

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Era globalisasi menyebabkan terjadinya perubahan hampir disemua sektor kehidupan manusia, tidak terkecuali sektor ekonomi. Semakin tinggi ilmu pengetahuan dan teknologi berimbas pada semakin keras kompetisi bisnis yang dihadapi setiap perusahaan. Hal ini memaksa setiap perusahaan atau organisasi untuk memberdayakan dan mengoptimalkan segenap aset perusahaan terutama sumber daya manusia yang merupakan aset strategis, agar perusahaan tidak tergilas arus kompetisi. Oleh karena itu, sumber daya manusia pada setiap perusahaan harus diperhatikan agar sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan selalu senantiasa terjaga, baik kesehatan, kompensasi ataupun prestasi sumber daya yang ada dalam perusahaan tersebut.

Prestasi sumber daya manusia atau karyawan dalam suatu perusahaan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yang diantaranya adalah seleksi karyawan, rekrutmen karyawan dan kedisiplinan karyawan. Dimana faktor-faktor tersebut dapat mempengaruhi prestasi karyawan dalam suatu perusahaan.

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang di capai seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas yang di bebankan kepadanya yang di dasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu, Hasibuan (2012:94). Dengan definisi tersebut dapat di katakan bahwa karyawan memegang peranan penting dalam menjalankan segala aktivitas perusahaan agar dapat tumbuh dan berkembang mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Prestasi kerja karyawan tidak hanya mencakup proses pekerjaan berlangsung tetapi juga hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut yang

dibandingkan dengan persyaratan, kriteria serta standar-standar yang telah ditetapkan perusahaan sebelumnya.

Dewasa ini dengan semakin ketatnya tingkat persaingan bisnis, mengakibatkan perusahaan dihadapkan pada tantangan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidup. Dan untuk mempertahankan kelangsungan tersebut perusahaan harus mempunyai karyawan yang kompeten dan mempunyai prestasi dalam bekerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah kedisiplinan. Hasibuan (2015:193) mengemukakan bahwa kedisiplinan merupakan fungsi operatif dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi atau perusahaan mencapai hasil yang optimal. Pencapaian tujuan organisasi menjadi kurang efektif apabila banyak karyawannya tidak berprestasi dikarenakan faktor kedisiplinan yang tidak memadai. Hal ini akan menimbulkan masalah yang dapat mempengaruhi produktifitas prestasi dari karyawan tersebut. Oleh karena itu prestasi pegawai harus diperhatikan dengan adanya faktor kedisiplinan yang diterapkan dalam sebuah organisasi atau perusahaan, mengingat bahwa prestasi kerja karyawan merupakan sarana informasi mengenai kondisi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan

Upaya-upaya dalam meningkatkan prestasi karyawan selain kedisiplinan, proses awal perekrutan dan seleksi awal masuknya karyawan juga perlu di perhatikan. Jika perusahaan menginginkan karyawannya mempunyai kedisiplinan dalam bekerja dan menghasilkan prestasi yang baik maka perusahaan harus memulai dari proses awal perekrutan pegawai dengan proses seleksi pegawai sebaik mungkin dan semaksimal mungkin dengan menggunakan metode serta langkah - langkah perekrutan dan seleksi yang baik.

Rekrutmen merupakan jumlah dan kategori pegawai yang di perlukan dan ditetapkan dalam perencanaan pegawai atau pengelolaan SDM secara formal. Menurut sinambela lijan poltak (2016 : 119)

Sedangkan menurut irham fahmi (2016 : 36) seleksi merupakan proses penyaringan dan penentuan siapa yang layak dan siapa yang tidak layak untuk bekerja disuatu perusahaan.

PT Siantar Top Sidoarjo adalah prusahaan yang bergerak di bidang makanan, Agar dapat menghasilkan prestasi perusahaan yang baik dan sesuaitujuan perusahaan bisa tercapai, PT Sianatar Top Sidoarjo membutuhkan pegawai yang dapat bekerja secara efektif dan efisien. Masalah yang dihadapi oleh PT Sianatar Top Sidoarjo adalah masih kurangnya kesadaran disiplin kerja yang dimiliki pegawai. Masih banyak pegawai yang mangkir atau tidak masuk kerja tanpa ijin. Presentase mangkir pegawai PT Siantar Top Sidoarjo dari tahun ke tahun terus meningkat, hal itu sangat mengganggu aktifitas dan prestasi perusahaan, oleh karena itu menejemen harus dengan cepat membenahi permasalahan tersebut sehingga prestasi kerja karyawan menjadi lebih baik dan prestasi perusahaan tidak semakin menurun.

Masalah lain yang muncul akibat ketidak disiplinan adalah metode dan langkah – langkah yang kurang tepat dalam proses rekrutmen dan seleksi. Sistem rekrutmen yang salah akan berdampak pada ketidak disiplinan dan prestasi kerja karyawan. Sistem kolusi dan kepentingan keluarga harus segera di hilangkan, karena selama ini perusahaan dalam melakukan rekrutmen masih lebih mengutamakan kedekatan saudara, kerabat bahkan sahabat dekat tanpa memperhitungkan skil dan kemampuan orang tersebut. Perusahaan harus berani menetapkan standar perekrutan dan harus berani menolak calon karyawan titipan kalau tidak sesuai dengan standart rekrutmen perusahaan.

Hal yang tidak kalah penting ketika standart rekrutmen sudah dapat di penuhi menejemen perusahaan juga harus menentukan metode dan langkah – langkah untuk menyeleksi calon karyawannya. Selama ini perusahaan masih menggunakan metode – metode lama dan cenderung tidak serius dalam menyeleksi harus segerah di benahi baik sistem wawancara, dan test–test lainnya.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis berkeinginan mengambil judul “Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Siantar Top Di Sidoarjo Dengan Variabel Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intrvening”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan di atas dapat di tarik sebuah permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah variabel rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT Siantar Top Sidoarjo?
2. Apakah variabel seleksi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT Siantar Top Sidoarjo?
3. Apakah variabel rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT Siantar Top Sidoarjo?
4. Apakah variabel seleksi berpengaruh signifikan terhadap prestasi karyawan PT Siantar Top Sidoarjo ?
5. Apakah variabel rekrutmen dan seleksi berpengaruh terhadap prestasi kerja melalui variabel disiplin kerja sebagai variabel intervening ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah variabel rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT Siantar Top Sidoarjo?
2. Untuk mengetahui apakah variabel seleksi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT Siantar Top Sidoarjo?
3. Untuk mengetahui apakah variabel rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT Siantar Top Sidoarjo?
4. Untuk mengetahui apakah variabel seleksi berpengaruh signifikan terhadap prestasi karyawan PT Siantar Top Sidoarjo?
5. Untuk mengetahui apakah variabel rekrutmen dan seleksi berpengaruh terhadap prestasi kerja melalui variabel disiplin kerja sebagai variabel intervening

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Akademis

Bagi STIE Mahardhika penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap prestasi kerja melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening.

2. Pengembangan ilmu pengetahuan

Bagi pihak lain, penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan memberikan sumbangan konseptual bagi peneliti sejenis dalam rangka mengembangkan ilmu pengetahuan untuk kemajuan dunia pendidikan.

3. Praktis

Bagi perusahaan, hasil dari penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi PT Siantar Top Sidoarjo dalam upaya penetapan kebijakan yang mengacu pada disiplin dan prestasi kerja karyawan.