

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor kunci dalam organisasi dan tim. Apapun bentuk dan tujuannya, organisasi dilandasi oleh berbagai visi yang bermanfaat untuk manusia dan dipimpin oleh manusia dalam mewujudkan tujuannya. Oleh karena itu, dalam berfungsinya suatu organisasi manusia merupakan faktor strategis. Selain itu, konsep manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan dan pengendalian sumber daya manusia sesuai dengan visi organisasi untuk mencapai tujuan organisasi dengan sebaik mungkin. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia juga merupakan bagian dari ilmu manajemen, yang berarti fungsi manajemen dalam pelaksanaan perencanaan, pengorganisasian, kepegawaian, pengelolaan dan pengawasan (Nurung & Hasmin, 2021). Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan. Umumnya pimpinan perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam sebuah perusahaan untuk mengerjakan tugas-tugas yang diberikan dan untuk pengembangan perusahaan (Panaha et al., 2022). Sumber daya manusia merupakan elemen yang memegang peranan penting dalam sistem manajemen. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia merupakan penggerak utama dalam suatu organisasi. Tanpa sumber daya manusia, suatu

organisasi tidak akan berjalan dengan baik bahkan berhenti sama sekali (Yohana, 2021). Dalam persaingan global, setiap perusahaan berusaha sedemikian rupa mengembangkan strategi terbaik untuk bersaing, sehingga diperlukan sumber daya manusia yang tepat untuk mengembangkan organisasi dan menjalankan bisnis dalam organisasi (Raja, 2018). Ada tiga proses dalam manajemen sumber daya manusia yang mendukung perusahaan untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas, yaitu; perekrutan, seleksi dan penempatan karyawan. Kesalahan sering dilakukan perusahaan dalam proses rekrutmen dan seleksi. Jika proses rekrutmen dan seleksi tidak direncanakan dengan baik, ditambah kesalahan dalam menempatkan karyawan di bagian kosong pada perusahaan yang tidak sesuai dengan keterampilan karyawan. Hal ini menyebabkan kurang optimalnya pencapaian tujuan perusahaan. (Andrian et al., 2018).

Kinerja adalah pencapaian kerja secara kualitas serta kuantitas tenaga kerja dalam mengerjakan pekerjaan sesuai tanggung jawab yang dipercayai kepadanya (Ditya, 2021). Kinerja merupakan tingkat pencapaian dari hasil kerja karyawan atau sekelompok orang pada suatu organisasi atau perusahaan pada periode waktu tertentu dan sesuai pada lingkup wewenangnya serta bertanggung jawab guna untuk mencapai tujuan organisasi dan dilakukan secara sah atau tidak melanggar hukum yang berlaku dan sesuai dengan etika (Maulana Norhafizi et al., 2020). Pengertian kinerja didefinisikan sebagai nilai dari seperangkat perilaku karyawan yang memberikan kontribusi, baik secara positif maupun negative, untuk pencapaian tujuan organisasi. Definisi

kinerja ini mencakup perilaku yang berada dalam kendali karyawan dan membatasinya dengan perilaku yang relevan dengan pekerjaan (Yunita, 2016) Secara singkat, Kinerja terdiri dari sekumpulan tindakan kerja yang terintegrasi secara keterampilan dan pengetahuan untuk menghasilkan hasil yang berharga (Setyawati et al., 2019). Kinerja memiliki hubungan yang saling terkait dengan fungsi *staffing* yaitu rekrutmen dan seleksi, Artinya baik atau tidak kinerja dari karyawan yang ada sangat bergantung pada fungsi rekrutmen dan seleksi (Elisa, 2021).

Rekrutmen adalah proses merekrut, menyeleksi, menempatkan, mengorientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang efisien dan efektif dalam membantu pencapaian tujuan perusahaan. Perusahaan melakukan rekrutmen untuk menambah jumlah karyawan yang ada pada perusahaan, hal ini terjadi karena perusahaan terus berkembang, maka dibutuhkan karyawan baru untuk terus melanjutkan perkembangan yang akan dilakukan oleh perusahaan. Rekrutmen adalah tentang pemenuhan kebutuhan kepegawaian suatu organisasi dengan membantu kandidat/karyawan potensial memutuskan apakah mereka memenuhi persyaratan pekerjaan, apakah mereka tertarik dengan pekerjaan itu dan apakah mereka ingin bergabung dengan organisasi (Pane, 2019). Secara seingkat rekrutmen adalah proses menemukan atau memilih dan mempekerjakan atau kandidat dengan kualifikasi terbaik dari dalam atau proses dimana organisasi menemukan dan menarik individu untuk mengisi lowongan pekerjaan (Abdalla Hamza et al., 2018). Rekrutmen tidak hanya tentang menarik orang atau karyawan

potensial dari luar organisasi. Rekrutmen dimulai dari pencarian calon karyawan hingga lamaran diterima di meja kerja. Selama proses rekrutmen, organisasi diharuskan menjelaskan kepada karyawan potensial dengan cara yang dapat diterima ketika mereka memutuskan untuk bergabung atau tidak dengan organisasi mereka (Amalia, 2018). Rekrutmen dilakukan untuk kebutuhan tenaga kerja jangka pendek, menengah dan panjang, untuk dapat bekerja di perusahaan melalui sistem dan prosedur rekrutmen yang telah ditentukan oleh perusahaan, sehingga karyawan baru tersebut ditempatkan sesuai dengan persyaratan pekerjaan yang sudah dianalisis oleh manajemen sumber daya manusia (Hartono, 2019). Tujuan lain rekrutmen adalah untuk menyediakan kandidat pelamar yang berkualitas sehingga manajer perekrutan dapat menemukan kandidat yang memenuhi persyaratan dan kualifikasi yang sudah ditentukan. Informasi yang obyektif, menyeluruh dan terhubung dengan baik, serta informasi tentang jumlah orang dan kualifikasi mereka, adalah semua yang diperlukan perusahaan agar proses rekrutmen berhasil (Sumadhinata & Sari, 2023).

Setelah proses kegiatan rekrutmen untuk memperoleh para calon karyawan yang berkualitas selesai, maka akan dihasilkan sejumlah pelamar yang disaring melalui proses seleksi. Proses ini memilih orang yang memenuhi spesifikasi kebutuhan organisasi. Proses ini sangat bervariasi untuk setiap organisasi. Masing-masing menerapkan kebutuhan yang berbeda dalam perlakuan seleksi (Hartono, 2019). Tahap seleksi adalah tahap selanjutnya untuk menetapkan calon sumber daya manusia yang berkualitas

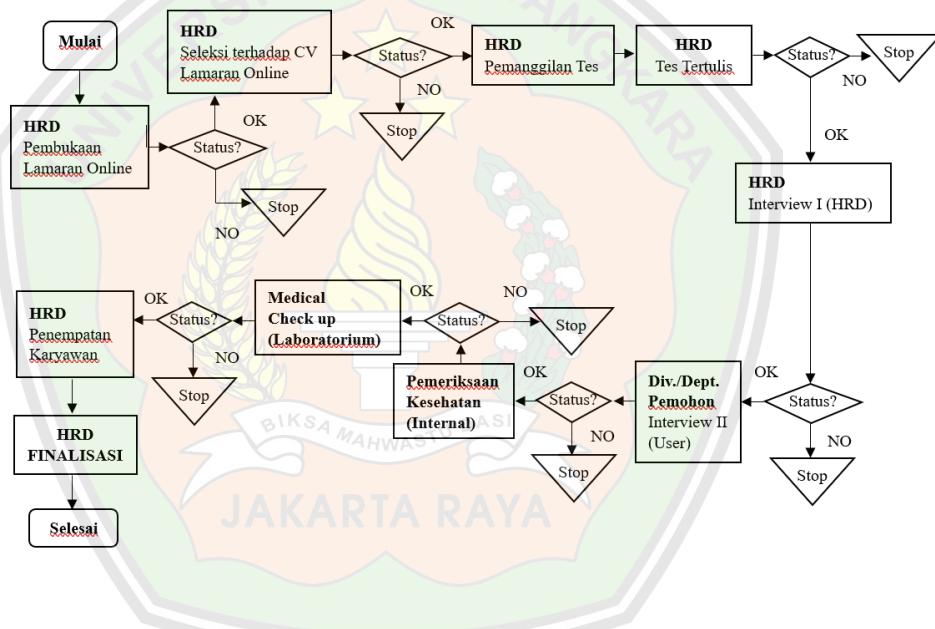
supaya mampu membantu perusahaan dalam mengembangkan sebuah tujuan perusahaan dan membantu dalam meningkatkan kualitas prestasi kinerja karyawan dalam perusahaan (Dita & Lestarinigsih, 2020). Strategi seleksi sumber daya manusia, dipandang sebagai percepatan untuk penempatan sumber daya manusia yang merupakan komponen integral dalam menjaga daya saing organisasi pada tingkat daya saing internal antara karyawan dalam organisasi dan daya saing eksternal dengan organisasi lain (dos Santos et al., 2020). Pihak manajemen sumber daya manusia harus mempersiapkan segala sesuatunya secara efektif demi keberlangsungan proses seleksi. Proses seleksi harus didasarkan pada perencanaan dan analisis jabatan yang telah ditentukan, jumlah karyawan yang akan dipekerjakan, pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan karakteristik lainnya. Dalam analisis tugas dan perencanaan personalia, jumlah karyawan yang diterima ditentukan, sehingga melalui seleksi ini diharapkan diperoleh informasi yang benar tentang keterampilan dan pengetahuan calon karyawan yang sudah melalui rekrutmen (Amalia, 2018). Dapat disimpulkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia sangat diperlukan untuk menjamin efektivitas sumber daya manusia dalam organisasi. Tujuannya adalah untuk menyediakan organisasi unit kerja yang efektif dan juga untuk mencapai tujuan studi manajemen bisnis. Perusahaan harus dapat mengembangkan, menggunakan, dan mempertahankan karyawannya secara kuantitas dan kualitas, Oleh karena itu, manajemen perusahaan harus memahami cara terbaik untuk mengelola karyawan dengan latar belakang, pengetahuan dan keterampilan yang berbeda agar karyawan

dapat bekerja sesuai dengan keahlian dan jenis pekerjaan yang ditawarkan. (Fitrianti & Prasada, 2021).

Terdapat temuan perbedaan hasil dari penelitian terdahulu mengenai pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan. penelitian Veritia dan Daning (2020) menunjukkan hasil adanya pengaruh positif dan signifikan antara proses rekrutmen terhadap kinerja karyawan dan adanya pengaruh positif dan signifikan antara seleksi terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan penemuan sebelumnya penelitian yang dilakukan Baruno dan Permatasari (2020) hasilnya diperoleh pengaruh positif dan signifikan antara proses rekrutmen terhadap kinerja karyawan dan adanya pengaruh positif dan signifikan antara seleksi terhadap kinerja karyawan. Adapun hasil penelitian terdahulu yang hasilnya menunjukkan bahwa proses rekrutmen dan seleksi tidak mempengaruhi kinerja karyawan, sebagaimana penelitian Atikawati dan Udjang (2016) menunjukkan hasil tidak ada pengaruh yang signifikan antara rekrutmen terhadap kinerja karyawan dan tidak ada pengaruh signifikan antara seleksi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan Putri, dkk (2021) menunjukkan bahwa rekrutmen tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan beberapa hasil temuan penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa rekrutmen dan seleksi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, terdapat pula hasil penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa rekrutmen dan seleksi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil dari berbagai penelitian terdahulu tersebut telah menimbulkan

research gap atau kesenjangan penelitian, sehingga perlu diperjelas perbedaan beberapa temuan penelitian mengenai sejauh mana proses rekrutmen dan seleksi mempengaruhi kinerja karyawan.

Karena aspek yang ada dalam pengelolaan sumber daya manusia ini cukup banyak. Maka penulis mencoba membatasinya pembahasan masalah pada aspek rekrutmen dan seleksi saja. Berikut adalah alur proses rekrutmen dan seleksi PT Padma Soode Indonesia:



Sumber : PT Padma Soode Indonesia

Gambar 1.1 Proses Rekrutmen dan Seleksi PT Padma Soode Indonesia

Berdasarkan data pada gambar 1.1 proses rekrutmen di PT Padma Soode Indonesia dilakukan dengan melakukan pemilihan berkas yang telah dikumpulkan oleh perusahaan dari pelamar untuk dilihat siapa yang dapat memenuhi persyaratan dan kualifikasi yang telah ditentukan sebelum di

panggil untuk melakukan seleksi, dalam upaya menemukan calon karyawan yang mampu bekerja sesuai dengan keinginan perusahaan.

Mengenai rekrutmen, masalah yang sangat mendasar dan umumnya dihadapi bagi banyak organisasi, lembaga atau perusahaan adalah bagaimana menarik calon tenaga kerja atau pencari kerja agar dapat bekerja secara optimal di perusahaan, terlebih lagi agar karyawan nantinya dapat mendukung keberlangsungan organisasi, lembaga tersebut atau perusahaan dimana mereka bekerja. Karena terkadang rekrutmen yang dilakukan oleh perusahaan dan organisasi tertentu biasanya cenderung hanya pada taraf pendaftaran saja, sehingga kualifikasi karyawan yang diharapkan tidak dapat diperoleh dengan baik. Belum lagi dalam proses seleksi terkadang kurang mempertimbangkan aspek etika dari pihak pelamar, sehingga masalah seperti kedisiplinan, effisiensi dan efektifitas individu calon karyawan dalam menyelesaikan perkerjaan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan.

Perusahaan ini percaya setiap karyawan dapat terus menggali peluang mereka sendiri untuk bersaing dengan perusahaan lain. Seiring dengan persaingan global yang menuntut standar setiap perusahaan untuk menjadi perusahaan kelas dunia, tenaga kerja yang berkualitas dan kompeten di bidangnya sangat dibutuhkan perusahaan.

Kegagalan dalam melakukan sistem perekrutan tenaga kerja akan berdampak pada proses pencapaian tujuan perusahaan. Dimana kinerja dari

PT. Padma Soode Indonesia tidak hanya menjadi mitra terpercaya dalam manufaktur berbagai komponen elektronik, namun juga mampu menjaga kesinambungan dan memberikan pelayanan yang baik bagi konsumen.

Mengingat proses rekrutmen dan seleksi penting bagi perusahaan. Proses rekrutmen dan seleksi yang baik dan efektif diharapkan akan mempengaruhi perkembangan perusahaan ke depannya untuk terus memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas di PT. Padma Soode Indonesia.

Berdasarkan latar belakang, yang telah dipaparkan maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Padma Soode Indonesia”

1.2 Rumusan Masalah

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

1. Apakah proses rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Padma Soode Indonesia?
2. Apakah seleksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Padma Soode Indonesia?
3. Apakah proses rekrutmen dan seleksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Padma Soode Indonesia?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh proses rekrutmen terhadap kinerja karyawan PT. Padma Soode Indonesia.
2. Untuk mengetahui pengaruh seleksi terhadap kinerja karyawan PT. Padma Soode Indonesia.
3. Untuk mengetahui pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan PT. Padma Soode Indonesia

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, dan tujuan penelitian diatas maka manfaat dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan
Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan manfaat bagi perusahaan PT. Padma Soode Indonesia.
2. Bagi Akademis
Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dalam menambah pengetahuan serta dapat menjadi acuan untuk penelitian selanjutnya dan sekaligus menjadi referensi bacaan bagi mahasiswa/i di Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.

3. Bagi Penulis

Menambah ilmu pengetahuan penulis khusunya wawasan yang berhubungan dengan proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT. Soode Indonesia.

1.5 Sistematika Tugas Akhir

Adapun sistematika penulisan tugas akhir ini tersusun sebagai berikut

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini terdapat latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, Batasan masalah hingga sistematika dari penelitian.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini menjelaskan landasan teori yang berhubungan dengan Proses rekrutmen, seleksi, dan kinerja karyawan, penelitian terdahulu, kerangka konseptual, serta hipotesis yang mendasari topik penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini berisi tentang desain penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, waktu dan tempat penelitian, definisi operasional variabel dan skala pengukurannya, serta metode analisis dan pengujian hipotesis.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini membahas hasil dari analisis data dan pembahasan secara detail tentang hasil penelitian.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini berisi tentang kesimpulan dari penelitian yang dilakukan dan saran yang berkaitan dengan penelitian ini untuk peneliti, instansi, dan universitas.

