

BAB I

LATAR BELAKANG

A. Latar Belakang

Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) merupakan hal yang penting dalam mencapai dalam pencapaian tujuan. Umumnya pimpinan perusahaan mengharapkan kinerja karyawan yang baik dari masing-masing karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan . perusahaan menyadari bahwa sumber daya manusia (SDM), merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan bahkan nasional, oleh karena itu kualitas SDM senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

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

Salah satu aktivitas dalam pengelolaan SDM adalah rekrutmen, seleksi, dan penempatan, rekrutmen adalah suatu usaha mencari dan memikat tenaga kerja, agar mampu melamar lowongan pekerjaan yang ada dalam suatu perusahaan atau organisasi.(Hasibuan,2012:60)

Seleksi merupakan usaha pertama yang harus dilakukan perusahaan untuk memenuhi syarat dan kompetensi yang akan menjabat serta mengerjakan semua pekerjaan pada perusahaan, Seleksi tenaga kerja adalah mengidentifikasi dan memilih kandidat atau calon karyawan baru yang di antara kualifikasi terbaik untuk menempati posisi lowongan pekerjaan yang kosong (Suhariadi,2013:83).

Penempatan kerja mempunyai peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Seperti yang diketahui penempatan karyawan adalah tindak lanjut dari seleksi menempatkan calon karyawan yang diterima dengan jabatan / pekerjaan yang membutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan tanggung jawab kepada karyawan tersebut. (Hasibuan,2012:63).

Rekrutmen merupakan serangkaian aktivitas untuk mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan guna 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, sedangkan penempatan pegawai adalah untuk menempatkan pegawai sebagai unsur pelaksanaan pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan, kecakapan dan keahlian.

merupakan perusahaan yang mempunyai pelayanan jasa ekspedisi tersebar di beberapa kota seluruh Indonesia. Mempunyai visi yaitu menjadikan perusahaan ekspedisi handal dan terpercaya. Tersebar di kota-kota besar maupun kecil seluruh plosok nusantara. Memberikan kontribusi buat kemajuan bangsa. Sedangkan misi PT. Lintas Nusantara Perdana yaitu layanan maksimal demi kepuasan pelanggan. Jaminan sosial terhadap lingkungan eksternal maupun internal perusahaan.

Sumber daya manusia yang handal dan kompeten merupakan faktor pengungkit untuk keunggulan bersaing PT. Lintas Nusantara Perdana, sehingga pengembangan kompetensi sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci keberhasilan untuk mencapai visi dan misi PT. Lintas Nusantara Perdana. Sejalan dengan visi, misi dan strategi perusahaan untuk menjadi perusahaan kelas dunia di bidang jasa, perlu diterapkan upaya yang lebih fokus dalam pengembangan SDM secara konsisten dan terus menerus.

Pengelolaan sumber daya manusia sangat diperlukan untuk eektivitas 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 karna itu pihak manajemen perusahaan harus mampu memahami bagaimana cara terbaik dalam mengelolah 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 pensiun, meninggal dunia atau dikeluarkan dari instuti karena melakukan pelanggaran tata tertib yang telah ditetapkan oleh PT. Lintas Nusantara Perdana Cabang Surabaya. Oleh karena itu pegawai baru yang akan mengantikannya akan dilakukan untuk menambah pegawai baru kedalam suatu pekerjaan . Dalam proses rekrutmen memerlukan pemerataan pegawai sehingga kekuatan SDM yang dimiliki menjadi seimbang.

Tabel 1.1 Proses Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Kerja PT.Lintas Nusantara Perdana Cabang Surabaya

TAHAPAN	KEGIATAN	MEDIA
Tahapan 1	Publikasi lamaran	Media massa
Tahapan 2	Surat lamaran	Membuat surat lamaran
Tahapan 3	Pengiriman lamaran	Dikirim
Tahapan 4	Bulding database	Berkas lamaran diterima
Tahapan 5	Seleksi administrasi	Seleksi awal
Tahapan 6	Pelaksanaan seleksi wawancara	Tatap muka
Tahapan 7	Pengangkatan calon karyawan (massa	Unit kerja penempatan

	percobaan 1 bulan)	
Tahapan 8	Pengangkatan karyawan tetap	Unit kerja penempatan

Sumber : Kepala Cabang, 2019

Berdasarkan tabel 1.1, proses rekrutmen, seleksi dan penempatan kerja yang dijalankan PT. Lintas Nusantara Perdana, tahapan 1 sampai tahapan 4 adalah proses rekrutemen, tahapan 5 sampai tahapan 6 adalah proses seleksi, dan tahapan 7 sampai dengan tahapan 8 adalah proses penempatan kerja. Proses rekrutmen di PT. Lintas Nusantara Perdana Cabang Surabaya berpedoman pada spesifikasi pekerjaan dan brosur lamaran pekerjaan dibagikan dimedia massa, sedangkan proses seleksi dilakukan dengan tes wawancara saja, akan sangat tidak sesuai dengan proses seleksi dan proses penempatan kerja yang tidak sesuai , sehingga kinerja karyawan di perusahaan tersebut semakin menurun, berikut ini data kinerja karyawan PT> Lintas Nusantara Perdana.

Tabel 1.2 Target vs Omset PT. Lintas Nusantara Perdana Cabang Surabaya
Tahun 2014-2018

Tahun	Target (Rp)	Omset (Rp)	Pencapaian
2014	843.526.900	659.506.800	78,18
2015	909.961.300	712.584.204	78,31
2016	963.083.600	767.406.972	79,68
2017	1.027.750.200	811.043.424	78,91

2018	1.072.991.100	858.392.952	80,00
Rata-rata	963.462.600	761.786.878	79,02

Sumber : kepala Cabang , 2019

Berdasarkan Tabel 1.2 bahwasanya rata-rata relisasi omset dan target PT. Lintas Perdana Surabaya hanya 79,02%. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan tidak maksimal. Salah satu indikasi kinerja karyawan adalah pencapaian target minimal harus 90%, sehingga apabila di bawah 90% dianggap kurang baik. Jadi kinerja karyawan PT. Lintas Nusantara Perdana tidak maksimal.

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Proses Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Lintas Nusantara Perdana Cabang Suarabaya”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Apakah proses rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Lintas Nusantara Perdana Cabang Surabaya?.
2. Apakah seleksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Lintas Nusantara Perdana Cabang Surabaya?.

3. Apakah penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Lintas Nusantara Perdana Cabang Surabaya?.
4. Apakah proses rekrutmen, seleksi dan penempatan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. lintas Nusantara Perdana Cabang Surabaya?

C. Tujuan penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis proses rekrutmen, seleksi, dan penempatan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.pada PT. Lintas Nusantara Perdana Cabang Surabaya .
2. Untuk mengetahui proses rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Lintas Nusantara Perdana Cabang Surabaya.
3. Untuk mengetahui proses seleksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Lintas Nusantara Perdana Cabang Surabaya.
4. Untuk mengetahui proses rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Lintas Nusantara Perdana Cabang Surabaya

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat berupa :

1. Bagi perusahaan

Dengan adanya penelitian ini maka diharapkan pihak perusahaan dapat memperoleh masukan-masukan yang positif dan membangun bagi kemajuan perusahaan, terutama dalam meningkatkan kemampuan kinerja karyawan .

2. Bagi penulis

Penulis bisa menambah wawasan Karena dapat menerapkan ilmu yang dapat memperoleh masukan-masukan yang positif dan membangun bagi kemajuan perusahaan, terutama dalam meningkatkan kemampuan kinerja karyawan.

3. Bagi Universitas Muhammadiyah surabaya

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi yang nantinya berguna bagi pendidikan dan penelitian lebih lanjut bagi mahasiswa yang berminat terhadap masalah tersebut.

E. Sistematika Penulisan

Untuk lebih terarahnya penyusunan dan penguraian skripsi ini nanti, maka penulis merasa perlu mengemukakan sistematika penulisannya yang tersusun dalam lima bab, sebagai berikut:

BAB I :PENDAHULUAN

Merupakan bab pendahuluan yang mencakup latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika skripsi.

BAB II :TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini berisikan tinjauan pustaka, yang diuraikan tentang landasan teori atau kerangka konsep, penelitian sebelumnya dan model analisis serta hipotesis.

BAB III :METODE PENELITIAN

Pada bab ini menyajikan metode penelitian dimana menguraikan pendekatan penelitian, identifikasi variabel dan definisi operasional, jenis dan sumber data, prosedur pengumpulan data serta teknik analisis.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini menyajikan metode penelitian dimana menguraikan tentang gambaran umum subjek penelitian, deskripsi hasil penelitian, analisis model dan pembuktian hipotesis serta diakhiri dengan pembahasan.

BAB V : SIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini menyajikan metode penelitian dimana menguraikan tentang simpulan dari hasil penelitian yang dilakukan dengan merujuk pada tujuan penelitian dan beberapa saran penelitian saran bagi peneliti selanjutnya.