

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia perusahaan, yang sering disebut dengan karyawan atau tenaga kerja mempunyai peranan penting dalam sebuah perusahaan. Karena pencapaian tujuan perusahaan bisa terwujud jika tenaga kerja-tenaga kerja yang ada dalam perusahaan adalah manusia yang handal dan mempunyai kinerja yang tinggi. Oleh karena itu pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Umumnya pimpinan perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Perusahaan menyadari bahwa SDM merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan bahkan nasional, oleh karena itu kualitas SDM senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan pada tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Beberapa aktivitas dalam pengelolaan SDM adalah seleksi, rekrutmen, tingkat pendidikan, penempatan kerja, dan kinerja karyawan. Seleksi merupakan proses pemilihan dari sekelompok pelamar atau orang-orang yang memenuhi kriteria untuk menempati posisi yang tersedia berdasarkan kondisi yang ada pada perusahaan. Menurut Handoko (2014) menyebutkan bahwa proses seleksi adalah serangkaian langkah kegiatan yang digunakan untuk memutuskan apakah pelamar yang telah mendaftar data diterima atau tidak, selain itu disebutkan juga bahwa proses seleksi ialah sebagai pusat dari manajemen personalia. Oleh karena itu sangatlah penting bagi perusahaan untuk menyiapkan dengan baik proses seleksi ini, sedangkan bagi seorang individu

dituntut untuk juga mempersiapkan persyaratan sehingga memudahkan dia dalam proses seleksi itu sendiri.

Sedangkan rekrutmen adalah suatu proses pengumpulan sejumlah pelamar yang memiliki kualifikasi yang sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan. Menurut Handoko (dalam Potale dkk, 2016), rekrutmen merupakan proses pencarian dan “pemikatan” para calon karyawan (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai karyawan. Untuk mendapatkan calon karyawan yang berkualitas, maka perusahaan harus dapat melakukan proses rekrutmen yang baik. Adapun manfaat dari rekrutmen adalah memiliki fungsi sebagai “*the Right Man on The Right Place*”, dimana hal ini menjadi pegangan bagi para manager dalam menempatkan tenaga kerja yang ada di perusahaannya. Kinerja (performance) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja seorang karyawan akan baik apabila pegawai mempunyai keahlian yang tinggi, kesediaan untuk bekerja, adanya upah/imbalan yang layak dan mempunyai harapan masa depan. Kinerja yang optimal akan terwujud bilamana organisasi dapat memilih karyawan yang memiliki motivasi dan kecapan yang sesuai dengan pekerjaannya serta memiliki kondisi yang memungkinkan agar dapat bekerja secara maksimal.

Setelah proses seleksi dan rekrutmen dilakukan, hal penting lainnya yang perlu dilakukan mempertimbangkan tingkat pendidikan karyawan untuk penempatan kerja. Karyawan harus dikelola dengan baik dan ditempatkan sesuai dengan keahliannya. Semboyan *the right man in the right place* harus diterapkan dengan baik agar karyawan merasa nyaman dan termotivasi dalam bekerja karena sesuai dengan kemampuannya. Penempatan yang baik akan

menghasilkan karyawan yang berkualitas dalam arti karyawan mempunyai kinerja yang maksimal sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Dewasa ini tingkat persaingan kerja semakin ketat karena setiap tahunnya banyak sekali calon pencari kerja dari lulusan sekolah menengah maupun sarjana. Banyaknya jumlah lulusan dan pencari kerja tiap tahun tidak sebanding dengan jumlah lapangan kerja yang tersedia. Selain itu proses penyaringan dan penerimaan calon pekerja sangat selektif dan penuh dengan pertimbangan. Semua perusahaan tentu hanya ingin menerima karyawan yang berkualitas sebagai sumber daya manusia perusahaan.

Masalah-masalah tersebut menjadi bahasan yang sering diteliti oleh berbagai pihak. Potale dkk (2016) dalam penelitiannya yang berjudul *Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank SulutGo* menemukan bahwa sistem perekrutan dan seleksi di dalam PT. Bank SulutGo tidak hanya menghasilkan pegawai yang statusnya sebagai pegawai tetap, namun untuk meningkatkan keefektifitasan perusahaan maka PT. Bank Sulutgo juga menggunakan tenaga kerja yang berasal dari outsourcing. Bank SulutGo dalam melaksanakan proses rekrutmen dan seleksi penerimaan pegawai masih menggunakan bantuan pihak ketiga dalam hal ini menggunakan konsultan yang telah berpengalaman. Pelaksanaan rekrutmen dan seleksi dilakukan bersama dengan pihak Bank SulutGo, dalam hal ini divisi Sumber Daya Manusia (SDM) yang sekaligus berfungsi mengawasi jalannya proses rekrutmen dan memastikan bahwa proses rekrutmen dan seleksi berjalan sesuai dengan tahapan yang direncanakan dan bersifat objektif. Kegagalan dalam pelaksanaan sistem perekrutmen tenaga kerja akan berdampak pada proses pencapaian tujuan perusahaan. Dimana kinerja dari PT Bank SulutGo tidak

hanya mampu melayani pelanggan (Customer), namun juga harus menjaga kesinambungan dan memberikan pelayanan yang baik bagi pelanggan. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa rekrutmen dengan kinerja karyawan melalui pengujian regresi, ternyata ada pengaruh yang positif antara rekrutmen dengan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan rekrutmen khususnya pada PT. Bank SulutGo berdampak terhadap kinerja karyawan, dimana semakin baik. Berdasarkan hasil uji regresi yakni antara seleksi karyawan dengan kinerja karyawan, ternyata ada pengaruh yang positif dan signifikan dengan kinerja karyawan. Dimana seleksi dapat diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan, sedangkan dari hasil uji parsial ternyata ada pengaruh yang positif dan signifikan antara seleksi dengan kinerja karyawan sebab memiliki nilai $\text{sig} < 0,05$.

Riansyah dan Sriwardiningsih (2014) dalam penelitiannya *Pengaruh Rekrutmen Terhadap Seleksi dan Pelatihan serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan di PT. Dipa Menka Engineering* menyimpulkan bahwa penurunan kinerja karyawan telah mengganggu kelangsungan perusahaan. Ketidakefektifan kinerja karyawan dalam memenuhi standar membuat perusahaan memerlukan sumberdaya manusia baru yang berkualitas dengan standar yang tinggi. Hasil pengolahan data dengan *path analysis* menunjukkan bahwa rekrutmen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap seleksi dan pelatihan serta berdampak pada kinerja karyawan. Oleh karena itu perencanaan rekrutmen, seleksi dan pelatihan yang baik berefek positif pada kinerja karyawan. Hal ini didukung dengan hasil penelitian Latif (2018) yang berjudul *pengaruh rekrutmen seleksi, dan pelatihan kinerja karyawan melalui komitmen organisasional sebagai variabel intervening pada PT. BRI c.g Cikditiro Yogyakarta* menemukan bahwa semua variabel bebas penelitian, variabel

intervening, berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Adanya hubungan positif pada semua variabel memiliki hubungan yang searah antara rekrutmen dan seleksi, pelatihan, komitmen organisasional, dan kinerja karyawan.

Hasil penelitian Pinoto dan Bharata (2014) yang berjudul *analisis pengaruh proses rekrutmen, seleksi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sertiva Beningdo*, menyimpulkan bahwa proses perekrutan secara signifikan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Seleksi dan pelatihan juga terbukti mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian mengenai penempatan kerja dilakukan oleh Restu (2015) pada PT. Bias Nusatama menemukan bahwa penempatan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat berpengaruh terhadap kinerja. Penempatan kerja berbanding lurus dengan kinerja karyawan. Apabila penempatan kerja meningkat maka kinerja juga akan meningkat. Hasil penelitian Yani, Heru dan Ruhana (2016) tentang pengaruh penempatan kerja terhadap motivasi dan kinerja, menyatakan bahwa penempatan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja dan motivasi. Kinerja dan motivasi karyawan akan semakin meningkat seiring semakin baiknya penempatan kerja yang berdasarkan kesesuaian pengetahuan, kesesuaian ketrampilan, dan kesesuaian kemampuan.

Penelitian lain yang membahas kinerja karyawan dengan menggunakan analisis jalur dilakukan oleh Kurniawan dkk (2018) dengan judul *Effect of Employee Placement and Competency on Employee Performance Through Motivation in PT. Bank Capital Indonesia TBK Branch of Kuningan Tower Jakarta*. Dalam penelitian ini penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pengaruh langsung penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan lebih kecil dibandingkan dengan pengaruh tidak langsung penempatan karyawan

terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Hal ini memberikan makna bahwa variabel motivasi kerja karyawan dapat memediasi penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan. Demikian juga dengan pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan, nilai pengaruh langsung lebih kecil dari nilai pengaruh tidak langsung yang memberi makna bahwa variabel motivasi mampu memediasi kompetensi terhadap kinerja karyawan.

Rekrutmen dan seleksi dalam organisasi apa pun merupakan kegiatan yang serius bagi keberhasilan organisasi. Adalah suatu hal yang penting bagi manajer untuk memahami tujuan, kebijakan, dan praktik yang digunakan untuk proses rekrutmen dan seleksi. Lebih penting lagi, mereka yang bertanggung jawab untuk membuat keputusan seleksi harus memiliki informasi yang memadai untuk mendasari keputusan mereka. Sehingga karyawan yang didapatkan adalah karyawan yang mempunyai kinerja yang berkualitas yang mampu meningkatkan kinerja perusahaan.

Karyawan yang berkualitas diharapkan mempunyai kinerja yang baik. kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja karyawan biasa dipengaruhi oleh tingkat pendidikan. Tingkat pendidikan adalah suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, yang mana tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis.

PT. Bangun Persada Transportation merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa penyedia tenaga kerja, yang berlokasi di Krian Kabupaten Sidoarjo. Bagi perusahaan yang bergerak dibidang jasa, sumber daya manusia yang handal dan kompeten merupakan faktor penunjang untuk keunggulan bersaing perusahaan, sehingga pengembangan karyawan

merupakan salah satu faktor kunci keberhasilan untuk pencapaian visi dan misi perusahaan yang perlu dilakukan secara konsisten dan terus menerus, dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. 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. Hal tersebut dimulai dari proses penerimaan karyawan melalui seleksi, rekrutmen, dan penempatan karyawan dalam perusahaan sesuai dengan kebutuhan perusahaan guna memperoleh karyawan dengan kinerja yang sesuai dengan tujuan perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai kinerja karyawan yang ditinjau dari proses seleksi, rekrutmen, dan tingkat pendidikan melalui penempatan kerja, dengan judul **“Pengaruh Seleksi, Rekrutmen, dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan melalui Penempatan Kerja Pada PT. Bangun Persada Transportation Sidoarjo”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan tersebut di atas, maka penulis mengidentifikasi beberapa permasalahan penelitian. Adapun rumusan masalah tersebut adalah sebagai berikut:

1. Apakah seleksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Persada Transportation?
2. Apakah rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Persada Transportation?

3. Apakah tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Persada Transportation?
4. Apakah penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Persada Transportation?
5. Apakah seleksi berpengaruh signifikan terhadap penempatan kerja pada PT. Bangun Persada Transportation?
6. Apakah rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap penempatan kerja pada PT. Bangun Persada Transportation?
7. Apakah tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap penempatan kerja pada PT. Bangun Persada Transportation?
8. Apakah seleksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui penempatan kerja pada PT. Bangun Persada Transportation?
9. Apakah rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui penempatan kerja pada PT. Bangun Persada Transportation?
10. Apakah tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui penempatan kerja pada PT. Bangun Persada Transportation?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah untuk :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Persada Transportation.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Persada Transportation.

3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Persada Transportation.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Persada Transportation.
5. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh seleksi terhadap penempatan kerja pada PT. Bangun Persada Transportation.
6. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh rekrutmen terhadap penempatan kerja pada PT. Bangun Persada Transportation.
7. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh tingkat pendidikan terhadap penempatan kerja pada PT. Bangun Persada Transportation.
8. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh seleksi terhadap kinerja karyawan melalui penempatan kerja pada PT. Bangun Persada Transportation.
9. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan melalui penempatan kerja pada PT. Bangun Persada Transportation.
10. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan melalui penempatan kerja pada PT. Bangun Persada Transportation.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya perkembangan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya tentang kajian yang berhubungan dengan kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

a) Manfaat bagi peneliti

Yaitu sebagai bahan ujian skripsi menempuh gelar S1, serta diharapkan mampu menambah ilmu dan pengetahuan serta informasi yang digunakan dalam penulisan penelitian ini.

b) Manfaat bagi pembaca/masyarakat

Sebagai referensi yang dapat memberikan tambahan pustaka dan wacana dalam melakukan penelitian pada bidang yang sama.

c) Manfaat bagi perusahaan

Untuk memberikan sarana dan masukan yang bermanfaat mengenai kebijakan yang berhubungan dengan karyawan di perusahaan, sehingga dapat mengurangi terjadinya penyimpangan dan meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu juga sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil kebijakan mengenai pengelolaan sumber daya manusia.