaga kerja khusus (yang telah memiliki keahlian khusus) dan tenaga kerja umum (yang tidak mempunyai keahlian khusus). Sistem perekrutan dan seleksi pada PT. Sukses Mitra Sejahtera Kabupaten Kediri tidak hanya menghasilkan karyawan yang statusnya sebagai pegawai tetap, namun untuk meningkatkan efektivitas perusahaan maka PT. Sukses Mitra Sejahtera menggunakan tenaga kerja *outsourcing*.

Dasar proses rekrutmen pada perusahaan tersebut mengacu pada SOP Penerimaan tenaga kerja dan spesifikasi pekerjaan yang telah ditentukan. Proses rekrutmen tenaga kerja khusus diutamakan melalui sumber internal yaitu dengan

cara mutasi, promosi atau demosi. Apabila melalui sumber internal belum diperoleh calon tenaga kerja yang sesuai *job specification*, maka perusahaan menggunakan sumber eksternal atau dari luar perusahaan. Proses rekrutmen tenaga kerja umum mengutamakan sumber eksternal dengan menggunakan metode tertutup yaitu dengan cara menyampaikan kepada pengawas/ orang tertentu dalam perusahaan yang dipandang memiliki calon tenaga kerja yang akan direferensikan. Hal ini tentu saja membatasi kesempatan mendapatkan calon pelamar yang lebih unggul dan kompeten. Metode terbuka hanya dilakukan apabila lamaran pekerjaan yang masuk ke perusahaan kurang atau belum memenuhi kriteria yang dibutuhkan oleh perusahaan.

Proses seleksi menurut Nurjaman (2014 : 127) adalah proses untuk menemukan ciri-ciri, keahlian dan keterampilan calon pegawai sesuai dengan yang di harapkan oleh organisasi dan untuk mengisi kekosongan jabatan tertentu. Proses ini mempunyai peran penting dalam kesuksesan perusahaan karena dapat menunjukkan kemampuannya untuk terus bertahan, beradaptasi dan berkembang di tengah persaingan yang semakin ketat. Berhasil tidaknya karyawan dalam memenuhi tuntutan organisasi, sangat tergantung pada tepat tidaknya pelaksanaan proses seleksi yang dilakukan oleh perusahaan terhadap calon karyawannya. Dari proses inilah, perusahaan mengharapkan untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan.

Secara prosedur, proses seleksi karyawan pada PT. Sukses Mitra Sejahtera telah berjalan baik, namun masih terdapat beberapa ketidaksesuaian dalam pelaksanaan proses seleksi yaitu dalam kondisi tertentu yang menuntut

pemenuhan permintaan tenaga kerja yang bersifat *urgent* apabila tidak segera dipenuhi akan berdampak pada kelangsungan operasional perusahaan, maka dalam kondisi tersebut lamaran pekerjaan yang sudah masuk dipanggil secara *random*.

Disitulah faktor usia, tingkat pendidikan, dan kriteria fisik yang menyimpang dari ketentuan yang telah ditetapkan dianggap tidak menjadi persoalan dikemudian harinya. Pengisian formulir lamaran pelamar yang dipanggil juga belum diterapkan dalam proses seleksi karyawan pada PT. Sukses Mitra Sejahtera, seharusnya apabila hal tersebut diterapkan dapat membantu proses wawancara yang akan dilakukan dan sebagai personal record apabila pelamar nantinya diterima sebagai karyawan.

Tes psikologi hanya dilakukan untuk proses seleksi pada jabatan tertentu saja misalnya Administrasi-Up (Staff, Kepala Seksi, Kepala Sub Bagian, Kepala Bagian, Kepala Divisi, Asst. Manager, dan Manager) yang memerlukan keahlian khusus. Sedangkan untuk tenaga kerja umum (anggota) hanya menerapkan tes tulis dan wawancara. Utamanya apabila calon pelamar merupakan referensi dari salah satu karyawan perusahaan, maka serangkaian proses seleksi tidak lagi menjadi dasar pertimbangan penentuan lolos/ tidaknya suatu seleksi.

Pentingnya proses rekrutmen dan seleksi bagi perusahaan guna mendukung tercapainya tujuan perusahaan, maka fungsi perekrutan dan seleksi yang selektif akan memberinilai bagi perusahaan. Melalui proses rekrutmen dan seleksi yang baik diharapkan perusahaan akan memperoleh sumberdaya manusia yang memiliki kualifikasi yang dibutuhkan. Sektor industrial memegang peranan

penting dalam mendorong atau memberikan kontribusi terhadap pertumbuhan nasional maupun penyerapan tenaga kerja . Pembangunan infrastruktur ataupun fasilitas industrial merupakan proyek yang membutuhkan tenaga kerja yang sangat terampil.

PT. Sukses Mitra Sejahtera merupakan perusahaan industri yang bergerak dibidang kayu lapis (plywood). PT. Sukses Mitra Sejahtera memiliki visi dan misi yaitu menjadi perusahaan kayu lapis yang sekelas dengan global dan mampu memiliki harga maupun kualitas yang mampu bersaing dipasar lokal maupun pasar internasional. Untuk mewujudkan visi misi tersebut, tentunya perusahaan membutuhkan sumberdaya manusia yang berkualitas dan memadai. Karena semakin baik kualitas sumberdaya manusia pada suatu perusahaan maka semakin mudah perusahaan tersebut untuk mencapai tujuan.

PT. Sukses Mitra Sejahtera sangat memerlukan karyawan yang inovatif, kreatif dan berkualitas makaproses rekrutmen dan seleksi karyawan harus dilaksanakan dengan baik dan tepat. Kegagalan dalam melakukan proses rekrutmen dan seleksi calon karyawan berdampak pada proses pencapaian tujuan perusahaan. Tujuan dari adanya rekrutmen dan seleksi yaitu untuk mendapatkan karyawan yang tepat untuk perusahaan, sehingga karyawan bisa di tuntut untuk bekerja secara optimal.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis mengambil judul **“Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Sukses Mitra Sejahtera Kabupaten Kediri”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas , maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah Rekrutmen dan Seleksi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sukses Mitra Sejahtera Kediri ?
2. Apakah Rekrutmen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sukses Mitra Sejahtera Kediri ?
3. Apakah Seleksi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sukses Mitra Sejahtera?

1.3 Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah terdapat pengaruh rekrutmen dan seleksi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sukses Mitra Sejahtera Kediri.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah terdapat pengaruh rekrutmen secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Sukses Mitra Sejahtera Kediri.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah terdapat pengaruh seleksi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Sukses Mitra Sejahtera Kediri.

1.4 Manfaat penelitian

Manfaat penelitian yaitu sebagai berikut :

1. Secara praktis

Secara praktis penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan, informasi, ide dan pertimbangan bagi perusahaan terhadap manajemen sumberdaya manusia sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan di PT. Sukses Mitra Sejahtera.

2. Secara teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan wawasan tentang manajemen sumberdaya manusia serta sebagai bahan dalam penelitian yang lebih lanjut yang berkaitan dengan pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan.