

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Setiap perusahaan dimanapun perusahaan itu berada sangat memerlukan yang namanya sumber daya manusia, karena sumber daya merupakan aset yang utama di setiap organisasi. Peran manusia dalam perusahaan sangatlah penting dalam mencapai tujuan, visi dan misi di suatu lembaga untuk menentukan keberhasilan di suatu perusahaan dalam keberhasilan akhir yang diinginkan. Tiap-tiap orang di organisasi harus berinisiatif dalam mencapai pekerjaan yang dilakukan, agar dalam melaksanakan pekerjaan tersebut lebih membuahkan hasil yang berkualitas dan baik.

Pengelolaan sumber daya manusia dapat mempengaruhi kinerja organisasi yang dimiliki dengan praktek manajemen yang dilakukan dan harus diperhatikan semaksimal mungkin karena hal tersebut menjadi kunci pokok dalam sumber daya manusia tidak hanya pada karyawan saja tetapi di berbagai tingkat manajerial yang ada. Agar perusahaan memahami kinerja karyawan dan kinerja organisasi yang efektif dalam mencapai hasil akhir dari perusahaan, maka pengelolaan sumber daya manusia menjadi tujuan suatu perusahaan.

Perencanaan tenaga kerja merupakan proses dalam menyusun rencana ketenagakerjaan yang secara sistematis dan dijadikan dasar dalam menyusun setiap kebijakan, strategi dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan, hal ini

sebagaimana dijelaskan dalam Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 pasal 1 ayat 7 mengenai ketenagakerjaan. Hal yang menjadi dasar tujuan tercapainya keberhasilan dalam perusahaan adalah penarikan tenaga kerja dan proses seleksi yang dilakukan. Perusahaan bisa dengan mudah menarik tenaga kerja yang memiliki kemampuan yang relatif.

Setiap perusahaan dalam melakukan proses rekrutmen dan seleksi mempunyai cara yang berbeda-beda. Proses rekrutmen sendiri meliputi beberapa hal, yaitu serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan, menurut (Simamora, 2014).

Proses dalam memilih pelamar yang direkrut untuk menjadi karyawan dan menaruh mereka pada kedudukan yang dibutuhkan suatu organisasi dinamakan seleksi. Menurut Kasmir (2016) seleksi adalah proses untuk memilih calon karyawan yang sesuai dengan persyaratan atau standar yang telah ditetapkan.

Menurut Moeheriono (2012) kinerja atau performance merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi.

Menurut Michael (2010) fungsi *staffing* yaitu rekrutmen dan seleksi memiliki hubungan yang saling ketergantungan dengan kinerja. Artinya baik tidaknya kinerja sangat bergantung pada fungsi rekrutmen dan seleksi. Dari kedua teori tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa proses rekrutmen dan seleksi merupakan salah satu proses yang terpenting

dalam menentukan kualifikasi karyawan yang dibutuhkan perusahaan dan menempatkan karyawan tersebut pada posisi yang sesuai dengan kemampuannya dan siap bersaing dengan perusahaan lain.

Untuk mendapat pegawai yang sesuai dengan kriteria yang diinginkan maka proses rekrutmen dan seleksi juga dilakukan PT. Victory International Futures Malang yang bergerak di bidang pelayanan jasa keuangan dengan dukungan internet sebagai jalur transaksi dalam menyediakan sumber daya manusia yang ada dan membantu pihak tertentu.

Dalam melakukan aktivitasnya, yaitu di bidang jasa keuangan, peran sumber daya manusia sangat dibutuhkan PT. Victory International Futures Malang dalam mengembangkan investasi. Persyaratan yang ditentukan oleh perusahaan pada saat merekrut calon karyawan yaitu pendidikan, memiliki kemampuan dalam berkomunikasi yang baik dan juga memiliki pengalaman sebelumnya.

Tetapi pada saat seleksi masih ada calon karyawan dengan latar belakang pendidikan yang berbeda seperti jurusan teknik, perawat, dan lain sebagainya, padahal pendidikan yang dibutuhkan seperti manajemen sumber daya manusia, keuangan, operasional, pemasaran, agar nantinya dapat membantu perusahaan dalam mengembangkan strategi marketing brand perusahaan seperti promosi produk yang dapat dipresentasikan kepada stakeholders dalam membantu perusahaan dan penempatannya sesuai dengan posisi yang ditempati, sehingga kinerja karyawan dalam bekerja maksimal karena sesuai keahlian dan kemampuan pada posisi yang ditempati.

Teori menurut Castetter (2011) menyatakan bahwa pelaksanaan rekrutmen yang tidak sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan dan juga seleksi yang tidak sesuai dengan pelaksanaannya akan menimbulkan masalah yang menuntut biaya tinggi, seperti ketidakcocokan antara penempatan personel dengan jabatan yang dipercaya, kinerja rendah, ketidakhadiran pegawai tinggi, sering terlambat, perilaku anti organisasi dan masa kerja yang tidak pasti.

Jika pada proses rekrutmen dan seleksi yang dilakukan benar dan menempatkan karyawan pada posisi yang benar, maka kinerja karyawan dalam bekerja akan lebih efektif sesuai dengan posisi yang ditempati agar nantinya dapat menunjang kegiatan dalam perusahaan sehingga kualitas dari perusahaan tersebut semakin baik.

Untuk itu PT. Victory international Futures Malang perlu mencari dan memilih pegawai yang sesuai dengan ketentuan dan kriteria yang sudah ditetapkan sebelumnya. Mengingat pentingnya sumber daya manusia yang berkualitas dalam melayani konsumen.

Dari penjelasan latar belakang tersebut yang telah dibahas, maka peneliti tertarik membahas mengenai permasalahan ini dan diwujudkan dalam judul **“PENGARUH REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. VICTORY INTERNATIONAL FUTURES MALANG”**

B. Perumusan Masalah

Rumusan masalah yang akan diteliti berdasarkan latar belakang tersebut adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Rekrutmen dan Seleksi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Victory International Futures Malang?
2. Bagaimana Rekrutmen berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Victory International Futures Malang?
3. Bagaimana Seleksi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Victory International Futures Malang?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan PT. Victory International Futures Malang
2. Untuk menganalisis Pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan PT. Victory International Futures Malang
3. Untuk menganalisis Pengaruh Seleksi terhadap Kinerja karyawan PT. Victory International Futures Malang

D. Kegunaan Penelitian

1. Manfaat teoritis

Pengaruh rekrutmen dan seleksi di PT. Victory International Futures Malang terutama untuk kinerja karyawan dalam penelitian ini diharapkan dapat mengatasi masalah-masalah yang ada dan dapat memberikan solusi yang baik.

2. Manfaat praktis

a. Untuk Peneliti

Memberikan lebih banyak pemahaman mengenai informasi kerja di perusahaan tersebut dalam membangun relasi

b. Untuk Perusahaan

Sebagai masukan untuk membantu pihak perusahaan dalam memperbaiki dan meningkatkan rekrutmen dan seleksi pegawai yang ingin bekerja di perusahaan agar sesuai dengan kriteria yang ditentukan perusahaan.

c. Bagi Penelitian Selanjutnya

Sebagai pedoman dalam melakukan penelitian selanjutnya, terutama untuk mahasiswa Ekonomi yang ingin meneliti masalah yang sama.