

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan unsur penting dalam suatu perusahaan, yang menggerakkan sistem untuk mencapai tujuan sebuah perusahaan. Sumber daya manusia memiliki peran yang besar dalam menentukan maju atau mundurnya suatu perusahaan. Dalam suatu perusahaan untuk dapat mencapai suatu keberhasilan maka diperlukan sumber daya yang berkompeten pada bidangnya dan memiliki kinerja yang bagus untuk mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Ada beberapa aspek yang perlu diperhatikan oleh manajemen sumber daya manusia untuk memperoleh karyawan yang berkualitas dan berkompeten pada bidangnya serta dapat berkontribusi besar dalam mencapai tujuan perusahaan dalam aspek rekrutmen, seleksi dan pelatihan.

Rekrutmen adalah usaha mencari tenaga kerja untuk mendapatkan calon karyawan sebanyak mungkin sehingga perusahaan mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk menentukan pilihan terhadap calon tenaga kerja yang dianggap mempunyai standar kualifikasi didalam perusahaan. Kemudian seleksi dimaksudkan untuk menentukan dan memperoleh calon pegawai yang mempunyai keterampilan handal dan profesional. Seleksi merupakan proses dimana calon pegawai dipilih menurut kualifikasi yang dimiliki dan sesuai dengan apa yang dibutuhkan untuk mengisi posisi atau jabatan pekerjaan pada perusahaan. Setelah proses seleksi, dilanjutkan dengan proses pelatihan yang telah diancang untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan kompetensi, pada waktu bersamaan juga mewujudkan tujuan-tujuan organisasi dan meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan sering dianggap aktivitas paling umum dan para pemimpin mendukung adanya pelatihan karena melalui pelatihan, para pekerja akan menjadi lebih terampil dan karenanya akan lebih produktif sekalipun pelatihan tersebut harus di perhitungkan. Karena akan menyita waktu ketika pekerja sedang dilatih.

Kinerja karyawan perlu diperhatikan karena dapat membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dan berkembang dalam suatu lingkungan bisnis yang tidak stabil. Kinerja karyawan juga harus diperhatikan berdasarkan keyakinan diri karyawan karena sangat berpengaruh pada hasil kerja. Dengan adanya kepercayaan diri, karyawan merasa mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan efektif dan efisien serta sesuai dengan apa yang diinginkan perusahaan. Oleh karena dilakukan tahap rekrutmen, seleksi dan dilanjutkan dengan pelatihan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Tiga aspek tersebut merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung bagaimana cara manajemen sumber daya manusia mengelola tiga aspek tersebut.

Rivai dan Sagala (2009:148) menjelaskan rekrutmen sebagai suatu rangkaian kegiatan yang dimulai ketika sebuah perusahaan memerlukan calon yang diinginkan atau memenuhi kualifikasi sesuai dengan jabatan atau lowongan yang ada, sedangkan menurut Hasibuan (2009:40) rekrutmen adalah usaha mencari dan mempengaruhi tenaga kerja, agar mau melamar lowongan pekerjaan yang ada dalam suatu perusahaan. Keakuratan dalam rekrutmen dapat meningkatkan efektifitas operasional perusahaan. Lotulong dan Uhing (2018) menyatakan bahwa suatu perusahaan juga harus memilih dan menyeleksi karyawan yang di rekrut apakah seorang karyawan itu mampu memberikan dampak positif bagi suatu organisasi perusahaan tersebut, apakah seorang karyawan yang di rekrut bisa mencapai tujuan organisasi perusahaan untuk memperoleh keberhasilan. Untuk itu perlu bagi suatu perusahaan untuk melakukan seleksi penerimaan karyawan dan melihat potensi, kinerja, dan loyalitas.

Menurut, Lengkong, Viktor, dan Jori (2015) seleksi merupakan tahap awal bagi organisasi untuk menentukan dan memperoleh calon pegawai yang mempunyai keterampilan handal dan profesional. Seleksi merupakan proses dimana calon pegawai dipilih menurut kualifikasi yang dimiliki dan sesuai

dengan apa yang dibutuhkan untuk mengisi lowongan pekerjaan pada perusahaan. Sunyoto (2012:108) menyatakan seleksi tenaga kerja merupakan serangkaian kegiatan yang dilaksanakan untuk memutuskan apakah seorang pelamar diterima atau ditolak, dalam suatu instansi tertentu setelah menjalani rangkaian tes yang dilaksanakan. Sedangkan menurut penelitian yang dilakukan Nurhuda, Hamid, dan Riza (2014) bahwa tujuan seleksi adalah untuk mendapatkan tenaga kerja yang paling tepat untuk memangku suatu jabatan tertentu. Seleksi merupakan proses dua arah dimana organisasi menawarkan posisi kerja dengan kompensasi yang layak, sedangkan calon pelamar mengevaluasi organisasi dan daya tarik posisi serta imbalan yang ditawarkan organisasi. Tetapi dalam kenyataan, proses seleksi masih merupakan proses satu arah dimana posisi pelamar hanya dapat menerima saja posisi kerja yang ditawarkan organisasi, sementara organisasi mempunyai kedudukan yang lebih kuat untuk melakukan tawar-menawar kepada pelamar. Proses seleksi karyawan baru merupakan bagian penting bagi organisasi maupun bagi calon pelamar itu sendiri

Berdasarkan penelitian Kartodikromo, Tawal, Trang (2017) Pelatihan (*training*) merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja karyawan. Handoko (2010:104) menegaskan latihan (*training*) dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai ketrampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci, dan rutin.

Menurut penelitian Lotulong dan Uhing (2018) pelatihan merupakan proses sistematis yang dilakukan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan efektif dan efisien. Secara keseluruhan pelatihan pada akhirnya akan berdampak pada daya saing organisasi dan peningkatan kinerja organisasi menyeluruh. Namun seringkali banyak organisasi yang tidak menyadari bahwa pelatihan sangat penting dilakukan untuk meningkatkan produktivitas karyawan, dan ketika terjadi kesulitan keuangan seringkali anggaran untuk

pelatihan dikurangi, padahalhal itu akan mengakibatkan berkurangnya komitmen karyawan terhadap organisasi sehingga meningkatkan *turn over* karyawan yang pada akhirnya justru meningkatkan biaya untuk rekrutmen karyawan baru.

Hasibuan (2007:34) Menyatakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan, sedangkan menurut Mangkunegara (2010:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam bentuk melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Hendriani, Efni, dan Fitriani (2013) kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang menentukan kelangsungan hidup suatu perusahaan. Hal ini disebabkan karena karyawan merupakan unsur perusahaan terpenting yang harus mendapat perhatian. Pencapaian tujuan kurang efektif apabila karyawan tidak mempunyai kinerja yang baik dan hal ini meruakan pemborosan bagi perusahaan. Untuk menghasilkan kinerja atau prestasi yag tinggi seorang krayawan tidak hanya perlu memiliki keterampilan, tetapi ia juga harus memiliki keinginan dan kegairahan untuk berprestasi tinggi

Manusia mempunyai potensi untuk bertindak dalam berbagai aktivitas. Kemampuan bertindak itu diperoleh manusia baik scara alami atau dipelajari, walaupun manusia mempunyai potensi untuk berperilaku berbeda tetapi perilaku itu hanya diaktualisasi pada waktu teretentu saja. Potensi untuk berperilaku bebeda untuk menunjukkan keterampilan, bakat, dan keahlian disebut ability (kemampuan), sedangkan dekspresi dari potensi itu dikenal sebagai perfomace (kinerja). Secara operasional kinerja dapat didefinisikan sebagai tindakan atau pelaksanaan tugas yang telah diselesaikan oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu dan dapat diukur. Untuk mendapatkan kinerja yang baik perlu adanya proses rekrutmen dan seleksi calon pegawai dengan benar

sehingga perusahaan mendapatkan sesuai dengan kualifikasi perusahaan dan dapat melihat kelebihan dan kekurangan yang ada dalam diri pelamar, sehingga dapat dikembangkan dan untuk proses pembelajaran ditahap pelatihan, agar calon pegawai nantinya dapat menyelaraskan tujuan pegawai dan perusahaan dan bisa mencapai tujuan perusahaan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah diuraikan diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

- a. Bagaimana pengaruh rekrutmen secara parsial terhadap kinerja karyawan?
- b. Bagaimana pengaruh seleksi secara parsial terhadap kinerja karyawan?
- c. Bagaimana pengaruh pelatihan secara parsial terhadap kinerja karyawan?
- d. Bagaimana pengaruh rekrutmen, seleksi, pelatihan terhadap kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Ditinjau dari rumusan masalah diatas maka tujuan dalam penelitian ini sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan Hotel Aria Gajayana.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh seleksi terhadap kinerja karyawan Hotel Aria Gajayana.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan Hotel Aria Gajayana.
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis rekrutmen, seleksi, pelatihan terhadap kinerja karyawan Hotel Aria Gajayana.

1.4 Manfaat penelitian

1.4.1 Bagi penulis

Dapat memberikan pemahaman mengenai situasi dan permasalahan yang ada dalam manajemen sumberdaya manusia khususnya pada masalah hubungan rekrutmen, seleksi, pelatihan, pada kinerja karyawan.

1.4.2 Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan serta bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam melakukan kegiatan rekrutmen,

seleksi, pelatihan bagi karyawan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik.

1.4.3 Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah ilmu bagi para pembaca serta menjadi referensi bagi calon peneliti selanjutnya yang melakukan penelitian mengenai isu terkait.