

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu modal terpenting dalam dunia usaha. Aspek sumber daya manusia mengambil peran penting dalam pertumbuhan dan perkembangan sebuah organisasi atau pemerintahan dalam memberikan pelayanan kepada publik. Pembinaan dan pengembangan profesionalitas SDM menjadi salah satu upaya yang paling tepat dilakukan perusahaan dalam merespon segala tantangan yang berkaitan dengan perubahan strategis dalam ruang lingkup dunia usaha. Perusahaan berusaha menemukan dan menerapkan metode terbaik dalam upaya mendapatkan kualitas SDM yang profesionalitas dan unggul serta sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan dalam rangka mewujudkan visi dan misi perusahaan.

Untuk itu dilakukanlah aktivitas manajerial sumber daya manusia yang meliputi semua aktivitas yang berhubungan dengan sumber daya manusia dalam organisasi/perusahaan yang secara umum mencakup (1) rancangan organisasi, (2) *staffing*, (3) sistem *reward*, tunjangan-tunjangan, dan pematuhan/*compliance*, dan (4) manajemen performasi, (5) pengembangan pekerja dan organisasi, dan (6) komunikasi dan hubungan masyarakat.¹

Efektifitas dan efisiensi yang berjalan di lingkungan perusahaan memiliki berbagai indikator, salah satunya adalah kinerja karyawan. Keberlangsungan dan

¹Bernardin and Russel. *Human Resources Management*. International Editions Upper Saddle River (Prentice Hall: New Jersey) 1993. hal. 23

kualitas suatu organisasi pada dasarnya dilihat dari kinerja karyawan yang baik. Kinerja karyawan juga dipengaruhi banyak hal seperti besaran gaji dan kompensasi yang diterima, motivasi karyawan, kondisi lingkungan pekerjaan, gaya kepemimpinan yang diterapkan, budaya organisasi, proses rekrutmen dan seleksi yang diterapkan dan lain sebagainya. Untuk mampu bertahan dari persaingan yang kini semakin ketat, maka perusahaan harus mampu meningkatkan kinerja karyawannya sehingga visi dan misi yang diemban perusahaan juga dapat diraih.

Rekrutmen dan seleksi adalah beberapa upaya yang dilakukan dalam pengelolaan SDM dan juga termasuk instrumen yang mempengaruhi kinerja karyawan diwaktu yang akan datang. Seperti pada penelitian yang dilakukan oleh Oos Khosiah (2013) pada PT Dirgantara Indonesia Bandung, yang mengungkapkan bahwa rekrutmen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan PT Dirgantara Bandung. Selain itu pada penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Aji Nugroho (2012) juga mengungkapkan bahwa terdapat hubungan positif antara proses rekrutmen maupun seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT Angkasa Pura I.

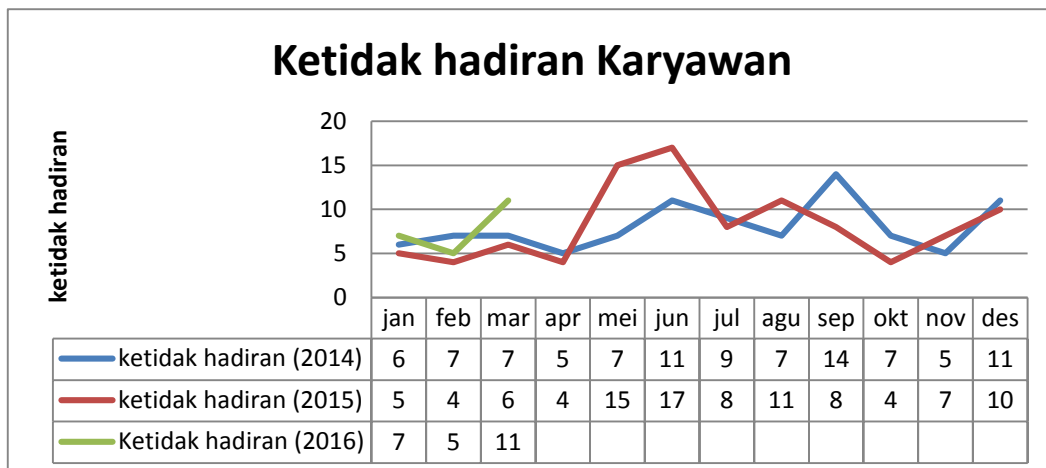
Rekrutmen adalah serangkaian aktivitas mencari dan memikat para pelamar dengan motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan SDM.² Rekrutmen juga memiliki manfaat *“the right men on the right place”* yang menjadi pegangan manajerial dalam menempatkan tenaga kerja yang ada di lingkungan organisasi atau perusahaan. Sedangkan seleksi adalah usaha yang dilakukan perusahaan

² Simamora. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (STIE YKPN: Yogyakarta). 2001. Hal. 212

untuk memperoleh karyawan yang *qualified* dari seluruh calon yang berpotensi menjadi karyawan perusahaan yang akan menjabat serta mengerjakan semua pekerjaan dalam perusahaan. Seleksi dilakukan dengan cara melakukan proses pemilihan dari sekelompok pelamar atau orang-orang yang memenuhi kriteria untuk menempati posisi yang tersedia sesuai dengan kondisi tertentu perusahaan.

PT Pos Indonesia merupakan suatu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) Indonesia yang bergerak dibidang layanan pos. Saat ini, bentuk badan usaha Pos Indonesia merupakan Perseroan terbatas dan sering disebut PT Pos Indonesia. PT Pos dalam mengelola SDM perusahaan juga melakukan proses perencanaan SDM yang telah dibentuk dan diterapkan dalam perusahaan. Sumber daya manusia yang handal dan kompetitif juga merupakan salah satu faktor pengungkit keberhasilan PT Pos sehingga mampu bertahan dalam memberikan pelayanan terbaik. Sejalan dengan visi dan misi PT Pos dalam upaya menjadikan perusahaan sebagai perusahaan pos terpercaya.

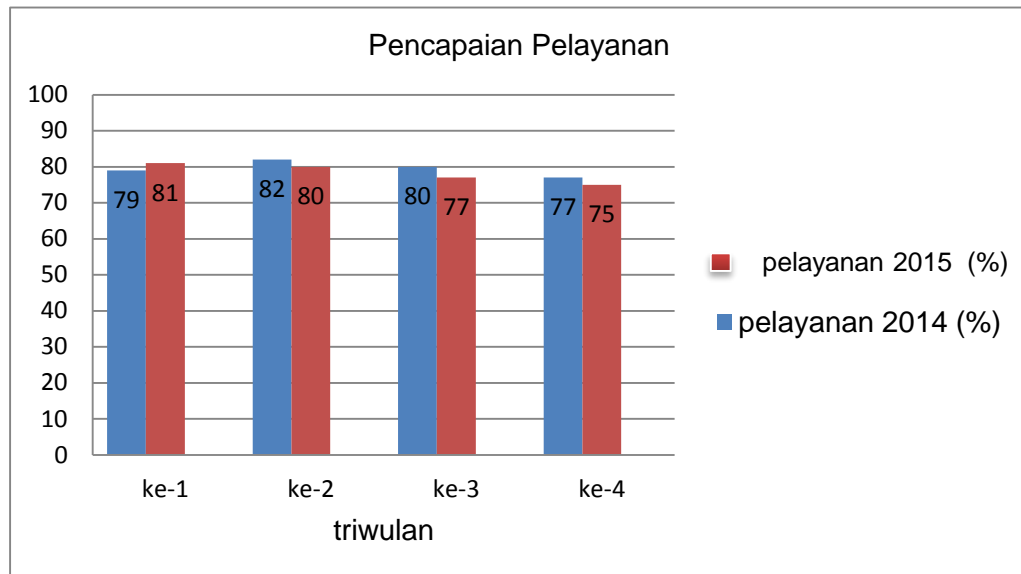
Masalah kinerja karyawan pada umumnya dialami setiap lingkungan organisasi maupun perusahaan. Termasuk PT Pos Indonesia Jakarta Pusat. Perusahaan Jasa pelayanan pos ini memiliki karyawan total berjumlah 157 orang yang tersebar dalam berbagai divisi. Peneliti mencoba telah melakukan observasi dan melakukan wawancara terhadap beberapa karyawan, dan ternyata salah satu permasalahan yang sering muncul adalah dan ketidakhadiran karyawan. Masalah tersebut mempengaruhi kinerja karyawan di PT Pos Indonesia Jakarta Pusat.



Gambar 1.1 Tingkat ketidak hadiran Karyawan PT Pos Indonesia Jakarta Pusat

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2016

Pada gambar tersebut terlihat masih sering terjadi ketidak hadiran karyawan hingga lebih dari 10 karyawan pada beberapa bulan yang berbeda. Banyaknya ketidak hadiran karyawan mengindikasikan bahwa kinerja karyawan masih relatif rendah dan selain itu, kinerja karyawan juga dapat dilihat dari target pelayanan PT Pos Indonesia yang diakumulasikan setiap satu triwulan.



Gambar 1.2 Pencapaian Target Pelayanan PT Pos Indonesia Jakarta Pusat

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2016

Pada gambar tersebut terlihat penurunan pencapaian target pelayanan dari triwulan pertama ditahun 2015 hingga triwulan ke-4 ditahun yang sama (ditunjukkan grafik merah). Tingkat penurunan pelayanan yang terjadi dari triwulan pertama hingga ke-4 relatif proporsional.

Ketidak hadirannya dan penurunan target pelayanan menunjukkan bahwa terjadinya penurunan kinerja karyawan di PT Pos Indonesia. PT Pos Indonesia tergolong kedalam perusahaan yang bergerak dalam bidang pelayanan jasa, dimana pada umumnya pada perusahaan jasa, pelayanan konsumen merupakan salah satu hal terpenting yang harus dioptimalkan. Dari data yang diperoleh penurunan target pelayanan yang dialami PT Pos adalah permasalahan yang paling penting dan harus segera di evaluasi oleh PT Pos Indonesia. Banyak faktor yang berpotensi menjadi penyebab menurunnya kinerja karyawan tersebut. Salah satunya adalah kualitas rekrutmen dan seleksi yang diterapkan, dimana kedua elemen ini berhubungan langsung dengan kualitas SDM, dan menjadi faktor

utama dalam proses penerimaan karyawan baru. Dan dari hasil pra riset yang peneliti lakukan terhadap 20 karyawan, peneliti memperoleh data sebagai berikut

Tabel 1.1
Kuesioner Pra Riset

No.	Hal Yang Mempengaruhi Kinerja	Setuju	Tidak Setuju
1.	Prosedur seleksi yang diterapkan perusahaan sangat ketat dan sudah setara dengan perusahaan sukses pada umumnya.	40%	60%
2.	Rekrutmen yang dilakukan perusahaan sudah efektif dalam menghasilkan karyawan-karyawan yang kompeten dan handal.	55%	45%
3.	Promosi Jabatan rutin dilakukan dan membuka kesempatan untuk seluruh karyawan.	60%	40%
4.	Mendapat pelatihan yang sesuai dengan deskripsi pekerjaan saya sehingga sangat mendukung kinerja.	65%	35%
5.	Penempatan sesuai dengan posisi yang saya inginkan dalam perusahaan.	70%	30%
6.	Lingkungan kerja sangat nyaman dan mendukung kinerja saya.	75%	25%
7.	Saya memiliki hubungan yang baik	80%	20%

	terhadap rekan kerja maupun pemimpin diperusahaan saya.		
8.	Memperoleh gaji yang cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup saya sehari-hari	90%	10%

Sumber: Diolah oleh Peneliti, 2016.

Dari gambar diatas terlihat hanya 55% dari 20 orang karyawan yang menjadi koresponden prariset menyatakan setuju bahwa rekrutmen yang dilakukan perusahaan sudah efektif dalam menghasilkan karyawan-karyawan yang kompeten dan handal, dan hanya sebanyak 40% dari 20 orang karyawan yang mengatakan setuju bahwa prosedur seleksi yang diterapkan perusahaan sangat ketat dan sudah setara dengan perusahaan sukses pada umumnya.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia Jakarta Pusat”**.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana deskripsi kinerja karyawan, rekrutmen, dan seleksi pada PT Pos Indonesia Jakarta Pusat?
2. Apakah rekrutmen memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia Jakarta Pusat?
3. Apakah seleksi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia Jakarta Pusat?
4. Apakah rekrutmen dan seleksi memiliki pengaruh secara bersama – sama terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia Jakarta Pusat.

C. 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 secara khusus penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Deskripsi kinerja karyawan, rekrutmen, dan seleksi PT Pos Indonesia Jakarta Pusat.
2. Pengaruh antara rekrutmen terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia Jakarta Pusat.
3. Pengaruh antara seleksi terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia Jakarta Pusat.

4. Pengaruh antara rekrutmen dan seleksi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia Jakarta Pusat.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat berupa:

1. Bagi perusahaan

Untuk memberikan saran dan masukan yang bermanfaat mengenai sistem rekrutmen dan seleksi karyawan di perusahaan sehingga perusahaan dapat melakukan evaluasi terhadap proses rekrutmen dan seleksi yang telah berjalan, dan dapat ditingkatkan dikemudian hari.

2. Bagi peneliti

Menambah ilmu dan pengetahuan serta informasi yang digunakan dalam penulisan penelitian ini.

3. Bagi penelitian selanjutnya

Dapat dijadikan sebagai referensi untuk memberikan perbandingan dalam melakukan penelitian pada bidang yang sama.