

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi saat ini, manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan hal yang sangat penting dalam pencapaian tujuan. Perusahaan juga dituntut untuk mampu mengelola sumber daya manusia, sehingga dapat mencapai tujuan yang efektif dan efisien.

Perusahaan PT BBM (Batu Berkah Mulia) menjadi perusahaan yang profesional dibidang pertambangan dengan mengutamakan ketersediaan barang, kualitas, dan pelayanan sehingga menjadi pilihan utama konsumen. Sistem perekrutan, seleksi dan penempatan kerja di PT. BBM (Batu Berkah Muliah) merupakan salah satu perusahaan produsen batu di Indonesia. Perusahaan PT. BBM (Batu Berkah Muliah) mengolah batu besar menjadi batu kecil-kecil dan mengolah hasil dari pecahan batu alam sekitar pabrik itu sendiri.

PT BBM berdiri sejak tahun 2015 sebagai perusahaan bergerak dibidang pertambangan yang berkonsentrasi dalam penambangan batu untuk keperluan pembangunan infrastruktur. PT BBM telah ikut serta memasok kebutuhan material berupa batu split dan sirtu untuk pembangunan beberapa jalan tol di Jawa timur, diantaranya yaitu jalan Gempol-Pasuruan, jalan tol Pasuruan-Probolinggo, jalan tol Pandaan-Malang serta pembangunan infrastruktur lainnya. Dalam perusahaan tersebut yang paling banyak pekerjanya yaitu sebagai security, karena

di daerah perusahaan PT BBM daerah yang rawan. Oleh karena itu yang paling banyak di butuhkan di perusahaan tersebut sebagai security.

Mangkuprawira (2007) menyebutkan ada beberapa factor yang memengaruhi kinerja karyawan, diantaranya adalah faktor adalah faktor personal yang muncul dari individu itu sendiri, faktor kepemimpinan yang memberikan semangat terhadap karyawan, faktor tim meliputi dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan satu tim, budaya organisasi, sompensasi, insentif, motivasi, lingkungan kerja, komitmen organisasi, dan lain sebagainya. Salah satu hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan atau prestasi kerja adalah salah satunya komitmen kerja. Yang menjadi tuntutan organisasi terhadap anggotanya adalah komitmen karyawan terhadap organisasi di tempat bekerja.

Castetter (2012) yang mengemukakan bahwa pelaksanaan rekrutmen yang tidak sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan akan menimbulkan masalah yang menuntut biaya yang sangat tinggi, kinerja rendah, ketidakcocokan antara penempatan personal dengan jabatan yang dipercayakan, dan masa kerja terhadap jabatannya tidak pasti.

Untuk menghindari ketidakcocokan antara penempatan personal dengan jabatan yang dipercayakan karyawan harus di seleksi terlebih dahulu sesuai dengan keahlian karyawan. Untuk menghindari rekrutmen yang tidak sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan untuk mencari tujuan utama agar karyawan yang bekerja memberikan kemampuan dan pengetahuan sesuai dengan kemampuan karyawan tersebut. Oleh karena itu, karyawan harus sering-sering

diadakan perekrutan dan seleksi untuk menghindari ketidakcocokan karyawan kepada jabatannya.

Enceng, (2008) menyatakan bahwa, kompetensi merupakan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga ia dapat melakukan perilaku kognitif, efektif, dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya.

Agar tahu pengetahuan dan keterampilan karyawan sebelum diterima di perusahaan harus di seleksi terlebih dahulu. Setelah diseleksi maka perusahaan mengetahui kemampuan karyawan tersebut. Dalam suatu perusahaan perilaku kognitif itu sangat penting bagi karyawan. Karena bisa menghindari keterlambatan karyawan dalam bekerja. Oleh karena itu, karyawan harus mempunyai pikiran yang efektif dan psikomotorik agar mengurangi daya saing dari perusahaan lainnya.

Handoko (2008) rekrutmen merupakan proses pencarian dan pemikatan para calon karyawan (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai karyawan. Untuk mendapatkan calon karyawan yang berkualitas, maka perusahaan harus dapat melakukan proses rekrutmen yang baik. Kinerja karyawan yang optimal akan terwujud bilamana organisasi dapat memilih karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi dan sesuai dengan pekerjaannya serta memiliki kondisi yang memungkinkan agar dapat bekerja secara maksimal.

Simamora (2004) seleksi merupakan proses pemilihan dari sekelompok pelamar yang paling memenuhi kriteria seleksi untuk posisi yang tersedia didalam perusahaan. Seleksi dalam perusahaan yaitu bertugas untuk menyeleksi beberapa

pelamar diambil yang paling cocok dan memenuhi syarat yang ditentukan dalam perusahaan tersebut.

Teguh (2009) menjelaskan bahwa seleksi adalah proses yang terdiri dari berbagai langkah yang spesifik dari kelompok pelamar yang paling cocok dan memenuhi syarat untuk jabatan tersebut. Untuk menyeleksi karyawan baru, apakah karyawan tersebut sudah memenuhi persyaratan yang sudah ditentukan dari perusahaan itu sendiri, kalau sudah melengkapi persyaratan tersebut baru proses seleksi dilakukan.

Rivai (2013) penempatan kerja adalah mengalokasikan para karyawan pada posisi kerja tertentu, hal ini khusus terjadi pada karyawan baru. Bagi karyawan yang mau bekerja di perusahaan harus bisa menanggung resiko untuk dipindah posisinya, karyawan harus mampu untuk bertanggung jawab atas semua resiko yang terjadi kepada karyawan atas tugas dan pekerjaan yang diberikan.

Hasibuan (2008) dasar penarikan calon karyawan harus ditetapkan lebih dahulu supaya para pelamar yang akan memasukkan lamarannya sesuai dengan pekerjaan atau jabatan yang diminatinya. Dasar penarikan harus berpedoman pada spesifikasi pekerjaan yang telah ditentukan untuk menduduki jabatan tersebut. Penempatan kerja dilakukan setelah melalui proses rekrutmen dan proses seleksi, baru kepenempatan kerja. Karyawan tersebut ahli dibidang apa, langsung menduduki kekosongan diperusahaan tersebut sesuai dengan kemampuan atau keahlian karyawan tersebut.

Oleh karena itu judul skripsi dalam penelitian ini adalah “**Pengaruh Proses Rekrutmen, Proses Seleksi, dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka rumusan masalah dapat dikemukakan sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pengaruh proses rekrutmen(X1) terhadap kinerja karyawan (Y) di PT BBM (Batu Berkah Mulia)
2. Bagaimana pengaruh proses seleksi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) di PT BBM (Batu Berkah Mulia)
3. Bagaimana pengaruh penempatan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) di PT BBM (Batu Berkah Mulia)

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh proses rekrutmen (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) di PT BBM (Batu Berkah Mulia).
2. Untuk mengetahui pengaruh seleksi (X2) kerja terhadap kinerja karyawan (Y) di PT BBM (Batu Berkah Mulia).
3. Untuk mengetahui penempatan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) di PT BBM (Batu Berkah Mulia).

1.4 Manfaat Penelitian

Tujuan untuk membuat penelitian ini adalah untuk memberi manfaat terhadap:

1. Bagi penulis

Hasil penelitian ini dapat bermanfaat dan bisa menambah pengawasan / pengalaman mengenai rekrutmen sumber daya manusia mulai dari proses sampai metode. Sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini dapat menjadi informasi yang dipertimbangkan oleh leadership perusahaan dalam memutuskan kebijakan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

3. Bagi universitas

Sebagai bahan evaluasi kurikulum yang telah diterapkan dengan melakukan penyesuaian kebutuhan tenaga kerja yang kompeten dalam bidangnya dan Memperkenalkan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik khususnya program studi Ilmu Administrasi Bisnis kepada badan usaha yang membutuhkan lulusan Ilmu Administrasi Bisnis.