

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Peranan sumber daya manusia dalam perusahaan sangatlah penting kerana sebagai penggerak utama seluruh kegiatan atau aktivitas perusahaan dalam mencapai tujuannya, baik untuk memperoleh keuntungan maupun untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan baik besar maupun kecil ditentukan oleh sumber daya manusia yang berperan merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan organisasi yang bersangkutan. Dengan kata lain, organisasi atau perusahaan sangat dipengaruhi dan bahkan tergantung pada kualitas dan kemampuan kompetitif sumber daya manusia yang dimilikinya.

Karyawan adalah kekayaan atau aset utama dari setiap perusahaan. Karyawan merupakan salah satu faktor produksi yang terpenting dalam suatu perusahaan, tanpa mereka betapa sulitnya perusahaan dalam mencapai tujuan, mereka yang menentukan maju mundurnya suatu perusahaan. Perusahaan harus selalu berusaha untuk memperoleh dan menempatkan karyawan yang *qualified* pada setiap jabatan dan pekerjaan supaya pelaksanaan pekerjaan lebih berdaya guna dan berhasil guna.

Karyawan yang memiliki sikap perjuangan, pengabdian, disiplin, dan kemampuan profesional sangat mungkin mempunyai prestasi dalam melaksanakan tugas, sehingga berdaya guna dan berhasil guna. Hamid (2003 : 40)

berpendapat bahwa “Karyawan yang profesional dapat diartikan sebagai sebuah pandangan untuk selalu berfikir, kerja keras, bekerja sepenuh waktu, disiplin, jujur, loyalitas tinggi, dan penuh dedikasi demi untuk keberhasilan pekerjaannya”.

Mengingat begitu pentingnya faktor tenaga kerja dalam pelaksanaan proses produksi maka diperlukan tenaga kerja yang mempunyai keterampilan dan keahlian demi kelangsungan hidup perusahaan. Langkah awal dalam mendapatkan tenaga kerja atau karyawan yang baik pada umumnya dimulai dengan seleksi, pemeliharaan dan penempatan kerja karyawan. Sebab fungsi ini merupakan langkah awal untuk kelanjutan mempersiapkan karyawan yang benar-benar mampu dan sanggup menjalankan tugasnya.

Kebutuhan karyawan baru didalam perusahaan tidak bisa dipastikan, walaupun sudah direncanakan dengan sebaik-baik nya. Hal ini dikarenakan berbagai faktor yang timbul baik dalam perusahaan (faktor intern) maupun faktor yang berasal dari luar perusahaan (faktor ekstern). Untuk itu sebelum melakukan seleksi pemilihan karyawan perusahaan menentukan kebutuhan karyawan yang dibutuhkan baik kualitas maupun kuantitas (jumlah).

Menurut Handoko (2002) menyatakan bahwa “Seleksi adalah serangkaian langkah kegiatan yang digunakan untuk memutuskan apakah seorang pelamar pekerjaan diterima atau ditolak dari perusahaan atau organisasi tersebut”. Pelaksanaan seleksi merupakan salah satu bagian penting dalam aktivitas atau kegiatan Manajemen Sumber Daya Manusia. Terutama untuk pengadaan tenaga kerja, karena dengan adanya seleksi maka akan menghasilkan karyawan-karyawan

yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan baik dan segi jumlah maupun mutu, yang akan menjamin kelancaran tugas-tugas dan jalannya aktivitas.

Pelaksanaan seleksi harus dilakukan secara jujur, cermat, dan objektif supaya karyawan yang diterima benar-benar *qualified* untuk menjabat dan melaksanakan pekerjaan. Dengan pelaksanaan seleksi yang baik, karyawan yang diterima akan lebih *qualified* sehingga pembinaan, pengembangan, dan pengaturan karyawan menjadi lebih mudah (Hasibuan, 2007).

Pelaksanaan seleksi atau Penarikan karyawan baru didalam perusahaan menjadi tanggung jawab pada departemen personalia, karena penarikan karyawan sangat erat hubungannya dengan proses seleksi penerimaan karyawan. Didalam penerimaan karyawan baru selalu memperhatikan faktor - faktor yang dirasa memang cukup memadai dan dirasa cukup untuk memenuhi persyaratan yang sesuai dengan persyaratan untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan bidang yang dibutuhkan, karenanya akan berpengaruh bagi produktivitas perusahaan.

Menurut Simamora (2007:234) “Proses seleksi yang baik dan benar akan membuat karyawan memiliki semangat dalam bekerja, karena bidang yang digelutinya merupakan apa yang diminati oleh dirinya dan pekerjaan itu merupakan sesuatu hal yang dikuasai dengan baik”. Salah satu faktor yang dibutuhkan agar calon karyawan dapat berkerja lebih baik maka dibutuhkannya penempatan posisi berkerja yang sesuai dengan bidangnya , maka masing- masing karyawan perusahaan berharap dalam mencapai tujuan berkerja akan lebih mudah.

PT. Sinar Sosro merupakan perusahaan yang mampu menyerap, menerapkan dan mengembangkan teknologi tinggi serta memperhatikan

kemampuan sumber daya manusianya baik itu dari segi keahlian maupun keterampilan yang dimiliki. Dalam menghadapi persaingan bisnis, perusahaan dituntut untuk menyediakan sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan, keterampilan dan sikap yang baik pada bidangnya masing – masing. Begitu pun halnya dengan PT Sinar Sosro Kantor Penjualan Wilayah Sumut dan NAD, untuk tetap bertahan dalam industri produksi minuman teh maka diperlukan karyawan – karyawan yang memiliki keahlian dan keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

PT. Sinar Sosro Kantor Penjualan Wilayah Sumut dan NAD melakukan kegiatan seleksi dan penempatan kerja untuk mendapatkan karyawan yang memiliki keahlian dan keterampilan yang sesuai dengan kriteria perusahaan. Hal ini dilakukan agar karyawan memiliki dedikasi yang tinggi dalam bekerja sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai secara optimal.

Fenomena umum yang sering terjadi dalam pelaksanaan seleksi pada banyak perusahaan yaitu terjadinya praktek nepotisme dalam penerimaan karyawan, ini mencakup “sistem keluarga” atau “titipan” dari para pejabat, adanya komisi, suap dan sebagainya. Hal ini berarti bahwa diterimanya seorang karyawan bukan karena lulus seleksi sesuai dengan kemampuannya melainkan faktor-faktor tersebut karena keluarga atau kawan, titipan orang penting, suap dan sebagainya. Selain itu, ketidakterbukaan perusahaan dalam memberikan informasi lowongan kerja dan penilaian dalam proses seleksi yang tidak transparan juga menjadi faktor penghambat dalam pelaksanaan kegiatan seleksi.

Selanjutnya kegiatan yang sama pentingnya setelah proses seleksi adalah penempatan kerja. Penempatan kerja yang dilakukan oleh perusahaan bertujuan untuk meningkatkan efektivitas kerja dan meningkatkan kinerja pegawai. Penempatan karyawan didalam setiap perusahaan sangat menentukan keberhasilan perusahaan dimasa yang akan datang. Penempatan karyawan baru berarti mengaplikasikan para karyawan pada posisi kerja tertentu. Setiap instansi atau perusahaan harus dapat memilih dan menentukan karyawan yang berkompeten untuk mengisi jabatan yang kosong agar tugas pokok pada jabatan tersebut dapat dilaksanakan.

Masalah yang sering terjadi dalam kegiatan penempatan kerja di perusahaan yaitu kurang sesuainya antara pekerjaan yang ditugaskan kepada karyawan dengan keahlian dan keterampilan yang dimilikinya, Masih besarnya tingkat perpindahan atau mutasi yang dialami pegawai serta besarnya karyawan yang keluar masuk atau tingginya tingkat *turn over* pegawai dalam perusahaan tersebut.

Seleksi penerimaan karyawan dan penempatan posisi merupakan bagian yang sangat penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang sesuai dengan sumber daya yang dimiliki juga merupakan salah satu faktor dalam menentukan berhasil tidaknya suatu perusahaan. Menurut Robbins (2006:56) “kinerja karyawan adalah banyaknya upaya yang dikeluarkan individu dalam mencurahkan tenaga sejumlah tertentu pada pekerjaan”. Sedangkan Riva`i (2005:309) mengatakan bahwa “Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan

kemampuan dan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu”.

Menurut Amstrong (2004:115) “Tingkat keberhasilan suatu perusahaan dapat dilihat dari kinerja perusahaan dalam mengelolah sumber daya yang dimiliki”. Perusahaan dengan kinerja yang baik, mempunyai efektivitas dalam menangani sumber daya manusianya, menentukan sasaran yang harus dicapai baik secara individu maupun organisasinya.

Seleksi dan penempatan kerja sangat berhubungan erat kaitannya dengan kinerja. Hal ini terlihat dari bagaimana seleksi dan penempatan kerja mempengaruhi kinerja. Dengan seleksi yang baik, karyawan yang diterima akan lebih *qualified* sehingga pembinaan, pengembangan dan pengaturan karyawan menjadi lebih mudah, kemampuan kerja akan lebih terjamin yang akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik untuk mencapai tujuan perusahaan (Hasibuan, 2007). Sebaliknya apabila seleksi tidak dijalankan secara tepat, maka karyawan yang diterima tidak sesuai kemampuannya dengan kebutuhan perusahaan sehingga pekerjaan yang dilakukan karyawan tidak maksimal dan kinerjanya pun akan buruk.

Begitu pula halnya dengan penempatan karyawan. Menurut Hasibuan (2005 : 202) mengemukakan “Penempatan karyawan dirasakan amat penting karena apabila seorang karyawan ditempatkan pada tempat dan jabatan yang tepat secara otomatis gairah kerja, mental kerja, kepuasan kerja serta kinerja akan mencapai hasil yang optimal”.

Jika perusahaan menempatkan karyawan pada tempat yang bukan ahlinya maka kinerja karyawan tidak maksimal sehingga tujuan perusahaan tidak efektif dan efisien. Kinerja dan penempatan karyawan sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Jika penempatan karyawan sesuai dengan keahliannya maka kinerja karyawan akan maksimal sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Berdasarkan uraian dan pemaparan fenomena diatas, penulis merasa tertarik untuk meneliti masalah pengaruh seleksi dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Sinar Sosro Kantor Penjualan Wilayah Sumut dan NAD dan membahasnya dalam bentuk skripsi dengan judul **“Pengaruh Seleksi dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Sosro Kantor Penjualan Wilayah Sumatera Utara dan Nanggroe Aceh Darussalam (NAD)”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka penulis mengidentifikasi masalah yang terjadi di PT. Sinar Sosro Kantor Penjualan Wilayah Sumut dan NAD adalah sebagai berikut :

1. Seleksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Sosro Kantor Penjualan Wilayah Sumut dan NAD.
2. Penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Sosro Kantor Penjualan Wilayah Sumut dan NAD.
3. Seleksi dan penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Sosro Kantor Penjualan Wilayah Sumut dan NAD.

### **1.3 Pembatasan Masalah**

Untuk membatasi pembahasan dalam penelitian ini agar tidak meluas, maka penulis membatasi ruang lingkup masalah agar dapat diperoleh hasil yang diharapkan. Adapun yang menjadi batasan masalah dalam penelitian ini adalah permasalahan tentang seleksi, penempatan kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Sosro Kantor Penjualan Wilayah Sumut dan NAD.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah seleksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Sosro Kantor Penjualan Wilayah Sumut dan NAD ?
2. Apakah penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Sosro Kantor Penjualan Wilayah Sumut dan NAD ?
3. Apakah seleksi dan penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Sosro Kantor Penjualan Wilayah Sumut dan NAD ?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini yaitu :



1. untuk mengetahui pengaruh seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Sosro Kantor Penjualan Wilayah Sumut dan NAD.
2. untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Sosro Kantor Penjualan Wilayah Sumut dan NAD
3. untuk mengetahui pengaruh seleksi dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Sosro Kantor Penjualan Wilayah Sumut dan NAD.

#### **1.6 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini yaitu :

1. Bagi Peneliti

Menambah pengetahuan, wawasan dan pemahaman mengenai pengaruh seleksi dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Sinar Sosro Kantor Penjualan Wilayah Sumut dan NAD.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai tambahan masukan kepada pihak perusahaan dan bahan pemikiran objektif untuk menentukan kebijakan dalam rangka pengambilan keputusan yang terkait dengan masalah ketenagakerjaan.

3. Bagi Universitas Negeri Medan

Sebagai *literature* kepustakaan bidang penelitian mengenai pengaruh seleksi dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan.

#### 4. Bagi Peneliti lain

Sebagai tambahan informasi yang diperlukan atau tambahan referensi yang dapat dijadikan bahan perbandingan oleh peneliti lain yang ingin melakukan penelitian pada bidang yang sejenis dan masalah yang sama di masa yang akan datang.

