

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manusia adalah makhluk filosofis, artinya manusia mempunyai akal untuk berfikir, ilmu pengetahuan dan mempunyai kebutuhan dalam kehidupan, antara lain, manusia juga memiliki sifat yang unik, berbeda dengan makhluk lain dalam pekungannya. Implikasi dari keseragaman ini bahwa individu memiliki kebebasan dan kemerdekaan untuk memilih dan megembangkan diri sesuai dengan kemampuan atau tiap-tiap pontensi tanpa menimbulkan konflik dengan lingkungannya. Dari sisi keunikan dan keragaman individu, maka diperlukan bimbingan untuk membantu setiap individu mencapai perkembangan yang sehat di lingkungannya, Sumber daya manusia dalam suatu organisasi perlu diberikan perlindungan, baik dari segi kesehatan maupun dari segi kesejahteraan. Salah satu cara dalam meningkatkan keterampilan dan wawasan sumber daya manusia adalah dengan memberikan pengarahan dan meningkatkan pengalaman kerja yang baik, sehingga sumber daya manusia mampu bersaing dalam memajukan organisasi.

Dalam era globalisasi suatu organisasi harus memiliki berbagai kemampuan dalam berbagai macam aspek dan merumuskan strategi dalam menghadapi perubahan yang terjadi di organisasi baik itu organisasi bisnis pemerintah dan organisasi swasta diharapkan akan menjadi tujuan. Tercapainya tujuan organisasi akan tergantung pada bagaimana sumber daya

manusia yang ada di dalam organisasi tersebut dapat mengembangkan kemampuan baik dibidang manajerial, hubungan antar manusia maupun teknis operasional. Berbicara tentang pelaksanaan tugas ini, maka peranan prestasi kerja adalah sangat menentukan kualitas seseorang karyawan dalam suatu perusahaan atau organisasi. Sumber daya manusia yang penting dari suatu organisasi adalah pekerjaannya. Pekerjaan merupakan sumber daya yang kaya dan siap digunakan. Dari semua harta kekayaan, maka sumber daya manusialah satu-satunya harta yang besar potensinya bagi tingkat produktivitasnya. Manajemen sumber daya manusia harus mendapatkan perhatian yang serius dari pimpinan organisasi dalam memberikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat. Hal ini terlihat pada program-program dan kebijakan-kebijakan yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia, mulai dari proses penarikan, penempatan pemeliharaan, pengembangan sampai dengan tujuan untuk meningkatkan keandalan sumber daya manusia yang merupakan faktor penting dalam organisasi dan bagi masyarakat.

Pada dasarnya bimbingan perlu diterapkan pada karyawan dalam organisasi juga merupakan upaya bantuan untuk menunjukkan perkembangan karyawan secara optimal baik secara kelompok maupun individu sesuai dengan hakekat kemanusiannya dengan berbagai potensi, kelebihan dan kekurangan, kelemahan serta permasalahannya. Untuk tercapai maksud tersebut, maka organisasi perlu melakukan seleksi karyawan dengan baik dan tepat sehingga diperoleh karyawan yang terampil sesuai dengan

kualifikasinya yang dapat mewujudkan visi dan misi organisasi. Kegiatan seleksi karyawan merupakan faktor penting dilakukan dengan tujuan organisasi memperoleh karyawan yang berkualitas sesuai dengan yang diharapkan.

Seleksi adalah proses pemilihan orang-orang yang memiliki kualifikasi yang dibutuhkan untuk mengisi lowongan pekerjaan di sebuah organisasi. Menurut Hasibuan (2010:46) seleksi adalah usaha pertama yang harus dilakukan perusahaan untuk memperoleh karyawan yang qualified dan kompeten yang akan menjabat serta mengerjakan semua pekerjaan di perusahaan adapun pendapat Manullang (2013:122) seleksi pegawai dilakukan oleh perusahaan modern, bila kedua pokok di atas sudah ditetapkan. Sedangkan Handoko (2011:67) seleksi adalah usaha pertama yang harus dilakukan perusahaan untuk memperoleh karyawan yang qualified dan kompeten yang akan menjabat serta mengerjakan semua pekerjaan pada perusahaan tersebut. Peneliti menyimpulkan bahwa Seleksi adalah proses memilih calon karyawan yang memiliki kualifikasi sesuai persyaratan kerja untuk menempati posisi tertentu dalam suatu organisasi.

Setelah kegiatan seleksi karyawan dilakukan maka organisasi memberikan bimbingan kepada karyawan, dapat dilakukan melalui penganalisaan saat melakukan rekrutmen karyawan dengan baik dan tepat sesuai dengan yang diharapkan. Menurut Henry (2012:212) rekrutmen (*Recruitment*) adalah serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar

kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian. Adapun pendapat Sudrajat (2011:181) rekrutmen adalah proses penarikan sekelompok kandidat untuk mengisi posisi yang lowong. Perekrutan yang efektif akan membawa peluang pekerjaan kepada perhatian dari orang-orang yang berkemampuan dan keterampilannya memenuhi spesifikasi pekerjaan. Sedangkan pendapat Handoko (2011:69) penilaian (rekrutmen) adalah proses pencarian dan pemikatan pada calon karyawan (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai karyawan.

Setelah kegiatan rekrutmen dan seleksi karyawan dilakukan maka organisasi memberikan bimbingan dan penempatan kepada karyawan, dapat dilakukan melalui penganalisaan saat melakukan rekrutmen dan seleksi karyawan dengan baik dan tepat maka akan lebih mudah untuk menemptakan karyawan sesuai dengan yang diharapkan. Menurut Hasibuan (2010:62), penempatan karyawan berpedoman kepada prinsip penempatan orang-orang yang tepat dengan tempat yang tepat dan penempatan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat” atau ”the right man in the right place and the right man behind in the right job”. Adapun pendapat Ardhana et.al. (2012:82), “penempatan SDM adalah suatu proses pemberian tugas dan pekerjaan yang lulus dalam seleksi untuk dilaksanakan secara continue dan wewenang serta tanggung jawab yang melekat sebesar porsi dan komposisi yang ditetapkan serta mampu mempertanggungjawabkan segala resiko yang mungkin terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang dan tanggung jawab tersebut”.

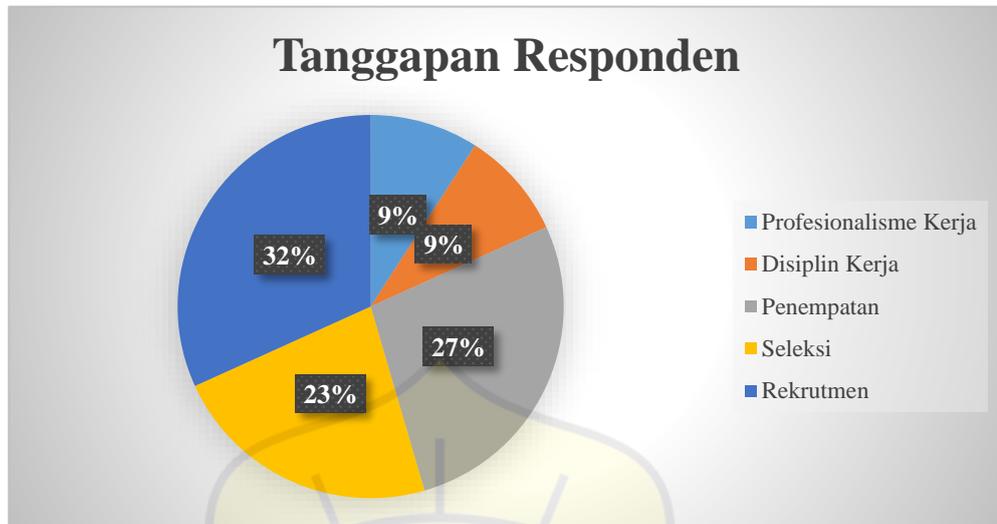
Sedangkan Rivai et.al (2013:198), “penempatan karyawan adalah mengalokasikan para karyawan pada posisi kerja tertentu, hal ini khusus terjadi pada karyawan baru”. Dari beberapa pendapat para ahli yang telah dikemukakan mengenai penempatan di atas, penulis dapat menarik kesimpulan bahwa penempatan adalah mengalokasikan karyawan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan sesuai dengan ketentuan yang sudah diatur, serta mampu mempertanggungjawabkan segala resiko dan kemungkinan - kemungkinan yang terjadi atas tugas, pekerjaan serta wewenang.

NinjaXpress Tugu Utara merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang jasa pengiriman barang, hal ini erat hubungannya dengan rekrutmen, seleksi dan penempatan karyawan sehingga karyawan digunakan dapat memberikan manfaat yang terbaik untuk kemajuan organisasi. Melalui rekrutmen, seleksi karyawan maka organisasi dengan mudah memosisikan karyawan yang tepat dan jabatan yang sesuai dengan minat dan kemampuannya, sehingga sumber daya manusia yang ada menjadi produktif. Penempatan yang tepat merupakan cara untuk mengoptimalkan kemampuan, keterampilan menuju prestasi kerja yang baik bagi pekerja itu sendiri. Sehingga dalam posisi jabatan yang tepat akan dapat membantu manajemen dalam mencapai tujuan yang di harapkan. Sasaran pelayanan bimbingan kepada karyawan, baik secara perorangan maupun kelompok yang menjadi sasaran pelayanan pada umumnya adalah perkembangan dan perilaku individu, namun secara lebih nyata dan langsung adalah sikap dan tingkah

lakunya yang dipengaruhi oleh aspek-aspek kepribadian dan kondisi sendiri, serta kondisi lingkungannya, sikap dan tingkah laku dalam perkembangan kehidupan manusia, mendorong perumusan prinsip-prinsip dalam bimbingan kerja.

Menurut HRD NinjaXpress Tugu Utara masalah yang terjadi di perusahaan saat ini. Bahwa, meskipun manajemen telah melakukan rekrutmen, seleksi dan penempatan karyawan dengan tujuan meningkatkan kualitas kerja karyawan namun masih ada permasalahan yang timbul seperti karyawan yang telah ditempatkan di jabatan tertentu namun memiliki pengetahuan terbatas terkait tugas pekerjaan yang ia miliki dan terdapat pula karyawan yang mengikuti seleksi tetapi belum ada kesiapan diri sehingga mengundurkan diri, dan terdapat fenomena lain yaitu pekerjaan yang diterima pegawai tidak sesuai dengan minat dan keahlian yang dimilikinya.

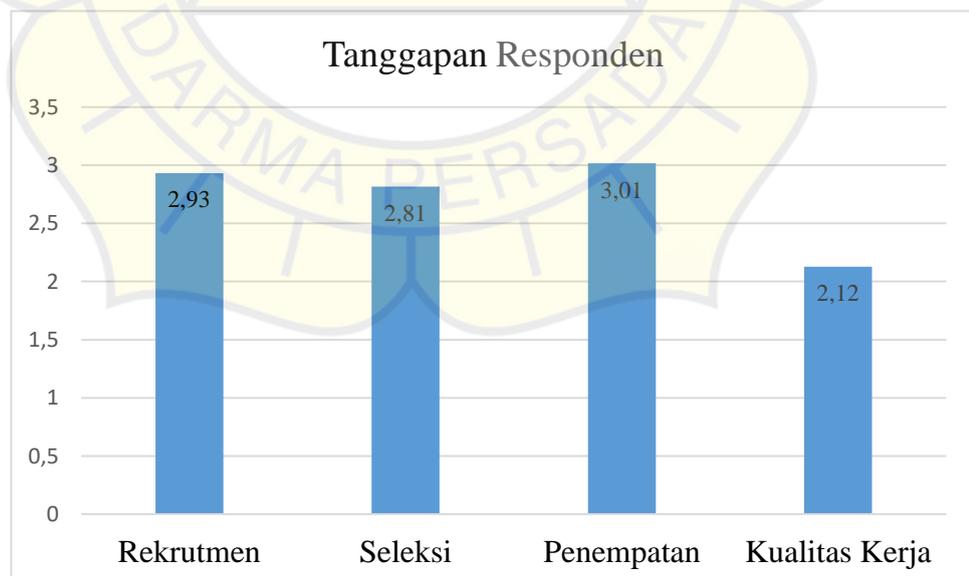
Berdasarkan hasil wawancara, peneliti melakukan pra-survey dengan cara menyebarkan kuesioner mengenai variabel apa saja yang diduga mempengaruhi kualitas kerja karyawan NinjaXpress Tugu Utara dengan variabel berupa profesionalisme kerja, rekrutmen, seleksi, penempatan, dan disiplin kerja. Kuesioner *pra-survey* diisi oleh 22 orang responden dan menghasilkan data sebagai berikut:



Sumber: Data diolah oleh peneliti

Gambar 1.1 Tanggapan Responden Pra Survey

Dari beberapa pernyataan diatas penulis melakukan penelitian awal terhadap 22 karyawan di NinjaXpress Tugu Utara dimana dari hasil penelitian awal tersebut penulis memperoleh hasil yang dapat dijelaskan melalui gambar 1.1 sebagai berikut:



Sumber: Data diolah oleh peneliti

Gambar 1.2 Grafik Tanggapan Responden Penelitian Awal

Berdasarkan grafik penelitian awal yang penulis lakukan dengan cara menyebar pra kuesioner kepada 22 pegawai, dapat dilihat bahwa yang terjadi di NinjaXpress Tugu Utara, yaitu masuk kategori dalam tabel 3.4 interpretasi mengindikasikan yang artinya bahwa hasil rata-rata yang diperoleh dari responden adalah sebesar 2,93 untuk variabel rekrutmen karyawan artinya keseluruhan responden setuju dengan dilaksanakan rekrutmen sudah baik, selanjutnya dalam tabel interpretasi mengindikasikan untuk rata-rata seleksi karyawan 2,81 artinya keseluruhan responden setuju dengan adanya seleksi karyawan sudah baik, lalu ada variabel penempatan dalam tabel 3.4 interpretasi mengindikasikan rata-rata sebesar 3,01 artinya dari keseluruhan responden setuju dengan adanya penempatan karyawan sudah baik, dan kemudian kualitas kerja karyawan dalam tabel 3.4 interpretasi mengindikasikan rata-rata 2,12 artinya yang kualitas kerja karyawan dilaksanakan pada NinjaXpress Tugu Utara masih rendah.

Berdasarkan permasalahan seperti yang di atas, oleh karena itu permasalahan tersebut penulis jadikan landasan untuk melakukan penelitian ini dengan judul **“Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Dan Penempatan Karyawan Terhadap Kualitas Kerja Karyawan NinjaXpress Tugu Utara”**

1.2 Identifikasi Masalah, Pembatasan dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada sebagai berikut:

1. Rekrutmen karyawan dilakukan sudah baik namun kualitas kerja karyawan masih rendah
2. Seleksi karyawan dilakukan sudah baik namun kualitas kerja karyawan masih rendah
3. Penempatan karyawan dilakukan sudah baik namun kualitas kerja karyawan masih rendah

1.2.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan masalah diatas maka fokus penelitian ini akan dibatasi pada masalah Kualitas kerja karyawan di NinjaXpress Tugu Utara dengan populasi 110 orang

1.2.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh rekrutmen karyawan terhadap kualitas kerja karyawan?
2. Apakah terdapat pengaruh seleksi karyawan terhadap kualitas kerja karyawan?
3. Apakah terdapat pengaruh penempatan karyawan terhadap kualitas kerja karyawan?

4. Apakah terdapat pengaruh rekrutmen, seleksi dan penempatan karyawan terhadap kualitas kerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pokok permasalahan di atas, tujuan dari penelitian yang ingin dicapai adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh rekrutmen karyawan terhadap kualitas kerja di NinjaXpress Tugu Utara
2. Untuk mengetahui pengaruh seleksi karyawan terhadap kualitas kerja di NinjaXpress Tugu Utara
3. Untuk mengetahui pengaruh penempatan karyawan terhadap kualitas kerja di NinjaXpress Tugu Utara

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi NinjaXpress Tugu Utara

Hasil penelitian diharapkan menjadi pertimbangan dan masukan yang bermanfaat bagi NinjaXpress Tugu Utara mengenai pengaruh rekrutmen, seleksi dan penempatan karyawan terhadap kualitas kerja karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah kepustakaan Universitas Darma Persada khususnya di bidang studi Manajemen.

2. Bagi Akademik

Penelitian ini dapat digunakan sebagai di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya mengenai pengaruh rekrutmen, seleksi dan penempatan karyawan terhadap kualitas kerja karyawan yang ada di organisasi dan dapat memberikan kontribusi bagi organisasi.

3. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan wacana untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya berhubungan dengan pengaruh rekrutmen, seleksi dan penempatan karyawan terhadap kualitas kerja karyawan.

