

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

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.

Adapun aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia ini terdiri dari : perencanaan sumber daya manusia, pengadaan, pengarahan, pengembangan, pemeliharaan, dan pemberhentian. Hal ini ditujukan agar perusahaan dapat mengelola sumber daya manusia yang baik secara efektif dan efisien.

Salah satu aktivitas dalam pengelolaan SDM adalah rekrutmen dan seleksi. Rekrutmen adalah suatu proses pengumpulan sejumlah pelamar yang memiliki kualifikasi yang sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan, untuk dipekerjakan di dalam perusahaan (Malthis, 2001). Adapun manfaat dari rekrutmen adalah memiliki fungsi sebagai "*the Right Man on The Right Place*", dimana hal ini menjadi pegangan bagi para manager dalam menempatkan tenaga kerja yang ada di perusahaannya.

Rekrutmen merupakan serangkaian aktivitas untuk mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian. Sedangkan seleksi merupakan proses pemilihan dari sekelompok pelamar atau orang-orang yang memenuhi kriteria untuk menempati posisi yang tersedia berdasarkan kondisi yang ada pada perusahaan. PT. Sinar Sosro merupakan perusahaan minuman teh siap minum dalam kemasan botol yang pertama kali di Indonesia dan dunia, tentunya membutuhkan banyak karyawan dengan berbagai macam keahlian. Untuk itu, perusahaan menyadari pentingnya proses seleksi calon karyawan, karena dari proses inilah perusahaan mengharapkan untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan. Dengan memperoleh karyawan yang sesuai dengan kualifikasi perusahaan diharapkan dapat mencapai suatu prestasi kerja yang baik dari karyawannya. Sumber daya manusia yang handal dan kompeten merupakan faktor pengungkit untuk keunggulan dalam bersaing PT. Sinar Sosro, sehingga pengembangan kompetensi sumber daya manusia PT. Sinar Sosro merupakan faktor kunci keberhasilan untuk pencapaian visi dan misi PT. Sinar Sosro. Pengelolaan sumber daya manusia sangat diperlukan untuk efektivitas sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Tujuan dari hal tersebut adalah untuk memberikan kepada organisasi satuan kerja yang efektif untuk mencapai tujuan studi tentang manajemen perusahaan bagaimana seharusnya perusahaan dapat mengembangkan, menggunakan dan memelihara karyawan dalam kualitas dan kuantitas yang tetap.

Oleh karena itu pihak manajemen perusahaan harus mampu memahami bagaimana cara terbaik dalam mengelola karyawan yang berasal dari latar belakang, keahlian, dan kemampuan yang berbeda-beda sehingga karyawan dapat bekerja sesuai dengan keahlian dan jenis pekerjaan yang diberikan. Penyusutan pegawai yang terjadi biasanya karena adanya pegawai yang memasuki masa pensiun, meninggal dunia atau dikeluarkan dari institusi karena melakukan pelanggaran tata tertib disiplin yang telah ditetapkan oleh PT. Sinar Sosro Oleh karena itu pegawai baru yang akan menggantikannya akan memiliki masa kerja yang berbeda-beda. Rekrutmen juga dapat dilakukan untuk menambah pegawai baru kedalam suatu satuan kerja yang kegiatannya menuntut aktivitas yang tinggi. Dalam proses rekrutmen juga memerlukan adanya proses seleksi yang efektif, hal ini dilakukan untuk melakukan pemerataan pegawai sehingga kekuatan SDM yang dimiliki menjadi lebih seimbang.

Sistem perekrutan dan seleksi di dalam PT. Sinar Sosro tidak hanya menghasilkan karyawan dengan status karyawan tetap, namun untuk meningkatkan keefektifitasan perusahaan maka PT. Sinar Sosro menggunakan tenaga kerja unggulan.

Kegagalan dalam melakukan sistem perekrutan tenaga kerja akan berdampak pada proses pencapaian tujuan perusahaan. Dimana kinerja dari karyawan PT. Sinar Sosro tidak hanya menjual produk tapi menjaga kesinambungan dan memberikan pelayanan dengan baik bagi konsumen.

Mengingat sangat pentingnya proses rekrutmen dan seleksi bagi perusahaan. Diharapkan dengan adanya proses rekrutmen dan seleksi yang baik dan efektif akan berdampak pada perkembangan perusahaan kedepannya untuk memperoleh sumber daya yang berkualitas di PT. Sinar Sosro.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada PT. Sinar Sosro Cabang Kab. Garut)”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

PT. Sinar Sosro merupakan perusahaan minuman yang memiliki merk terkemuka di Indonesia. Hal tersebut tidak terlepas dengan sumber daya manusia yang kompeten, maka dari itu PT. Sinar Sosro membutuhkan karyawan yang kompeten dengan melakukan rekrutmen dan seleksi dengan baik.

Banyaknya pesaing bisnis Minuman, PT. Sinar Sosro selain dengan kualitas produk, kualitas karyawan pun sangat penting dalam mempertahankan dan meningkatkan bisnis, maka sangat jelas PT. Sinar Sosro perlu melakukan rekrutmen dan seleksi baik dan tepat sehingga karyawan yang di inginkan perusahaan terpenuhi dengan demikian kinerja karyawan pun sesuai sehingga tujuan perusahaan tercapai.

## **1.3 Rumusan Masalah**

1. Adakah pengaruh rekrutmen dan seleksi secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Sosro cabang Kab. Garut ?
2. Variabel mana yang paling dominan terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Sosro cabang Kab. Garut ?

## **1.4 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengkaji ada dan tidaknya pengaruh yang signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Sosro cabang Kab. Garut.
2. Untuk mengetahui Variabel mana yang paling dominan terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Sosro cabang Kab. Garut.

### **1.5 Kegunaan Penelitian**

#### **1. Bagi Peneliti**

Menambah ilmu dan pengetahuan serta dapat mengaplikasikan dan mensosialisasikan teori yang telah diperoleh selama perkuliahan terutama informasi yang digunakan dalam penulisan penelitian ini.

#### **2. Bagi Akademis**

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber referensi dan pembanding bagi penelitian yang akan dilakukan selanjutnya terutama dalam bidang rekrutmen dan proses seleksi.

#### **3. Bagi Perusahaan**

Untuk memberikan saran dan masukan yang bermanfaat mengenai sistem rekrutmen dan seleksi karyawan di perusahaan sehingga dapat mengurangi terjadinya penyimpangan dan meningkatkan kinerja karyawan.

### **1.6 Kerangka Pemikiran**

Rekrutmen merupakan suatu keputusan perencanaan manajemen sumber daya manusia mengenai jumlah karyawan yang dibutuhkan, kapan diperlukan, serta kriteria apa saja yang diperlukan dalam suatu organisasi.

Rekrutmen pada dasarnya merupakan usaha untuk mengisi jabatan atau pekerjaan yang kosong di lingkungan suatu organisasi atau perusahaan, untuk itu terdapat dua sumber sumber tenaga kerja yakni sumber dari luar (*eksternal*) organisasi atau dari dalam (*internal*) organisasi.

Penarikan (rekrutmen) pegawai merupakan suatu proses atau tindakan yang dilakukan oleh organisasi untuk mendapatkan tambahan pegawai melalui beberapa tahapan yang mencakup identifikasi dan evaluasi sumber-sumber penarikan tenaga kerja, menentukan kebutuhan tenaga kerja, proses seleksi, penempatan, dan orientasi tenaga kerja. Penarikan pegawai bertujuan menyediakan pegawai yang cukup agar manajer dapat memilih karyawan yang memenuhi kualifikasi yang mereka perlukan (Malthis:2001).

Penarikan (recruitment) adalah proses pencarian dan pemikatan para calon karyawan (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai karyawan. Proses ini dimulai ketika para pelamar dicari dan berakhir bila lamaran-lamaran (aplikasi) mereka diserahkan. Hasilnya adalah sekumpulan pencari kerja darimana karyawan baru itu diseleksi ( T. Hani Handoko:2008).

Penarikan karyawan – karyawan baru bagi organisasi akan terus merupakan tantangan bagi semua departemen personalia. Kadang-kadang kebutuhan karyawan baru diketahui secara jelas sebelumnya karena rencana sumber daya manusia disusun dengan baik. Pada saat lain, departemen personalia dihadapkan dengan permintaan yang mendadak untuk mengisi lowongan secepat mungkin. Dalam kedua kasus tersebut, penarikan pelamar atau calon karyawan merupakan kegiatan penting.

Proses penarikan penting karena kualitas sumberdaya organisasi tergantung pada kualitas penarikannya.

Rekrutmen yang efektif memerlukan tersedianya informasi yang akurat dan berkesinambungan mengenai jumlah dan kualifikasi individu yang diperlukan untuk melaksanakan berbagai pekerjaan dalam organisasi.

Seleksi merupakan bagian materi dari operasional manajemen sumber daya manusia yaitu pengadaan (*procurement*), sedangkan pengadaan itu sendiri terdiri dari : perencanaan, perekrutan, seleksi, penempatan, dan produksi. Proses seleksi merupakan tahap-tahap khusus yang digunakan untuk memutuskan pelamar mana yang akan diterima. Proses tersebut dimulai ketika pelamar kerja dan diakhiri dengan keputusan penerimaan. Proses seleksi merupakan pengambilan keputusan bagi calon pelamar untuk diterima atau tidak.

Menurut Simamora (2004), seleksi merupakan proses pemilihan dari sekelompok pelamar yang paling memenuhi kriteria seleksi untuk posisi yang tersedia di dalam perusahaan. Sedangkan menurut Teguh (2009) menjelaskan bahwa seleksi adalah proses yang terdiri dari berbagai langkah yang spesifik dari kelompok pelamar yang paling cocok dan memenuhi syarat untuk jabatan tertentu.

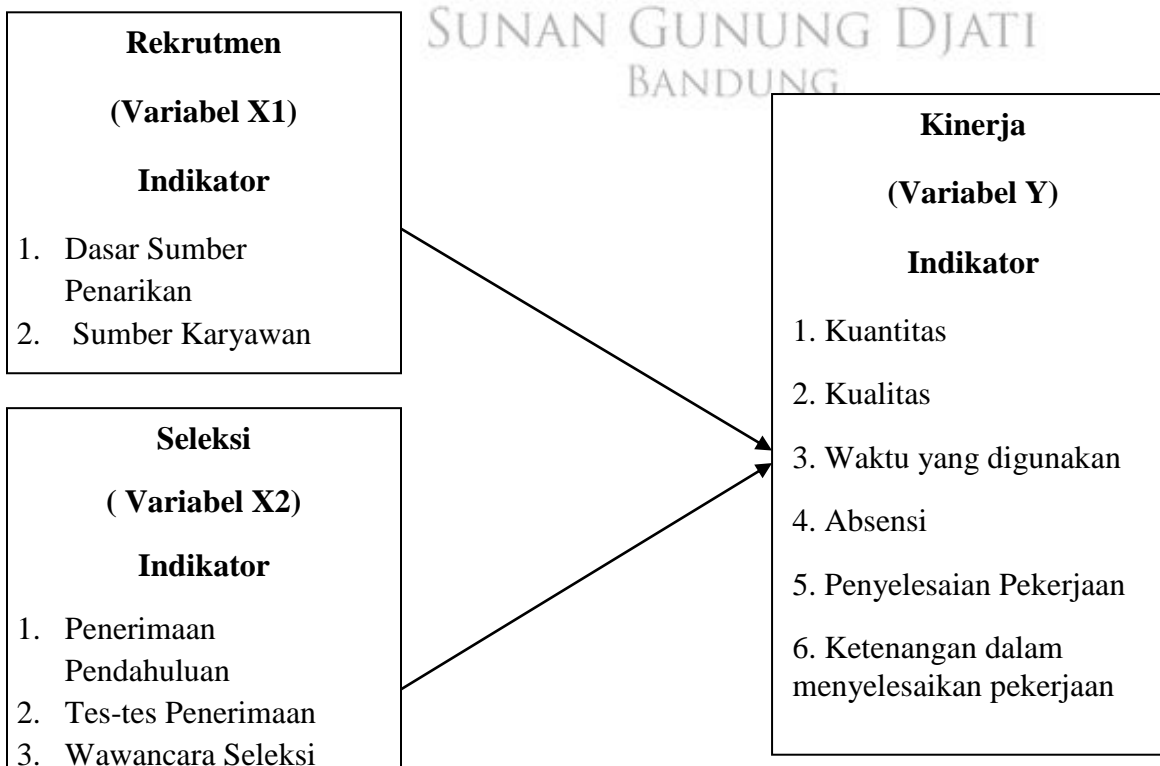
Proses seleksi dimulai setelah kumpulan para pelamar yang memenuhi syarat didapatkan melalui penarikan. Proses ini melibatkan serangkaian tahap yang menambah kompleksitas dan waktu sebelum keputusan pengadaan diambil. Jadi, proses seleksi adalah serangkaian langkah kegiatan yang digunakan untuk memutuskan apakah pelamar diterima atau tidak. Langkah-langkah ini mencakup pemaduan kebutuhan – kebutuhan kerja pelamar dan organisasi. Dalam departemen personalia, penarikan dan seleksi digabungkan dan disebut *employment function*.

Dengan seleksi yang baik, karyawan yang diterima akan lebih *qualified* sehingga pembinaan, pengembangan dan pengaturan karyawan menjadi lebih mudah, kemampuan kerja

akan lebih terjamin yang akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik untuk mencapai tujuan perusahaan (Malayu, 2007). Menurut Hadari Nawawi *cit* Sulistiyani 2003) sumber daya manusia adalah manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi yang bisa disebut juga personil, pegawai, tenaga kerja, atau karyawan harus berkualitas atau memiliki kemampuan dan mutu yang sesuai dengan persyaratan untuk memenuhi kebutuhan perusahaan untuk menghasilkan kinerja yang baik demi mencapai tujuan perusahaan (Yamit, 2002).

Proses seleksi adalah pusat manajemen personalia. Analisis jabatan, perencanaan sumberdaya manusia, dan penarikan dilakukan terutama untuk membantu seleksi personalia. Bila seleksi dilaksanakan dengan tidak tepat, upaya – upaya sebelumnya tersebut akan sia- sia. Oleh karena itu, tidaklah berlebihan untuk mengatakan bahwa seleksi adalah kunci sukses manajemen personalia, dan bahkan sukses organisasi.

**Gambar 1.1**  
**Kerangka Pemikiran**





Sumber : Penulis 2013

### 1.7 Hipotesis

Hipotesis adalah perumusan sementara mengenai suatu hal yang dibuat untuk memperjelas hal itu dan juga dapat menentukan atau mengarahkan penelitian. Menurut Husein Umar (2008:80) “Hipotesis adalah sebuah kesimpulan tetapi kesimpulan tersebut belum final, dan masih harus dibuktikan kebenarannya”. Selanjutnya yang dilakukan sebagai berikut.

- a. Pengujian hipotesis
- b. Terikat pengujian
- c. Statistik
- d. Penarikan kesimpulan

Hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah ada atau tidaknya hubungan yang signifikan dan pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan, jika tidak terdapat signifikan maka diformulasikan dalam hipotesis nol ( $H_0$ ) yaitu hipotesis untuk ditolak apabila kedua variabel tersebut dihipotesiskan memiliki alternatif ( $H_a$ ) yaitu hipotesis yang diterapkan untuk mengetahui hubungan antara variabel  $X_1$ ,  $X_2$  terhadap  $Y$ , maka dilakukan uji hipotesis

dengan menggunakan hipotesis dengan menggunakan hipotesis nol yang telah dikemukakan oleh sugiyono. Hipotesis yang dilakukan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut :

Hipotesis I:

$H_a \rightarrow$  Rekrutmen berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Hipotesis II:

$H_a \rightarrow$  Seleksi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Hipotesis III:

$H_a \rightarrow$  Rekrutmen dan Seleksi berpengaruh positif secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

## 1.8 Penelitian Terdahulu

**Penelitian Terdahulu**  
**Gambar 1.2**

<b>Nama</b>	<b>Judul</b>	<b>Variabel</b>	<b>Hasil</b>
Muhammad Aji Nugroho 2012	Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar	-Proses Rekrutmen (X1) -Seleksi (X2) -Kinerja Karyawan (Y)	Variabel X1,X2 berpengaruh positif terhadap Variabel Y
Rahmi Norvia 2011	Pengaruh seleksi karyawan terhadap kinerja pada PT. TATARA SENTOSA	-Seleksi (X) -Kinerja (Y)	Variabel X berpengaruh positif terhadap variable Y
Erry Cahyono 2002	Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Serta Pendidikan Dan Latihan Terhadap Kinerja	-Rekrutmen (X) -Seleksi (Y) -Latihan Kerja (X) -Kinerja Karyawan(Y)	Variabel X1,X2,X3 berpengaruh positif terhadap variable Y

	Karyawan Perum Jasa Tirta li Jatiluhur Purwakarta		
Moh. Abdul Aziz 2012	Pengaruh Proses Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Teknik Di PT. Pembangunan Perumahan (PP) TBK	-Seleksi (X) -Kinerja (Y)	Variabel X berpengaruh positif terhadap variable Y



uin

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SUNAN GUNUNG DJATI  
BANDUNG