

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Penelitian**

Pada zaman yang bisa dikatakan serba moderen ini memang segala aktivitas apapun menjadi lebih berkembang begitu pesat bahkan cepat dalam perkembanganya, karena dengan seiring bertambah canggihnya teknologi segala aktivitas apapun dalam organisasi ataupun perusahaan harus bisa menyesuaikan dengan perkembangan zaman. Namun dalam penyesuaiannya tersebut tentu harus didukung terlebih dahulu oleh sumber daya manusianya terlebih dahulu, karena sumber daya manusia ini merupakan faktor penentu bagi keberlangsungan aktifitas kedepanya bagi organisasi ataupun perusahaan dan harus di utamakan terlebih dahulu demi terwujudnya sebuah harapan yang di inginkan oleh suatu organisasi ataupun perusahaan. dalam berbagai aspek sumber daya manusia itu harus bisa mengolah dengan baik, sehingga ketika sumber daya alam diolah dengan baik maka hasilnya pun akan menjadi baik seiring dengan bagusnya pengelolaan oleh sumber daya manusianya itu sendiri. Maka Ketika sumber daya manusia bisa mengolah sumber daya alam dengan baik maka terciptalah sebuah olahan yang bermutu baik itu berupa barang ataupun produk yang berkualitas dengan harga yang terjangkau.

Menurut Sofyan Tsauri (2017:44) manajemen sumber daya manusia adalah: “suatu proses mendayagunakan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi (Lembaga)”. Sedangkan Menurut Widyaningrum dan Siswati (2017:3) manajemen sumber daya manusia adalah “suatu proses untuk memperoleh, melatih,

menilai, dan mengompensasi karyawan, dan untuk mengurus relasi tenaga kerja mereka, kesehatan dan keselamatan mereka serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan, untuk mewujudkan tujuan-tujuan organisasi dan individu”. Adapun menurut Suryani dan Foeh (2019:3) manajemen sumber daya manusia adalah “suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat”. maka dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah “sebuah proses yang dilakukan oleh manajemen untuk mengatur dan mengelola juga menentukan dalam proses pembuatan perencanaan, mengorganisasikan, dan membuat keputusan, guna untuk mendapatkan hasil yang maksimal sesuai dengan ketentuan yang sudah disepakati di awal.

Dalam sebuah perusahaan kinerja merupakan aspek yang paling penting dan hal yang harus diutamakan karena ini menyangkut dengan keberlangsungan aktivitas perusahaan kedepannya. maka ketika perusahaan bisa mengelola kinerja karyawan dengan maksimal maka perusahaan akan mendapatkan hasil yang baik, akan tetapi sebaliknya jika perusahaan kurang dalam hal mengelola kinerja karyawannya maka tentu perusahaan pun akan mendapatkan dampak yang kurang baik atau bahkan kurang maksimal sesuai dengan yang telah direncanakan perusahaan di awal, karena sebuah keberhasilan perusahaan itu di tentukan oleh kinerja karyawan itu sendiri. Menurut Mangkunegara (Ekhsan 2019:3) kinerja adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

artinya segala bentuk jenis pekerjaan akan diserahkan kepada para karyawan sesuai dengan bidangnya masing-masing dengan menanggung resiko sendiri sehingga apapun hasilnya nanti tentu perusahaan lah yang akan mendapatkan dampak dari kinerja karyawan itu sendiri”.

Proses seleksi ini juga tentu harus diperhatikan oleh suatu perusahaan karena ini sama-sama menyangkut terhadap kinerja karyawan nantinya. sehingga ketika dalam proses seleksi ini perusahaan menjalankannya dengan baik maka kinerja karyawan nantinya pun akan berdampak baik bagi keberlangsungan aktivitas perusahaan, sebaliknya jika perusahaan tidak merancang dengan baik khususnya dalam proses seleksi, maka yang terjadi kinerja karyawan nantinya pun menjadi kurang baik atau kurang maksimal sesuai apa yang di harapkan perusahaan.

Menurut Aisyah dan Giovanni (2018:11) seleksi tenaga kerja adalah “suatu kegiatan untuk menentukan dan memilih tenaga kerja yang memenuhi syarat-syarat yang telah ditetapkan oleh perusahaan”. artinya proses seleksi ini adalah segala bentuk kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan dalam mencari para pelamar kerja yang cocok dan sesuai dengan ketentuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan demi tercapainya tujuan perusahaan dan keberlangsungan aktivitas perusahaan kedepannya”. maka proses seleksi ini menjadi hal yang sangat penting dan hal yang paling utama bagi perusahaan demi keberlangsungan aktivitas perusahaan kedepannya. dalam proses seleksi ini juga tentu perusahaan harus melihat para calon karyawan baik dari segi kemampuan yang dimiliki, pemahaman dan pengetahuan yang mereka pahami, dan pengalaman kerja yang mereka punya, guna untuk mengukur seberapa cocok para calon karyawan sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan perusahaan. oleh karena itu maka harus diteliti masalah yang berkaitan

dengan seberapa rendahnya proses seleksi dan dalam penempatan kerja terhadap kinerja karyawan.

Dalam proses penempatan kerja tentu menjadi hal yang sangat penting bagi perusahaan karena ini menyangkut keberlangsungan aktivitas perusahaan kedepannya, sehingga ketika dalam proses penempatan kerja ini kurang tepat maka nanti dampak bagi perusahaannya menjadi kurang baik dan kurang maksimal sesuai yang di harapkan perusahaan. oleh karena itu dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan supaya maksimal maka perusahaan harus melihat dari segi penempatan kerja karyawannya terlebih dahulu, supaya ketika perusahaan menempatkan para karyawan dengan tepat sesuai dengan kemampuan dan pengetahuan yang mereka miliki maka ini akan memberikan dampak positif bagi perusahaan.

Akan tetapi banyak sekali perusahaan yang mengalami penurunan dalam menjalankan aktivitas bisnisnya seperti pendapatannya menjadi menurun, dan bahkan sampai gulung tikar, karena masalahnya sering terjadi dari segi kinerja karyawannya yang kurang maksimal, oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja karyawan menjadi maksimal tentu perusahaan harus menempatkan para karyawan yang tepat sesuai dengan pengetahuan dan kemampuan yang mereka miliki. selain itu dalam proses penempatan pun terdapat berbagai faktor penentu yang harus diperhatikan oleh suatu perusahaan dalam menempatkan para karyawan supaya berjalan maksimal, diantaranya faktor Pendidikan, keahlian, dan pengalaman kerja.

Menurut Latif dan Ismail (2021:37) penempatan tenaga kerja adalah “suatu proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus dalam seleksi untuk dilaksanakan secara kountinitas dengan wewenang dan tanggung jawab akan

segala resiko dan kemungkinan yang terjadi atas fungsi dan pekerjaan, wewenang dan tanggung jawab tersebut". artinya seorang karyawan yang sudah di terima di suatu perusahaan maka segala bentuk jenis pekerjaan apapun akan diserahkan kepada karyawan dengan segala bentuk resiko yang akan terjadi, sehingga dalam penempatan karyawan ini harus betul-betul sesuai dengan pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki oleh para karyawan karena ini menyangkut keberlangsungan aktivitas perusahaan kedepanya.

Asia Plaza merupakan salah satu perusahaan ritel yang berada di tasikmalaya dengan format supermarket dan department store. Asia Plaza berdiri pertama kali dalam bentuk CV di tasikmalaya jawa barat, berdiri pertama kali pada tanggal 21 april 1987, CV ini didirikan oleh kakak beradik yang bernama tjong tjien mien dan tjong sun ming. lalu Asia Plaza membuka cabang yang ke 2 yang berlokasi di garut jawa barat lebih tepatnya di jalan ahmad Yani garut jawa barat pada tanggal 21 maret 1991. setelah itu Asia Plaza membuka bisnis di bidang minimarket dengan mendirikan asia minimarket yang berada di kompleks tasik indah pada tanggal 24 oktober 2003 yang sekarang dinamai dengan Asia Plaza Tasikmalaya. Asia Plaza ini menjadi salah satu pusat perbelanjaan di kota tasikmalaya yang menjual berbagai barang-barang, dan produk kebutuhan lainnya serta berbagai makanan dan minuman dengan harga yang bersaing yang dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari.

Asia Plaza Tasikmalaya ini memiliki jumlah karyawan yang cukup besar yaitu memiliki 230 orang pramuniaga tetap. hal ini menunjukkan bahwa, perusahaan ini sangat bergantung pada kualitas karyawannya. Dengan kualitas karyawan terbaik, tentunya akan berdampak baik bagi perusahaan. Untuk menjaga kualitas karyawan,

tentunya harus menjaga pula dari segi kinerja karyawannya. Kinerja karyawan inilah yang dapat dipengaruhi oleh seleksi dan penempatan kerja karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak perusahaan bahwa masih terdapat karyawan yang masih belum bisa memberikan kualitas kinerja yang baik sesuai dengan arahan dari perusahaan. pihak perusahaan menyatakan bahwa masih terdapat karyawan yang dianggap masih memiliki kinerja yang kurang memuaskan serta tidak sesuai dengan ketentuan perusahaan. terutama dalam menjalankan pekerjaannya masih kurang ketelitian dan kurang fokus terhadap pekerjaan yang bersangkutan. dan masih terdapat karyawan yang belum mempunyai kemandirian terhadap pekerjaan, masih bergantung terhadap karyawan lain mengenai pekerjaan yang bersangkutan. namun sampai saat ini pihak perusahaan masih belum tau faktor apa yang dirasa mempengaruhi kualitas kerja karyawan tersebut. oleh sebab itu salah satu fokus perhatian dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan pramuniaga Asia Plaza Tasikmalaya.

Selain itu terdapat hal yang menjadi perhatian khusus yang terjadi didalam proses seleksi karyawan pramuniaga Asia Plaza Tasikmalaya yakni, dalam proses seleksi karyawan pramuniaga Asia Plaza Tasikmalaya terindikasi kurang baik, hal ini dikarenakan dalam proses penyeleksian tidak terlalu banyak persyaratan yang harus dipenuhi oleh karyawan seperti hanya cukup mempertimbangkan dari berkas izasah saja, tidak dilihat dari segi keahlian yang dimiliki oleh para pelamar. selain itu dalam proses seleksi ini juga perusahaan tidak melihat dari pengalaman kerja karyawan, serta jumlah karyawan yang diseleksi ini sangat terbatas sehingga karyawan yang memiliki potensi lebih tidak sempat ikut dalam proses penyeleksian

hanya cukup sampai mendaftar saja. padahal proses seleksi ini menjadi penentu awal keberlangsungan aktifitas perusahaan kedepanya.

Selain itu dari segi penempatan karyawan juga masih terindikasi kurang baik dan kurang tepat, diantaranya tidak memperhatikan latar belakang pendidikan karyawan, tidak melihat latar belakang jurusan karyawan, tidak melihat pengetahuan karyawan mengenai pekerjaan, dan tidak melihat pengalaman kerja karyawan, sehingga dengan hal ini sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. kurangnya perhatian dalam proses seleksi dan penempatan karyawan menimbulkan kualitas kinerja menjadi kurang baik, padahal untuk menghasilkan kinerja yang baik dan berkualitas itu ditentukan dengan seleksi dan penempatan kerja yang tepat. tetapi sampai saat ini belum diketahui secara pasrti apakah seleksi dan penempatan kerja mempengaruhi kinerja karyawan pramuniaga Asia Plaza Tasikmalaya. oleh karena itu perlu dianalisis untuk mengetahui sejauh mana pengaruh seleksi dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pramuniaga Asia Plaza Tasikmalaya.

Berdasarkan uraian permasalahan diatas maka perlu kiranya melakukan penelitian untuk mengetahui sejauh mana pengaruh seleksi dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pramuniaga Asia Plaza Tasikmalaya. maka dengan ini peneliti membuat skripsi dengan judul **“Pengaruh Seleksi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pramuniaga Asia Plaza Tasikmalaya”**.

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan permasalahan pokok yang terdapat dalam latar belakang, maka permasalahan yang dapat diidentifikasi adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana seleksi kerja karyawan pramuniaga Asia Plaza Tasikmalaya ?
2. Bagaimana penempatan kerja pramuniaga Asia Plaza Tasikmalaya ?

3. Bagaimana kinerja karyawan pramuniaga Asia Plaza Tasikmalaya ?
4. Sejauh mana pengaruh seleksi dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pramuniaga Asia Plaza Tasikmalaya ?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Seleksi kerja karyawan pramuniaga Asia Plaza Tasikmalaya
2. Penempatan kerja karyawan pramuniaga Asia Plaza Tasikmalaya
3. Kinerja karyawan pramuniaga asia plaza Tasikmalaya
4. Pengaruh seleksi dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pramuniaga Asia Plaza Tasikmalaya

### **1.4. Kegunaan Penelitian**

Adapun kegunaan yang di harapkan dari hasil penelitian ini diantaranya:

#### **1.4.1. Secara Teoritis**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kajian bagi peneliti dan para pembaca di masa mendatang guna untuk memberikan saran dan masukan yang lebih maksimal.

#### **1.4.2. Secara Praktis**

Hasil dari penelitian ini adalah:

1. Bagi perusahaan, sebagai bahan kajian ulang di masa mendatang dan memberikan arahan dan masukan yang berkaitan dengan proses seleksi dan penempatan kerja guna untuk mengoptimalkan kinerja para karyawan di perusahaan demi mencapai tujuan perusahaan berdasarkan visi misi perusahaan.



2. Bagi para karyawan, dapat menjadi bahan masukan dan saran guna untuk meningkatkan lebih giat lagi dalam kinerjanya.
3. Bagi peneliti, diharapkan dapat mengaplikasikan teori yang sudah di dapat agar bisa mencoba menarik kesimpulan yang bisa di pertanggung jawabkan secara objektif dan ilmiah dalam kehidupan yang praktis.

## **1.5. Lokasi dan Jadwal Penelitian**

### **1.5.1. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Asia Plaza Tasikmalaya yang beralamat di Jl. HZ. Mustofa No.326, Tugujaya, Kec. Cihideung, Kab. Tasikmalaya, Jawa Barat 46126, Tlp (0265) 2352215.

### **1.5.2. Jadwal Penelitian**

Jadwal penelitian yang dilakukan di Asia Plaza Tasikmalaya ini dengan jadwal yang sudah di tentukan yaitu selama kurang lebih 7 bulan, yaitu terhitung mulai bulan oktober awal 2022 sampai bulan april akhir 2023.