

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Masalah sumber daya manusia saat ini masih tetap menjadi pusat perhatian dan tumpuan bagi suatu organisasi atau perusahaan untuk dapat bertahan di Era globalisasi yang diiringi dengan tingkat persaingan yang semakin ketat. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan segala kebutuhannya. Keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi juga sangat ditentukan oleh kualitas orang-orang yang bekerja didalamnya, perubahan lingkungan yang begitu cepat menuntut kemampuan mereka dalam menangkap fenomena perubahan tersebut, untuk mengetahui dampaknya terhadap organisasi dan menyiapkan langkah-langkah guna menghadapi kondisi tersebut.

Adapun menyebabkan peran manajemen sumber daya manusia dalam organisasi tidak hanya sekedar administratif, tetapi lebih mengarah pada bagaimana kemampuan perusahaan dalam mengembangkan potensi sumber daya manusia yang dimiliki agar menjadi kreatif dan inovatif.

Selain itu salah satu pelaksanaan manajemen sumber daya manusia adalah sistem penilaian terhadap kinerja yang disebut dengan penilaian kinerja yaitu suatu proses yang sistematis, terarah, dan terpadu dalam menilai keseluruhan unsur-unsur yang dimiliki oleh karyawan sebagai pekerja produktif. Penilaian ini bertujuan untuk menilai secara menyeluruh terhadap pelaksanaan pekerjaan serta perilaku kerja karyawan yang berada dalam organisasi untuk memastikan bahwa semua pekerjaan yang telah dilaksanakan berjalan sesuai dengan rencana yang telah

ditentukan sebelumnya dan apabila terjadi suatu kesalahan atau penyimpangan maka pekerjaan tersebut dapat segera diperbaiki dan ditindaklanjuti sesuai dengan peraturan.

Untuk meminimalisir terjadinya kesalahan atau penyimpangan dalam pekerjaan juga diperlukan salah satu aktivitas dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia yaitu rekrutmen dan seleksi. Rekrutmen adalah proses pencarian dan ‘pemikatan’ para calon karyawan (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai karyawan yang dikemukakan oleh (Handoko, 2014: 15) . Adapun manfaat dari rekrutmen yaitu memiliki fungsi sebagai “*The Right Man on The Right Place*”, dimana hal ini menjadi pegangan bagi para manager dalam menempatkan tenaga kerja di suatu perusahaannya. Seleksi adalah suatu proses pemilihan calon tenaga kerja yang paling memenuhi syarat untuk mengisi suatu lowongan pekerjaan yang dikemukakan oleh Yaini (2012:140). Tujuan dari tahapan seleksi adalah mencari calon yang dianggap paling tepat untuk mengisi sebuah jabatan yang di perlukan oleh perusahaan.

PT. Cakra Guna Cipta Adalah salah satu perusahaan rokok yang ada di kota Malang. Perusahaan ini memproduksi rokok berjenis Sigaret Kretek Tangan (SKT) dan Sigaret Kretek Mesin (SKM). SKT merupakan tipe rokok yang diproduksi secara semi otomatis atau atau pengerjaan yang dilakukan oleh manusia dengan bantuan mesin. SKM merupakan tipe rokok yang diproduksi secara otomatis menggunakan mesin. PT Cakra Guna Cipta merupakan salah satu pabrik rokok di kota malang yang memiliki jumlah permintaan rokok SKT dan SKM yang sangat fluktuatif setiap bulannya. Jumlah permintaan rokok yang sangat fluktuatif ini tentu sangat berpengaruh terhadap kebutuhan akan jumlah operator yang membuat rokok

kretek tangan (SKT) dan juga penggunaan jumlah mesin yang digunakan untuk membuat rokok filter (SKM). Dengan kapasitas produksi yang besar ini jelas membutuhkan sumber daya manusia yang baik, tuntutan penguasaan teknologi dan keahlian dalam produksi rokok juga membutuhkan tenaga yang kompeten. Dengan demikian, PT. Cakra Guna Cipta harus mampu melaksanakan rekrutmen dan seleksi karyawan yang efektif guna mendapatkan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Dengan rekrutmen dan seleksi yang baik, maka karyawan yang diperoleh akan memiliki kompetensi yang baik sehingga dapat bekerja dengan baik pula.

Berdasarkan uraian latar belakang, maka penelitian ini akan dilakukan dengan mengambil judul:” Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cakra Guna Cipta Malang”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka rumusan masalah adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana signifikansi pengaruh proses rekrutmen (X1) dan seleksi (X2) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Cakra Guna Cipta Malang?
2. Bagaimana signifikansi pengaruh proses rekrutmen (X1) dan seleksi (X2) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Cakra Guna Cipta Malang?
3. Diantara proses rekrutmen (X1) dan seleksi (X2) manakah variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan (Y) pada pada PT. Cakra Guna Cipta Malang?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan penulisan adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh proses rekrutmen (X1) dan seleksi (X2) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Cakra Guna Cipta Malang.
- b. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh proses rekrutmen (X1) dan seleksi (X2) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Cakra Guna Cipta Malang.
- c. Untuk mengetahui variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Cakra Guna Cipta Malang.

2. Manfaat Penelitian

a. Bagi Peneliti

Untuk memahami teori yang telah diperoleh selama kuliah dan mengaplikasikannya di dunia perusahaan dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya tentang rekrutmen dan seleksi dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan dalam melakukan kegiatan rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan untuk mendapatkan tenaga sumber daya manusia yang berkualitas.

c. Bagi Universitas

Penelitian ini dapat memberikan tambahan referensi dalam melakukan penelitian selanjutnya serta ilmu pengetahuan khususnya tentang pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan.

