

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan modal dalam proses pembangunan nasional. Oleh sebab itu, maka sumber daya manusia haruslah tetap selalu dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang diharapkan. Dalam pengelolaan sumber daya manusia yang tidak efektif dan tidak efisien dapat menghambat tujuan dalam suatu perusahaan. Mondy dan Mondy dalam Wahyono (2015:14) menyatakan bahwa *Human Resource Management (HRM) is the utilization of individuals to achieve organizational objectives*. Atau bisa dikatakan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah pemanfaatan individu untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Desler dalam Wahyono (2013) Manajemen sumber daya manusia adalah proses mendapatkan hubungan-hubungan ketenagakerjaan, kesehatan dan keselamatan, dan konsep-konsep serta teknik yang diperlukan untuk menggerakkan orang atau aspek personal dari pekerjaan-pekerjaan manajemen. Pekerjaan-pekerjaan manajemen itu termasuk hal-hal sebagai berikut:

1. Melakukan analisis jabatan.
2. Merencanakan kebutuhan tenaga kerja dan merekrut kandidat.
3. Melakukan seleksi kandidat.
4. Melakukan orientasi (pengenalan kerja) dan pelatihan kerja terhadap karyawan baru.
5. Mengelola upah dan gaji.
6. Menyediakan insentif dan keuntungan
7. Menilai kinerja

8. Berkomunikasi (wawancara, penyuluhan, dan pendisiplinan)
9. Pelatihan dan pengembangan manajer.
10. Membangun komitmen karyawan.

Sumber daya manusia merupakan fungsi yang sangat penting dalam mengelola suatu perusahaan atau organisasi. Dengan adanya manajemen yang baik akan mempermudah mendapatkan karyawan yang dibutuhkan sesuai dengan keinginan perusahaan. Hal tersebut dimaksudkan agar para karyawan dapat bekerja secara efektif dan efisien dalam perusahaan yang ditempati.

.Manusia merupakan faktor penting dalam berjalannya perusahaan..Manusia sebagai unsur sumber daya yang telah mempengaruhi kesuksesan dan pesaing organisasi. Kini persaingan untuk mendapatkan pekerjaan semakin ketat, dimana lapangan kerja yang tersedia semakin sedikit dan proses perekrutan dan seleksi karyawan yang dilakukan perusahaan semakin ketat sehingga kesempatan orang untuk memperoleh pekerjaan sangatlah sulit. Dan dimana proses rekrutmen dan seleksi tenaga kerja tersebut sangatlah kompleks, dan membutuhkan waktu yang lama, biaya yang tidak sedikit dan sangat terbuka untuk melakukan kesalahan dalam menentukan orang yang tepat.

Mengingat proses perekrutan dan seleksi bagi perusahaan sangat penting untuk mendukung kesuksesan perusahaan dalam mencapai tujuan. Dengan adanya perekrutan dan seleksi yang efektif akan memberi nilai dari perusahaan. Kualitas perusahaan juga akan meningkat lebih baik dengan karyawan yang berkualitas dan berkompeten. Untuk itu, perusahaan harus mempunyai dan menjalankan system pengadaan karyawan yang tepat melalui proses rekrutmen dan dan seleksi. Proses ini mempunyai peran penting dalam kesuksesan perusahaan karena dapat menunjukkan kemampuannya untuk terus bertaham ditengah persaingan yang ketat di era global.

Berhasil tidaknya karyawan dalam memenuhi tuntutan organisasi, sangat sangat bergantung pada tepat tidaknya pelaksanaan proses rekrutmen dan seleksi yang dilakukan oleh perusahaan terhadap karyawannya. Dari proses inilah, perusahaan mengharapkan untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan.

Hasibuan (2014:40) rekrutmen adalah usaha yang dilakukan perusahaan atau perusahaan untuk mencari dan mempengaruhi tenaga kerja, agar mau untuk melamar lowongan pekerjaan yang ada dalam suatu perusahaan atau organisasi tersebut. Sedangkan seleksi menurut Hasibuan (2014:47) seleksi merupakan kegiatan memilih dan menentukan pelamar yang diterima atau ditolak oleh perusahaan untuk menjadi karyawan dari perusahaan tersebut. Seleksi harus dilakukan dengan cermat, teliti, jujur, dan objektif supaya untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas dan penempatan yang tepat sesuai dengan sasaran atau tujuan yang diinginkan oleh perusahaan.

Penelitian ini dilaksanakan pada perusahaan PT. Suriname stainless steel Surabaya. Perusahaan yang bergerak dibidang produksi terbut melayani penjualan berbagai produk rumah tangga, mebel dan perabotan lainnyaa. Perusahaan ini sangat memerlukan karyawan yang mempunyai inovasi dan kreatif yang berkualitas maka dari itu proses perekrutan dan seleksi calon karyawan sangat ketat. Perusahaan juga memerlukan karywan yang berkompeten dan yang mempunyai keahlian baik. Tujuannya adalah untuk mendapatkan karyawan yang tepat untuk perusahaan, sehingga dapat dituntut untuk bekerja secara optimal. Jika dalam proses rekrutmen dan seleksi tidak dilaksanakan dengan baik, maka akan muncul berbagai masalah yang akan dihadapi perusahaan. Proses rekrutmen yang tidak tepat menyebabkan kemungkinan perusahaan akan mendapat jumlah pelamar yang sedikit dan keterbatasan kualitas sumber daya alam manusia, sehingga tidak bisa mendapatkan calon karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Berdasarkan informasi yang diperoleh dari PT. Suriname Stainless Steel Surabaya tidak menggunakan prosedur rekrutmen dan seleksi pada umumnya. Sehingga dari kebijakan tersebut kualitas sumber daya manusia yang diperoleh kurang menjamin dapat melakukan pekerjaan dengan baik. Perusahaan yang memiliki 75 karyawan tersebut menghadapi beberapa masalah yang berdampak pada kelangsungan hidup perusahaan. Salah satu permasalahan PT. Suriname Stainless Steel Surabaya rendahnya kinerja karyawan. Berikut tabel dari jumlah keseluruhan karyawan PT. Suriname Stainless Steel Surabaya dari tahun 2013-2017:

Tabel: 1.1
Jumlah karyawan
PT. Suriname Stainless Steel Surabaya
Pada tahun 2013-2017

No	Tahun	Jumlah karyawan
1	2013	95
2	2014	89
3	2015	85
4	2016	80
5	2017	75

Sumber: PT. Suriname Stainless Steel Surabaya

Dari tabel tersebut menunjukkan jumlah karyawan PT. Suriname Stainless Steel Surabaya tahun 2013 sebanyak 95 karyawan, tahun 2014 turun menjadi 89 karyawan, tahun 2015 menjadi 85 karyawan, ditahun 2016 menjadi 80 karyawan, sedangkan pada tahun 2017 mengalami penurunan menjadi 75 karyawan. Penurunan jumlah karyawan tersebut dapat menjadi salah satu indikator bahwa kinerja PT. Suriname Stainless Steel Surabaya sedang mengalami penurunan yang mengakibatkan berdampak pada pencapaian tujuan dan target perusahaan. Kinerja karyawan yang masih rendah terlihat dari jumlah produksi yang dihasilkan tidak sesuai dengan target yang ditetapkan. Berikut tabel yang menunjukkan jumlah produksi yang dihasilkan oleh PT. Suriname Stainless Steel Surabaya:

Tabel: 1.2
Jumlah produksi
PT. Suriname Stainless Steel Surabaya
Tahun 2013-2017

Tahun	Target jumlah produksi (%)	Produksi yang dihasilkan (%)
2013	65%	50%
2014	70%	60%
2015	75%	65%
2016	80%	70%
2017	85%	75%

Sumber: pada PT. Suriname Stainless Steel Surabaya

Berdasarkan tabel diatas jumlah produksi yang dihasilkan pada PT. Suriname Stainless Steel Surabaya tahun 2013 target jumlah produksi yang sebanyak 65% sedangkan produksi yang dihasilkan 50%, pada tahun 2014 target jumlah produksi sebanyak 70% sedangkan produksi yang dihasilkan 60%, pada tahun 2015 target jumlah produksi sebanyak 75% sedangkan produksi yang dihasilkan 65%, pada tahun 2016 target jumlah produksi sebanyak 80% sedangkan produksi yang dihasilkan 70%, dan pada tahun 2017 target jumlah produksi sebanyak 85% sedangkan produksi yang dihasilkan hanya 75%, sehingga banyaknya target jumlah produksi yang tidak terpenuhi.

Dari kedua tabel yang telah diuraikan masalah yang ada adalah PT. Suriname Stainless Steel Surabaya masih belum menunjukkan kinerja yang baik. Terlihat dari antara target dan jumlah produksi yang dicapai maka perusahaan perlu untuk melaksanakan proses rekrutmen dan seleksi karyawan sesuai dengan keterampilan dan kemampuan yang dimilikinya. Oleh karena itu berdasarkan latar belakang tersebut memastikan keefektifan penerapan perekrutan dan seleksi peneliti ingin melakukan penelitian “Pengaruh rektrumen dan seleksi karyawan pada PT.Suriname stainless steel Surabaya”.

B. Rumusan Masalah

Kegiatan dalam perusahaan akan lebih berkualitas apabila mempunyai karyawan yang berkompeten dan mempunyai pengetahuan yang lebih. Maka itu perusahaan mempunyai cara untuk menentukan pelaksanaan perekrutan dan seleksi secara cermat dan tepat.

Dari latar belakang yang telah diuraikan tersebut, maka penulis akan merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan antara rekrutmen terhadap kinerja pada PT.Suriname stainless steel Surabaya?
2. Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan antara seleksi terhadap kinerja pada PT.Suriname stainless steel Surabaya?
3. Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan antara rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja pada PT.Suriname stainless steel Surabaya?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan antara rekrutmen terhadap kinerja pada PT.Suriname stainless steel Surabaya.
2. Untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan antara seleksi secara bersama-sama terhadap kinerja pada PT.Suriname stainless steel Surabaya.
3. Untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan antara rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja pada PT.Suriname stainless steel Surabaya.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Untuk memberikan bahan masukan dalam rangkah peningkatan kualitas dan peningkatan daya saing perusahaan melalui proses perekrutan dan seleksi tenaga kerja.

2. Bagi Peneliti

Menambah pengetahuan serta wawasan tentang manajemen sumber daya manusia dan dunia bisnis serta dapat mengaplikasikan pengetahuan yang diperoleh penulis.

3. Bagi Pembaca

Memberikan informasi yang dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

E. Sistematika Penulisan Skripsi

Untuk mendapatkan gambaran yang jelas mengenai proposal skripsi yang akan peneliti susun, maka akan dikemukakan sistematika penulisan sebagai berikut :

1. Bab I Pendahuluan

Bab ini berisi tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, batasan , masalah, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

2. Bab II Kajian Pustaka

Bab ini berisi tentang landasan teori, penelitian terdahulu dan kerangka konseptual.

3. Bab III Metode Penelitian

Bab ini berisi tentang pendekatan penelitian, data yang diperlukan, prosedur pengumpulan data, lokasi dan waktu penelitian, populasi dan sampel, pengolahan, dan analisis data.

4. Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

Bab ini berisi tentang gambaran umum subjek penelitian, deskripsi hasil penelitian, dan pembahasan

5. Bab V Penutup

Bab ini berisi tentang kesimpulan dan saran peneliti