

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Organisasi merupakan tempat berkumpulnya individu-individu yang memiliki tujuan yang sama. Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat berharga dan juga sebagai modal yang harus dimiliki oleh setiap perusahaan. Dengan semakin berkembangnya teknologi yang semakin canggih seperti pada era modern saat ini, akan menjadi percuma apabila didalam perusahaan tidak ditunjang dengan sumber daya manusia yang berkualitas. Oleh karena itu kualitas sumber daya manusia senantiasa selalu diperhatikan, dikembangkan, dan diarahkan supaya mencapai tujuan yang diharapkan.

Pengelolaan sumber daya manusia bertujuan untuk memberikan kepada manajemen perusahaan bagaimana seharusnya perusahaan untuk dapat mengembangkan, menggunakan dan memelihara karyawan. Oleh karna itu, pihak manajemen perusahaan harus mampu memahami bagaimana cara terbaik dalam mengelola karyawan yang berasal dari latar belakang, keahlian, dan kemampuan yang berbeda-beda sehingga karyawan dapat bekerja sesuai dengan keahlian dan jenis pekerjaan yang diberikan.

Adapun aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia terdiri dari: perencanaan sumber daya manusia, pengadaan, pengarahan, pengembangan, pemeliharaan, dan pemberhentian. Hal ini ditujukan agar perusahaan dapat mengelola sumber daya manusia secara efektif. Salah satu dari aktivitas pengelolaan sumber daya manusia adalah rekrutmen dan seleksi.

Rekrutmen dan seleksi karyawan telah menempati peran yang penting bagi perusahaan, karena karyawan merupakan penentu dalam usaha-usaha perusahaan untuk mencapai tujuan. Oleh karena itu karyawan yang cakap merupakan salah satu faktor penting, dibandingkan dengan karyawan yang tidak cakap. Rekrutmen dimulai pada waktu diambil langkah mencari pelamar dan berakhir ketika para pelamar mengajukan lamarannya, maka hasilnya adalah sekelompok pelamar yang kemudian diseleksi dan yang paling memenuhi persyaratanlah yang diterima sebagai pekerja atau karyawan perusahaan. Apabila suatu perusahaan kurang teliti atau kurang cermat akan terjadi penerimaan yang tidak sesuai dengan jabatan atau pekerjaan yang dipercayakan kepadanya, sehingga karyawan tidak dapat bekerja secara maksimal seperti yang diinginkan oleh perusahaan.

Peranan karyawan pada perusahaan berupa keterlibatan mereka dalam pencapaian tujuan. Karyawan adalah mereka yang menjual jasa, waktu, serta pikirannya untuk perusahaan dimana mereka bekerja. Setiap perusahaan pasti berharap dan bangga apa bila memiliki karyawan yang berkomitmen tinggi. Komitmen karyawan pada perusahaan membuat karyawan mempunyai tanggung jawab besar dengan bersedia memberikan segala kemampuannya sehingga timbul rasa memiliki organisasi, dengan demikian membuat karyawan lebih giat dan menghindari perilaku yang kurang produktif.

PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur merupakan perusahaan penyedia jasa kelistrikan dengan visi untuk diakui sebagai unit distribusi dengan pelayanan kelas dunia dan mengutamakan kepuasan pelanggan serta mengedepankan budaya integritas. Aset terbesar yang dimiliki perusahaan dalam memberikan pelayanan dari masa kemasa adalah sumber daya manusia atau dengan kata

lain para karyawan perusahaan. Sumber daya manusia yang handal dan kompeten merupakan penentu dalam keberhasilan untuk mencapai tujuan perusahaan, tanpa karyawan yang berperan aktif dalam melakukan tugas sebagaimana yang telah menjadi tanggung jawabnya, kecil kemungkinan perusahaan untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Tujuan utama perusahaan adalah kepuasan para pelanggan dengan didukung oleh sumber daya yang mumpuni demi mencapai visi dan misi perusahaan. Kualitas sumber daya tentunya didapat dari perusahaan mencari, menentukan, hingga mendapatkan karyawan yang tepat untuk bekerja di perusahaan. Kualitas sumber daya manusia suatu perusahaan tergantung pada kualitas para calon karyawannya itu sendiri atau dengan kata lain para pelamarnya yang kemudian diseleksi untuk mengisi suatu jabatan tertentu yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan tentunya telah sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan. Oleh karena itu rekrutmen dan seleksi yang baik guna mendapatkan karyawan yang tepat untuk mengisi suatu jabatan yang tepat pula.

Perusahaan harus selalu mengawasi kinerja karyawannya yang merupakan faktor penentu dalam pencapaian tujuan. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Terjadinya penurunan terhadap kinerja karyawan dikarenakan terdapat perlakuan yang tidak adil yang terjadi dalam upayanya perusahaan memelihara karyawan.

Rekrutmen karyawan baru pada perusahaan dengan langkah-langkah sebagai berikut: mendaftar melalui registrasi online, verifikasi dokumen.

Sedangkan seleksi karyawan baru dengan langkah-langkah antara lain: *general aptitude test* (GAT), tes akademik dan bahasa Inggris, tes psikologi dan diskusi kelompok, tes kesehatan, dan wawancara. Bagi peserta yang lolos seleksi akan dipanggil untuk mengikuti diklat prajabatan, dan apa bila lulus akan diangkat sebagai pegawai atau karyawan perusahaan.

Perusahaan dalam upaya merekrut tenaga kerja baru, perusahaan kesulitan untuk menentukan pelamar yang cocok dikarenakan dari kandidat-kandidat yang mengajukan lamarannya sedikit yang memenuhi standar kualifikasi, mengakibatkan perusahaan kesulitan untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas untuk bekerja di perusahaan. Selain itu terdapat praktik nepotisme dalam menyeleksi calon karyawan, yaitu berdasarkan atas hubungan keluarga atau kerabat dekat dengan yang memiliki suatu jabatan dalam perusahaan, dengan alasan lebih mudah diterima bekerja di perusahaan karena keterlibatan orang dalam. Hal ini menyebabkan kinerja karyawan kepada perusahaan tidak dapat maksimal yang dikarenakan dalam menyeleksi tanpa memperhatikan kemampuan dari calon karyawan itu sendiri.

Mengingat akan pentingnya rekrutmen dan seleksi yang baik pada perusahaan, diharapkan akan berdampak positif pada perkembangan dan keberlangsungan perusahaan untuk kedepannya guna memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas untuk bekerja di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur.

Berdasarkan latar belakang di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka peneliti mengidentifikasi rumusan masalah, yaitu:

1. Adakah pengaruh rekrutmen dan seleksi secara simultan terhadap kinerja karyawan.
2. Adakah pengaruh rekrutmen secara parsial terhadap kinerja karyawan.
3. Adakah pengaruh seleksi secara parsial terhadap kinerja karyawan.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka penelitian ini bertujuan:

1. Untuk mengetahui pengaruh rekrutmen dan seleksi secara simultan terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh rekrutmen secara parsial terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh seleksi secara parsial terhadap kinerja karyawan.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa:

1. Bagi perusahaan, sebagai bahan evaluasi untuk mencapai visi dan misi perusahaan.
2. Bagi peneliti, menambah ilmu dan pengetahuan serta informasi melalui penelitian.
3. Bagi peneliti selanjutnya, dapat dijadikan sebagai bahan referensi, khususnya mengenai rekrutmen, seleksi, dan kinerja karyawan.