

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peranan yang penting dalam mencapai tujuan. Sebagian besar pemimpin perusahaan menginginkan kinerja yang unggul dari setiap karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Perusahaan menyadari bahwa SDM merupakan aset utama dalam proses perkembangan perusahaan maupun negara, sehingga mutu SDM perlu terus ditingkatkan dan diarahkan agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai. Oleh karena itu, untuk mencapai kinerja yang optimal sesuai harapan, perusahaan perlu adanya perencanaan yang komprehensif terkait pengelolaan SDM, termasuk dalam hal perekrutan, pengarahan, pengembangan, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja. Hal ini diperlukan agar pengelolaan SDM dapat dilakukan secara efektif dan efisien. (Nasution, 2019).

Menurut (Hasibuan, 2019), manajemen sumber daya manusia adalah kumpulan pengetahuan tentang cara mengelola kegiatan perusahaan yang meliputi kegiatan seperti perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian fungsi untuk mencapai tujuan perusahaan dengan efektif dan efisien.. Menurut (Widyawati, 2018), manajemen sumber daya manusia adalah pekerjaan yang mencakup perencanaan, perekrutan, pengembangan, pemeliharaan, dan pemanfaatan tenaga kerja untuk mencapai tujuan pada tingkat individu maupun organisasi.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang mencakup tingkat kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang individu dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Keberhasilan perusahaan tidak semata-mata ditentukan oleh keberadaan peralatan canggih, fasilitas yang memadai, tetapi lebih bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang menjalankan tugas-tugas tersebut. Kinerja individu karyawan memegang peranan penting dalam menentukan suksesnya sebuah perusahaan. Setiap organisasi atau perusahaan senantiasa

berupaya meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan tujuan perusahaan dapat tercapai. Upaya ini dipengaruhi oleh berbagai factor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah rekrutmen. Rekrutmen dapat dijelaskan sebagai proses mencari dan memengaruhi individu yang berpotensi untuk mengajukan lamaran pekerjaan dalam suatu perusahaan. Jika rekrutmen berhasil, atau banyak pelamar mendaftar, peluang perusahaan untuk mendapatkan karyawan terbaik akan meningkat karena perusahaan akan memiliki banyak pilihan terbaik dari pelamar yang ada, hal tersebut dapat menjadi salah satu upaya perusahaan menciptakan calon-calon karyawan yang memiliki kinerja baik. Berdasarkan penemuan penelitian sebelumnya yang dikemukakan oleh (Lina, 2020) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan rekrutmen terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin baik proses perekrutannya, maka akan mendorong lahirnya kinerja karyawan.

Seleksi juga nampaknya akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena tahap seleksi memiliki peranan penting dalam manajemen sumber daya manusia, melalui proses ini perusahaan dapat memilih dan menemukan calon terbaik untuk mengisi posisi yang dibutuhkan. Dengan memiliki tenaga kerja yang berkualitas dan berkinerja tinggi, perusahaan dapat mencapai hasil yang baik. Proses seleksi yang baik dapat memastikan bahwa individu yang tepat dan berkualitas dipilih untuk mengisi posisi yang tersedia dalam perusahaan. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Prihandini & Syaodih, 2022) menyatakan bahwa seleksi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka seleksi yang baik akan menghasilkan karyawan yang sesuai dengan tugas, termotivasi, kompeten, dan meminimalkan pergantian karyawan, yang semua berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan.

Di tengah persaingan bisnis yang semakin ketat dan dinamis, perusahaan harus focus pada peningkatan kinerja karyawan untuk mencapai dan mempertahankan tujuan strategis mereka. Salah satu alat yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan adalah *Key Performance Indicators* (KPI). KPI adalah

metrik yang digunakan untuk mengevaluasi keberhasilan perusahaan dalam mencapai sasaran untuk perusahaan. Peneliti telah melakukan observasi di PT. Perusahaan Pelayaran Gurita lintas Samudera bahwa ditemukan adanya penurunan kinerja karyawan. Masalah penurunan KPI ini menjadi perhatian yang serius bagi pihak manajemen, karena hal tersebut dapat berdampak negatif pada kinerja keseluruhan perusahaan, mengurangi efisiensi operasional, dan pada akhirnya mengganggu profitabilitas perusahaan.

Peneliti juga telah melakukan observasi pada PT. Perusahaan Pelayaran Gurita Lintas Samudera, masalah yang ditemukan peneliti yaitu terdapat ketidaksesuaian perusahaan dalam melaksanakan proses penerimaan karyawan, dimana perusahaan belum melakukan rekrutmen dan seleksi dengan baik. Dalam penelitian ini, peneliti mengobservasi bahwa terdapat beberapa karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Sebagai contoh, di bagian sumber daya manusia, seharusnya karyawan yang menduduki posisi tersebut berlatar belakang pendidikan S1 Psikologi atau S1 Manajemen SDM, namun pada posisi tersebut ditempati oleh seorang yang latar belakangnya pendidikan S1 Teknik Informatika hal tersebut tidak relevan dengan pekerjaan yang dijalannya. Hal tersebut juga terjadi dibagian Purchasing Officer yang memiliki latar belakang jurusan Logistik atau Transportasi Laut, tetapi justru dipegang oleh karyawan yang latar belakang pendidikan Teknik Kapal. Selain contoh-contoh tersebut, terdapat juga beberapa bidang lain dengan kualifikasi pendidikan yang tidak sesuai.

Permasalahan tersebut mempengaruhi kinerja karyawan, karena jika pekerjaan tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan dan penempatan yang tepat, hal tersebut akan berdampak pada hasil kerja, kualitas pelayanan, dan efisiensi waktu dalam mencapai tujuan perusahaan. Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk membahas masalah yang disebutkan dalam skripsi yang berjudul **“PENGARUH PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DARAT PADA PT. PERUSAHAAN PELAYARAN GURITA LINTAS SAMUDERA”**.

1.2. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, penulis membatasi tujuan penelitian pada masalah rekrutmen, seleksi, dan kinerja karyawan darat di PT. Perusahaan Pelayaran Gurita Lintas Samudera, selain itu tujuan dilakukan pembatasan terhadap masalah penelitian adalah agar peneliti yang akan dilakukan ini fokus dan terarah.

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penelitian ini difokuskan pada permasalahan pokok sebagai berikut.

- 1.3.1. Apakah ada pengaruh antara proses rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada PT. Perusahaan Pelayaran Gurita Lintas Samudera?
- 1.3.2. Apakah ada pengaruh antara proses seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perusahaan Pelayaran Gurita Lintas Samudera?
- 1.3.3. Apakah ada pengaruh antara proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perusahaan Pelayaran Gurita Lintas Samudera?

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disampaikan, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1.4.1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada PT. Perusahaan Pelayaran Gurita Lintas Samudera
- 1.4.2. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh proses seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perusahaan Pelayaran Gurita Lintas Samudera.
- 1.4.3. Untuk mengetahui pengaruh antara rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perusahaan Pelayaran Gurita Lintas Samudera.

1.5. Manfaat Penelitian

- 1.5.1. Bagi penulis

Untuk mengetahui bagaimana proses rekrutmen dan seleksi karyawan pada PT. Perusahaan Pelayaran Gurita Lintas Samudera,

menambah wawasan pengalaman, serta mendapatkan ilmu selama melaksanakan praktek untuk masuk dalam lingkungan kerja yang sesungguhnya dan sebagai salah satu syarat untuk kelulusan untuk program Diploma IV di Politeknik Maritim Negeri Indonesia.

1.5.2. Bagi perusahaan

Memberikan acuan bagi perusahaan untuk memahami dampak rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan darat, serta sebagai pedoman untuk terus meningkatkan kinerja karyawan diperusahaan.

1.5.3. Bagi Masyarakat

Menjadikan tambahan wawasan, informasi yang bermanfaat bagi pembaca, dan menambah referensi bagi pembaca tentang proses rekrutmen dan seleksi karyawan pada PT. Perusahaan Pelayaran Gurita Lintas Samudera.