

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia berperan penting dalam keberhasilan pencapaian suatu usaha perusahaan. Perusahaan pada umumnya menginginkan peran tersebut diisi oleh pegawai yang memiliki kemampuan tinggi agar mendapatkan kinerja yang baik dari pegawai dan memberikan hasil maksimal dari tujuan perusahaan dengan menunjukkan kualitas, bakat dan kreativitas. Kualitas seseorang harus dikembangkan melalui pengembangan, pengarahan dan pengadaan, dengan hal tersebut akan mampu menghasilkan sumber daya yang profesional dan dapat mengelola perusahaan secara efektif dan efisien.

Sumber daya manusia yang diperlukan untuk membantu para manajer dalam mencapai tujuan perusahaan yaitu dengan cara merekrut, melatih, mengembangkan, mengevaluasi, memelihara, dan mempertahankan jumlah dan tipe karyawan yang tepat (Simamora, 2006:05). Salah satu aktivitas dalam sumber daya manusia adalah rekrutmen dan seleksi (Nugroho, 2012). Aktivitas manajemen sumber daya manusia adalah berbagai tindakan yang diambil untuk menyediakan dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif bagi perusahaan. Rekrutmen adalah proses yang menghasilkan sejumlah pelamar yang berkualifikasi untuk pekerjaan di suatu perusahaan atau organisasi (Mathis dan Jackson, 2001:273). Rekrutmen merupakan serangkaian aktivitas untuk mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan

pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian (Simamora, 2006:170). Sedangkan menurut Adapun manfaat dari rekrutmen adalah memiliki fungsi sebagai “*the right man on the right place*”, dalam hal ini menjadi pegangan bagi para manager dalam menempatkan tenaga kerja yang ada di perusahaannya. Seleksi dapat dikatakan sebagai tahap awal yang menentukan bagi organisasi untuk memperoleh calon pegawai yang mempunyai kemampuan yang handal dan profesional atau proses pemilihan dari sekelompok pelamar atau orang-orang yang memenuhi kriteria untuk menempati posisi yang tersedia berdasarkan kondisi yang ada pada perusahaan.

Menurut (Yullyanti, 2009) rekrutmen secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui seleksi ini karena pada dasarnya proses rekrutmen berpotensi terhadap kinerja pelamar namun sebenarnya penilaian tersebut terdapat pada penyaringan pelamar yaitu pada saat seleksi dilakukan. Dalam proses seleksi akan melakukan penyaringan pelamar dari hasil tersebut maka perusahaan akan mendapatkan pegawai yang berpotensi dibidangnya. Pegawai yang berpotensi tinggi akan berpengaruh terhadap perolehan rekrutmen dilakukan oleh perusahaan yang akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai tersebut untuk mencapai keberhasilan dalam perusahaan. Dari hasil penelitian terdahulu (Yullyanti, 2009) ditemukan bahwa seleksi secara signifikan dipengaruhi oleh rekrutmen yang mencakup perencanaan dan waktu pelaksanaan rekrutmen, kemudian ditemukan juga bahwa kinerja dipengaruhi secara signifikan oleh seleksi yang tercermin dari prosedur seleksi, peserta seleksi, dan pelaku

seleksi, serta rekrutmen memengaruhi secara tidak langsung terhadap kinerja melalui proses seleksi.

Responden penelitian ini adalah PT Pos wilayah kota Madiun dikarenakan perusahaan tersebut merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa pengiriman, dalam hal ini karyawan perusahaan tersebut harus berkompeten dan memiliki produktifitas tinggi untuk bersaing ditengah pengembangan persaingan jasa pengiriman yang semakin ketat. Kompetensi sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci keberhasilan untuk pencapaian visi dan misi PT Pos wilayah kota Madiun. Pengelolaan aktivitas rekrutmen dan seleksi menjadi hal penting dan diperhatikan oleh manajemen PT Pos wilayah kota Madiun agar mendapatkan SDM yang kompeten dan handal sehingga PT Pos wilayah kota Madiun mampu bersaing dengan perusahaan jasa sejenis lainnya. Dengan adanya proses rekrutmen dan seleksi yang dilakukan maka akan membantu dan membuat PT Pos wilayah kota Madiun memperoleh pegawai yang berpotensi dibidangnya. Perusahaan ini membutuhkan pegawai yang berpotensi agar mampu melakukan tugasnya secara efektif dan efisien.

Sistem rekrutmen dan seleksi yang terjadi pada PT Pos wilayah kota Madiun dilakukan oleh area yang terletak di Surabaya. Surat lamaran yang diajukan calon karyawan dapat ditujukan ke Kantor Pos Madiun atau ke kantor area, setelah itu panggilan tes dilakukan secara langsung atau *online*, tergantung kebijakan. Untuk proses seleksi menggunakan tes tulis, tes wawancara, tes kesehatan dan tidak ada sistem gugur. Pengukuran kinerja pegawai Kantor Pos Madiun diukur setiap tiga bulan menggunakan SMKI (Sistem Manajemen Kinerja

Individu) pegawai diminta mengisi sendiri (*self assesment*), yang kemudian dimintakan persetujuan manajer bagian masing-masing. Terjadinya pergantian dan penyusutan pegawai yang terjadi di Kantor Pos Madiun selama ini, karena adanya pegawai yang memasuki masa pensiun, meninggal dunia, adanya pemutusan hubungan kerja (PHK), atau dikeluarkan dari institusi karena melakukan pelanggaran tata tertib disiplin yang telah ditetapkan oleh Kantor Pos Madiun (Nugroho, 2012). Oleh karena itu diperlukan rekrutmen pegawai baru untuk menggantikannya. Rekrutmen juga dilakukan untuk menambah pegawai baru ke dalam suatu satuan kerja yang kegiatannya menuntut aktivitas yang tinggi. Proses selanjutnya setelah rekrutmen adalah proses seleksi, dengan tujuan untuk mendapatkan pegawai yang kompeten diperlukan proses seleksi dan penempatan yang efektif.

Berdasarkan penelitian Yullyanti (2009) ditemukan bahwa rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap seleksi dan seleksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di DESDM (Departemen Energi dan Sumber Daya Mineral). Artinya proses rekrutmen dan seleksi karyawan bagi perusahaan, dapat berdampak bagi kinerja pegawai. Berdasarkan penelitian Syibli (2008) ditemukan bahwa kemampuan dan komitmen yang merupakan faktor dari rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM *outsourcing* PT TELKOM Area Jawa Timur. Penelitian lain (Nugroho, 2012) menemukan proses rekrutmen dan proses seleksi baik secara simultan maupun secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Angkasa Pura I (Persero). Berdasarkan uraian sebelumnya maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian

dengan judul : **Pengaruh Proses Rekrutmen Terhadap Kinerja Pegawai PT Pos Wilayah Kota Madiun Melalui Seleksi Pegawai Sebagai Pemediasi.**

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Apakah proses rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap seleksi pegawai Kantor Pos Madiun?
2. Apakah seleksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pos Madiun?
3. Apakah proses rekrutmen berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja pegawai Kantor Pos Madiun melalui seleksi pegawai sebagai pemediasi?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah sebelumnya, maka tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah :

1. Menguji signifikansi pengaruh proses rekrutmen terhadap seleksi pegawai Kantor Pos Madiun.
2. Menguji signifikansi pengaruh seleksi terhadap kinerja pegawai Kantor Pos Madiun.
3. Menguji pengaruh tidak langsung proses rekrutmen terhadap kinerja pegawai Kantor Pos Madiun melalui seleksi sebagai pemediasi.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat berupa :

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan memberikan saran serta masukan bagi pimpinan SDM PT Pos wilayah Madiun mengenai sistem rekrutmen dan seleksi karyawan di perusahaan sehingga dapat mengurangi terjadinya penyimpangan dan meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi Peneliti

Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti kinerja karyawan mengenai proses rekrutmen dan seleksi serta pengaruhnya pada kinerja karyawan.

#### **E. Sistematika Penulisan Laporan**

Sistematika penulisan dimaksudkan untuk memberikan gambaran secara keseluruhan dalam penulisan skripsi. Adapun sistematika penulisan adalah sebagai berikut :

**BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini berisi tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

**BAB II : TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

Bab ini berisi tentang teori-teori yang berhubungan dengan pokok pembahasan yang berisikan pengertian rekrutmen, pengertian

seleksi, pengertian kineja, hipotesis, model penelitian dan kerangka konseptual.

### **BAB III : METODA PENELITIAN**

Bab ini berisi tentang jenis penelitian, populasi, pengambilan sampel dan teknik pengambilan sampel, lokasi dan waktu penelitian, data dan prosedur pengumpulan data, teknik analisis data.

### **BAB IV : ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

Bab ini memberikan gambaran umum mengenai subyek penelitian serta menganalisis data dengan metode analisis data yang telah ditetapkan sebelumnya. Dalam bab ini akan didapatkan hasil penelitian sebagai hasil pengujian hipotesis.

### **BAB V : SIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini berisi kesimpulan permasalahan dan tujuan yang telah diuraikan di bab sebelumnya. Selain itu bab ini juga mengemukakan saran-saran yang dapat digunakan dan diperhatikan untuk perbaikan-perbaikan, yang ditujukan kepada perusahaan maupun peneliti selanjutnya.