

Bab I

Pendahuluan

1.1 Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu bidang manajemen khusus yang mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. Unsur MSDM adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. Dengan demikian, fokus yang dipelajari dalam MSDM ini hanyalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja.

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki begitu canggih. Alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak ada manfaatnya bagi perusahaan, jika peran aktif karyawan tidak diikutsertakan. Mengatur karyawan adalah sulit kompleks, karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan, dan latar belakang yang heterogen yang dibawa ke dalam organisasi. Karyawan tidak dapat diatur dan dikuasai sepenuhnya seperti mengatur mesin, modal, atau gedung.

Menurut Malayu (2013:10) MSDM lebih memfokuskan pembahasannya mengenai pengaturan peranan manusia dalam mewujudkan tujuan optimal. pengaturan itu meliputi *Human Resources Planning* (masalah perencanaan), pengorganisasian, pengarahan, penendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian tenaga kerja untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Rekrutmen dan seleksi merupakan salah satu dari pengelolaan sumber daya manusia. Menurut Samsudin (2010:81) menyatakan bahwa rekrutmen adalah proses mendapatkan sejumlah calon tenaga kerja yang *kualifaid* untuk jabatan atau pekerjaan tertentu dalam suatu organisasi. Untuk mendapatkan calon

karyawan yang berkualitas, maka perusahaan harus dapat melakukan proses rekrutmen yang baik. Adapun manfaat dari rekrutmen adalah memiliki fungsi sebagai “*The Right Man on The Right Place*”, dimana ini menjadi pegangan bagi para manajer dalam menempatkan tenaga kerja yang ada di perusahaannya. Kinerja yang optimal akan terwujud bilamana organisasi dapat memilih karyawan yang memiliki motivasi dan kecakapan yang sesuai dengan pekerjaannya serta memiliki kondisi yang memungkinkan agar dapat bekerja secara maksimal.

Menurut Sutrisno (2016:45) mengatakan bahwa “rekrutmen merupakan suatu proses mencari, mengadakan, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi.

Hal senada juga dikatakan oleh Bangun (2012:140) *recruitment* (penarikan) tenaga kerja merupakan proses pencarian calon tenaga kerja yang memenuhi syarat dalam jumlah dan jenis yang dibutuhkan.

Sedangkan seleksi, menurut Danang (2012:108) merupakan proses memilih dari para pelamar melalui tahapan-tahapan tes, hingga diperoleh sejumlah pelamar yang memenuhi kriteria yang telah ditetapkan dan dinyatakan diterima.

Menurut Veithzal Rivai dalam Manullang (2014:136) juga berpendapat bahwa seleksi adalah kegiatan dalam manajemen sumber daya manusia yang dilakukan setelah proses rekrutmen seleksi dilaksanakan.

Hal serupa juga diungkapkan oleh Malayu S.P. Hasibuan dalam buku Supomo dan Nurhayati (2018:52) bahwa seleksi adalah suatu kegiatan pemilihan dan penentuan pelamar yang diterima atau ditolak untuk menjadi karyawan pada perusahaan.

Selanjutnya setelah rekrutmen dan seleksi lalu kita akan melihat pengertian dari kinerja suatu karyawan dalam sebuah perusahaan dan penilaian

kinerja mereka menurut beberapa ahli, yang dapat mempengaruhi berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Menurut Bangun (2012:231) kinerja atau *performace* adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan job pekerjaan atau *job requirement*.

Dalam Fahmi (2016:176) juga diungkapkan bahwa kinerja adalah hasil diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Sedangkan penilaian kinerja menurut Wibowo (2014:187) bahwa :

Penilaian kinerja atau *performance appraisal* adalah proses dengan mana kinerja individual diukur dan dievaluasi. Penilaian kinerja menjawab pertanyaan, seberapa baik pekerja berkinerja selama periode waktu tertentu.

PT. ARTINDO MEGAH STEEL MEDAN merupakan perusahaan yang bergerak dibidang produksi. Produk yang dihasilkan merupakan produk-produk peralatan untuk keperluan bangunan seperti : pipa untuk saluran air, besi/baja, unip, siku lubang dan cnp. Untuk itu diperlukan sumber daya manusia yang baik, handal, kompeten serta memiliki semangat untuk mencapai tujuan perusahaan agar tetap unggul dan menghasilkan produk-produk yang berkualitas dan diminati oleh para konsumen khususnya dalam negeri.

Menurut Samsudin (2010:31) masyarakat mengharapkan perusahaan bisnis untuk menyediakan produk dan jasa yang diperlukan dengan tingkat harga yang wajar, bermutu dan pengiriman yang tepat waktu. Masyarakat mengharapkan perubahan bisnis yang mematuhi norma sosial.

Mengenai pengelolaan sumber daya manusia Danang (2012:21) mengatakan:

“Mengelola sumber daya manusia melibatkan setiap orang dan ini membutuhkan waktu yang tidak sedikit. hal ini juga berarti menyelesaikan masalah yang ada sekarang dengan tetap mempertahankan pandangan jangka panjang serta terus memperbaiki cara kerja sehingga hasil yang diinginkan dapat

diperoleh dengan cepat. oleh karena itu mengelola sumber daya manusia meliputi; 1) kegiatan mengelola karyawan, kebijakan, dan praktik yang dapat digunakan perusahaan sekarang, dan 2) kegiatan mengelola kekuatan-kekuatan perubahan seperti teknologi, rekonstruksi bisnis, masalah hukum serta sosial, dan sebagainya, yang harus ditelaah organisasi supaya dapat memposisikan dirinya”.

Oleh karena itu pihak manajemen perusahaan harus mampu memahami bagaimana cara terbaik dalam mengelola karyawan yang berasal dari latar belakang , keahlian dan kemampuan berbeda-beda sehingga karyawan dapat bekerja sesuai dengan keahlian dan jenis pekerjaan yang diberikan.

Metode rekrutmen yang ditetapkan pada PT. Artindo Megah Steel Medan adalah metode terbuka dengan menempelkan pengumuman lowongan di depan perusahaan PT. Artindo Megah Steel Medan. Juga pada media cetak seperti koran analisa, media sosial, dan juga perusahaan menggunakan tenaga outsourcing dengan kontrak satu tahun, jika kinerja mereka baik maka kontrak akan diperpanjang, jika tidak maka akan diputuskan. Sedangkan calon karyawan yang lulus seleksi dan training maka akan langsung diangkat menjadi karyawan permanen. Sehingga ada pegawai yang berbeda keahlian memegang jabatan yang bukan tanggung jawabnya, ada juga karyawan yang bekerja kurang baik atau semena-mena, juga adanya absen karyawan yang berlebihan hingga empat hari perbulan berujung dikeluarkannya surat SP (Surat Peringatan), SP1-SP3 berlaku selama tiga bulan sampai kepada surat PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) atas pelanggaran peraturan tata tertib disiplin perusahaan yang telah ditetapkan oleh PT. Artindo Megah Steel Medan. Hal ini umumnya terjadi pada bagian produksi barang, lapangan, dan bagian ekspedisi ujar salah satu pekerja pada PT. Artindo Megah Steel Medan.

Keterlibatan rekrutmen dan seleksi merupakan hal penting dalam pengelolaan SDM maupun organisasi untuk itu Sumber daya manusia yang efektif dapat ditentukan melalui proses rekrutmen dan seleksi karena seiring berjalannya proses rekrutmen manajer dapat menentukan serta dapat melihat tenaga kerja yang kompeten dalam bidangnya.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“PENGARUH PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ARTINDO MEGAH STEEL MEDAN”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas maka peneliti mengidentifikasi masalah yang dialami oleh PT Artindo Steel Megah medan adalah sebagai berikut :

- a. Bagaimana proses rekrutmen pada PT Artindo Megah Steel Medan?
- b. Bagaimana seleksi pada PT Artindo Megah Steel Medan?
- c. Bagaimana tingkat kinerja karyawan pada PT Artindo Megah Steel Medan?

1.3 Batasan Masalah

Pada penelitian ini peneliti perlu memfokuskan permasalahan yang diangkat perlu dibatasi variabelnya, agar penelitian dapat dilakukan dengan baik. dalam penelitian ini peneliti membahas tentang : **“PENGARUH PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP KENERJA KARYAWAN PADA PT ARTINDO MEGAH STEEL MEDAN”**.

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan diatas maka peneliti merumuskan masalah yaitu :

- a) Apakah rekrutmen berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Artindo Megah Steel Medan?
- b) Apakah seleksi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Artindo Megah Steel Medan?

- c) Apakah rekrutmen dan seleksi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Artindo Megah Steel Medan?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah rekrutmen berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Artindo Megah Steel Medan?
2. Untuk mengetahui apakah seleksi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Artindo Megah Steel Medan?
3. Untuk mengetahui apakah rekrutmen dan seleksi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Artindo Megah Steel Medan?

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat berupa :

1. Bagi perusahaan
Untuk memberikan masukan dan pertimbangan yang bermanfaat mengenai sistem rekrutmen dan seleksi karyawan pada PT Artindo Megah Steel Medan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dan mengurangi terjadinya penyimpangan.
2. Bagi Peneliti
Menambah ilmu pengetahuan serta informasi mengenai proses rekrutmen dan seleksi dalam sebuah perusahaan melalui penulisan penelitian ini.
3. Bagi Pembaca
Sebagai bahan referensi yang dapat memberikan informasi dan perbandingan dalam melakukan penelitian dibidang yang sama.