

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Aktivitas organisasi perusahaan dalam upaya menciptakan perusahaan yang tangguh dan solid sangat ditentukan oleh kemampuan sumber daya manusianya. Dalam pengembangan suatu perusahaan, sumber daya manusia merupakan faktor penentu seberapa jauh sumber daya lain dapat dimanfaatkan dengan baik. Artinya melalui pengelolaan sumber daya manusia diharapkan perusahaan dapat meningkatkan efektivitas perusahaannya serta dapat mencapai tujuannya, terutama untuk kondisi saat ini, sumber daya manusia lebih dipandang sebagai asset potensial perusahaan dibandingkan dengan sumber daya lainnya.

Salah-satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi yaitu kinerja karyawannya, suatu organisasi akan berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan tujuan perusahaan dapat tercapai. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja pada karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi antara lain termasuk kemampuan individual untuk melakukan pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasi.

Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang sangat bersifat individual, karena setiap kinerja memiliki tingkat yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya dan kinerja karyawan yang baik yaitu menentukan pencapaian produktifitas perusahaan. Namun pada kenyataannya, tidak semua karyawan memiliki kinerja yang tinggi, masih ada karyawan yang memiliki kinerja rendah

yang tidak sesuai dengan apa yang diharapkan oleh pihak perusahaan. rendahnya kinerja karyawan ini sebagai salah-satu bentuk masalah sumber daya manusia yang sering dialami perusahaan/organisasi. Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan bagi manajemen karena keberhasilan manajemen tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Apabila SDM dalam perusahaannya berjalan dengan efektif maka perusahaan akan berjalan efektif pula. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawannya.

Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan salah satunya adalah dengan melakukan pengelolaan SDM yang baik, salah satu aktivitas dalam pengelolaan SDM adalah rekrutmen dan seleksi. Karyawan adalah sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi untuk menggerakkan atau mengelola sumber daya yang lainnya sehingga harus benar-benar dapat digunakan secara efektif dan efisien sesuai kebutuhan riil organisasi, maka hal ini perlu dilakukan perencanaan kebutuhan karyawan secara tepat sesuai dengan beban kerja yang ada dan hal tersebut dapat didukung oleh adanya proses rekrutmen dan seleksi yang tepat dan sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan organisasi. Maka rekrutmen dan seleksi merupakan tahapan-tahapan yang tidak boleh dilupakan di sebuah perusahaan. Rekrutmen dan seleksi adalah aspek penting dalam perusahaan untuk mencari karyawan baru berkualitas yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, rekrutmen dan seleksi ini merupakan suatu proses pencarian dan pemilihan sumber daya manusia yang berpotensi guna meningkatkan kinerja di sebuah perusahaan.

Rekrutmen adalah suatu proses pencarian dan penarikan sejumlah pelamar yang memiliki kualifikasi yang sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan. Tujuan

dari rekrutmen adalah untuk mendapatkan orang-orang yang tertarik untuk melamar lowongan pekerjaan tersebut yang memenuhi persyaratan minimum yang telah ditetapkan perusahaan untuk menduduki suatu jabatan yang tersedia di dalam perusahaan. Rekrutmen yang baik akan mempercepat tujuan organisasi, sedangkan rekrutmen yang buruk akan menjadi penghalang dalam pencapaian tujuan organisasi.

Begitu halnya dengan seleksi, proses seleksi menjadi suatu aspek yang sangat penting ketika proses rekrutmen telah berhasil dijalankan. Karena pada tahapan ini pihak perusahaan dituntut untuk lebih teliti dan berhati-hati dalam memilih karyawan yang nantinya akan dipekerjakan di suatu perusahaan. Seleksi itu sendiri merupakan proses identifikasi dan pemilihan orang-orang dari sekelompok pelamar yang paling cocok atau yang paling memenuhi persyaratan untuk menduduki jabatan atau posisi tertentu pada suatu perusahaan atau organisasi. Seleksi merupakan proses pemilihan dari sekelompok pelamar atau orang-orang yang memenuhi kriteria untuk menempati posisi yang tersedia berdasarkan kondisi yang ada pada perusahaan. Maka setiap perusahaan mempunyai tugas-tugas dimana harus menyeleksi karyawan sesuai dengan syarat dan keahlian tersebut. Dengan pelaksanaan seleksi yang baik, karyawan yang diterima akan lebih *qualified* sehingga akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik dikemudian hari.

Proses rekrutmen dan seleksi yang sesuai dengan prosedur sangatlah dibutuhkan supaya perusahaan mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kriteria yang diharapkan. Proses rekrutmen dan seleksi yang memenuhi prosedur adalah dimana proses tersebut sesuai dengan tahapan yang direncanakan dan bersifat

objektif serta dapat membawa implikasi dalam pencapaian tujuan perusahaan dengan menghasilkan kinerja karyawan yang baik. Suatu penelitian menjelaskan bahwa terdapat pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan, semakin baik proses rekrutmen dan seleksi yang dilakukan perusahaan, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan karyawan (Tengku Ariefanda Aziz, dkk, 2017). Begitupun menurut Aisyah dan Giovanni (2017) dalam penelitiannya pada Karyawan PT. Bank Maya Pada Internasional, Tbk bahwa ada hubungan rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja yang sangat kuat, yaitu adanya pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja. 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.

Dalam kondisi sekarang, sering ditemukan masalah yang menyebabkan perusahaan mengalami kegagalan dalam proses rekrutmen dan seleksi karyawan, baik yang disebabkan karena buruknya pelaksanaan rekrutmen maupun pelaksanaan seleksi yang kurang memperhatikan prosedur dan standar sehingga memperburuk kinerja karyawan dikemudian hari. Maka kinerja karyawan dikemudian hari tergantung pada saat perusahaan/organisasi memilih karyawannya dalam proses rekrutmen dan seleksi. Maka perlu diteliti masalah-masalah yang berkaitan dengan kegagalan dalam proses pelaksanaan rekrutmen dan seleksi.

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Sukapura Pusat Tasikmalaya merupakan usaha milik daerah yang bergerak dalam distribusi air bersih bagi masyarakat umum. Sumber daya manusia yang handal dan kompeten merupakan

faktor pengungkit untuk keunggulan bersaing PDAM Tirta Sukapura, sehingga pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor kunci keberhasilan untuk pencapaian visi dan misi PDAM Tirta Sukapura . Sejalan dengan visi, misi perusahaan untuk menjadi perusahaan yang Sehat, Maju dan Terbaik di Jawa Barat di bidang penyedia air minum, perlu diterapkan upaya yang lebih fokus dalam pengembangan SDM secara konsisten dan terus menerus. 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 karyawan yang terjadi biasanya karena adanya karyawan yang memasuki masa pensiun, meninggal dunia atau dikeluarkan dari institusi karena melakukan pelanggaran tata tertib disiplin yang telah ditetapkan oleh PDAM Tirta Sukapura. Untuk menggantikan karyawan yang telah keluar, PDAM Tirta Sukapura akan menggantinya dengan karyawan baru yang diperoleh melalui proses rekrutmen dan seleksi.

Dari hasil wawancara, pihak perusahaan melaksanakan perekrutan dan seleksi sesuai dengan kebutuhan, tetapi pada saat pelaksanaannya sering ditemukan

beberapa hambatan dan kendala, seperti kendala banyaknya calon tenaga kerja yang kurang memenuhi persyaratan, latar belakang pendidikan calon tenaga kerja yang tidak sesuai dengan persyaratan jabatan, kurangnya pengalaman kerja, pelaksanaan perekrutan dan seleksi yang kurang teliti dan sebagainya. Se jauh ini, perusahaan belum pernah mengadakan evaluasi mengenai proses rekrutmen dan seleksi yang dilakukan oleh PDAM Tirta Sukapura Pusat Tasikmalaya, apakah perlu disempurnakan dan bagaimana penyempurnaannya, maka sangat dibutuhkan hasil bahan evaluasi yang sangat akurat. Sehingga yang menjadi masalah pokok dalam penelitian ini adalah sejauh mana pengaruh proses rekrutmen dan seleksi yang telah diterapkan oleh PDAM Tirta Sukapura Pusat Tasikmalaya terhadap kinerja karyawan. Untuk itu hasil yang telah diteliti disajikan dalam bentuk skripsi dengan judul **“Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan (Suatu Penelitian Terhadap Karyawan Non Manajer PDAM Tirta Sukapura Pusat Tasikmalaya).”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan masalah pokok yang telah diuraikan dalam latar belakang, yaitu sejauh mana pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan, maka dapat diidentifikasi permasalahannya sebagai berikut:

1. Bagaimana proses rekrutmen karyawan Non Manajer PDAM Tirta Sukapura Pusat Tasikmalaya ?
2. Bagaimana proses seleksi karyawan Non Manajer PDAM Tirta Sukapura Pusat Tasikmalaya ?

3. Bagaimana kinerja karyawan Non Manajer PDAM Tirta Sukapura Pusat Tasikmalaya ?
4. Sejauh mana pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan Non Manajer PDAM Tirta Sukapura Pusat Tasikmalaya ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan yang ingin dicapai dalam pelaksanaan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis,

1. Proses rekrutmen karyawan Non Manajer PDAM Tirta Sukapura Pusat Tasikmalaya.
2. Proses seleksi karyawan Non Manajer PDAM Tirta Sukapura Pusat Tasikmalaya.
3. Kinerja karyawan Non Manajer PDAM Tirta Sukapura Pusat Tasikmalaya.
4. Pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan Non Manajer PDAM Tirta Sukapura Pusat Tasikmalaya.

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

Melalui penelitian ini, diharapkan dapat memberikan hasil yang bermanfaat bagi berbagai pihak, antara lain:

1. Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk pengembangan ilmu pengetahuan manajemen, terkait manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan.

2. Terapan dan Pengetahuan

a. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman dan menambah wawasan serta pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan.

b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi pertimbangan dan masukan bagi perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja yang lebih baik.

c. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah bahan bacaan dan referensi sebagai pembanding bagi rekan rekan mahasiswa yang melakukan penelitian dengan materii yang sama.

d. Bagi Pihak Kampus

Penelitian ini diharapkan dapat menambah ragamnya jenis pengetahuan serta untuk memberikan manfaat yang jelas pada aspek akademik.

1.5 Lokasi dan Jadwal Penelitian

Lokasi penelitian yang dilakukan guna memperoleh data untuk menunjang penyusunan usulan penelitian ini adalah di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Sukiapura Pusat Tasikmalaya, Jl. Jendral A.H. Nasution, Km. 8, Cipari, Kec Mangkubumi, Tasikmalaya, Jawa Barat. Penelitian dilakukan selama 6 bulan, terhitung dari bulan September 2019 sampai dengan bulan Februari 2019. Dengan jadwal penelitian terlampir.