

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pada zaman modern ini segala sesuatu telah berkembang dengan pesat. Apalagi perkembangan di dunia bisnis yang terus berkembang dari tahun ke tahunnya. Pada masa ini juga dunia kerja dihadapkan dengan persaingan yang begitu ketat, sehingga menuntut para karyawan dengan perusahaan yang berkecimpung dalam persaingan bisnis agar lebih produktif dan memiliki etos kerja yang lebih baik dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Untuk mencapai tujuan tersebut perusahaan harus memiliki sumber daya yang kuat. Baik itu sumber daya alam maupun sumber daya manusianya. Akan tetapi di dalam aspek sumber daya manusia menjadi lebih penting dibanding dengan sumber daya alam, karena dengan memiliki sumber daya manusia yang teruji maka sumber daya alam dapat diproduksi menjadi suatu barang atau produk yang berkualitas tinggi dengan harga yang ekonomis.

Keberadaan sumber daya manusia ini memegang peranan yang sangat penting dalam suatu perusahaan karena perusahaan tidak akan dapat berjalan tanpa adanya partisipasi dari sumber daya manusia. Dalam hal ini, sumber daya manusia memegang unsur pengendalian dari suatu perusahaan, sehingga perusahaan dikatakan berhasil jika memiliki sumber daya manusia yang berkualitas.

Manajemen sumber daya manusia dipandang sebagai peranan yang cukup penting di organisasi. Dalam manajemen SDM terdapat proses yang mencakup

evaluasi terhadap kebutuhan SDM, mendapatkan orang-orang untuk memenuhi kebutuhan itu, dan mengoptimalkan pendayagunaan sumber daya yang penting tersebut dengan cara memberikan insentif dan penugasan yang tepat, agar sesuai dengan kebutuhan dan tujuan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) yakni suatu ilmu yang mempelajari bagaimana memberdayakan karyawan dalam perusahaan, membuat pekerjaan, kelompok kerja, mengembangkan para karyawan yang mempunyai kemampuan, mengidentifikasi suatu pendekatan untuk dapat mengembangkan kinerja karyawan dan memberikan imbalan kepada mereka atas usahanya dalam bekerja (Bohlander dan Snell dalam Dela Sartika, 2021: 12).

Aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia meliputi merencanakan sumber daya manusia, pengadaan, mengarahkan, mengembangkan, memelihara dan memberhentikan. Tujuannya adalah agar pengelolaan sumber daya manusia oleh perusahaan menjadi efektif dan efisien (Hindriari dalam Inayat Hanum Indriati dan Padrul Jana, 2022: 2).

Pada masa ini perusahaan dituntut untuk terus meningkatkan kinerja perusahaan ditengah persaingan yang semakin ketat antar perusahaan serupa. Untuk itu perusahaan terus berusaha meningkatkan kinerja karyawannya, karena dengan meningkatnya kinerja karyawan di suatu perusahaan maka otomatis kualitas perusahaan tersebut meningkat dan dapat terus bersaing dengan perusahaan lainnya.

PT. Albasi Karanglayung Indonesia terbentuk pada tahun 2016, sebagai perusahaan industri pengolahan kayu yang bertempat di Kabupaten Ciamis.

Perusahaan ini berfokus pada pembuatan *barecore* yang berbahan dasar dari pohon jenis kayu alba. Menurut personalia PT Albasi Karanglayung Indonesia ini telah menerapkan sistem aturan yang harus dipatuhi oleh semua karyawan. Menurut personalia PT. Albasi Karanglayung Indonesia kinerja karyawan PT. Albasi Karanglayung Indonesia saat ini sudah baik karena pekerjaan mereka sampai saat ini tidak terdapat masalah dan telah sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan.

Tabel 1.1 Hasil Target Produksi PT. Albasi Karanglayung Indonesia

No.	Tahun Produksi	Hasil Target Produksi
1.	2019	96,72%
2.	2020	94,42%
3.	2021	89,13%
4.	2022	80,69%
Rata-rata		90,24%

Sumber: PT. Albasi Karanglayung Indonesia

Berdasarkan tabel tersebut hasil produksi dengan rata-rata 90,24% menunjukkan bahwa kinerja karyawan telah sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan. Meski demikian, PT. Albasi Karanglayung Indonesia ingin senantiasa meningkatkan kinerja pada setiap karyawannya dan ingin memberikan rangsangan positif terhadap karyawan untuk lebih semangat dalam menjalankan tujuan perusahaan. Adapun permasalahan menurut personalia PT. Albasi Karanglayung Indonesia yang muncul biasanya adanya karyawan yang kadang telat absensi atau karyawan tersebut telat masuk kerja pada saat jam kerja tersebut dimulai.

Tabel 1.2 Data karyawan telat masuk bagian press PT. Albasi Karanglayung Indonesia

No.	Tahun Produksi	Karyawan telat masuk
1.	2019	14
2.	2020	15
3.	2021	10
4.	2022	13
Rata-rata		13

Sumber: PT. Albasi Karanglayung Indonesia

Adapun permasalahan lain menurut personalia PT Albasi Karanglayung Indonesia yang menyebabkan kinerja karyawan menurun dan membuat perusahaan merugi adalah adanya karyawan yang setelah diterima kerja, karyawan tersebut hilang atau keluar kontrak kerja yang telah disepakati secara sepihak yang menyebabkan perusahaan mengalami kerugian.

Tabel 1.3 Data karyawan bagian press keluar PT. Albasi Karanglayung Indonesia

No.	Tahun Produksi	Karyawan keluar
1.	2019	3
2.	2020	2
3.	2021	1
4.	2022	2
Rata-rata		2

Sumber: PT. Albasi Karanglayung Indonesia

Untuk itu, PT. Albasi Karanglayung Indonesia berusaha untuk lebih meningkatkan kinerja karyawannya. Banyak hal yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan, salah satunya seleksi. Karena seleksi merupakan

proses pertama perusahaan dalam melakukan perekrutan calon karyawan yang akan bekerja di dalam perusahaan.

Beberapa aktivitas manajemen sumber daya manusia antara lain perekrutan dan seleksi . Perekrutan merupakan suatu proses identifikasi dan perekrutan calon pegawai yang paling baik dan mempunyai kualitas tinggi dengan biaya yang minimal dan waktu yang tepat (Tengku Ariefanda Aziz, dkk. dalam Inayat Hanum Indriati dan Padrul Jana, 2022: 2). Proses perekrutan dapat dilakukan melalui beberapa cara, seperti iklan di media cetak, media elektronik dan iklan di media online serta metode lainnya. Dalam proses perekrutan ini akan terkumpul beberapa orang yang memiliki persyaratan sesuai kualifikasi yang ditetapkan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan melakukan seleksi terhadap calon pegawai.

Seleksi merupakan proses dua arah dimana organisasi menawarkan posisi kerja dengan kompensasi yang layak, sedangkan calon pelamar mengevaluasi organisasi dan daya tarik posisi serta imbalan yang ditawarkan oleh organisasi (Ike dalam Hadi Poernomo, 2019: 92). Hasil dari proses seleksi adalah pegawai yang paling cocok dan memenuhi persyaratan untuk mengisi suatu jabatan tertentu. Dengan demikian tidak semua calon pegawai akan diterima menjadi pegawai baru dalam suatu perusahaan, melainkan hanya pegawai yang lolos dari proses seleksi ini. Selain dengan perekrutan dan seleksi pegawai baru, pengelolaan sumber daya manusia agar memiliki kinerja yang baik adalah melalui penempatan kerja. Penempatan kerja ini selain untuk pegawai baru juga bisa dilakukan pada pegawai lama dengan jabatan baru.

Penempatan kerja merupakan suatu proses penugasan atau pengisian jabatan atau penugasan kembali pegawai pada jabatan baru. Dengan penempatan kerja diharapkan dapat menambah kontribusi bagi perusahaan. Selain itu, sebagai usaha dalam mengembangkan kemampuan dan kompetensi pegawai. Penempatan kerja diukur dengan indikator kesesuaian dengan latar belakang pendidikan, kesesuaian pengalaman dengan hasil kerja, kesesuaian masa jabatan dengan kenaikan jabatan, kesesuaian jumlah tanggungan dengan upah yang diterima, kesesuaian promosi jabatan dengan status perkawinan, kesesuaian usia dengan pekerjaan, kesesuaian jenis kelamin dengan pekerjaan (Ardana dalam Inayat Hanum Indriati dan Padrul Jana, 2022: 2).

Penempatan kerja yang tidak tepat dapat membuat pegawai tidak maksimal dalam bekerja, sehingga dapat menghambat tercapainya tujuan organisasi. Hal ini sesuai dengan pendapat Rivai penempatan pegawai dalam suatu organisasi harus memiliki kesesuaian antara kualifikasi pekerjaan yang akan diembannya dengan latar belakang pendidikan pegawai tersebut (Inayat Hanum Indriati dan Padrul Jana, 2022: 2). Perusahaan dalam menentukan atau menemukan karyawan yang dibutuhkan perusahaan adalah dengan melakukan kualifikasi. Kualifikasi pekerjaan mencerminkan harapan perusahaan untuk memperoleh karyawan yang dibutuhkannya, perusahaan sendiri bebas menentukan kualifikasi pekerjaan untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Penempatan adalah penugasan atau penugasan kembali seorang karyawan kepada pekerjaan barunya (Zainal dalam Siti Juita Irwanti, 2021: 7). Penempatan ini harus di dasarkan job description dan job spesification yang telah ditentukan

serta berpedoman kepada prinsip "*The Right Man On The Right Place And The Right Man Behind The Job*"

Prinsip dalam penempatan karyawan ini akan berpengaruh dalam membantu perusahaan agar berusaha untuk memperoleh dan menempatkan karyawan yang berkualitas. Pengalaman kerja merupakan pemberian tanggung jawab kepada para pekerja sesuai dengan dengan kemampuan yang dimilikinya (Maartje Paais, 2020: 251).

Penempatan karyawan yang baik akan bergantung pada seleksinya yang baik. begitupun sebaliknya, ketika seleksi yang dijalankan baik maka dalam penempatan pun akan menjadi mudah. Oleh karenanya seleksi dan penempatan sama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Seleksi dan penempatan merupakan awal pengumpulan dan penerapan yang disajikan dalam bentuk laporan, kemudian digunakan untuk membantu para pemakai didalam menilai kinerja perusahaan dalam mengambil keputusan yang tepat. Untuk itu, PT. Albasi Karanglayung Indonesia berusaha untuk lebih meningkatkan proses seleksi juga penempatan karyawan yang tepat guna meningkatkan kinerja karyawannya.

Dalam proses seleksi, PT. Albasi Karanglayung Indonesia melakukan seleksi diawali dengan seleksi administrasi calon karyawan seperti melihat dari berkas calon karyawan, selanjutnya dilakukan wawancara oleh penyelia untuk mendapatkan hasil *interview* dan dilihat dari latar belakang pengalaman kerja pada saat *interview* dengan calon karyawan tersebut, dan dilakukan tes performa untuk mengukur kemampuan calon karyawan.

Oleh karena itu, penelitian ini akan menentukan masalah pokok penelitian sejauhmana **"Pengaruh Seleksi dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan"** (Penelitian yang dilakukan pada karyawan *press* bagian operator produksi di PT. Albasi Karanglayung Indonesia).

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan masalah pokok yang akan diteliti dan telah diuraikan dalam latar belakang yaitu bagaimana Pengaruh Seleksi, Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Maka untuk menganalisis masalah pokok tersebut perlu terlebih dahulu dirinci atau diidentifikasi sebagai berikut.

1. Bagaimana seleksi calon karyawan bagian press operator produksi selama ini di PT. Albasi Karanglayung Indonesia.
2. Bagaimana penempatan kerja bagian press operator produksi selama ini di PT. Albasi Karanglayung Indonesia.
3. Bagaimana kinerja karyawan bagian press operator produksi selama ini di PT. Albasi Karanglayung Indonesia.
4. Sejauh mana pengaruh seleksi dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Albasi Karanglayung Indonesia.

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Seleksi kerja karyawan pada PT. Albasi Karanglayung Indonesia.
2. Penempatan kerja yang dilakukan di PT. Albasi Karanglayung Indonesia.
3. Kinerja karyawan di PT. Albasi Karanglayung Indonesia.

4. Pengaruh seleksi dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan bagian press operator di PT. Albasi Karanglayung Indonesia.

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

Kegunaan yang diharapkan dari hasil penelitian ini diantaranya:

1. Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kajian lebih lanjut guna memberikan sumbangan bagaimana manajemen sumber daya manusia mengenai hal yang sama dengan lebih mendalam dikemudian hari.
2. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan:
 - a. Bagi organisasi, sebagai bahan masukan dalam usaha melakukan analisa mengenai program seleksi dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan.
 - b. Bagi karyawan, dapat dijadikan bahan masukan untuk lebih meningkatkan kinerjanya.
 - c. Bagi peneliti, dapat mengaplikasikan teori yang dimiliki agar dapat mencoba menarik kesimpulan yang dipertanggung jawabkan secara objektif dan ilmiah dalam kehidupan praktis.

1.5 Lokasi dan Jadwal Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Albasi Karanglayung Indonesia yang berada di Kabupaten Ciamis beralamat di Jl. Otista RT 19/09 Desa Ciharalang Kecamatan Cijeungjing Kabupaten Ciamis, Tlp (0265) 7576201. Adapun waktu penelitian yang dibutuhkan dengan jadwal yang dilaksanakan selama kurang lebih 9 bulan.