

BAB I
PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Pada saat ini persaingan diberbagai bidang di Indonesia sangat ketat, tidak terkecuali dalam bidang telekomunikasi. Persaingan dalam bidang telekomunikasi ini dipicu oleh teknologi yang maju.

Untuk dapat memenangkan persaingan dan menggunakan teknologi yang maju maka diperlukan sumber daya manusia yang tepat. Sumber daya manusia perlu mendapatkan perhatian dan penanganan yang efisien dan efektif karena sumber daya manusia merupakan suatu modal yang besar dari sebuah perusahaan yang dapat memberikan peranan penting untuk mencapai tujuan perusahaan.

Agar dapat memberikan peranan penting bagi perusahaan, maka diperlukan sumber daya manusia yang memenuhi persyaratan. Antara lain karyawan harus mempunyai kepribadian yang baik, pengetahuan, produktif dan memiliki kemampuan yang baik. Selain itu karyawan harus mengetahui uraian tugas (*job description*) yang ada diperusahaan agar dapat bekerja sesuai bidangnya. Kalau karyawan memenuhi persyaratan dan mengetahui uraian tugas (*job description*), maka produktivitas kerja diharapkan akan meningkat dan tujuan perusahaan dapat tercapai. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang memenuhi persyaratan dan dapat melaksanakan tugas dengan baik, perusahaan perlu melakukan seleksi.

Seleksi merupakan proses pemilihan pelamar yang paling potensial dengan tujuan memperoleh karyawan yang tepat untuk dipekerjakan dalam sebuah perusahaan. Dengan karyawan yang potensial dapat diperoleh kinerja yang terbaik, maka dengan demikian dapat diharapkan produktivitas akan meningkat pula.

Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang proses seleksi dan seberapa besar pengaruh seleksi terhadap produktivitas kerja pada Direktorat SDM dan Bisnis Pendukung PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk.

Maka berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul: “PENGARUH PROSES SELEKSI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PADA DIREKTORAT SDM dan BISNIS PENDUKUNG PT. TELEKOMUNIKASI INDONESIA, Tbk.”.

1.2. Identifikasi Masalah

Setiap perusahaan selalu berusaha mencapai tujuannya dengan cara yang seefisien dan seefektif mungkin.

Produktivitas merupakan pemanfaatan sumber-sumber yang tersedia dalam suatu perusahaan (*input*) seefisien dan seefektif mungkin untuk menghasilkan produk dan jasa (*output*). Hal ini merupakan masalah yang harus mendapatkan perhatian khusus dari perusahaan, karena peningkatan produktivitas kerja perusahaan tidak dapat terjadi dengan sendirinya tanpa adanya usaha dan peran serta dari perusahaan maupun karyawannya. Produktivitas kerja dari tenaga

kerja dapat dilihat dari produksi yang dihasilkannya dan tenaga kerja yang menghasilkannya.

Struktur organisasi yang baik, peralatan canggih, sistem dan prosedur teratur tidak akan ada gunanya dalam mencapai tujuan perusahaan apabila tenaga kerja tidak mampu mengolah dan mengerjakannya.

Sistem seleksi yang diterapkan pada sebuah perusahaan harus dapat memenuhi tujuan perusahaan tersebut, yakni memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas serta memenuhi kriteria yang diinginkan oleh perusahaan. Dalam melaksanakan seleksi, perusahaan harus dapat menerapkan sistem yang adil dan jujur serta dapat dipertanggung jawabkan. Hal ini dimaksudkan agar tenaga kerja dimasa yang akan datang dapat melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan minat, keahlian dan kemampuan yang dimilikinya sehingga karyawan tersebut dapat memberi sumbangan yang optimal bagi produktivitas perusahaan.

Berdasarkan pada uraian diatas, maka penulis mengidentifikasi permasalahan yang akan dibahas sebagai berikut:

1. Bagaimana pelaksanaan proses seleksi karyawan di PT. TELEKOMUNIKASI INDONESIA, Tbk.
2. Bagaimana tingkat produktivitas kerja pada Direktorat SDM dan Bisnis Pendukung PT. TELEKOMUNIKASI INDONESIA, Tbk.
3. Bagaimana pengaruh proses seleksi terhadap produktivitas kerja pada Direktorat SDM dan Bisnis Pendukung PT. TELEKOMUNIKASI INDONESIA, Tbk.

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

Maksud dilaksanakannya penelitian ini adalah untuk mengumpulkan, mengolah, menganalisis serta menginterpretasikan data-data yang diperlukan untuk digunakan sebagai persyaratan dalam menempuh ujian sidang sarjana lengkap pada program studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Maranatha.

Sedangkan tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Pelaksanaan seleksi karyawan yang diadakan di PT. TELEKOMUNIKASI INDONESIA, Tbk. Bandung.
2. Produktivitas kerja pada Direktorat SDM dan Bisnis Pendukung PT. TELEKOMUNIKASI INDONESIA, Tbk. Bandung.
3. Besarnya pengaruh proses seleksi terhadap produktivitas kerja pada Direktorat SDM dan Bisnis Pendukung PT. TELEKOMUNIKASI INDONESIA, Tbk. Bandung.

1.4. Kegunaan Penelitian

Sehubungan dengan penelitian diatas, diharapkan penelitian ini akan memberikan, manfaat untuk berbagai pihak, yaitu:

1. Bagi penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan serta pemahaman mengenai manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai pelaksanaan seleksi karyawan yang berhubungan dengan produktivitas kerja pada PT. TELEKOMUNIKASI INDONESIA, Tbk.

2. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan dan sumbangan pemikiran dalam rangka menunjang usaha perusahaan untuk melaksanakan seleksi karyawan yang benar dan tepat, dan untuk lebih meningkatkan produktivitas kerja guna mencapai tujuan perusahaan.

3. Bagi pihak lain

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran mengenai pengaruh seleksi karyawan terhadap produktivitas kerja perusahaan.

1.5. Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

Sumber daya manusia merupakan unsur yang sangat penting dalam menjalankan sebuah perusahaan, karena sumber daya manusia adalah bagian dari perusahaan yang langsung berhadapan dengan segala sesuatu yang berkaitan dengan semua kegiatan yang dijalankan di perusahaan.

Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting karena hanya manusia sajalah yang dapat menggerakkan dan melaksanakan keseluruhan proses yang ada dalam suatu perusahaan, serta menghasilkan output yang kemudian akan memberikan keuntungan bagi perusahaan tersebut.

Walaupun suatu perusahaan memiliki struktur organisasi yang baik, teknologi yang canggih, fasilitas yang memadai ataupun daerah pemasaran yang luas, tetapi semuanya itu tidak akan berarti apa-apa tanpa didukung oleh campur tangan dari manusia itu sendiri. Oleh karena itu, peranan manusia yang terlibat di

dalam aktivitas perusahaan akan sangat menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Agar sebuah perusahaan dapat mencapai tujuannya, sangat dibutuhkan sumber daya manusia yang mempunyai disiplin, keterampilan, bertanggung jawab serta kemampuan yang sesuai dengan bidangnya.

Dengan melihat begitu pentingnya peranan manusia sebagai bagian dari strategi sebuah perusahaan, maka proses seleksi menjadi sangat penting dalam upaya mendapatkan tenaga kerja yang tepat untuk melakukan strategi atau operasi perusahaan sehingga perusahaan dapat mencapai tujuannya.

“Seleksi adalah suatu proses pemilihan beberapa orang dari sekumpulan orang-orang dengan preferensi tertentu”. (Bambang Wahyudi 2002; 82)

Melalui seleksi sumber daya yang baik, diharapkan perusahaan dapat mendapatkan karyawan yang memiliki kualitas dan potensi yang baik, sehingga menghasilkan prestasi kerja yang baik pula. Apabila karyawan mendapatkan pekerjaan yang tidak sesuai dengan apa yang diharapkannya, maka hal itu akan mengakibatkan karyawan tersebut tidak dapat kerja dengan baik dan akan menimbulkan dampak yang tidak langsung yang dapat merugikan perusahaan.

Jadi tujuan seleksi adalah untuk memilih dan mengidentifikasi para pelamar dalam kualifikasi yang sesuai dengan spesifikasi jabatan, sehingga dengan kualifikasi ini diharapkan tenaga kerja yang bersangkutan mampu melaksanakan suatu pekerjaan dengan baik.

Produktivitas adalah hasil perbandingan antara output yang dihasilkan dengan input yang dimiliki perusahaan. Produktivitas meningkat bila keluaran

(*output*) tertentu dicapai dengan menggunakan masukan (*input*) yang lebih sedikit atau masukan (*input*) tertentu menghasilkan keluaran (*output*) yang lebih besar. **“Produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan”**. (Dr. Sedarmayanti, M. Pd, 2001: 57)

Jadi berdasarkan seleksi yang dilakukan dapat diperoleh karyawan yang terampil dan memenuhi persyaratan, hal ini berarti dengan input yang tetap, output yang dihasilkan perusahaan lebih besar sehingga produktivitas kerja meningkat.

Berdasarkan uraian diatas, penulis menyimpulkan hipotesis sebagai berikut:”Apabila seleksi terhadap calon karyawan dilakukan secara tepat maka produktivitas kerja di perusahaan akan meningkat”.

1.6. Metode Penelitian

1.6.1. Pengumpulan Data

Metodologi yang digunakan oleh 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.

Sedangkan teknik pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Studi Kepustakaan (*Library Research*)

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

2. Studi Lapangan (*Field Research*)

Penelitian ini dilakukan dengan cara meninjau serta mengumpulkan data secara langsung pada PT. TELEKOMUNIKASI INDONESIA, Tbk., yang dimaksudkan untuk memperoleh data primer. Data-data tersebut didapat dengan cara:

- Teknik wawancara, yaitu dengan melakukan wawancara secara langsung dengan bagian personalia yang berwenang untuk memberikan data yang diperlukan.
- Teknik kuesioner, yaitu usaha untuk memperoleh data dengan membuat daftar pertanyaan secara tertulis yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

1.6.2. Pengolahan Data

Untuk mengolah data yang didapat, maka penulis menggunakan metode dan rumus korelasi Spearman, menurut **Husein Umar** dalam buku “Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis” (2004; 141) adalah sebagai berikut:

$$r_s = \frac{\Sigma x^2 + \Sigma y^2 - \Sigma di^2}{2\sqrt{\Sigma x^2 \Sigma y^2}}$$

Dimana: x = variabel seleksi

y = variabel produktivitas

Dengan besarnya korelasi adalah $-1 < r_s < 1$

Apabila $r_s = 0$ maka hubungan kedua variabel lemah

$r_s = 1$ maka hubungan kedua variabel sangat kuat dan searah

$r_s = -1$ maka hubungan kedua variabel sangat kuat tetapi berlainan arah

1.7. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penulis melakukan penelitian pada Direktorat SDM dan Bisnis Pendukung PT. TELEKOMUNIKASI INDONESIA, Tbk., yang terletak di Jalan Japati No 1 Bandung. Adapun waktu pelaksanaan penelitian dilakukan mulai tanggal 12 November 2005 sampai tanggal 19 Desember 2005.