

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang penelitian

Pada era globalisasi sekarang setiap perusahaan akan menghadapi persaingan dengan perusahaan dari seluruh dunia perkembangan dunia usaha berlangsung begitu cepat. Salah satu penunjang munculnya suatu perusahaan baru adalah dengan munculnya berbagai macam ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang. Akan tetapi perlu di sadari bahwa dalam perusahaan harus mengembangkan sumber daya manusia . Karena karyawan merupakan aset utama dalam kegiatan perusahaan. Peran karyawan sangat menentukan berhasil atau tidaknya suatu perusahaan, untuk mencapai sasaran ataupun tujuannya. Perusahaan harus selalu berusaha untuk memperoleh dan menempatkan karyawan yang kualitasnya ada pada setiap jabatan atau pekerjaan agar pelaksanaan pekerjaan lebih berguna serta berhasil.

Peranan sumber daya manusia khususnya karyawan dalam suatu perusahaan sebagai penggerak penting bagi aktivitas perusahaan dalam mencapai tujuannya, bagaimanapun kokohnya, struktur suatu perusahaan tanpa di dukung oleh manusia sebagai kegiatan operasional tidak akan mampu menghasilkan output yang tidak sesuai dengan tingkat efisiensi yang diharapkan.

mempertahankan perusahaan eksistensi di mulai dari karyawan itu sendiri. Bila kinerja karyawan semakin meningkat, maka semakin baik pula eksistensi perusahaan dimata masyarakat. Kinerja adalah salah satu faktor yang menentukan berhasil tidaknya suatu perusahaan dalam menjalankan oprasionalnya dalam mencapai tujuan perusahaan. kinerja kinerja pegawai organisasi mengarah kepada kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Tugas-tugas tersebut biasanya berdasarkan indikator-inidkator keberhasilan yang sudah ditetapkan dan sebagai hasilnya akan diketahui jika seorang pegawai masuk pada tingkatan kinerja tertentu. kinerja merupakan kombinasi antara kemampuan dan usaha untuk menghasilkan apa yang dikerjakan. supaya menghasilkan kinerja yang baik. Hal ini tidak akan terjadi jika tidak dimulai dengan proses seleksi yang efektif dan efesien.

Seleksi merupakan kegiatan perusahaan untuk memilih karyawan yang tepat untuk menduduki salah satu posisi jabatan tertentu yang ditawarkan oleh manajemen sekaligus sebagai alat eliminasi atau tidak memilih karyawan lain yang diupayakan guna menduduki posisi yang diatawkan. pelaksanaan seleksipun merupakan salah satu faktor yang penting yang mendorong produktivitas karyawan diperusahaan, dengan adanya seleksi yang baik diharapkan penempatan karyawan dalam perusahaan dapat dirasakan lebih efektif dan efesien sehingga kinerja karyawan dapat maksimal.

PT. Bahtera pesat lintasbuana (BPL) adalah perusahaan yang di miliki oleh yayasan bina sejati sejahtera pensiunan indosat dan koperasi pensiunan indosat (KOMPENSAT). Perusahaan ini di dirikan berdasarkan akte notaris pada tanggal 14 desember 2001 dan telah mendapat pengesahan dari menteri kehakiman dan hak asasi manusia republik indonesia. BPL bergerak di bidang usaha layanan penyediaan sumber daya manusia serta mengadakan berbagai macam pelatihan baik yang bersifat umum maupun manajerial, seperti pelatihan dasar: pelayanan terbaik ,sikap penampilan profesional, peningkatan motivasi,kemampuan komunikasi,manajemen supervisi, kemampuan komunikasi.perusahaan mengharapkan melakukan seleksi karyawan dengan baik sehingga dapat memberikan pelayanan yang baik. Hal ini diperlukan oleh PT Bahtera pesat lintasbuana kinerja karyawan yang maksimal atau efektif jadi penting dilakukan. Untuk melakukan tujuan inilah diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas. Sehingga perusahaan harus melakukan seleksi yang objektif pada setiap calon karyawannya. Karyawan yang telah lulus seleksi merupakan karyawan yang siap memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan.

Adapun masalah yang saya ketahui di PT ahtera pesat lintasbuana bandung ini sistem kesalah seleksi, Sehingga mungkin saja dapat berdampak pada kinerja karyawan. Contohnya karyawan telat membuat laporan,melakukan pelanggaran kontrak kerja. Maka dari itu dari proses seleksi yang efektif menjadi penting dilakukan yang dampaknya akan memberikan kinerja yang maksimal.

Mengingat sangat pentingnya proses seleksi bagi perusahaan .di harapkan dengan adanya proses seleksi yang baik dan efektif akan berdampak pada perkembangan perusahaan kedepanya untuk memperoleh sumber daya yang berkualitas maka penulis tertarik untuk mengambil judul “**PENGARUH SELEKSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. BAHTERA PESAT LINTASBUANA BANDUNG**”

1.2 Rumusan masalah

Dari uraian yang telah di kemukaakan di atas ,ada beberapa masalah yang dapat diteliti untuk dicari jawabanya yaitu :

1. Bagaimana seleksi di PT.Bahtera Pesat Lintasbuana Bandung
2. Bagaimana kinerja karyawan di PT.Bahtera Pesat Lintasbuana Bandung.
3. Bagaimana pengaruh seleksi terhadap kinerja karyawan di PT. Bahtera Pesat Lintasbuana Bandung

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan yang hendak di capai dari penelitian ini adalah memperoleh data dan informsi yang tepat untuk menganalisis data .secara khusus penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk mengetahui seleksi yang terjadi PT.Bahtera pesat Lintasbuana Bandung.

2. Untuk mengetahui kinerja karyawan di PT. Bahtera Pesat LintasBuana Bandung
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh seleksi terhadap kinerja karyawan di PT.Bahtera Pesat Lintasbuana Bandung.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini di harapkan memberikan manfaat berupa :

1. Bagi perusahaan

Dengan penelitian ini,diharapkan dapat memberikan saran dan masukan yang bermanfaat mengenai sistem seleksi karyawan di perusahaan sehingga dapat mengurangi terjadinya penyimpangan dan meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi penulis

Degan penelitian ini,penulis dapat menambah wawasan dan pengetahuan tentang permasalahan yang di teliti di PT. Bahtera Pesat Lintasbuana Bandung.yaitu tentang proses seleksi terhadap kinerja karyawan .selain itu penulis juga berharap penelitian ini dapat berguna bagi penulis di dalam praktik nyata.

3. Bagi penelitian lanjutan

Sebagai referensi yang dapat memberikan perbandingan dalam melakukan penelitian pada bidang yang sama.

1.5 Kerangka pemikiran dan hipotesis

1.5.1 Proses Seleksi

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting dalam perusahaan tanpa mereka sebuah perusahaan atau organisasi tidak dapat mencapai tujuannya karena merekalah penentu Keberhasilan dari sebuah perusahaan atau organisasinya. Adapun menurut para pakar bahwa proses seleksi yaitu

Siagian (1997) menyatakan bahwa perencanaan sumber daya manusia adalah langkah tertentu yang di ambil manajemen guna menjamin agar organisasi yang telah di tetapkan menurut **bernadin (2003)**, proses perencanaan sumber daya manusia haruslah terintegrasi dengan proses kegiatan manajemen kepegawaian lain-lainya kegiatan seleksi.

Proses seleksi merupakan rangkaian tahapan khusus yang di gunakan untuk memutuskan pelamar mana yang akan di terima.proses tersebut dimulai ketika pelamar kerja dan di akhiri dengan keputusan penerimaan, menurut **mondy (2006)** seleksi adalah proses untuk memilih sekelompok pelamar, orang yang paling sesuai untuk menempati posisi tertentu dan untuk organisasi. **Gateword dan field (2001)** menyatakan bahwa proses seleksi adalah pengumpulan data dan evaluasi informasi tentang individu yang memperoleh tawaran pekerjaan.seleksidi laksanakan tidak saja untuk penerimaan karyawan baru saja akan tetapi seleksi ini dapat pula dilakukan karena pengembangan atau penerimaan,karena

adanya peluang jabatan. Untuk memperoleh atau mendapatkan peluang jabatan tersebut pula dilakukan seleksi sehingga dapat diperoleh sdm yang berkualitas.

Menurut prasetya (1997) seleksi bukanlah suatu kegiatan sendiri,namun di tentukan oleh sejumlah faktor yang menentukan faktor lainnya. Yaitu ada 3 faktor yang mempengaruhi seleksi yaitu:

1. Kondisi penawaran tenaga kerja

Semakin besar jumlah pelamar yang memenuhi syarat,maka akan semakin mudah bagi organisasi untuk memperoleh karyawan yang berkualitas.sebaiknya ,semakin sedikit jumlah pelamar maka sedikit pula pilihan bagi organisasi untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas.

2. Faktor internal organisasi

Kondisi internal organisasi misalnya etika ,ketersedian dana dan fasilitas serta kesamaan, kesempatan ,keputusan,seleksi sering kali di pengaruhi oleh etika pemegang keputusan ,sehingga seringkali masuk dan cenderung ke nilai-nilai pertimbangan profesional.hal ini dapat berkaitanta dengan karyawan yang di pilih jauh dari harapan organisasi .besar kecilnya anggaran belanja pegawai juga mempengaruhi jumlah pegawai yang akan di terima.sehingga kondisi ini dapat menghambat proses seleksi secara wajar.

Proses seleksi di atas adalah proses seleksi yang sering timbul di dalam proses seleksi di suatu organisasi. dalam hal ini bagaimana kemampuan pemimpin organisasi dalam mengembangkan proses seleksi yang ada dalam organisasi.

1.5.2 kinerja karyawan

Saat ini orang-orang mulai memikirkan cara yang benar dalam bekerja untuk menghasilkan sesuatu yang bermanfaat sesuai dengan harapan organisasi semua ini di lakukan untuk mendapatkan kinerja yang maksimal hal tersebut mendukung pernyataan **Rival dan fawzi (2005)** bahwa kinerja karyawan yang tinggi, di harapkan dapat memberi sumbangan yang sangat berarti bagi kinerja dan kemajuan organisasi.

Malthis (2006) kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. hal ini di perkuat oleh **aguinis(2009)** yang mengatakan bahwa definisi dari kinerja tidak menyangkut mengetahui hasil dari karyawan ,tetapi hanya pada perilaku itu sendiri .kinerja yaitu perilaku atau apa yang karyawan lakukan bukan mengenai apa karyawan hasilakan atau hasil dari kinerja seorang karyawan akan baik. jika karyawan mempunyai kemampuan pengetahuan, kemampuan, keahlian yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukanya.

Donnelly, Gibson (1997) menyatakan bahwa kinerja merujuk kepada keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk

mencapai tujuan yang di tetapkan.kinerja dapat dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik.

Griffin dalam rivai (2005) bahwa kinerja merupakan salah satu kumpulan total dari kinerja yang ada pada diri pekerja.

Ivancevich (2001) ,kinerja yang baik di perlukan alat ukur dapat di jadikan standars karyawan dalam bekerja,dalam hal ini terdapat beberapa hal yang menjadi aspek dalam kinerja karyawan yaitu:

a. kualitas kerja

Meliputi ketelitian,kerapihan,dan ketepatan dalam bekerja atau standard mutu yang ditetapkan.

b. Kuantitas erja

Hal ini berkaitan dengan jumlah volume kerja yang dapat diselesaikan oleh karyawan dalam kondisi normal

c. Inisiatif

Kesungguhan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab, meningkatkan hasil kerja,serta mampu bekerja dengan keberanian dalam bekerja serta mandiri.

d. Kerjasama

Kemampuan dan keinginan untuk bekerjarekan kerja,atasan serta bawahan untuk mencapai tujuan yang di tetapkan.

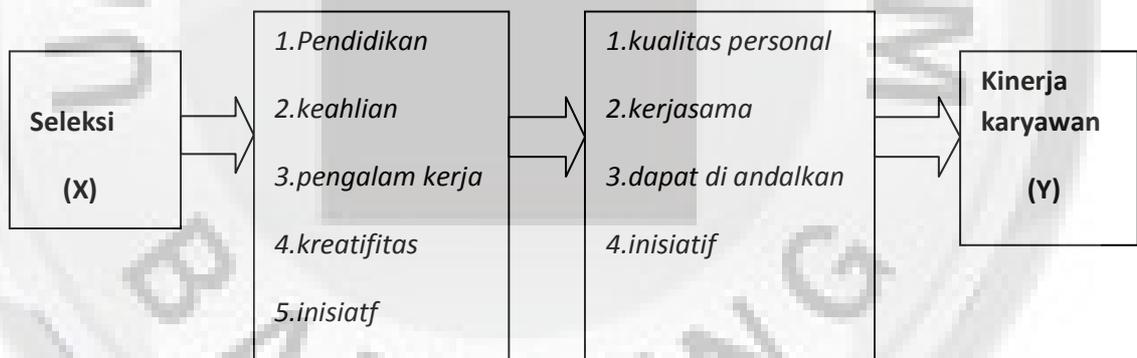
e. Dapat dipercaya

Meliputi kesadaran akurasi ,menjungjung tinggi nilai kejujuran, kedisiplinan dan tingkat kehadiran

f. Kualitas personal

Meliputi keterampilan,kepribadian,sikap,kepemimpinan,integritas dan kemampuan sosial

Dalam penilaian ini penulis perlu menuliskan kerangka pemikiran agar tidak terjadi kesalahan dalam pembahasannya,seleksi dan pengaruhnya dalam meningkat kinerja dapat digambarkan sebagai berikut.



GAMBAR 1.1

Paradigma pengaruh seleksi terhadap kinerja karyawan

1.6 Metode Penelitian

Metode penelitian adalah suatu hal yang sangat penting di dalam suatu penulisan karena digunakan untuk mengembangkan, dan menguji fakta atau data yang diteliti untuk di uji kebenarannya. Di dalam penelitian ini penulis berusaha untuk mengembangkan hubungan berdasarkan data serta informasi yang mendukung sesuai dengan sifat dan tujuan dari penelitian.

Adapun jenis data yang di gunakan yakni :

a. Data kualitatif

Yaitu data yang bukan dalam bentuk angka –angka atau tidak dapat di hitung. Dan diperoleh dari hasil wawancara dengan pimpinan perusahaan dan karyawan dalam perusahaan serta informasi –informasi yang di peroleh dari pihak lain yang berkaitan dengan masalah yang di teliti.

b. Data kuantitatif

Yaitu data yang di peroleh dalam bentuk angka-angka yang dapat di hitung yang di peroleh dari kuesioner yang di bagikan dan berhubungan dengan masalah yang di teliti

Sumber data yang di gunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua macam yaitu data primer dan data sekunder.

Untuk mengumpulkan data mengenai obyek penelitian menggunakan Teknik pengumpulan data sebagai berikut :

1. Studi kepustakaan

Study kepustakaan digunakan untuk mengumpulkan data sekunder dari perusahaan. landasan teori dan informasi yang berkaitan dengan penelitian ini dengan cara dokumentasi. Study dilakukan antara lain dengan mengumpulkan data yang bersumber dari bahan kuliah dan hasil penelitian lainnya yang ada hubungannya dengan objek penelitian. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan tambahan pengetahuan mengenai masalah yang sedang di bahas.

2. Studi Lapangan

Dalam penelitian ini penulis mengumpulkan data yang diperlukan dengan cara melakukan pengamatan langsung pada perusahaan yang bersangkutan, baik melalui observasi, penyebaran kuesioner kepada pegawai dan wawancara.

Penelitian lapangan dilakukan dengan cara:

- a. Wawancara adalah metode untuk mendapatkan data dengan caranya jawab secara langsung dengan pihak pihak yang bersangkutan dengan mendapatkan data dan keterangan yang menunjang analisis dalam penelitian.
- b. Observasi adalah pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan langsung kepada obyek yang di teliti sehingga di peroleh gambaran yang jelas mengenai masalah yang di hadapi.
- c. Kuesioner, adalah pengumpulan data dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden yang di jadikan sebagai sampel penelitian.