

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu hal yang penting dalam pencapaian tujuan suatu perusahaan. Adanya sebuah teknologi yang canggih akan menjadi percuma apabila tidak ditunjang oleh adanya sumber daya manusia yang baik. Di dalam keadaan seperti sekarang ini, perusahaan dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas sehingga mampu bersaing dengan perusahaan lain.

Adapun aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia terdiri dari: perencanaan sumber daya manusia, pengadaan, pengarahan, pengembangan, pemeliharaan, dan pemberhentian. Hal ini ditunjukkan agar perusahaan dapat mengelola sumber daya manusia yang baik secara efektif dan efisien.

Salah satu hal yang terpenting dalam aktivitas sumber daya manusia adalah tentang rekrutmen dan seleksi. Rekrutmen merupakan suatu proses pengumpulan sejumlah pelamar yang memiliki kualifikasi yang sesuai dengan yang dibutuhkan oleh perusahaan untuk dipekerjakan di dalam suatu perusahaan tersebut (Malthis,2001). Adapun manfaat dari rekrutmen itu sendiri adalah memiliki fungsi sebagai “*the Right Man on The Right Place*”, dimana hal ini menjadi pegangan bagi para manage dalam menempatkan tenaga kerja yang ada didalam suatu perusahaan. Proses rekrutmen merupakan hal yang sangat vital dalam sebuah perusahaan. Keakuratan dalam rekrutmen dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi operasional perusahaan. Selain itu proses rekrutmen yang baik juga dapat mempengaruhi produktivitas suatu perusahaan. Rekrutmen juga merupakan serangkaian aktivitas untuk mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi,

kemampuan, keahlian serta pengetahuan yang diperlukan untuk menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian. Sedangkan seleksi merupakan proses pemilihan dari sekelompok pelamar atau orang-orang yang memenuhi kriteria untuk menempati posisi yang tersedia berdasarkan kondisi yang ada pada perusahaan.

Seleksi merupakan tahap yang memakan waktu cukup lama dan berisikan serangkaian proses panjang dengan tujuan untuk mendapatkan karyawan yang mumpuni sesuai harapan perusahaan. Teknik seleksi dilakukan secara berurutan dengan metode dan aturan yang berbeda-beda pada setiap perusahaan. Adanya proses rekrutmen dan seleksi juga mempengaruhi kinerja karyawan, adanya proses rekrutmen memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan dimana semakin baik proses rekrutmen maka akan cenderung semakin baik kinerja karyawan, sebaliknya jika kegiatan rekrutmen kurang baik maka akan mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan. Begitu pula dengan adanya proses seleksi, seleksi juga memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, dimana semakin baik proses seleksi yang dilakukan oleh perusahaan, maka akan semakin baik pula kinerja karyawan, sebaliknya jika proses seleksi yang dilakukan oleh perusahaan kurang baik, maka akan mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan.

Pada proses seleksi, tahapan pertama yang harus dilalui oleh calon tenaga kerja adalah seleksi administratif. Setelah lolos seleksi administratif, pelamar dipanggil untuk melakukan tes tertulis yang mana soal menyesuaikan bidang pekerjaan yang ditawarkan. Selain itu, dilakukan pula tes Psikotes yang terdiri dari tes pengetahuan umum dan tes matematika hitungan. Tahapan selanjutnya akan dilakukan wawancara atau *interview* yang terdiri dari wawancara yang dilakukan oleh HRD serta wawancara yang dilakukan oleh HRD dan *user* sesuai dengan bidang pekerjaan yang ditawarkan. Selanjutnya dilakukan tes kesehatan (*medical check up*). Apabila pelamar dinyatakan lolos dari semua tahapan seleksi, calon tenaga kerja tersebut harus melalui tahapan

terakhir yaitu tahapan *training* dengan masa percobaan selama 3 bulan. Setelah menjalani 3 bulan masa percobaan (*training*) terdapat tiga kemungkinan hasil keputusan akhir dari perusahaan terhadap calon tenaga kerja yaitu diterima sebagai tenaga kerja apabila kinerjanya baik, penambahan masa percobaan untuk mempertimbangan kembali karena kinerjanya belum maksimal, dan tidak diterima apabila kinerja calon tenaga kerja tidak sesuai dengan yang diinginkan oleh *user*nya.

PT.Dagsap Endura Eatore merupakan salah satu usaha yang bergerak dalam bidang manufaktur yang memproduksi makanan cepat saji. Sebagai perusahaan manufaktur yang memproduksi makanan cepat saji dari awal sampai akhir kemudian mendistribusikannya ke luar daerah seperti Semarang, Surabaya, Bandung, dan Bekasi, maka PT.Dagsap Endura Eatore harus berupaya merekrut dan menyeleksi calon karyawan dengan melihat kemampuan dan kedisiplinan kerja yang dimiliki agar kinerja karyawan tersebut tetap stabil dan meningkat karena dengan begitu target yang telah ditentukan oleh perusahaan dapat tercapai tepat waktu. Karena sumber daya manusia sangat lah mempengaruhi bagi perusahaan ini maka PT.Dagsap Endura Eatore ini harus memperhatikan kinerja karyawan agar tetap stabil dan meningkat. Beberapa aspek yang perlu diperhatikan oleh PT.Dagsap ini yaitu tentang perekrutan dan seleksi karyawan. Pentingnya proses rekrutmen dan seleksi bagi perusahaan yaitu dengan adanya proses perekrutan dan seleksi maka perusahaan akan memperoleh SDM yang baik, handal, dan bermutu dalam posisinya.

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 pegawai yang terjadi biasanya karena adanya pegawai yang memasuki masa telah habis kontrak kerja, meninggal dunia atau dikeluarkan dari institusi karena melakukan pelanggaran tata tertib disiplin yang telah ditetapkan oleh PT.DAGSAP Endura Eatore. Oleh karena itu pegawai baru yang akan menggantikannya akan memiliki masa kerja yang berbeda-beda. Rekrutmen juga dapat dilakukan untuk menambah pegawai baru kedalam suatu satuan kerja yang kegiatannya menuntut aktivitas yang tinggi. Dalam proses rekrutmen juga memerlukan adanya proses seleksi yang efektif, hal ini dilakukan untuk melakukan pemerataan pegawai sehingga kekuatan SDM yang dimiliki menjadi lebih seimbang.

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 di PT.Dagsap Endura Eatore.

Berdasarkan latar belakang tersebut diatas, maka peneliti bermaksud melakukan penelitian yang berjudul “ANALISIS PENGARUH PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PACKING PADA PT.DAGSAP ENDURA EATORE”.

## **1.2 Batasan Masalah**

- 1.2.1 Penelitian ini hanya dilakukan pada PT.Dagsap Endura Eatore yang beralamat di Jl.Wates km 14, Klijo, Argosari, Sedayu, Bantul 5572, D.I.Yogyakarta.
- 1.2.2 Responden pada penelitian ini hanya dibatasi pada karyawan dan leader PT.Dagsap Endura Eatore bagian packing nugget dan sosis.

### **1.3 Waktu/periode penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan mulai dari bulan Oktober 2016 hingga bulan Januari 2017.

### **1.4 Rumusan Masalah**

- 1.4.1 Apakah proses rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Dagsap Endura Eatore?
- 1.4.2 Apakah proses seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Dagsap Endura Eatore?
- 1.4.3 Apakah proses rekrutmen dan seleksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Dagsap Endura Eatore secara simultan?
- 1.4.4 Diantara proses rekrutmen dan seleksi, manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Dagsap Endura Eatore?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

- 1.5.1 Untuk mengetahui apakah proses rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.DAGSAP Endura Eatore
- 1.5.2 Untuk mengetahui apakah proses seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.DAGSAP Endura Eatore
- 1.5.3 Untuk mengetahui apakah proses rekrutmen dan seleksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Dagsap Endura Eatore secara simultan

1.5.4 Untuk mengetahui proses rekrutmen atau seleksi yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Dagsap Endura Eatore.

## **1.6 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

### 1.6.1 Bagi Peneiliti

Sebagai pengaplikasian ilmu manajemen sumber daya manusia dan menambah wawasan dalam pemahaman tentang kinerja di PT.Dagsap Endura Eatore

### 1.6.2 Bagi PT.Dagsap Endura Eatore

Dengan diadakannya penelitian ini, diharapkan dapat memberikan tambahan informasi kepada pimpinan atau manajer di PT.Dagsap Endura Eatore tentang pentingnya perekrutan dan seleksi terhadap karyawan

### 1.6.3 Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai tambahan rujukan, pengetahuan, kajian, serta referensi untuk penelitian yang berkaitan dengan penelitian ini.

## **1.7 Kerangka Penulisan**

### Bab I PENDAHULUAN

Sub ini berisi tentang Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Batasan Masalah dan Definisi Operasional, Tujuan Observasi Bisnis dan Kerangka Penulisan Observasi Bisnis.

### Bab II LANDASAN TEORI

Sub ini berisi tentang semua kandungan variabel dalam observasi bisnis.

### Bab III METODE PENGAMATAN

Sub ini berisi tentang Lokasi Pengamatan, Variabel Observasi, Teknik Pengumpulan data, Kesulitan Kesulitan yang timbul selama observasi bisnis dan cara pemecahannya.

### Bab IV GAMBARAN UMUM OBJEK PENGAMATAN

Dalam sub ini berisi tentang sejarah perusahaan, Manajemen Sumber Daya Manusia, Manajemen Operasional/Produksi, Manajemen Pemasaran dan Manajemen Keuangan.

### Bab V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Yang berisikan analisis deskriptif, analisis regresi berganda, analisis koefisien determinasi, analisis pengujian hipotesis, serta pengujian instrument penelitian.

### BAB VI PENUTUP

Penutup yang berisikan kesimpulan dan saran yang dianggap perlu dalam pembahasan skripsi ini.