

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor dan aset terpenting dalam sebuah organisasi, dengan sumber daya manusia yang baik sebuah organisasi akan mempermudah mencapai tujuannya. Menurut Joseph.A (1997) suatu organisasi dapat didefinisikan sebagai suatu kelompok individu yang diorganisasi untuk mencapai tujuan tertentu. Sehingga suatu organisasi harus mempunyai individu-individu yang berkemampuan baik didalamnya. Jumlah individu sangatlah beragam dari satu organisasi ke organisasi lainnya. Pada umumnya setiap pimpinan perusahaan pasti menginginkan karyawannya dapat bekerja dan mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik (sesuai *job description* yang telah ditentukan). Ketepatan pemilihan karyawan dalam suatu perusahaan sangat akan berpengaruh kedalam produktivitas karyawan. Jika perusahaan tidak memiliki prosedur atau format tersendiri tentang kriteria karyawan yang harus diterima diperusahaan tersebut, maka akan sangat sulit perusahaan mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kriteria yang diinginkan.

Keselektifan dalam pemilihan karyawan akan sangat berpengaruh terhadap hasil kerja yang diberikan karyawan tersebut terhadap perusahaan. Hal ini akan berpengaruh pada kinerja perusahaan itu sendiri. Pencapaian hasil kerja yang baik yang diperoleh oleh para *manager* akan senantiasa tergantung pada kinerja bawahannya. Karyawan yang tidak mempunyai kemampuan yang baik atau tidak menguasai bidang pekerjaannya tidak akan dapat bekerja secara

efektif, dan tidak akan mendapatkan hasil kerja yang baik, sehingga akan mengurangi kinerja *managernya*. Dampak yang akan diterima oleh *manager* adalah *manager* harus mengecek ulang dan memperbaiki hasil kerja karyawan tersebut, sehingga akan mengakibatkan proses penyelesaian terhambat. Kekurangan karyawan dalam suatu perusahaan adalah awal masalah dari kurang selektifnya manajer dalam menyeleksi karyawan baru untuk menempati posisi yang dibutuhkan. Pencapaian hasil kerja yang tidak sesuai dengan *deadline* dan lambatnya proses pemberian hasil kerja menjadi faktor utama penyebab tidak efektifnya sistem pengerjaan. Proses seleksi yang tidak terencana yang membuat perusahaan asal-asalan dalam hal menyeleksi karyawan. Tidak mau mengeluarkan biaya lebih untuk mendatangkan tenaga dari luar perusahaan untuk menyeleksi adalah alasan utama perusahaan. Sedangkan perusahaan ingin mendapatkan karyawan yang berkompeten. Maka dari itu perusahaan harus benar-benar menyeleksi karyawannya secara selektif dan mempunyai beberapa prosedur dalam proses seleksi tersebut. Karena tercapainya tujuan atau keberhasilan perusahaan berasal dari orang-orang yang ada didalamnya, semakin berkompetensi orang-orang yang ada dalam perusahaan maka semakin mudah perusahaan mencapai tujuannya. Sehingga perusahaan harus benar-benar selektif dalam melakukan penyeleksian terhadap karyawan baru.

Sumber daya yang dimiliki perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak akan memberikan hasil yang maksimal apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang berkompeten dalam bidangnya. Namun perusahaan juga harus mempunyai deskripsi pekerjaan yang jelas bagi karyawannya, agar karyawannya dapat memahami secara jelas apa saja yang harus dikerjakan Dessler (2003).

Douglas (2000) menjelaskan bahwa perusahaan membutuhkan karyawan yang mempunyai kinerja (*job performance*) yang tinggi. Sebuah kinerja yang tinggi akan sangat membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Dalam era globalisasi yang seperti ini, perusahaan dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompoten sehingga mampu bersaing dengan perusahaan lain. Adapun fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia seperti pengadaan sumber daya manusia, pengembangan sumber daya manusia, pemberian kompensasi, pengintegrasian, dan pemeliharaan sumber daya manusia (Bangun, 2012). Sehingga manajemen sumber daya manusia dalam menjalankan fungsinya akan mendistribusikan pekerja ke berbagai bidang dalam organisasi sesuai dengan kebutuhannya. Hal ini ditujukan agar perusahaan dapat mengelola sumber daya manusia yang baik secara efektif dan efisien. Untuk mencapai hasil kerja yang efektif, perusahaan akan membutuhkan tenaga kerja yang memiliki kualitas terbaik. Salah satu hal yang terpenting dalam aktivitas sumber daya manusia adalah berkaitan dengan proses seleksi. Menurut Nurjaman (2014) strategi seleksi adalah bagaimana cara mempertimbangkan konsistensi antara calon pegawai dan perusahaan, yaitu pada aspek pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki oleh calon pegawai sehingga memberikan hasil yang positif bagi perusahaan. Walaupun memang keterampilan dan kemampuan dapat diasah ataupun dilatih ditempat bekerja, namun seorang calon pegawai harus sudah benar-benar mempunyai *knowledge*. Penarikan tenaga kerja berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan tenaga kerja sesuai dengan jumlah dan kualitasnya, baik dalam jangka pendek, menengah, maupun jangka panjang. Untuk memenuhi kebutuhan kualitas, perusahaan melakukan pemilihan tenaga

kerja, karena banyak perusahaan yang gagal melaksanakan kegiatan pelatihan dan pengembangan serta fungsi manajemen sumber daya manusia lainnya karena kesalahan dalam memilih metode penarikan yang tepat. Sehingga akan mengakibatkan *turnover*, tingkat kehadiran yang menurun, biaya pelatihan yang tinggi, produktivitas yang rendah (Robbins et.al.,2009).

PT. Sanbe Farma merupakan perusahaan yang bergerak dibidang farmasi yang melaksanakan pengembangan formulasi, produksi, dan penjualan produk obat yang aman dan berkualitas tinggi. Sumber daya manusia yang handal dan kompeten yang menjadi faktor penguangkit untuk keunggulan bersaing PT. Sanbe Farma, sehingga pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor kunci keberhasilan untuk pencapaian visi dan misi PT.Sanbe Farma.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel proses rekrutmen dan seleksi (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Sanbe Farma pada staff Administrasi. Yang dimana didalamnya akan sangat berpengaruh sekali terhadap sebuah perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan akan sangat bergantung terhadap orang-orang yang ada didalamnya. Apabila suatu perusahaan salah memilih calon pegawai, maka tidak dapat dijanjikan bahwa perusahaan akan mencapai suatu keberhasilan. Pentingnya proses seleksi yang lebih selektif yang harus dilakukan dalam setiap perusahaan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan pada bagian sebelumnya, maka masalah dalam penelitian ini adalah apakah terdapat pengaruh proses rekrutmen

dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada bagian administrasi PT. Sanbe Farma?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah memperoleh data dan informasi yang tepat untuk menganalisis data dan informasi yang tepat untuk menganalisis data. Secara khusus penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada staff Administrasi PT.Sanbe Farma.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Akademisi
 - Penelitian dapat memberikan informasi bagi pembacanya pihak-pihak yang berkepentingan dalam mengetahui pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan.
 - Peneliti dapat memberikan informasi pentingnya proses rekrutmen dan seleksi dalam suatu perusahaan.
2. Bagi Praktisi Bisnis
 - Sebagai masukan dan saran yang bermanfaat mengenai sistem rekrutmen dan seleksi karyawan di perusahaan sehingga dapat mengurangi terjadinya penyimpangan dan meningkatkan kinerja karyawan.

- Peneliti dapat memberikan informasi bahwa adanya pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan.
 - Peneliti dapat memberikan informasi pentingnya proses rekrutmen dan seleksi yang lebih selektif dalam suatu perusahaan.
3. Bagi Pemerintah
- Dapat menambah ilmu pengetahuan sebagai hasil dari pengamatan dan pemahaman mengenai proses rekrutmen dan seleksi dalam suatu organisasi.
 - Dapat mengetahui penerapan yang dapat diaplikasikan dalam kehidupan sehari-hari.

