BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajamen Sumber Daya Manusia sangat penting untuk mencapai sebuah tujuan dalam sebuah perusahaan, salah satu kunci utama dalam menciptakan Sumber Daya Manusia (SDM) yang profesional terletak pada prosess rekrutmen. Mencari tenaga kerja yang profesional dan berkualitas tidak mudah di era sekarang, sehingga rekrutmen menjadi salah satu prosess penting dalam menentukan baik tidaknya pelamar yang akan melamar. Dalam mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas, diperlukan adanya perencanaan sumber daya manusia dengan tujuan meningkatkan kinerja karyawan demi terlaksananya tujuan perusahaan. Perencanaan tersebut adalah mempersiapkan sumber daya manusia, menggali potensi diri dengan merekrut dan menyeleksi karyawan yang akan diterima. Semua aktivitas Sumber Daya Manusia dalam perusahaan pada akhirnya ditunjukan untuk dapat menghasilkan kinerja yang optimal.

Kinerja dapat diartikan sebagai hasil nyata dari setiap kegiatan individu atau kelompok kerja pada periode tertentu. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, (Gomez–Meija, 2015). Perusahaan dituntut untuk memiliki karyawan yang memiliki kinerja yang baik karena peran karyawan sangat menentukan bagi berhasil tidaknya perusahaan mencapai

sasarannya. Perusahaan senantias mengharapkan karyawannya memiliki kinerja lebih tinggi, lebih berorientasi pada proses, dan lebih mampu dalam memberi nilai tambah bagi perusahaan. Oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja meliputi rekrutmen, seleksi, pelatihan, penempatan kerja, kompetensi, motivasi, disiplin, dan kompensasi.

Tujuan utama proses rekrutmen dan seleksi adalah untuk mendapatkan orang yang tepat bagi suatu jabatan tertentu, sehingga orang tersebut mampu bekerja secara optimal dan dapat meningkatkan kinerja perusahaan seperti yang diungkapkan dalam penelitian sebelumnya. Kontribusi rekrutmen terhadap kinerja karyawan sangat besar (Yulasmi, 2016). Kemudian pengaruh positif dan signifikan yang paling dominan mempengaruhi kinerja adalah seleksi. (Nurjanah Savitri, Petra Paulus Tarigan, dan Refdilzon Yasra, 2013).

Perusahaan berusaha memperoleh karyawan yang tepat sesuai dengan bidang keahliannya masing-masing agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Seperti menurut Stephen. P. Robbins dan Mary Coulter (2010:270) menyatakan rekrutmen merupakan proses melokasikan, mengidentifikasi dan menarik para pelamar kerja yang kompeten. Menurut Dessler (2015:201) seleksi karyawan adalah untuk mencapai kesesuaian orang dalam pekerjaan yang disesuaikan dengan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan kompetensi yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan tersebut.

Menurut Rd. M. Irfan W (2012) dalam penelitian sebelumnya, menyatakan perusahaan sebaiknya tidak terlalu menitikberatkan pada kualifikasi pendidikan dalam menentukan seleksi karyawan, hal ini karena banyak karyawan

yang tidak sesuai dengan latar pendidikan tetapi memiliki kemampuan dan keterampilan yang memadai serta pengalaman yang tinggi.

PT. Granesia menjadi objek dalam penelitian ini, yang bergerak dalam bidang pelayanan jasa percetakan, khususnya untuk PT. Pikiran Rakyat Bandung. PT. Granesia senantiasa terus menerus "melihat ke depan" mengikuti sekaligus mengaplikasikan apa yang sedang berkembang di dunia grafika. Peningkatan kualitas sumber daya manusia maupun teknologi industri Grafika menjadi bagian tak terpisahkan dari pengembangan PT. Granesia. Namun, kinerja karyawan di PT. Granesia terlihat mengalami penurunan. Hal ini tampak adanya sebagian karyawan yang kurang produktif, dan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Kinerja yang belum optimal di PT. Granesia dapat dilihat dari aspek kunci indikator kinerja. Setiap perusahaan memiliki data kunci indikator kinerja yang digunakan untuk mengukur dan membandingkan kinerja demi tercapainya tujuan perusahaan. Berikut tabel kinerja karyawan PT. Granesia Bandung tahun 2015 - 2017:

Tabel 1.1

Pencapaian Target Kinerja pada PT. Granesia Bandung

Tahun 2015-2017

No	Aspek Kunci Indikator Kinerja	Tahun 2017		Tahun 2016		Tahun 2015	
		Bobot	Nilai	Bobot	Nilai	Bobot	Nilai
1	Integritas	9	8.2	9	8.35	9	8.38
2	Fokus pada Target	24	23.6	24	23.66	24	23.66
3	Perbaikan Kinerja Pegawai	20	19	20	19.21	20	19.70
4	Pengelolaan Proses Produksi	18	13.2	18	13.6	18	13.82
5	Keuangan dan Pasar	20	17.5	20	17.9	20	18.03
6	Perencanaan Strategis	9	7.3	9	8	9	7.64
Jumlah		100	88.80	100	90.72	100	91.23

Sumber: Bagian SDM PT. Granesia Bandung 2017

Tabel 1.1 data kunci indikator kinerja menunjukkan bahwa adanya penurunan nilai kinerja pada tahun 2014 sebesar 91.23 menjadi 90.72 pada tahun 2015. kemudian nilai kinerja menurun kembali menjadi 88,80 pada tahun 2016. Hal ini membuktikan bahwa secara keseluruhan kinerja karyawan mengalami penurunan setiap tahunnya.

Proses perekrutan calon karyawan di PT. Granesia dilakukan dengan mengetahui dahulu kebutuhan SDM dengan mengkaji setiap departemen yang diselenggarakan didalam forum rapat rutin bersama direktur. Sistem yang akan dilaksanakan terlebih dahulu adalah promosi dan rotasi. Apabila promosi dan rotasi tidak dapat dijalankan, perusahaan akan melakukan perekrutan dengan pemasangan iklan melalui media cetak seperti koran, majalah, dan rekomendasi dari karyawan didalam perusahaan tersebut. Hasil wawancara dengan bagian SDM (Ibu Titin) mengemukakan bahwa banyak pelamar yang berasal dari rekomendasi karyawan perusahaan dan masih ada beberapa karyawan yang belum sesuai dengan kualifikasi ketentuan perusahaan.

PT. Granesia sendiri melakukan proses seleksi dengan menyeleksi surat lamaran para pelamar, dan interview awal untuk mengetahui mana pelamar yang benar-benar ingin bekerja dengan pelamar yang hanya menganggap percobaan. Setelah itu dilakukan berbagai tes yaitu tes akademik, psikotes, tes kesehatan, dan wawancara terakhir mengenai kesepakatan kontrak serta diterima atau tidaknya para pelamar tersebut. Berikut tabel persentasi seleksi pada PT. Granesia :

Tabel 1.2

Persentase Seleksi PT. Granesia Bandung

Tahun 2017

No	Dimensi	Bobot Penilaian
1	Wawancara awal	35%
2	Tes Kerja	10%
3	Psikotes	15%
4	Tes Kesehatan	15%
5	Wawancara Kesepakatan	25%

Sumber: Bagian SDM PT. Granesia Bandung 2017

Tabel 1.2 menunjukan data seleksi karyawan PT. Granesia Bandung yang menjadi tahap penilaian selama proses seleksi. Wawancara awal menghasilkan persentasi paling tinggi yaitu 35% yang meliputi pemeriksaan resume, pengalaman kerja, keterampilan interpersonal, kualitas pribadi, kecocokan organisasi, dan minat untuk bekerja di perusahaan yang bersangkutan. Tes kerja memiliki persentasi paling rendah sebesar 10% yang meliputi tes kecerdasan, tes kemampuan, tes pengetahuan pekerjaan. Akan tetapi, kesesuaian dan kecocokan calon karyawan yang dilihat dari hasil wawancara akan menjadi sia-sia apabila tidak didukung oleh keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki karyawan karena keterampilan dan pengetahuan merupakan faktor terpenting dalam meningkatkan kinerja perusahaan.

Berdasarkan uraian yang dikemukakan diatas, penulis tertarik melakukan penelitian pada PT. Granesia dengan mengambil judul "Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Granesia (Grup Pikiran Rakyat Bandung)".

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka rumusan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana Rekrutmen pada PT. Granesia (Grup Pikiran Rakyat Bandung).
2. Bagaimana Seleksi pada PT. Granesia (Grup Pikiran Rakyat Bandung).
3. Bagaimana Kinerja Karyawan pada PT. Granesia (Grup Pikiran Rakyat Bandung).
4. Apakah ada pengaruh Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Granesia (Grup Pikiran Rakyat Bandung).

1.3 Tujuan Penelitian

Sebagaimana permasalahan yang telah diuraikan, tujuan yang ingin dicapai dengan dilakukannya penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui bagaimana Rekrutmen pada PT. Granesia (Grup Pikiran Rakyat Bandung).
2. Untuk mengetahui bagaimana Seleksi pada PT. Granesia (Grup Pikiran Rakyat Bandung).

3. Untuk mengetahui bagaimana Kinerja Karyawan pada PT. Granesia (Grup Pikiran Rakyat Bandung).
4. Untuk mengetahui pengaruh Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Granesia (Grup Pikiran Rakyat Bandung).

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian yang diharapkan dapat bermanfaat bagi :

1. Bagi perusahaan yang bersangkutan dengan harapan penelitian ini dapat memberikan informasi dan sumber pemikiran bagi perusahaan dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan.
2. Bagi penulis untuk menambah wawasan penulis, dan sebagai wadah untuk menambah ilmu pengetahuan serta pengalaman dalam melakukan penelitian.
3. Bagi pihak lain dapat dijadikan sebagai informasi dan bahan perbandingan untuk penelitian serupa yang lebih luas dan mendalam.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Granesia (Grup Pikiran Rakyat Bandung) yang beralamat di JL. Soekarno Hatta No. 147 Bandung. Adapun waktu penelitian ini dilaksanakan dimulai bulan Oktober - Desember 2017.