

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan aspek yang sangat penting bahkan, tidak dapat dilepas dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan karena sumber daya manusia dalam organisasi adalah *human capital*, hal ini dikarenakan sumber daya manusia kontribusi terhadap propabilitas sebuah organisasi. Menurut Ansory (2018: 59) sumber daya manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Sumber daya manusia sering kali juga disebut sebagai modal intelektual, karena kemampuan memberikan ide-ide cemerlang dalam pengembangan organisasi.

Hasibuan (2019) menjelaskan bahwa sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia merupakan konsep yang luas tentang filosofi, kebijakan, prosedur dan praktek yang digunakan untuk mengelolah individu atau manusia melalui organisasi. penggunaan konsep dan sistem sumber daya manusia adalah kontrol secara sistematis dari proses jaringan mendasar organisasi yang mempengaruhi dan melibatkan semua individu dalam organisasi, termasuk proses perencanaan sumber daya manusia, desain pekerjaan, susunan kepegawaian, pelatihan dan

pengembangan, representasi dan perlindungan tenaga kerja, serta pengembangan organisasi.

Rachmawati (2008), menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

Dalam sebuah lingkungan organisasi dimana, tantangan angkatan kerja yang berubah, hukum yang berubah, dan kebutuhan-kebutuhan dari pemberi kerja juga berubah, maka sumber daya manusia pun harus terus berubah dan berkembang. oleh karena itu, fungsi-fungsi dalam manajemen sumber daya manusia harus dilaksanakan secara optimal sehingga kebutuhan yang menyangkut tujuan individu, perusahaan, organisasi maupun kelembagaan dapat tercapai.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Bily Ronalde Potale, Viktor Lengkong, Silcyljeova Moniharapon (2016), menjelaskan bahwa umumnya pimpinan perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan karena pengelolaan sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan. Dalam pengolahan dan pengembangan sumber daya manusia, banyak kegiatan yang sering dilakukan untuk meningkatkan efektivitas dalam sebuah perusahaan.

Menurut Nurhasanah (2019), rekrutmen merupakan proses penarikan individu sesuai dengan kebutuhan pada waktu yang tepat, jumlah memadai,

dengan kualifikasi yang ditentukan, dan mendorong mereka untuk melamar kerja ke organisasi. Mencari karyawan yang profesional dan berkualitas memang tidak mudah. Sudah menjadi kewajiban dalam sebuah organisasi untuk melakukan penyaringan karyawan yang handal. Oleh karena itu, proses rekrutmen dan seleksi dibutuhkan untuk menyaring para pelamar yang ingin bekerja pada suatu perusahaan.

Rekrutmen sendiri merupakan serangkaian program untuk mencari dan memikat pelamar terjadinya motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian. Irwansyah (2012:242), menjelaskan bahwa rekrutmen merupakan proses menarik orang – orang atau pelamar yang mempunyai minat dan kualifikasi yang tepat untuk mengisi posisi atau jabatan tertentu.

Rekrutmen juga merupakan suatu proses pengumpulan sejumlah pelamar yang memiliki kualifikasi yang sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan, untuk dipekerjakan didalam perusahaan Mathis (2001). Adapun manfaat dari rekrutmen adalah memiliki fungsi sebagai “orang yang tepat ditempat yang tepat, dimana hal ini menjadi pegangan bagi para manager dalam menempatkan tenaga kerja yang ada di perusahaannya.

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. Selain itu, Kesalahan strategi dalam melakukan proses rekrutmen dan seleksi akan berakibat buruk pada tujuan perusahaan karena lalainya proses perekrutan dan seleksi. Kasmir (2016:101)

menjelaskan bahwa seleksi adalah proses untuk memilih calon karyawan yang sesuai dengan persyaratan atau standar yang telah ditetapkan.

Proses seleksi memegang prinsip *right people in the right jobs* yaitu menempatkan orang yang tepat pada pekerjaan yang tepat. Hal ini bertujuan untuk menjamin perusahaan memiliki karyawan yang tepat untuk suatu jabatan atau pekerjaan serta, memastikan keuntungan sumber daya manusia organisasi dengan baik.

Rekrutmen dan seleksi merupakan dua tahap yang berbeda. Pada fase rekrutmen, semua calon karyawan dimotivasi dan didorong untuk melamar. Karena, semakin banyak semakin baik sehingga menghasilkan kumpulan data pelamar yang baik. Hal ini berbeda dengan seleksi. seleksi merupakan tahap penyaringan dan penerimaan pelamar yang memiliki kualifikasi serta memiliki kemampuan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Banyak ilmuwan mengemukakan bahwa bahwa proses rekrutmen dan seleksi yang tepat adalah pintu menuju keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi sehingga banyak penelitian dilakukan untuk mengetahui dampak rekrutmen dan seleksi kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Seperti yang dijelaskan oleh Nuraeni (2018), menyatakan bahwa proses rekrutmen ini adalah proses mencari, menemukan, mengajak dan menetapkan sejumlah orang dari dalam maupun dari luar perusahaan sebagai calon tenaga kerja dengan karakteristik tertentu seperti yang telah ditetapkan dalam perencanaan sumber daya manusia. Sedangkan menurut Ambar Teguh (2009) menjelaskan bahwa seleksi adalah

proses yang terdiri dari berbagai langkah yang spesifik dari kelompok pelamar yang paling cocok dan memenuhi syarat untuk jabatan tertentu.

Faktor penting lain yang menjadi penentu keberhasilan suatu perusahaan adalah kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena, kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugas pokok dan fungsinya sebagai karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang diterima. Mangkunegara (2016:9), menjelaskan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Dalam setiap perusahaan kinerja karyawan adalah faktor utama yang harus selalu diperhatikan dan selalu sering dikembangkan mengingat keberhasilan perusahaan bukan saja bergantung pada gaya kepemimpinan seorang manajer tetapi juga ada pada titik dimana kinerja seorang karyawan bisa mencapai standar yang telah ditetapkan yaitu ketepatan dalam menyelesaikan tanggungjawab dan kualitas pekerjaannya dalam mengejar sasaran yang diharapkan. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses, dan tujuan yang ingin dicapai.

Menurut Hasibuan (2003), karyawan adalah orang penjual jasa (pikiran atau tenaga) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Oleh sebabnya, peran kinerja karyawan merupakan salah satu tolak ukur dalam pencapaian tujuan dan target sebuah perusahaan.

PT. Agumor Timorindo Baumata adalah salah satu perusahaan penyedia air minum mineral yang bergerak dibidang air minum dalam

kemasan (AMDK) yang lokasinya berada di Jln, Taebenu Naimata, Kota Kupang. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hastuti Naibaho (2012) dengan judul Analisis Pengaruh Strategi Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Di Indonesia : Sebuah Studi Terhadap Literatur membuktikan terdapat terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan.

Jumlah karyawan pada 01 januari 2022 tercatat ada 76 karyawan yaitu 35 orang karyawan tetap dan 41 orng karyawan kontrak. Ada pun jika ditinjau dari jenjang pendidikanya PT. Aguamor timorindo baumata memiliki 10 orang karyawan sarjana, 27 orang SMA, 7 orang SMP dan 1 orang SD. Aguamor di uji coba pada tanggal 15 desember 2001 dan memasarkan hasil produksinya pada bulan januari 2002.

Produk Aguamor yang beredar saat ini adalah kemasan cup dan galon. Sejalan dengan perkembanganya PT. Aguamor timorindo baumata terjadi perubahan struktur kepemimpinan yang disahkan dalam RUPS pada tanggal 05 juli 2008 dengan komposisi pemimpin sebagai berikut yaitu komisaris Abilio Osorio Soares, Direktur utama Agustinus Patty, SE dan direktur Ir. Alfridus Bria Serandan keputusan tersebut berlaku hingga saat ini. berikut adalah tingkat absensi PT. Aguamor Timorindo tahun 2021 sebagai berikut.

**Tabel 1.1****Tingkat absensi karyawan PT. Agumor timorindo baumata tahun  
2021**

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Absensi			Jumlah	Tingkat Absensi		
			S	I	A		S	I	A
Januari	67	31	4	2	1	7	57%	29%	14%
februari	67	28	5	2	2	9	56%	22%	22%
Maret	67	31	7	4	4	15	47%	27%	27%
April	67	30	4	5	2	11	36%	45%	18%
Mei	67	31	5	2	8	15	33%	13%	53%
Juni	67	30	2	7	5	14	14%	50%	36%
Juli	67	31	5	11	5	21	24%	52%	24%
Agustus	67	31	3	7	10	20	15%	35%	50%
September	67	30	5	7	3	15	33%	47%	20%
Oktober	67	31	2	3	3	8	25%	38%	38%
November	67	30	1	2	2	5	20%	40%	40%
Desember	67	31	1	5	2	8	13%	63%	25%

*sumber data PT. Agumor Timorindo Baumata*

Dari tabel di atas dapat di simpulkan bahwa tingkat absensi karyawan yang tidak hadir cukup rendah, akan tetapi ada beberapa bulan yang jumlah kehadirannya tidak stabil yaitu pada bulan mei sebanyak 53% yang tidak hadir dan pada bulan agustus sebanyak 50%, Maka bisa dilihat bahwa tingkat kehadiran karyawan belum sepenuhnya hadir dalam bekerja. dengan adanya tugas dan tanggungjawab dari setiap karyawan, maka semakin tinggi tingkat ketepatan absensi yang ada di perusahaan akan meningkatkan tingkat kinerja karyawan yang baik dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Selain itu tingkat absensi adalah

salah satu poin penilaian kinerja dinilai dari kedisiplinan pegawai untuk hadir tepat waktu

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ena Atikawati dan Raswan Udjang (2016) dengan judul analisis pengaruh strategi rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan. Dari hasil pengujian yang dilakukan terdapat pengaruh antara rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $F$  hitung = 1,08 atau  $\text{sig} = 0,5$ , karena nilai  $\text{sig} = 0,5 > 0,05$  berarti seleksi dan rekrutmen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian sebelumnya telah dijelaskan strategi rekrutmen dan seleksi di beberapa perusahaan, dimana penelitian sebelumnya itu menjadi referensi penulis untuk melakukan penelitian saat ini. Perbedaan dalam penelitian ini adalah objek penelitian dan jumlah responden yang diteliti.

Pada penelitian ini rekrutmen dan seleksi yang diteliti yang paling mempengaruhi kinerja karyawan adalah seleksi, hal ini dibuktikan dengan nilai seleksi memiliki standar koefisien regresi yang lebih besar (0,634) jika dibandingkan dengan nilai koefisien regresi rekrutmen yaitu sebesar (0,263).

Mengingat pentingnya proses rekrutmen dan seleksi adalah dua landasan yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga besar harapan agar pihak manajemen perusahaan harus mampu memahami bagaimana cara terbaik dalam mengelola karyawan yang berasal dari latar belakang, keahlian, dan kemampuan yang berbeda-beda dalam proses penarikan dan seleksi sehingga,



karyawan dapat bekerja sesuai dengan keahlian dan jenis pekerjaan yang diberikan.

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas maka penulis hendak mengajukan judul **“Analisis Pengaruh Strategi Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Aguamor Timorindo Baumata.”**

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan maka, perumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah terkait **“Analisis Pengaruh Strategi Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Aguamor Amdk Baumata.”**

## **1.3. Persoalan Dan Tujuan Penelitian**

### **1.3.1. persoalan penelitian**

1. Apakah strategi rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Aguamor timorindo Baumata?.
2. Apakah strategi seleksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Aguamor Timorindo Baumata?.

### **1.3.2. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh proses rekrutmen terhadap kinerja karyawan PT agumor timorindo Baumata.
2. Untuk mengetahui pengaruh proses seleksi terhadap kinerja karyawan PT agumor timorindo Baumata.

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian adalah:

1. bagi perusahaan

Sebagai sumbangan pikiran dalam mengatasi permasalahan sumber daya manusia dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan

2. bagi peneliti

Menambah wawasan penulis dalam mengaplikasikan pengetahuan yang dipelajari melalui penelitian.