

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Saat ini sangat disadari bahwa tingkat persaingan sangat ketat antara perusahaan dengan perusahaan lainnya. Dalam persaingan ketat ini perusahaan mendapatkan dorongan untuk mengelola sumber daya manusia yang lebih berkualitas. Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan karena sumber daya manusia ini dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi perusahaan. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas perusahaan harus melakukan proses rekrutmen dan seleksi karyawan yang dibutuhkan oleh perusahaan dengan tepat (Esa Kurnia, 2020).

Menurut (Supriaddin, 2020) rekrutmen merupakan proses sekumpulan pelamar kerja yang kemudian akan diseleksi menjadi karyawan baru diperusahaan. Rekrutmen pada hakikatnya merupakan proses menentukan dan menarik pelamar yang mampu untuk bekerja dalam suatu perusahaan. Tujuan proses rekrutmen ini adalah sejumlah tenaga kerja yang akan memasuki proses seleksi ini diharapkan dapat menjadi tenaga kerja yang paling tepat untuk mengisi jabatan tertentu yang tersedia di perusahaan. Proses rekrutmen dan seleksi ini penting bagi perusahaan untuk mengetahui layak atau tidaknya pelamar yang akan melamar pada perusahaan tersebut.

Setelah dilakukannya proses rekrutmen akan masuk ketahap selanjutnya yaitu seleksi. Seleksi menurut (Hardiansyah & Nulhaqim, 2019) yaitu tahap-tahap khusus yang digunakan untuk memutuskan pelamar mana yang

mampu dan akan diterima sebagai karyawan yang mempunyai kemampuan yang handal dan profesional. Seleksi yakni proses penyaringan para pelamar guna menetapkan siapa yang paling memenuhi klasifikasi dari lowongan pekerjaan yang ada (Hery, 2019)

Proses rekrutmen dan seleksi ini bagian yang paling penting dalam kemajuan perusahaan karena perusahaan harus berkembang dan beradaptasi di tengah persaingan yang ketat. Pada proses ini, perusahaan mengharapkan untuk mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas dan berkompeten untuk mendukung keberhasilan perusahaan dalam pencapaian tujuan.

Dalam suatu organisasi atau perusahaan manapun termasuk Pabrik Gula Meritjan Kota Kediri tentunya memiliki struktur yang berfungsi untuk menjalankan peran dan tugas setiap bagian. Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor penggerak yang sangat penting bahkan tidak dapat dipisahkan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia yang sangat berpengaruh terhadap kemajuan suatu perusahaan. Perusahaan yang maju memberikan kesejahteraan bagi sumber daya manusia didalamnya. Organisasi atau perusahaan memiliki berbagai macam sumber daya sebagai input untuk diubah menjadi output berupa produk barang atau jasa. Dengan adanya sumber daya manusia didalam suatu perusahaan maka mudah untuk mencapai target dan tujuan perusahaan bersama. Agar produktifitas perusahaan berjalan dengan lancar diperlukan sumber daya manusia yang mumpuni sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Salah satu upaya perusahaan untuk meminimalisir masalah

pada sumber daya manusia yang tidak termasuk kualifikasi perusahaan, maka perusahaan melakukan proses rekrutmen karyawan.

Setelah tahapan-tahapan diatas ini dilakukan oleh sebuah perusahaan, maka setelah itu karyawan yang lolos dari tahapan ini akan siap diberikan suatu tanggung jawab di sebuah perusahaan dan dari proses selanjutnya akan menghasilkan sebuah kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Kinerja juga menjadi masalah utama dalam sebuah organisasi atau lembaga instansi. Kinerja yang memuaskan dari karyawan tidak begitu saja terjadi dengan sendirinya melainkan melalui sebuah proses dan dibutuhkan evaluasi secara berkelanjutan. Menurut Kasmir (2019:184) kinerja ialah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu. Keberhasilan upaya peningkatan kinerja karyawan mempunyai keterkaitan langsung dengan manajemen sumber daya manusia yang efektif di tingkat individual, tingkat organisasi dan kelompok kerja. Sumber daya manusia sangat menentukan manajemen yang ada dalam organisasi, artinya kinerja yang sesuai harapan akan terwujud bila manusia mempunyai daya dan kemampuan yang sesuai dengan tuntutan kebutuhan dalam melaksanakan kegiatan organisasi.

Salah satu perusahaan di Indonesia yang memasok kebutuhan utama konsumsi gula masyarakat adalah PT. Perkebunan Nusantara X. Tidak hanya itu, PT. Perkebunan Nusantara X juga merupakan produsen gula terbesar di Indonesia yang mengungguli perusahaan gula lainnya. PT. Perkebunan Nusantara X juga mempunyai beberapa unit usaha pabrik gula salah satunya Pabrik Gula Meritjan Kota Kediri.

Pabrik Gula Meritjan Kota Kediri merupakan salah satu unit usaha dari PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) yang bergerak di bidang usaha mengelola bahan baku tebu menjadi produksi utama gula pasir dengan hasil samping tetes yang digunakan sebagai bahan baku alkohol dan spirtus untuk keperluan medis. Pabrik Gula Meritjan didirikan pada tahun 1903 oleh Nederland Indische Landbouw Maatschaapl (NILM). Adapun visi dari Pabrik Gula Meritjan yang sama dengan PT Perkebunan Nusantara X (Persero), karena Pabrik Gula Meritjan ini unit usaha yang dibawah oleh PT Perkebunan Nusantara X (Persero). Visinya yaitu menjadi perusahaan agribisnis nasional berbasis tebu dan dan tembakau yang unggul dan berdaya saing di tingkat regional. Untuk mewujudkan visi dari Pabrik Gula Meritjan tersebut Pabrik Gula Meritjan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompeten untuk mendukung kesuksesan Pabrik Gula Meritjan. Pabrik Gula Meritjan juga memprioritaskan kualitas sumber daya manusia agar Pabrik Gula Meritjan dapat berkembang dan bersaing.

Berdasarkan latar belakang penelitian, pengidentifikasian masalah dan tinjauan literatur sebelumnya yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwasannya terdapat hubungan antara rekrutmen, seleksi, dan kinerja karyawan. Maka dari itu, peneliti tertarik untuk mengambil judul pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan Pabrik Gula Meritjan Kota Kediri.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan Pabrik Gula Meritjan Kota Kediri maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana deskripsi rekrutmen, seleksi, dan kinerja karyawan?
2. Bagaimana pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan Pabrik Gula Meritjan Kota Kediri?
4. Bagaimana pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan Pabrik Gula Meritjan Kota Kediri?
5. Bagaimana pengaruh seleksi terhadap kinerja karyawan Pabrik Gula Meritjan Kota Kediri?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dalam penelitian pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan Pabrik Gula Meritjan Kota Kediri maka tujuan diadakan penelitian ini yaitu :

1. Untuk mendeskripsikan rekrutmen, seleksi, dan kinerja karyawan
2. Untuk menganalisis pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan Pabrik Gula Meritjan Kota Kediri
3. Untuk menganalisis pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan Pabrik Gula Meritjan Kota Kediri
4. Untuk menganalisis pengaruh seleksi terhadap kinerja karyawan Pabrik Gula Meritjan Kota Kediri

D. Kegunaan Penelitian

Kegunaan dalam penelitian ini yaitu :

1. Manfaat Teori

Sebagai mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia, diharapkan dapat membantu dalam memberikan referensi

serta pengetahuan mengenai besarnya pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Berikut ini adalah manfaat praktis yang diharapkan dari penelitian ini bagi berbagai pemangku kepentingan :

a. Bagi Perusahaan

Dengan memahami komponen-komponen yang terlibat, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan saran bagi perusahaan dalam melakukan rekrutmen dan seleksi. Hal ini juga menjadi landasan bagi pengembangan ide perusahaan di masa depan.

b. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana Pendidikan yang berguna dan dapat diterapkan dalam konteks keilmuan, khususnya di bidang Manajemen, terutama Manajemen Sumber Daya Manusia.

c. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini diharapkan dapat berfungsi sebagai sumber informasi tambahan untuk penelitian selanjutnya dan membantu perusahaan menghadapi permasalahan serupa terkait dengan rekrutmen dan seleksi.