

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam rangka menghadapi era globalisasi sekarang ini, Indonesia sebagai negara yang berkembang pada saat ini sedang besar-besaran melaksanakan pembangunan di berbagai bidang dengan tujuan untuk menciptakan masyarakat yang adil dan makmur baik materil maupun spiritual. Untuk mencapai tujuan itu tidaklah mudah karena berbagai tantangan dan hambatan yang luas harus dihadapi. Salah satu tantangan dan hambatan itu terletak pada masalah pengembangan sumber daya manusia. Penanganan sumber daya harus ditingkatkan secara baik akan menghasilkan tenaga yang terlatih, berkemampuan tinggi, berprestasi dan mempunyai orientasi teknologi yang dibutuhkan bagi pembangunan saat sekarang ini.

Potensi sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dasar pembangunan nasional. Perkembangan dunia usaha yang semakin pesat pada saat ini menyebabkan begitu banyaknya permasalahan yang harus dihadapi. Salah satu permasalahan yang sering dihadapi perusahaan di Indonesia adalah aspek sumber daya manusia yang merupakan bagian penting dalam memajukan sebuah proses pencapaian tujuan yang ingin dicapai dalam sebuah perusahaan.

Tetapi proses mendapatkan orang-orang yang terampil dan sesuai dengan keinginan perusahaan bukanlah sebuah perkara yang mudah merupakan suatu pekerjaan yang mudah. Apalagi banyaknya masalah lapangan pekerjaan identik

dengan relasi antara pencari pekerja dengan pejabat-pejabat penting dalam suatu instansi atau perusahaan dan lembaga. Sebenarnya hal ini tidak ada salahnya sejauh calon karyawan yang bersangkutan memenuhi kriteria-kriteria yang disyaratkan perusahaan. Tetapi salah jika mana dalam penerimaan para calon karyawan sebuah proses adanya relasi ataupun penyalahgunaan penyusunan yang menghalangi orang yang kompeten dan masuk seleksi penerimaan sehingga kuota mereka diambil oleh hal-hal dan cara seperti tersebut. Tetapi hal yang paling tidak baik ketika jika sebaliknya maka calon karyawan tersebut pada akhirnya dapat menyebabkan manajemen yang tidak efektif serta produktivitas perusahaan semakin lama semakin menurun, sedangkan tujuan yang ditetapkan tidak tercapai sebagaimana yang diharapkan. Hal tersebut menjadi sebuah akibat ketika seleksi tidak dikerjakan dengan baik.

Mengingat faktor sumber daya manusia merupakan persoalan yang vital, perusahaan perlu membuat pola, menyusun konsep perihal pengembangan sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan dan kondisi dari perusahaan yang bersangkutan.

Dalam dunia usaha yang bergerak dalam sektor jasa, faktor manusia sangat berperan dalam kontinuitas perusahaan. Hal ini tentunya berbeda dengan usaha manufaktur yang banyak menggunakan sumber daya selain manusia. Tentunya pada PT. Biofarma (Persero) merupakan sebuah perusahaan yang penerapannya tersebut dilakukan oleh PT. Biofarma (Persero) dan merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang sahamnya dimiliki sepenuhnya oleh pemerintah. Biofarma merupakan satu-satunya produsen vaksin dan anti sera bagi manusia yang

berkualitas internasional di Indonesia. Produksi vaksin dan anti sera ini diproduksi untuk turut serta mendukung program imunisasi nasional dalam rangka mewujudkan masyarakat Indonesia dengan kualitas derajat kesehatan yang lebih baik.

Untuk itu dengan begitu besar tujuan yang ada diperlukan sebuah manajemen yang baik dalam membina dan mengatur setiap karyawan dalam PT. Biofarma. Salah satunya dengan adanya bagian manajemen sumber daya manusia yang memang berfungsi untuk mengatur, mengelola dan meningkatkan setiap kinerja karyawan serta harus mampu mengetahui dan memahami akan setiap saran baik opini karyawan.

Karena begitu besar peran dan fungsi kerja perusahaan dalam pencapaian tujuan yang hendak dicapai. Maka bagaimana mendayagunakan sumber daya manusia yang ada. Serta pengalaman kerja dapat membantu tenaga kerja memperoleh arah diri dan belajar memecahkan masalah yang mereka hadapi yang sesuai dengan hal-hal yang mendorong mereka dalam aktivitas untuk menciptakan situasi keharmonisan bekerja dengan lebih efisien dan efektif (Siswanto, 1993: 231). Hal ini sangat dibutuhkan oleh PT. Biofarma untuk meningkatkan kualitas perusahaan yang sudah terjaga dengan baik dan bahkan meningkat sebagai satu-satunya produsen vaksin dan anti sera bagi manusia yang berkualitas internasional di Indonesia. Diperlukan sumber daya manusia yang mampu bekerja, handal dan kompeten di bidangnya. Jika kinerja para karyawan terjaga dengan baik dan terus meningkat tidak dipungkiri bahwa tujuan PT. Biofarma dapat cepat tercapai. Antara lainnya sebagai perusahaan produsen vaksin dan anti sera bagi manusia yang

berkualitas internasional bukan hanya di Indonesia saja. PT. Biofarma hanya menginginkan setiap sumber daya manusia (karyawan) memiliki kinerja yang baik dan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan dengan rasa memiliki sehingga PT. Biofarma akan menjadi perusahaan yang sangat maju.

Sumber daya manusia merupakan sebuah faktor penggerak dalam setiap sebuah sistem organisasi yang dapat menentukan perkembangan arah dan tujuan bagi setiap organisasi. Untuk itu setiap perusahaan dalam merekrut karyawan sebagai tenaga pekerja harus memenuhi kriteria-kriteria khusus dalam arti bahwa harus memenuhi persyaratan yang diinginkan oleh perusahaan khusus serta kualifikasi yang sesuai dengan standar perusahaan. Setiap tujuan utama seleksi yaitu agar setiap perusahaan dapat memperoleh tenaga kerja yang tepat, guna dengan jumlah pemenuhan kebutuhan tenaga kerja yang tepat untuk menduduki setiap jabatan yang ada dalam perusahaan tersebut dengan tujuan agar setiap pencapaian arah tujuan yang diinginkan perusahaan dapat tercapai secara maksimal.

Dengan proses seleksi yang baik dapat menghindari terjadinya aktivitas manajemen yang tidak efisien yang akan mungkin timbul, diantaranya mempekerjakan seorang yang tidak tepat ataupun orang yang memang tidak memiliki kemampuan yang kompeten di bidang tersebut bahkan tidak memiliki keinginan melaksanakan pekerjaannya tersebut. Ketika hal tersebut terjadi karyawan tidak bisa melakukan pekerjaan sesuai dengan keinginan perusahaan bahkan akan terjadinya sebuah pekerjaan yang tidak dapat terselesaikan dengan baik dan karyawan tersebut tidak dapat berprestasi atau dalam arti tidak dapat

memuaskan. Dengan melaksanakan seleksi secara selektif, terkoordinasi secara baik dan benar sesuai dengan prosedur yang ada dan posisi jabatan kedudukan yang dibutuhkan perusahaan, maka akan didapatkan karyawan yang memang tepat sesuai dengan kedudukannya sehingga terwujudlah sebuah *"the right man on the right job"*. Adapun penelitian yang membuktikan hal tersebut Yullyanto (2009) yaitu

"Dengan judul penelitian Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi pada Kinerja Pegawai. Dan berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh kesimpulan. *Pertama*, ditemukan bahwa seleksi signifikan dipengaruhi oleh rekrutmen yang mencakup perencanaan dan waktu pelaksanaan rekrutmen. *Kedua*, ditemukan bahwa kinerja dipengaruhi secara signifikan oleh seleksi yang tercermin dari prosedur seleksi, peserta seleksi dan pelaku seleksi. *Ketiga*, rekrutmen mempengaruhi secara tidak langsung terhadap kinerja melalui proses seleksi. Hasil ini berbeda dengan temuan sebelumnya, yang menyatakan bahwa rekrutmen berpengaruh langsung terhadap kinerja. Tingkat generalisasi kinerja organisasi yang dipengaruhi oleh rekrutmen dan seleksi hanya berlaku pada konteks penelitian ini dan belum tentu berlaku pada bagian lainnya ".

Dengan prinsip itulah maka akan diperoleh karyawan dengan jabatan tertentu sesuai dengan keahlian, kemampuan dan keterampilan. Namun dalam proses seleksi juga untuk mendapatkan hasil yang diinginkan oleh perusahaan dalam mencapai tujuan dalam artian dapat berpengaruh pada prestasi kerja adanya tingkat pengaruh yang rendah. Menurut Ardianto (2008) dalam judul penelitian

"Hubungan Seleksi Dengan Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) dengan demikian secara garis besar dapat diketahui bahwa proses seleksi mempunyai sedikit pengaruh dengan tingkat signifikan yang rendah yang dengan prestasi kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung bisa mempertahankan bahkan meningkatkan efektifitas proses seleksi terhadap calon karyawannya."

Untuk itu manajemen dalam sebuah perusahaan terutama manajemen sumber daya manusia dituntut untuk mengubah secara fundamental cara memandang sumber daya manusia dan hubungan kerja. Ini berarti bahwa upaya pencapaian sukses diwujudkan dengan memandang SDM sebagai suatu sumber keunggulan strategik, bukan hanya sebagai sumber biaya yang harus diminimumkan atau

dihindari (Handoko, 2000:185). Suatu perusahaan yang digolongkan berhasil senantiasa meningkatkan produktifitas karyawannya, tetapi ini tergantung pada karyawan tersebut apakah sudah bekerja secara efektif.

Setelah seleksi itu dilaksanakan maka perusahaan dapat memperoleh sebuah data untuk dapat melaksanakan program pelatihan selanjutnya dimana hasil dari pelatihan tersebut untuk karyawan adalah setelah mengikuti program pelatihan adanya perubahan dari sikap dan tingkah laku serta keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan sehingga mereka mampu untuk bekerja dengan baik serta berprestasi sesuai dengan harapan yang perusahaan inginkan, maka perusahaan mempunyai tenaga kerja atau pegawai yang handal dan siap melaksanakan setiap pekerjaan yang sesuai dengan keahlian kemampuannya. Dalam penelitian Pelatihan Pegawai Dapat Meningkatkan Profesionalisme, Prestasi Kerja Tinggi dan Karier Sukses

Berdasarkan model motivasi manajemen sumber daya manusia maka dapat diketahui bahwa pelatihan pegawai dapat meningkatkan profesionalisme, prestasi kerja tinggi dan karier sukses. Pelatihan pegawai ialah aktivitas organisasi untuk meningkatkan (*upgrading*) dan memperbaiki (*improving*) pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan kecakapan (*ability*) pegawai. Proses pelatihan pegawai terdiri dari empat langkah, yaitu analisis kebutuhan pelatihan pegawai, menetapkan tujuan pelatihan pegawai, melaksanakan pelatihan pegawai, dan evaluasi pelatihan pegawai (Arrizal,2008).

Namun dalam proses pelatihan dengan menciptakan program pelatihan yang bertujuan untuk mendapatkan hasil yang diinginkan oleh perusahaan dalam mencapai tujuan yang diinginkan sehingga dapat berpengaruh terhadap prestasi kerja adanya sebuah tingkatan pengaruh yang rendah. Dengan hasil Penelitian Moses (2011) tentang Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Penjurusan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Koperasi Dan UKM Kota Jayapura

Berdasarkan jawaban responden tentang pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UKM Kota Jayapura, maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju dengan jenis, materi dan waktu pelaksanaan pelatihan bila diberikan dengan baik akan meningkatkan prestasi kerja pegawai Dinas Koperasi dan UKM Kota Jayapura. Dari hasil analisis regresi sederhana menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat tinggi antara pelatihan dan prestasi kerja, dimana koefisien determinasi menunjukkan bahwa prestasi kerja dipengaruhi oleh pelatihan sebesar 87% sedangkan sisanya 13% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Untuk itu agar mengetahui efektivitas dan daya guna seleksi serta program pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan, maka yang biasa dilakukan oleh perusahaan yaitu dengan mengevaluasi perilaku dan prestasi kerja pegawai ke dalam bentuk penilaian prestasi kerja.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian di PT. Biofarma (Persero) Bandung dengan judul : "**Pengaruh Seleksi Pegawai dan Program Pelatihan terhadap Prestasi Kerja pada PT. Biofarma (Persero) Bandung**".

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan yang telah dipaparkan diatas, maka peneliti mengidentifikasi beberapa pernyataan penelitian sebagai berikut :

1. PT. Biofarma (Persero) Bandung merupakan sebuah perusahaan satu-satunya di Indonesia yang bergerak di bidang kesehatan yakni memproduksi vaksin dan anti sera. Untuk itu diperlukan sumber daya manusia sebagai faktor penggerak utama perusahaan dalam mencapai tujuan. Maka dari itu proses seleksi pegawai pada PT. Biofarma (Persero) Bandung merupakan

suatu rangkaian penting untuk mendapatkan seorang karyawan sesuai kriteria perusahaan.

2. Selain adanya proses seleksi pegawai yang ketat diperlukan sebuah kegiatan atau program dalam rangka meningkatkan kualitas kinerja karyawan yaitu dengan program pelatihan sesuai dengan bidangnya masing-masing.
3. Dengan adanya proses seleksi pegawai sesuai dengan prosedur dan metode yang tepat serta didukung dengan program pelatihan yang berkesinambungan akan menghasilkan prestasi kerja karyawan yang diharapkan oleh perusahaan.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan pemikiran yang diutarakan dalam latar belakang diatas, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Seberapa besar pengaruh seleksi pegawai terhadap prestasi kerja pada PT. Biofarma (Persero) Bandung.
2. Seberapa besar pengaruh program pelatihan terhadap prestasi kerja pada PT. Biofarma (Persero) Bandung.
3. Seberapa besar pengaruh seleksi pegawai dan program pelatihan secara simultan terhadap prestasi kerja pada PT. Biofarma (Persero) Bandung.

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dari diadakannya penelitian ini adalah untuk memperoleh data dan informasi yang dibutuhkan dan diperlukan untuk melihat bagaimana pelaksanaan seleksi penerimaan pegawai, program pelatihan serta prestasi kerja pada PT. Biofarma (Persero) Bandung.

Sedangkan tujuan secara umum dilakukannya penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui besarnya pengaruh seleksi pegawai pada PT. Biofarma (Persero) Bandung.
2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh program pelatihan pada PT. Biofarma (Persero) Bandung.
3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh seleksi pegawai dan program pelatihan secara simultan terhadap prestasi kerja pada PT. Biofarma (Persero) Bandung.

1.5 Kegunaan Penelitian

1.5.1 Kegunaan Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan informasi dalam perkembangan manajemen pada umumnya dan juga bagi bidang manajemen sumber daya manusia pada khususnya. Penelitian ini membuka wawasan dan pengetahuan baru bagi peneliti sesuai dengan materi perkuliahan yang pernah ditempuh sesuai dengan bidang kajian dimana objek penelitian merupakan salah satu seleksi penerimaan pegawai dan hubungannya dengan prestasi kerja pada PT. Biofarma (Persero) dan juga sebagai bahan referensi bagi pembaca.

1.5.2 Kegunaan Praktis

Secara praktis penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran dan menambah wawasan bagi masyarakat dan akademis yang ingin mengetahui lebih lanjut mengenai seleksi penerimaan pegawai disamping dari sebuah literatur yang ada. Serta menjadi bahan pertimbangan maupun evaluasi dalam pengembangan aktivitas kegiatan seleksi pegawai yang tepat dan pelatihan yang berkelanjutan sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja. Diharapkan juga dapat sebagai bahan masukan bagi manajemen sumber daya manusia PT. Biofarma (Persero).

1.6 Kerangka Pemikiran

Dalam setiap perusahaan, organisasi, maupun lembaga salah satu faktor sumber daya manusia merupakan sebuah faktor utama dan terpenting dalam setiap pergerakan dan perjalanan perusahaan dalam mencapai sebuah tujuan, apalagi dengan pergerakan yang memang berfokus kepada barang dan jasa yang berhubungan dengan penjualan. Sumber daya manusia menjadi faktor penting kemajuan perusahaan untuk itu diperlukan manajemen sumber daya manusia yang baik dalam mengatur, mengelola dan meningkatkan kinerja sumber daya manusia perusahaan agar setiap pencapaian tujuan dapat tercapai, mengatur dan mengeloladisini bagaimana manajemen dapat memperoleh para calon-calon karyawan yang memang kompeten sesuai dengan kemampuan untuk menduduki posisi yang dibutuhkan perusahaan. Agar pekerjaan berbagai bidang yang ada diperusahaan dapat tercapai dengan baik. Karena itu manajemen perusahaan melalui manajemen sumber daya manusia dapat merekrut para karyawan sebagai

calon karyawan untuk mengedepankan sebuah proses yang selektif sesuai dengan kriteria perusahaan.

Karena kriteria merupakan hal yang selalu diutamakan dan dikedepankan. Untuk itu mengadakan proses seleksi karyawan untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kriteria perusahaan. Seleksi pegawai dilakukan agar dapat menyaring seorang karyawan yang mampu bersaing baik kemampuan dan pengetahuan serta memiliki kepribadian yang sudah berkompeten di bidangnya. Hal ini dilakukan agar ketika seorang karyawan diberikan sebuah tanggung jawab jabatan dia dapat mengemban tanggung jawab itu sehingga setiap tujuan perusahaan dapat tercapai, karena ketika itu seorang dapat mengemban sebuah tanggung jawab yang sudah diberikan berarti memudahkan perusahaan untuk dapat melaksanakan setiap aktivitas kegiatan pekerjaan untuk mencapai tujuan dan mengalami pergerakan yang lebih maju. Karena maju mundurnya sebuah perusahaan dimulai dari kinerja individu itu sendiri, lalu kinerja perusahaannya.

Seleksi yang baik dapat menghindari terjadinya aktivitas manajemen yang tidak efisien yang mungkin timbul, antara lain mempekerjakan orang yang tidak tepat atau orang yang tidak memiliki kemampuan dan keinginan untuk melaksanakan pekerjaannya, karyawan yang tidak berprestasi atau tidak memuaskan. Menurut Siswanto (1990:69) mengemukakan pengertian seleksi adalah :

"kegiatan dari suatu perusahaan untuk menentukan atau memilih tenaga kerja yang memenuhi kriteria yang telah ditetapkan oleh perusahaan serta untuk memprediksi kemungkinan tentang keberhasilan atau kesuksesan atau kegagalan dalam pekerjaan yang diembannya".

Dengan melaksanakan seleksi yang selektif, baik dan benar sesuai dengan prosedur yang ada, maka akan didapatkan karyawan sesuai dan tepat pada kedudukannya sehingga terwujudlah *"the right man on the right job"*. Dengan prinsip itulah maka akan diperoleh karyawan dengan jabatan tertentu sesuai dengan keahlian dan keterampilannya sehingga dengan hal ini dapat diperlihatkan adanya sebuah hubungan yang baik antara seleksi pegawai dengan prestasi kerja.

Sumber daya manusia merupakan sumber faktor daya yang paling utama dan penting dalam suatu perusahaan dari penjelasan diatas dapat dilihat bahwa perusahaan melakukan seleksi untuk mendapatkan tenaga kerja yang sesuai dengan kriteria perusahaan dengan cara memprediksikan kemungkinan tentang keberhasilan dan kesuksesan atau kegagalan dalam arti bahwa perusahaan tersebut ingin mendapatkan calon karyawan yang benar dan tepat sehingga dengan kemampuannya dapat bekerja dengan baik serta maksimal, dimana secara tidak langsung akan memperlihatkan prestasi kerja yang baik terhadap perusahaan. Dan ketika diberikan tanggung jawab pekerjaan tersebut mampu bekerja dengan baik bahkan dengan sumber daya manusia yang kuat dan kompeten akan secara langsung membuat pergerakan perusahaan berjalan baik.

Adapun tujuan dari seleksi pegawai adalah "untuk memangku suatu jabatan tertentu. Ini diartikan bahwa tenaga kerja tersebut harus dapat bekerja sama dengan teman-temannya dalam memberikan prestasi kerja yang tertuju kepada realisasi tujuan perusahaan" (Manullang, 1994:51). Dari penjelasan tersebut seleksi pegawai bukan saja bertujuan untuk memperoleh calon karyawan yang sesuai dengan kriteria perusahaan tetapi untuk memperoleh calon karyawan yang berkemampuan

dan berkepribadian pemimpin yang tanggung jawab sehingga mereka mampu bekerja sama bahkan dapat membimbing karyawan yang lain untuk dapat bekerja dengan yang lainnya secara baik.

Selain proses seleksi dilakukan adapun upaya lainnya yang dilakukan perusahaan untuk memperoleh karyawan yang kompeten dan berprestasi yaitu dengan cara meningkatkan kemampuan kerja dan keahlian, maka perusahaan akan melaksanakan program pelatihan (*training*) bagi karyawannya. Program pelatihan yang dilakukan ada dua hal yang pertama, pelatihan yang dilakukan merupakan proses lanjutan ketika proses seleksi selesai pelatihan tersebut bertujuan untuk memberikan gambaran, pemahaman, bagi para karyawan baru dalam memasuki bidang pekerjaan yang akan dijalani sedangkan pelatihan yang kedua, pelatihan tersebut memang diperuntukkan untuk pengembangan karyawan baik itu bisa karyawan yang sudah lama maupun karyawan baru, namun *training* ini dilakukan untuk karyawan yang sudah lama. Hal ini dilakukan dengan jangka waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan itu sendiri.

Dimana pelatihan memiliki sebuah tujuan yaitu melalui pemahaman yang diberikan oleh perusahaan agar menjadi karyawan yang dapat menyelesaikan pekerjaannya lebih efisien dan efektif. Jadi karyawan yang telah mengikuti pelatihan diharapkan mengalami sebuah perubahan menuju ke arah yang lebih baik dari sikap, perilaku, keterampilan dan pengetahuannya sehingga mempunyai prestasi kerja yang baik. Jelaslah bahwa pelatihan merupakan investasi di bidang sumber daya manusia yang tidak dapat dipungkiri oleh pemimpin perusahaan

apabila perusahaan mengharapkan peranan manusia yang lebih baik bagi organisasional.

Adapun dua tujuan utama program latihan yaitu "Pertama, latihan dilakukan untuk melakukan "gap" antara kecakapan atau kemampuan karyawan dengan permintaan jabatan. Kedua, program-program tersebut diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja karyawan dalam mencapai sasaran-sasaran kerja yang telah ditetapkan (Handoko, 2008:103)".

Untuk mencapai tujuan tersebut program pelatihan ini dilakukan dengan perencanaan yang baik untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan melalui pelatihan tersebut. Menurut Cascio (1986:245) mengatakan bahwa

"Training consists of planned programs designed to improve employee knowledge, skill, attitude and social behaviour so that the performance of organization improves considerably."

(Pelatihan terdiri dari program yang terencana yang dilakukan untuk meningkatkan pengetahuan karyawan, kemampuan, tingkah laku dan sikap ke masyarakat sehingga semangat kerja dalam organisasi akan meningkat sendirinya).

Dalam setiap majunya sebuah perusahaan terletak pada kekuatan perusahaan, kekuatan perusahaan baik itu sangat kuat atau tidaknya terletak pada internal perusahaan itu sendiri dalam arti bahwa pihak internal merupakan sumber daya manusia perusahaan. Ketika perusahaan memiliki sumber daya manusia yang berkemampuan baik dan memiliki pengetahuan yang luas maka kekuatan setiap perusahaan dapat dikategorikan kuat karena perusahaan memperoleh sumber daya manusia tersebut secara terencana dengan baik dan dikelola dengan baik pula sehingga perusahaan dapat mengembangkan kemampuan-kemampuan mereka dan

menggunakannya secara tepat. Dengan hal tersebut adanya sebuah proses yang dibina dan terencana untuk kelangsungan dan kemajuan perusahaan.

Menurut Handoko (1985:107) mengatakan bahwa

meskipun para karyawan baru telah menjalani orientasi yang komprehensif, mereka jarang menjalankan pekerjaan dengan memuaskan. Mereka harus dikembangkan dan dilatih dalam bidang tugas-tugas tertentu, begitu pula para karyawan lama yang telah berpengalaman mungkin memerlukan pelatihan untuk mengurangi dan menghilangkan kebiasaan-kebiasaan yang jelek atau untuk mempelajari keterampilan-keterampilan baru yang dapat meningkatkan prestasi kerja.

Menghadapi persaingan dalam dunia usaha sangat begitu ketat, setiap manajemen perusahaan dituntut untuk melakukan peningkatan manajemen perusahaan. Hal ini membuat perusahaan harus mampu mengelola manajemennya secara efektif dan efisien. Setiap manajemen dalam perusahaan selalu berusaha semaksimal mungkin untuk menggunakan sumber daya manusia seminimal mungkin untuk mencapai hasil yang maksimal.

1.7 Hipotesis

Dengan pernyataan-pernyataan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa seleksi pegawai dan program pelatihan dapat berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Setelah itu penulis dapat menarik suatu hipotesis yaitu:

Hipotesis I

Ho : Seleksi pegawai tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja pada PT.

Biofarma (Persero).

Ha : Seleksi pegawai berpengaruh terhadap prestasi kerja pada PT. Biofarma

(Persero).

Hipotesis II

Ho : Program pelatihan tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja pada PT. Biofarma (Persero).

Ha : Program pelatihan berpengaruh terhadap prestasi kerja pada PT. Biofarma (Persero).

Hipotesis III

Ho : Seleksi pegawai dan program pelatihan tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja pada PT. Biofarma (Persero).

Ha : Seleksi pegawai dan program pelatihan berpengaruh terhadap prestasi kerja pada PT. Biofarma (Persero).



Gambar 1.1
Skema Kerangka Pemikiran



uin

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG