

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Indonesia adalah salah satu negara berkembang. Oleh karena itu Indonesia masih terus menerus melaksanakan program pembangunan Nasional di segala bidang dengan harapan mencapai masyarakat adil dan makmur. Dunia usaha pun dituntut untuk semakin berperan dalam program pembangunan Nasional, khususnya pada sektor industri yang pada saat ini semakin berkembang karena didukung oleh kemajuan teknologi. Namun tidak dapat dipungkiri bahwa masih ada beberapa kendala yang harus dihadapi oleh perusahaan agar dapat terus bertahan dan berkembang, seperti kondisi perekonomian negara yang tidak menentu serta tingkat persaingan antar perusahaan yang semakin tinggi dalam memenuhi tuntutan pasar demi dapat mempertahankan konsumen. Maka dari itu, perusahaan membutuhkan tenaga yang ahli dan berkompeten.

Dalam beberapa kurun waktu ini, industri tekstil di Indonesia berkembang dengan cepat. Seiring dengan persaingan antar perusahaan tekstil lainnya, maka perusahaan harus dapat memilih dan menempatkan tenaga kerja yang berkualitas.

Salah satu upaya perusahaan untuk mendapatkan tenaga kerja yang ahli adalah dengan memaksimalkan pengelolaan sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan tersebut. Sumber daya manusia merupakan

salah satu faktor penggerak perusahaan yang penting karena hampir seluruh kegiatan operasional perusahaan dilakukan dan dikendalikan oleh tenaga manusia. Selain itu semua fungsi-fungsi manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, kepemimpinan dan pengendalian semuanya dilakukan oleh tenaga manusia (Dessler, 2004;2).

Sumber daya manusia yang dikelola dengan tepat dan baik akan mendukung keefektifan produktivitas suatu perusahaan. Maka dari itu, diperlukan peranan manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk membantu perusahaan mendapatkan karyawan yang tepat serta sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Agar perusahaan memperoleh tenaga kerja yang sesuai dan berkualitas maka perusahaan perlu mengadakan seleksi untuk menentukan calon karyawan bagi perusahaan itu sendiri. Seleksi diperlukan untuk mendapatkan orang yang tepat pada jabatan atau posisi yang tepat (the right man on the right job). Seleksi sebaiknya dilakukan dengan perencanaan yang matang, tanpa tergesa-gesa, karena tanpa perencanaan yang matang dapat mengakibatkan perputaran karyawan (labour turn over) yang juga akan mengakibatkan kerugian yang sangat besar, dalam hal materi maupun waktu dan tenaga, selain itu kerugian tersebut juga akan berpengaruh terhadap produktivitas perusahaan.

Kerugian yang ditimbulkan akibat tingkat perputaran karyawan tersebut memerlukan penanganan yang khusus karena akan berpengaruh pada kegiatan operasional perusahaan. Kerugian akibat tingginya tingkat

perputaran karyawan yang tinggi adalah menganggurnya alat-alat produksi selama periode penerimaan dan pelatihan karyawan, biaya training, meningkatnya angka kecelakaan karyawan baru dan sebagainya. Oleh karena itu perusahaan harus dapat melaksanakan proses seleksi dengan sebaik mungkin agar dapat memperoleh karyawan yang mempunyai kemampuan serta keahlian sesuai dengan harapan dan kriteria yang telah dimiliki oleh perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis terdorong untuk melakukan penelitian dalam skripsi pada sebuah perusahaan tekstil dengan judul **Pengaruh Seleksi terhadap Perputaran Karyawan PT. "X"**.

1.2 Identifikasi Masalah

Melalui uraian di atas dapat diketahui bahwa seleksi merupakan salah satu aspek penting agar suatu perusahaan dapat tetap bertahan dalam persaingan yang semakin ketat. Dalam mencapai harapan perusahaan untuk tetap menjalankan usahanya, maka perusahaan harus dapat memiliki sumber daya manusia yang baik serta mampu memberi kontribusi untuk pencapaian tujuan dan rencana perusahaan.

Metode dan sistem seleksi yang digunakan oleh suatu perusahaan harus dapat memenuhi tujuan perusahaan, yaitu memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas dan memenuhi kriteria perusahaan. Sistem yang diterapkan dalam seleksi harus adil dan jujur serta dapat dipertanggungjawabkan agar karyawan merasa puas sehingga dapat

melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya dengan baik karena secara tidak langsung akan mempengaruhi produktivitas perusahaan.

Berdasarkan uraian tersebut, penulis dapat merumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana proses seleksi yang dilaksanakan oleh PT."X"?
2. Bagaimana tingkat perputaran karyawan pada PT."X"?
3. Bagaimana pengaruh seleksi dengan tingkat perputaran karyawan di PT."X"?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Maksud dilaksanakannya penelitian ini adalah untuk mengumpulkan dan menganalisis data-data mengenai proses seleksi karyawan terhadap tingkat perputaran karyawan serta untuk digunakan sebagai bahan penyusunan skripsi sebagai salah satu syarat untuk menempuh ujian sidang sarjana lengkap pada program studi Manajemen Fakultas Ekonomi di Universitas Kristen Maranatha Bandung.

Sedangkan tujuan dari pada penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pelaksanaan seleksi karyawan yang akan dilakukan di PT. "X".
2. Untuk mengetahui tingkat perputaran karyawan pada PT."X".
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh seleksi terhadap tingkat perputaran karyawan di PT."X".

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian yang dilaksanakan dalam rangka penyusunan skripsi ini diharapkan dapat bermanfaat bagi berbagai pihak :

1. Bagi penulis

Menambah pengetahuan, pemahaman serta pengalaman mengenai manajemen sumber daya manusia terutama dalam hal seleksi karyawan yang berpengaruh dengan perputaran karyawan.

2. Bagi perusahaan

Sebagai pembanding, serta sumbangan pemikiran yang dapat digunakan untuk melaksanakan seleksi karyawan dan mengambil keputusan secara tepat agar dapat menurunkan tingkat perputaran karyawan.

3. Bagi pihak lain

Bahan masukan, informasi dan manfaat bagi mereka yang tertarik untuk penelitian selanjutnya terutama yang berkaitan dengan masalah seleksi karyawan.

1.5 Kerangka Penelitian dan Hipotesis

1.5.1 Kerangka Penelitian

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan faktor yang sangat penting bagi kemajuan suatu perusahaan, sebab yang menjadi penggerak perusahaan merupakan manusia. Setiap manusia memiliki kemampuan, pengetahuan, bakat, dan keahlian yang berbeda. Untuk itu pengelolaan

sumber daya manusia akan menentukan tercapainya tujuan suatu perusahaan.

Proses seleksi adalah salah satu cara yang harus ditempuh perusahaan untuk memperoleh karyawan sesuai dengan kriteria yang diinginkan.

Seleksi merupakan kegiatan operasional pertama yang paling penting, sebab kualitas sumber daya manusia yang terdapat di suatu perusahaan sangat ditentukan oleh proses seleksi.

Menurut Gomes (2003:117), seleksi dan penempatan merupakan serangkaian langkah kegiatan yang dilaksanakan untuk memutuskan apakah seorang pelamar diterima atau ditolak, tetap atau tidaknya seorang pekerja ditempatkan pada posisi tertentu yang ada di dalam organisasi.

Proses seleksi merupakan proses penting yang harus dilaksanakan dengan baik, jika fungsi seleksi tidak dilaksanakan dengan baik maka akan berakibat fatal terhadap pencapaian tujuan-tujuan organisasi.

Sedangkan perputaran karyawan menurut H. Mobley (1986: 13) adalah berhentinya individu sebagai anggota suatu organisasi dengan disertai pemberian imbalan keuangan oleh organisasi yang bersangkutan.

Menurut Dessler (2004: 146), seleksi merupakan hal yang penting untuk memilih calon terbaik agar dapat menempatkan orang yang tepat pada posisi yang tepat pula. Dessler mengungkapkan bahwa ada tiga alasan untuk karyawan yang tepat. Pertama, prestasi perusahaan sebagian selalu tergantung pada bawahan. Karyawan dengan ketrampilan dan

kemampuan yang tepat akan melakukan pekerjaan yang lebih baik bagi anda dan perusahaan. Kedua, karena merekrut dan mempekerjakan karyawan adalah mahal. Total biaya mempekerjakan seorang manajer menjadi sepuluh kali lipat nilainya sebagai tambahan biaya, waktu wawancara, pemeriksaan referensi, serta biaya perjalanan dan pemindahan. Ketiga, karena akan ada dampak hukum untuk mempekerjakan orang yang tidak kompeten.

Apabila proses seleksi terlaksana dengan baik, adil dan jujur akan membawa dampak positif bagi perusahaan sebab perusahaan akan mendapatkan pegawai yang dapat menduduki posisi yang tepat sesuai dengan kemampuan dan keahliannya. Dengan demikian pegawai akan memperoleh kepuasan dalam bekerja di perusahaan tersebut, demikian pula loyalitas karyawan yang akan meningkat. Perusahaan yang memiliki karyawan yang memiliki loyalitas akan mendapatkan keuntungan tersendiri yaitu prestasi kerja yang optimal dari karyawannya, dan yang berarti pula bahwa tujuan perusahaan akan tercapai yaitu peningkatan produktivitas serta meminimalkan kerugian yang ditimbulkan oleh tingginya tingkat perputaran karyawan.

1.5.2 Hipotesis

Rancangan pengujian hipotesis ini dimaksimalkan untuk mengetahui pengaruh proses seleksi karyawan terhadap tingkat perputaran karyawan PT."X". Hipotesis terhadap penelitian tersebut adalah sebagai

berikut : Seleksi berpengaruh positif terhadap tingkat perputaran karyawan.

1.6 Metodologi Penelitian

1.6.1 Pengumpulan data

Metode pengumpulan data yang digunakan penulis adalah metode deskriptif, yaitu metode yang bertujuan menggambarkan keadaan perusahaan dengan cara mengumpulkan data-data perusahaan dan kemudian membandingkan hasilnya dengan teori yang ada.

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. Library Research (Penelitian Kepustakaan)

Penelitian ini dilakukan dengan cara mempelajari buku-buku, catatan kuliah, ataupun literatur-literatur, dengan tujuan untuk mendapatkan landasan ilmu serta pengetahuan yang berhubungan dengan penulisan skripsi.

2. Field Research (Penelitian Lapangan)

Penelitian ini dilakukan dengan cara mengamati dan mengumpulkan data secara langsung kepada PT. "X" agar dapat memperoleh data yang dibutuhkan untuk penyusunan skripsi.

Pengumpulan data dilakukan dengan cara :

a. Kuestionare (Kuesioner)

Penulis menggunakan daftar pertanyaan yang diajukan untuk memperoleh jawaban yang lebih terperinci mengenai hal-hal yang berhubungan dengan topik yang dibahas. Kuesioner disebarakan kepada karyawan lama, maupun karyawan baru di PT. "X".

b. Interview (Wawancara)

Penulis melakukan tanya jawab dengan pihak perusahaan yang diteliti mengenai hal-hal yang berhubungan dengan proses seleksi yang dilakukan di PT. "X".

1.6.2 Pengolahan data

Pengolahan data yang dilakukan oleh penulis yaitu menggambarkan metode dan rumus korelasi Spearman (M. Iqbal Hasan, 2003:236) dengan rumus sebagai berikut :

Bila tidak ada angka kembar :

$$rs = 1 - \frac{6 \sum di^2}{n^3 - n}$$

Bila ada angka kembar :

$$rs = \frac{\sum x^2 + \sum y^2 - \sum di^2}{\sqrt{\sum x^2 \sum y^2}}$$

, dimana :

$$\sum y^2 = \frac{n^3 - n}{12} - \sum ty$$

$$\sum x^2 = \frac{n^3 - n}{12} - \sum tx$$

$$tx = ty = \frac{t^3 - t}{12}$$

Keterangan :

rs = koefisien korelasi

x = variabel bebas (seleksi)

y = variabel terikat (tingkat perputaran karyawan)

n = banyaknya variabel

di = selisih rank x dan rank y

tx = faktor korelasi x

ty = faktor korelasi y

t = banyaknya data yang bernilai sama

Uji statistik :

$$t_{hitung} = rs \sqrt{\frac{n-2}{1-rs^2}}$$

Uji determinasi :

$$Kd = rs^2 \times 100 \%$$

1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penulis melakukan penelitian pada sebuah perusahaan tekstil. PT."X" berlokasi di Bandung. Penulis melakukan penelitian sejak bulan September 2007.