

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam sebuah perusahaan. Menurut Dessler (2011:05) Manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan, dan masalah keadilan. Perkembangan jaman saat ini menuntut adanya sumber daya manusia yang berkualitas sehingga mampu bersaing dengan perusahaan lain yang lebih maju, oleh karena itu tujuan setiap sumber daya manusia dalam organisasi atau perusahaan harus dikembangkan dan dijaga agar searah dengan tujuan organisasi atau perusahaan tersebut.

Salah satu cara awal dalam memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas adalah dengan melakukan penerapan proses yang tepat pada saat melakukan rekrutmen, seleksi sampai pada penempatan karyawan. Perekrutan, seleksi dan penempatan karyawan merupakan proses yang lama, rumit dan dapat menyebabkan adanya banyak peluang untuk membuat keputusan yang kurang efektif sehingga karyawan yang diterima tidak mampu mencapai standar yang diinginkan. Tidak sedikit perusahaan yang mempunyai tingkat pergantian (*turnover*) yang tinggi, dan salah satu penyebabnya adalah karena proses rekrutmen, seleksi dan penempatan yang kurang tepat, dan salah satu upaya yang dilakukan perusahaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan secara

keseluruhan adalah *performance appraisal*, atau yang biasa juga disebut penilaian prestasi kerja.

Menurut Wilson Bangun (2012:140) Rekrutmen atau penarikan tenaga kerja merupakan proses pencarian calon karyawan yang memenuhi syarat dalam jumlah dan jenis yang dibutuhkan, atau proses pencarian tenaga kerja untuk mengisi kekosongan pekerjaan dalam suatu perusahaan. Keakuratan dalam rekrutmen dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi operasional perusahaan. Pentingnya proses rekrutmen dalam pengadaan tenaga kerja adalah apabila rekrutmen ini berhasil, maka akan banyak pelamar yang memasukan lamarannya ke perusahaan tersebut. Dengan demikian, peluang perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang terbaik semakin besar.

Penelitian ini mengambil obyek penelitian pada PT. Mitra Langgeng Sejati yang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa *outsourcing*. Proses rekrutmen PT. Mitra Langgeng Sejati bersumber dari luar (*external*) dan dari dalam (*internal*). Sumber rekrutmen yang berasal dari luar adalah calon kandidat yang mengetahui informasi seputar lowongan pekerjaan pada PT. Mitra Langgeng Sejati melalui media internet, media cetak, dan melalui *event* yang biasa kita ikuti. Para calon kandidat juga bisa langsung mengirim lamaran pekerjaan mereka ke email PT. Mitra Langgeng Sejati atau via website PT. Mitra Langgeng Sejati. Sedangkan sumber rekrutmen yang berasal dari dalam adalah calon kandidat yang mengetahui informasi seputar lowongan pekerjaan pada PT. Mitra Langgeng

Sejati melalui referensi klien PT. Mitra Langgeng Sejati atau referensi karyawan internal yang bekerja di PT. Mitra Langgeng Sejati itu sendiri.

Dan masalah yang terjadi pada rekrutmen di PT. Mitra Langgeng Sejati adalah sering terjadinya ketidakadilan dalam awal proses rekrutmen, dikarenakan calon kandidat yang bersumber dari referensi klien atau referensi karyawan internal PT. Mitra Langgeng Sejati lebih diprioritaskan dibandingkan calon kandidat yang berasal dari luar dan yang tidak memiliki referensi tertentu. Para calon kandidat yang memiliki referensi tertentu biasanya lebih didahulukan dalam proses rekrutmennya, dan pastikan akan berpengaruh terhadap proses seleksi selanjutnya.

Menurut Wilson Bangun (2012:159) Seleksi (*selection*) merupakan proses memilih calon karyawan yang memiliki kualifikasi sesuai dengan persyaratan pekerjaan. Seleksi merupakan serangkaian langkah kegiatan yang digunakan untuk memutuskan kandidat (calon karyawan) yang dapat ditempatkan secara tepat. Saat ini dimana persaingan untuk mendapatkan pekerjaan semakin kuat, perusahaan seringkali mengalami kesulitan dalam menentukan kandidat yang tepat mengingat bahwa banyak kandidat yang tersedia tetapi sangat sedikit yang memiliki kualifikasi yang memadai. Seleksi dalam sebuah perusahaan akan menentukan baik tidaknya karyawan yang akan mengisi pekerjaan yang kosong, oleh karena itu, perusahaan harus benar-benar memperhatikan proses seleksi yang dilakukan.

Dan masalah yang terjadi pada proses seleksi di PT. Mitra Langgeng Sejati adalah kurang memadainya sarana dan prasarana yang ada di PT. Mitra Langgeng Sejati, kurangnya sarana seperti perangkat computer untuk menguji keterampilan yang harusnya disediakan khusus untuk para calon karyawan yang akan mengikuti tes kemampuan dan keahlian. Sedangkan untuk prasarananya, kurangnya fasilitas ruangan yang harusnya disediakan khusus hanya untuk kegiatan seleksi seperti psikotes, wawancara (*interview*) dll, karena pada kenyataannya ruangan yang biasa digunakan untuk proses seleksi tersebut sering digunakan untuk kegiatan lain dan sering terjadinya persamaan jadwal dalam penggunaan ruangan dan bahkan sering mengganggu jalannya proses seleksi yang hampir setiap hari dilakukan oleh PT. Mitra Langgeng Sejati. Dan yang dikhawatirkan dapat mempengaruhi proses selanjutnya yaitu proses penempatan kerja para karyawan.

Menurut Wilson Bangun (2012:159) Penempatan (*placement*) berkaitan dengan penyesuaian kemampuan dan bakat seseorang dengan pekerjaan yang akan dikerjakannya. Untuk mencapai tujuan organisasi maka diperlukan suatu penempatan karyawan yang tepat untuk masing-masing divisi atau departemen yang ada di dalam organisasi. Penempatan kerja yang tepat merupakan cara untuk mengoptimalkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap menuju prestasi kerja bagi karyawan itu sendiri. Hal ini sangat penting karena bagi suatu perusahaan, penempatan kerja karyawan pada posisi yang tepat merupakan suatu hal yang utama karena erat hubungannya dengan prestasi kerja karyawan dalam memberikan manfaat yang besar bagi perusahaan.

Dan masalah yang terjadi di PT. Mitra Langgeng Sejati yang berkaitan dengan masalah penempatan kerja adalah adanya perbedaan penilaian dari pihak PT. Mitra Langgeng Sejati sebagai penyeleksi calon karyawan terhadap *user* sebagai klien yang menggunakan jasa *outsourcing* PT. Mitra Langgeng Sejati. Keputusan terakhir seorang karyawan diterima di suatu perusahaan tergantung dari HRD di suatu perusahaan tersebut, atau yang biasa disebut *user*. Tetapi terkadang keputusan dari *user* berbeda dengan keputusan dari pihak PT. Mitra Langgeng Sejati yang lebih memprioritaskan hasil test dibandingkan sekedar penampilan atau kecocokan pribadi semata. Dan pastinya hal ini dapat mempengaruhi prestasi kerja dari seorang karyawan tersebut nantinya.

Hasibuan dalam Mila Badriah (2015:136) Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Dengan penilaian prestasi kerja maka manajer dapat mengetahui seberapa mampu karyawan mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah proses rekrutmen, seleksi, dan sampai ke proses penempatan kerja karyawan yang sudah dilalui selama ini, sudah cukup tepat untuk menghasilkan sebuah prestasi kerja dari seorang karyawan tersebut atau tidak. Karena melalui mekanisme penilaian prestasi kerja akan diketahui seberapa baik karyawan telah melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Penilaian prestasi kerja juga dapat digunakan

perusahaan untuk mengetahui kekurangan dan potensi seorang karyawan. Dari hasil tersebut, perusahaan dapat mengembangkan suatu perencanaan sumber daya manusia secara menyeluruh dalam menghadapi masa depan perusahaan.

Seseorang dapat dikatakan berprestasi, manakala mereka dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, artinya mencapai sasaran dengan standar yang telah ditentukan. Metode dan teknik penilaian prestasi kerja pada PT. Mitra Langgeng Sejati adalah menggunakan 2 metode antara lain metode penilaian berorientasi masa lalu dan metode penilaian berorientasi masa depan. Metode penilaian berorientasi masa lalu, seperti *rating scale*, *checklist*, metode peristiwa kritis, metode peninjauan lapangan, tes dan observasi prestasi kerja, dan metode evaluasi kelompok. Sedangkan metode penilaian berorientasi masa depan, seperti penilaian diri, penilaian psikologis, dan pendekatan Management By Objective (MBO)

Penelitian atau *Research GAP* mengenai pengaruh proses rekrutmen, seleksi, dan penempatan kerja terhadap prestasi kerja telah dilakukan sebelumnya dalam penelitian yang sudah ada. Namun, dalam penelitian atau *Research GAP* tersebut masih banyak perbedaan hasil penelitian. Berikut *Research GAP* yang diteliti mengenai variabel pengaruh proses rekrutmen, seleksi, dan penempatan kerja terhadap prestasi kerja.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Nindrijo Sunu Pambagio, Hamidah Nayati Utami, dan Gunawan Eko. N (2013) Menyatakan bahwa proses rekrutmen, proses seleksi, dan kompetensi karyawan di PG Kebon Agung Malang khususnya

bagian Tata Usaha dan Keuangan secara signifikan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sedangkan Edot Marta Sumarta (2012) menyatakan bahwa variabel rekrutmen berpengaruh tidak nyata terhadap variabel prestasi kerja karyawan.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Noversia Herlina L, Hartutiningsih, dan Jamal Amin (2014) Menyatakan bahwa Seleksi Pegawai, Perencanaan SDM, Penempatan Pagawai, Pengembangan dan Pelatihan Pegawai berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja. Sedangkan Sofi Harnadini (2012) Menyatakan bahwa rekrutmen dan seleksi berpengaruh secara negatif terhadap tingkat kesalahan dalam upaya meminimasi human error.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Satria Nuri Sandi, Mochammad Al Musadieq, dan Mochammad Soe'oad Hakam (2013) menyatakan bahwa hasil penelitian diketahui variabel penempatan karyawan (X) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel prestasi kerja (y). Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Gunawan Dwi Cahaya (2011) menyatakan penempatan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dalam menurunkan tingkat kesalahan kerja.

Dan oleh sebab itu, berdasarkan fenomena masalah dan penelitian terdahulu diatas, maka peneliti mengambil judul penelitian:

**“PENGARUH REKRUTMEN, SELEKSI, DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN OUTSOURCING PT. MITRA LANGGENG SEJATI”**

## 1.2 Perumusan Masalah

Dari masalah yang teridentifikasi tersebut, maka penulis meneliti permasalahan tersebut sebagai berikut:

1. Apakah rekrutmen berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan *outsourcing* PT. Mitra Langgeng Sejati?
2. Apakah seleksi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan *outsourcing* PT. Mitra Langgeng Sejati?
3. Apakah penempatan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan *outsourcing* PT. Mitra Langgeng Sejati?
4. Apakah rekrutmen, seleksi, dan penempatan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan *outsourcing* PT. Mitra Langgeng Sejati?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran yang mendalam dan memberikan bukti empiris mengenai pengaruh proses rekrutmen, seleksi, dan penempatan kerja terhadap prestasi kerja.

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka ini dilakukan dengan tujuan:

1. Untuk mengetahui pengaruh rekrutmen terhadap prestasi kerja karyawan *outsourcing* PT. Mitra Langgeng Sejati.
2. Untuk mengetahui pengaruh seleksi terhadap prestasi kerja karyawan *outsourcing* PT. Mitra Langgeng Sejati.



3. Untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja terhadap prestasi kerja karyawan *outsourcing* PT. Mitra Langgeng Sejati.
4. Untuk mengetahui pengaruh rekrutmen, seleksi, kompetensi, dan penempatan kerja terhadap prestasi kerja karyawan *outsourcing* PT. Mitra Langgeng Sejati.

#### 1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat – manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Melalui penelitian ini peneliti mendapatkan pengalaman meneliti dan pemahaman lebih mendalam mengenai pelaksanaan penelitian yang baik dan benar, khususnya dalam penelitian tentang sumber daya manusia yang membahas tentang pengaruh proses rekrutmen, seleksi, dan penempatan kerja karyawan *outsourcing* di PT. Mitra Langgeng Sejati.

2. Bagi PT. Mitra Langgeng Sejati

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan informasi yang berguna bagi PT. Mitra Langgeng Sejati dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM secara lebih baik.

3. Bagi pihak lain:

Agar dapat menjadi referensi terutama yang berkaitan dengan pengetahuan Sumber daya manusia dan penelitian tentang pengaruh proses rekrutmen, seleksi, dan penempatan kerja karyawan outsourcing di PT. Mitra Langgeng Sejati. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi peneliti lain yang mengadakan penelitian dengan bidang kajian yang sama, sebagai bahan pembandingan dalam melakukan penelitian.

