

# BAB I PENDAHULUAN

## 1.1 Latar Belakang

Pada saat ini isu SDM (Sumber Daya Manusia) selalu jadi fokus utama setiap organisasi atau perusahaan untuk bertahan di era globalisasi dimana tingkat persaingan sangat selektif, oleh sebab itu tingkat persaingan mencari kerja semakin ketat setiap tahunnya. Banyak sekali calon pencari kerja dari lulusan sekolah menengah maupun dari sarjana yang dihasilkan oleh institusi pendidikan di Indonesia, walaupun jumlah lulusan semakin banyak pada tiap tahunnya, namun tidak sepadan dengan lapangan kerja yang tersedia.

Meski adanya lapangan pekerjaan, baik dari pemerintah maupun swasta yang memberikan kesempatan untuk bekerja, tetap saja tidak dapat menampung semua para lulusan tersebut. Disamping itu, dari segi penyaringan calon pekerja sangatlah selektif dan penuh dengan pertimbangan, semua perusahaan yang ada pasti memerlukan dan menerima SDM (Sumber Daya Manusia) yang berkualitas yaitu orang-orang yang dianggap mampu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan pekerjaan yang telah ditentukan.

Dalam rangka menempatkan perusahaan tetap bertahan dalam persaingan global, perusahaan dituntut untuk memiliki manajemen yang baik dan terus berinovasi. Kemampuan perusahaan untuk bertahan dalam persaingan sangat dipengaruhi dari asset yang dimiliki perusahaan. Salah satu asset yang dimiliki perusahaan adalah SDM (Sumber Daya Manusia) yang baik dan berkualitas.

Menurut Edy Sutrisno (2017:7) manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) mempunyai definisi sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan pengembangan kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

Perkembangan teknologi yang begitu pesat juga harus diimbangi kualitas SDM (Sumber Daya Manusia) yang baik, dengan demikian menuntut perusahaan memiliki manajemen yang dapat menunjang kualitas asset sumber daya manusia milik perusahaan. Memiliki SDM yang berkualitas akan membantu perusahaan bersaing dengan perusahaan lainnya, sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan dengan efektif dan efisien.

Rekrutmen merupakan serangkaian aktivitas proses mencari, menemukan, mengajak, dan menetapkan pelamar dengan motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan kemudian dapat meminimalisasikan kecelakaan kerja dan pencapaian kerja sesuai dengan tujuan yang di harapkan dan dapat direalisasikan dengan baik. Sedangkan seleksi

merupakan proses pemilihan SDM yang memenuhi kriteria untuk menempati posisi yang tersedia berdasarkan keadaan yang ada pada perusahaan. SDM merupakan asset sebuah perusahaan yang harus dikelola secara tepat dan baik guna sehingga dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan dan karyawan itu sendiri. Perusahaan akan dapat memperoleh hasil yang baik jika dapat melakukan rekrutmen dan seleksi yang tepat sasaran.

Dalam pasal 7 pada BAB IV “Perencanaan Tenaga Kerja Dan Informasi Ketenagakerjaan” UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa “Dalam rangka pembangunan ketenagakerjaan pemerintah menetapkan kebijakan dan menyusun perencanaan tenaga kerja, selanjutnya perencanaan tenaga kerja meliputi, perencanaan tenaga kerja makro dan perencanaan tenaga kerja mikro dan dalam penyusunan kebijakan, strategi dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan, pemerintah harus berpedoman pada perencanaan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1)”.

PT. Summit Adyawinsa Indonesia merupakan perusahaan yang berdiri dikawasan industri, tepatnya pada tanggal 14 April 2014. Yang berada di Kabupaten Karawang Barat. Sebagai perusahaan *joint venture* antara Summit *Auto Body Co, Ltd* (Thailand) dan PT. Adyawinsa Dinamika (Indonesia), PT. Summit Adyawinsa Indonesia adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang *manufacture* komponen mobil seperti *spare parts* (*stamping, welding, assembling, dan tooling*). PT. Summit Adyawinsa Indonesia sebagai penyedia komponen mobil bagi perusahaan otomotif terkemuka seperti PT. Suzuki Indomobil Motor, PT. Honda Prospect Motor, PT. Mitsubishi Motor Krama Yudha Indonesia, dll. SDM yang kompeten dan handal merupakan salah satu faktor pengungkit untuk keunggulan bersaing PT. Summit Adyawinsa Indonesia, sehingga dapat mengembangkan kompetensi SDM merupakan salah satu kunci keberhasilan untuk mencapai visi dan misi PT. Summit Adyawinsa Indonesia.

Perusahaan yang berkecimpung di bidang manufakturing ini memerlukan SDM yang memiliki keterampilan khusus dalam operasionalnya oleh karena itu pihak manajemen perusahaan harus mampu mengetahui bagaimana cara terbaik dalam mengelola karyawan. Metode yang digunakan di PT Summit Adyawinsa Indonesia untuk perekrutan biasanya melalui media sosial dan untuk mengurangi beban biaya rekrutmen umumnya perusahaan akan menyampaikan informasi kepada karyawan agar dapat merekomendasikan saudara-saudara atau sahabat-sahabat mereka agar mengikuti proses seleksi. Hal ini dilakukan karena tidak memerlukan waktu yang panjang serta lebih efisien juga efektif untuk mendapatkan calon karyawan tersebut.

Berdasarkan peninjauan peneliti yang telah dilakukan pada PT Summit Adyawinsa Indonesia, dalam perekrutan serta penyeleksian karyawan masih kurang teliti. Kegagalan dalam melakukan sistem rekrutmen tenaga kerja maka akan berdampak pada proses pencapaian tujuan perusahaan. Dimana kinerja dari PT Summit Adyawinsa Indonesia tidak hanya melayani arus produksi *manufacture* tetapi juga mampu memberikan pelayanan yang baik kepada *customer*.

**Tabel 1.1**  
**Proses Rekrutmen dan Seleksi pada PT Summit Adyawinsa Indonesia 2020**

Bulan	Jumlah Pelamar	Status Gagal Tes	Status Gagal Interview	Status Gagal Medikal	Diterima
January	250	124	96	24	6
February	125	63	47	12	3
July	375	188	143	36	8
October	50	25	17	5	3
November	100	48	38	10	4
December	150	75	55	14	6

Sumber : *PT. Summit Adyawinsa Indonesia, 2021*

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa sulitnya mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan oleh perusahaan, dari tabel diatas juga terlihat jumlah pelamar yang diterima selalu berfluktuasi pada setiap bulannya, kurang lengkapnya administrasi pelamar seperti yang sudah ditentukan oleh perusahaan salah satunya seperti harus memiliki *e-Ktp*, tinggi badan dan lain sebagainya.

**Tabel 1.2**  
**Kondisi Jabatan pada PT. summit Adyawinsa Indonesia**

No	Departement	Gender	Age	Edu
1	Procurement	F	24	D3 – Akuntansi
2	Procurement	F	30	S1 - Sistem Informasi
3	Procurement	M	32	SMA – IPA
4	Procurement	F	26	S1-T. Industri
5	HRGA	F	27	S1 - Teknologi Informasi
6	HRGA	M	34	SMA – IPA
7	HRGA	F	33	D3 – Management
8	HRGA	M	26	D3 - Management Informatika
9	HRGA	F	26	S1 – Psikologi
10	Finance	F	28	D3 – Akuntansi
11	Finance	F	34	SMA – IPA
12	Finance	F	27	S1 – Akuntansi
13	Finance	F	26	SMK – Pemasaran

14	Finance	F	30	S1 – Akuntansi
15	Finance	F	28	S1 – Akuntansi
16	Sales	F	24	SMA – IPA
17	Sales	F	24	S1 – Manajemen
18	Sales	F	27	S1-Akuntansi
19	Sales	M	25	S1-Akuntansi
20	Sales	F	21	SMA – IPA

Sumber : *PT. Summit Adyawinsa Indonesia, 2021*

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa dalam perekrutan dan penempatan karyawan pada PT Summit Adyawinsa Indonesia belum melakukan perekrutan dan seleksi dengan baik, ada beberapa karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya seperti pada Departemen Procurement mereka seharusnya memiliki kualifikasi pendidikan gelar sarjana dalam bidang teknis namun masih ada karyawan yang menempati posisi ini dengan latar belakang pendidikan SMA–IPA hal ini disebabkan karena menghemat biaya rekrutmen dan karyawan tersebut juga memiliki keahlian yang sama dengan karyawan yang berpendidikan gelar sarjana. Begitupun dengan Departemen HRGA, Finance dan Sales persyaratan pendidikan minimal S1 tetapi yang ditempatkan adalah dari jenjang pendidikan SMA–IPA hal ini dikarenakan karyawan yang berpendidikan SMA–IPA memiliki kemampuan yang sama dengan karyawan berlatar belakang pendidikan S1.

Alasan efisiensi merupakan salah satu diantaranya faktor pemicu ketidaksesuaian dari rekrutmen dan penempatan kerja tersebut. Menurut Giska Anggia dalam jurnalnya (2015:3) “Semakin tinggi pendidikan seseorang, maka semakin tinggi pula tingkat gaji yang diinginkan”. Disamping itu ketidaksesuaian penempatan juga dipengaruhi oleh pengalaman kerja karyawan. Selain itu setidaknya pelamar yang memiliki jenjang pendidikan yang ditargetkan perusahaan, akan tetapi kenyataannya perusahaan menerima karyawan yang tidak sesuai dengan pendidikan yang diinginkan dari perusahaan.

**Tabel 1.3**  
**Data Pencapaian Target Kinerja Karyawan pada PT Summit Adyawinsa Indonesai 2020**

Bulan	<i>Plan Stroke</i>	<i>Actual Production</i>	<i>NG part</i>	Keterangan
Januari	2,031,263	2,004,294	126	Belum tercapai
Februari	2,492,839	2,446,179	964	Belum tercapai
Maret	2,556,627	2,528,312	491	Belum tercapai
April	326,248	322,515	87	Belum tercapai
Mei	16,977	16,386	36	Belum tercapai
Juni	80,371	79,139	-	Belum tercapai
Juli	298,448	296,305	51	Belum tercapai

Agustus	338,952	320,019	373	Belum tercapai
September	1,867,514	1,668,032	507	Belum tercapai
Oktober	1,971,163	1,776,137	310	Belum tercapai
November	1,833,176	1,783,863	126	Belum tercapai
Desember	1,459,114	1,437,540	57	Belum tercapai

Sumber : PT. Summit Adyawinsa Indonesia, 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diidentifikasi tidak tercapainya target kinerja karyawan disebabkan oleh ketidaksesuaian kriteria atau kompetensi karyawan. Menurut Burhanudin Yusuf (2015:24) Aset paling penting yang harus dimiliki oleh perusahaan dan harus diperhatikan dalam manajemen adalah tenaga kerja atau manusia, sumber daya manusia merupakan modal dasar yang paling utama dalam setiap organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia, dapat dipastikan roda organisasi tidak akan bergerak.

Terdapat beberapa penemuan *Research Gap* dalam penelitian terdahulu yang membahas mengenai variabel proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan sebagai objek penelitian, penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Putri Handayani, Nora Anisa Br. Sinulingga, 2018) dengan judul pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada CV. LPK Gintar Course dan judul pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Sulutgo oleh (Billy Renaldo Potale, Viktor Lengkong, Silcyljeova Moniharapon, 2016) yang menunjukkan kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh rekrutmen (X1) dan seleksi (X2) secara signifikan. Sedangkan penelitian yang dilakukan (Fitriyani Rahim, 2018) dengan judul pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Makasar, variabel independent rekrutmen hanya berpengaruh positif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan (Zahurotul Bella M, 2020) dengan judul pengaruh proses rekrutmen, seleksi dan *training* terhadap kinerja karyawan produksi PR. Redi Berka Abadi, variabel independent bahwa proses rekrutmen tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dan juga proses seleksi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, penulis mengamati begitu pentingnya proses rekrutmen dan seleksi untuk mengangkat karyawan baru agar mendapatkan SDM (Sumber Daya Manusia) yang lebih baik lagi untuk masa yang akan datang, maka dari itu peneliti tertarik membuat suatu penelitian dengan judul **“Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Summit Adyawinsa Indonesia”**.

## 1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, dapat diketahui apa yang terjadi saat ini. Untuk menyelesaikannya akan dibahas pada bab selanjutnya, maka identifikasi masalah yang berkaitan dengan proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Kurangnya promosi perekrutan calon karyawan.
2. Sulitnya mendapatkan karyawan dengan latar belakang Pendidikan.
3. Kinerja karyawan PT Summit Adyawinsa Indonesia belum optimal.
4. Penempatan kerja PT Summit Adyawinsa Indonesia yang belum sesuai dengan kompetensi.
5. Sulitnya mendapatkan karyawan yang memenuhi kreteria perusahaan.
6. Kurangnya pengetahuan dan keterampilan calon karyawan.
7. Kemampuan karyawan dalam bekerja masih belum efektif dan efisien.

## 1.3 Batasan Masalah

Batasan masalah dalam penelitian ini bertujuan agar peneliti lebih fokus kepada masalah-masalah pokok, sehingga memberikan hasil penelitian yang optimal. Berikut variabel yang akan diteliti tersebut dibatasi sebagai berikut:

1. Bidang kajian penelitian ini adalah bidang ilmu manajemen khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia.
2. Pengumpulan data dilakukan hanya membahas dan menganalisis hal-hal yang berhubungan dengan rekrutmen, seleksi dan kinerja karyawan.
3. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain deskriptif verifikatif.
4. Metode analisis data menggunakan analisis jalur (*Path Analisis*) dengan menggunakan SPSS 25.

#### 1.4 Perumusan Masalah

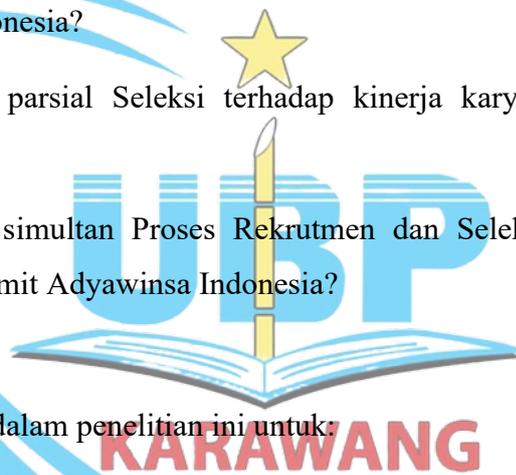
Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka perumusan masalahnya adalah sebagai berikut;

1. Bagaimana Proses Rekrutmen pada PT summit Adyawinsa Indonesia?
2. Bagaimana Seleksi pada PT summit Adyawinsa Indonesia?
3. Bagaimana Kinerja Karyawan pada PT summit Adyawinsa Indonesia?
4. Apakah ada korelasi Proses Rekrutmen dan Seleksi di PT summit Adyawinsa Indonesia?
5. Apakah ada pengaruh parsial Proses Rekrutmen terhadap kinerja karyawan di PT summit Adyawinsa Indonesia?
6. Apakah ada pengaruh parsial Seleksi terhadap kinerja karyawan di PT summit Adyawinsa Indonesia?
7. Apakah ada pengaruh simultan Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT summit Adyawinsa Indonesia?

#### 1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan peneliti dalam penelitian ini untuk:

1. Untuk mengetahui, menganalisis, menjelaskan dan membahas Proses Rekrutmen pada PT summit Adyawinsa Indonesia.
2. Untuk mengetahui, menganalisis, menjelaskan dan membahas Seleksi pada PT summit Adyawinsa Indonesia.
3. Untuk mengetahui, menganalisis, menjelaskan dan membahas Kinerja Karyawan pada PT summit Adyawinsa Indonesia.
4. Untuk mengetahui, menganalisis, menjelaskan dan membahas Korelasi Proses Rekrutmen dan Seleksi pada PT summit Adyawinsa Indonesia.
5. Untuk mengetahui, menganalisis, menjelaskan dan membahas pengaruh parsial Proses Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan pada PT summit Adyawinsa Indonesia.
6. Untuk mengetahui, menganalisis, menjelaskan dan membahas pengaruh parsial Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT summit Adyawinsa Indonesia.



7. Untuk mengetahui menganalisis, menjelaskan dan membahas pengaruh simultan Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT summit Adyawinsa Indonesia.

## **1.6 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini dilakukan dengan harapan memiliki kegunaan ilmiah khususnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia. Selain itu, penulis juga berharap dengan melakukan penelitian ini akan memperoleh hasil yang dapat memberikan manfaat penelitian sebagai berikut:

### **1.6.1 Manfaat Teoritis**

1. Bagi penulis

Penelitian ini sebagai sarana untuk mengembangkan ilmu pengetahuan yang telah diperoleh khususnya pada manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi Universitas Buana Perjuangan Karawang.

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan bahan bacaan dan acuan pustaka, yang dapat memberi masukan bagi pihak-pihak yang berminat akan topik ini.

### **1.6.2 Manfaat Praktis**

Manfaat dari penelitian ini ialah diharapkan dapat memberikan sumbangsih pemikiran bagi perusahaan untuk mengetahui sejauh mana dari pelaksanaan proses rekrutmen dan seleksi dapat meningkatkan kinerja karyawan.

