

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Perubahan era globalisasi saat ini mengakibatkan persaingan antar perusahaan semakin tinggi. Persaingan tersebut menuntut perusahaan untuk selalu meningkatkan kualitas di berbagai sumber daya yang dimiliki. Salah satu sumber daya yang paling berpengaruh di dalam perusahaan adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia dibutuhkan perusahaan untuk menjalankan operasional perusahaan. Peran dan fungsi dari sumber daya manusia yang besar menuntut perusahaan untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas.

Kebutuhan akan sumber daya manusia yang berkualitas menuntut perusahaan untuk terus memperbaharui sumber daya manusia yang ada, oleh karena itu, saat ini banyak perusahaan yang menggunakan tenaga kerja kontrak (*outsourcing*). *Outsourcing* pemindahan atau pendelegasian beberapa proses bisnis kepada suatu badan penyedia jasa, dimana badan penyedia jasa tersebut melakukan proses administrasi dan manajemen berdasarkan definisi serta kriteria yang telah disepakati oleh para pihak (Chandra, 2007). Berdasarkan pengertian tersebut, maka keberadaan *outsourcing* didalam perusahaan karena adanya pihak ketiga atau pihak penyedia jasa. Selain *outsourcing*, perusahaan juga memiliki karyawan tetap untuk menjalankan kegiatan operasional perusahaan. Karyawan tetap bekerja tanpa adanya pihak ketiga. (Wahyuningtyas & Utami, 2018) melakukan penelitian analisis perbedaan kinerja karyawan *outsourcing* dan karyawan tetap. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa tidak adanya perbedaan yang signifikan antara kinerja karyawan *outsourcing* dan karyawan tetap.

Proses dalam memperoleh sumber daya yang berkualitas dilakukan perusahaan dengan prosedur rekrutmen. Definisi rekrutmen oleh Çelik et al., (2018) adalah kegiatan untuk mendapatkan tenaga kerja baru untuk mengisi lowongan-lowongan jabatan yang ada pada unit-unit dalam perusahaan. Menurut (Gomes, 2003) rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam dan oleh suatu organisasi. Rekrutmen

merupakan proses komunikasi dua arah. Pelamar-pelamar menghendaki informasi yang akurat mengenai seperti apakah rasanya bekerja di dalam organisasi bersangkutan. Organisasi-organisasi sangat menginginkan informasi yang akurat tentang seperti apakah pelamar-pelamar tersebut jika kelak mereka diangkat sebagai karyawan. Setelah proses rekrutmen dilakukan, para pelamar kemudian akan melalui tahap seleksi.

Seleksi karyawan didefinisikan (Sunyoto, 2012) sebagai proses penyaringan dari sekelompok orang yang memenuhi kriteria untuk posisi yang tersedia sesuai kebutuhan perusahaan. Menurut (Nitisemito, 2001) tujuan dilaksanakan proses seleksi adalah untuk mendapatkan “*The Right Man In The Right Place*”. Setelah dilakukan seleksi karyawan, selanjutnya dibutuhkan disiplin kerja di antara karyawan.

Menurut Çelik et al., (2018) disiplin kerja adalah merupakan tindakan manajemen untuk mendorong kesadaran dan kesediaan para anggotanya untuk mentaati semua peraturan yang telah ditentukan oleh organisasi atau perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku secara sukarela. Menurut (Rivai, 2013), disiplin kerja adalah suatu media komunikasi yang digunakan dengan karyawan agar bersedia menaati peraturan dan norma sosial yang berlaku disuatu perusahaan.

Proses rekrutmen, seleksi dan disiplin kerja dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja dalam suatu perusahaan didefinisikan oleh (Dika Arizona, 2013) adalah kinerja apabila dikaitkan dengan *performance* sebagai kata benda (*noun*), maka pengertian *performance* atau 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 perusahaan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Poernomo (2019) melakukan penelitian mengenai Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia,Tbk Cabang Sidoarjo. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa rekrutmen memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan dan seleksi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.(Syafriana, 2017), melakukan penelitian mengenai Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka

Fajar Pekanbaru dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Proses rekrutmen, seleksi dan disiplin kerja karyawan juga dilakukan oleh PT. Tirta Maz Duatiga. PT. Tirta Maz Duatiga merupakan perusahaan swasta nasional yang bergerak dibidang penyediaan jasa tenaga kerja (*Outsourcing*), perdagangan umum dan jasa transportasi yang telah berdiri sejak tahun 2008. Berdasarkan bidangnya, PT. Tirta Maz Duatiga dituntut untuk dapat menyediakan tenaga kerja yang berkualitas bagi konsumen. Tenaga kerja yang berkualitas akan diperoleh jika PT. Tirta Maz Duatiga memiliki dan menjalankan proses rekrutmen dan seleksi bagi tenaga kerja. Proses rekrutmen dan seleksi dilakukan oleh divisi *Human Resource Division* (HRD). Beberapa tugas yang dilakukan divisi HRD antara lain publikasikan lowongan, tinjau lamaran yang masuk, wawancara kandidat yang berkualitas, periksa referensi dan latar belakang, pilih orang yang berkualitas, membuat penawaran, dan memberikan informasi kepada yang belum berhasil, untuk tenaga kerja yang sesuai dengan kualifikasi maka HRD akan membuat penawaran kerja yang berisi informasi mengenai gaji dan fasilitas yang akan diperoleh.

Selain untuk mencari dan menerima tenaga kerja baru dengan posisi baru, proses rekrutmen dan seleksi juga dilakukan untuk mengisi kekosongan jabatan yang dikarenakan berbagai hal seperti adanya karyawan yang tidak sesuai dengan kriteria atau dikeluarkan dari institusi karena melakukan pelanggaran tata tertib disiplin yang telah ditetapkan PT. Tirta Maz Duatiga. Kurangnya disiplin kerja dari karyawan juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan *outsourcing* pada PT. Tirta Maz Duatiga. PT. Tirta Maz Duatiga memiliki proses rekrutmen dan seleksi yang kurang efektif dan efisien dalam memperoleh tenaga kerja baru. Hal itu terbukti dari adanya karyawan yang datang ke kantor tidak tepat waktu dan lingkungan kerja yang tidak kondusif karena adanya karyawan yang berbincang saat bekerja.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (*Outsourcing*) pada PT. Tirta Maz Duatiga.”**

## 1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis, mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Apakah rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan *outshourching* PT. Tirta Maz Duatiga?
2. Apakah seleksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan *outsourcing* PT. Tirta Maz Duatiga?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja *outsourcing* karyawan PT. Tirta Maz Duatiga?
4. Apakah rekrutmen, seleksi dan disiplin kerja berpengaruh secara bersama – sama terhadap kinerja karyawan *outsourcing* PT. Tirta Maz Duatiga?

## 1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah memperoleh data dan informasi yang tepat untuk menganalisis data. Secara khusus penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan *outsourcing* pada PT. Tirta Maz Duatiga.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh seleksi terhadap kinerja karyawan *outsourcing* pada PT. Tirta Maz Duatiga.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan *outsourcing* pada PT. Tirta Maz Duatiga.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh proses rekrutmen, seleksi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan *outsourcing* pada PT. Tirta Maz Duatiga.

## 1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat berupa:

1. Bagi Perusahaan  
Diharapkan hasil penelitian ini bisa membantu pihak manajemen perusahaan dalam memberikan saran dan masukan mengenai sistem

rekrutmen dan seleksi di perusahaan sehingga dapat mengurangi terjadinya penyimpangan dan meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi Universitas

Dapat menambah kepustakaan dan referensi untuk mahasiswa lain khususnya pada fakultas ekonomi dan sebagai informasi bahan perbandingan bagi penelitian lain.

3. Bagi Peneliti

Dengan penelitian ini, maka peneliti melatih untuk berfikir secara ilmiah pada bidang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berkaitan tentang rekrutmen dan seleksi terhadap pengadaan jasa tenaga kerja pada perusahaan tersebut.

### 1.5. Rumusan Masalah

Keterbatasan kemampuan peneliti dan waktu yang tersedia. Penelitian ini dilakukan pada pengaruh proses rekrutmen, seleksi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tirta Maz Duatiga. Penelitian ini berfokus hanya pada variabel rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan *outsourcing*.

### 1.6. Sistematika Penulisan

Untuk memberikan gambaran keseluruhan dari penelitian ini, maka penulis dibuat secara sistematika yang terdiri dari beberapa bab seperti yang dijelaskan dibawah ini:

#### **BAB I : PENDAHULUAN**

Dalam bab ini penulis menguraikan tentang latar belakang dari permasalahan, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, Batasan masalah, dan sistematika penulisan.

#### **BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

Dalam bab ini penulis menguraikan tentang teori-teori tentang rekrutmen dan seleksi karyawan, penelitian terdahulu, kerangka penelitian dan hipotesis.

**BAB III : METODE PENELITIAN**

Dalam bab ini menguraikan desain penelitian, tahapan penelitian, model konseptual, operasionalisasi variabel, waktu dan tempat penelitian, metode pengambilan sampel, dan metode analisis data.

**BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini peneliti menganalisa hasil perhitungan yang telah diperoleh dari pengumpulan dan pengolahan data. Dalam bab ini juga diberikan rekomendasi perbaikan kinerja berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan.

**BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN**

Dalam bab ini dikemukakan kesimpulan berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dan memberikan saran bagi perusahaan dan penelitian selanjutnya yang berkaitan.

