

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Untuk mendirikan perusahaan yang tangguh dan solid akan ditentukan dengan kemampuan sumber dayamanusia yang terdapat di dalam suatu perusahaan tersebut. Sumber daya manusia akan menentukan seberapa jauh pemanfaatan sumber daya lainnya dimanfaatkan dengan baik. Dengan melakukan pengelolaan sumber daya manusia diharapkan perusahaan dapat meningkatkan kualitas kerja serta dapat mencapai tujuan awal yang telah direncanakan.

Dari beberapa faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi, kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang akan menentukan ketercapaian tujuan dari suatu perusahaan. Oleh sebab itu perusahaan akan berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Kinerja pada dasarnya adalah kegiatan yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja pada karyawan dapat di tentukan dari seberapa besar kontribusi yang di berikan kepada organisasi, antara lain termasuk kemampuan individual untuk melakukan pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang dicurahkan, dan dukungan oraganisasi.

Setiap kinerja mempunyai tingkat yang berbeda-beda dalam pengerjaan tugas yang telah di bebaskan kepada suatu karyawan, dan kinerja karyawan yang baik yaitu menentukan pencapaian produktifitas perusahaan. Namun tidak semua karyawan memiliki kinerja yang baik, nyatanya masih terdapat kinerja kayawan yang kurang baik dan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan.

Kinerja karyawan yang kurang baik akan menimbulkan permasalahan sehingga akan menghambat suatu tujuan yang telah direncanakan oleh perusahaan. Hal tersebut menjadi sebuah tantangan bagi pihak manajemen karena tolak ukur keberhasilan manajemen ditentukan dengan kualitas sumber daya manusianya. Ketika pihak manajemen bisa mengatasi permasalahan tersebut perusahaan akan berjalan efektif.

Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan pengelolaan SDM yang baik, salah satu aktivitas dalam pengelolaan SDM adalah rekrutmen dan seleksi. Karyawan merupakan sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan untuk mengelola sumber daya lain sehingga harus benar-benar digunakan secara efektif dan efisien sesuai kebutuhan dari tujuan awal perusahaan, oleh sebab itu perlu dilakukan perencanaan karyawan secara tepat, hal tersebut dapat didukung dengan proses rekrutmen dan seleksi yang tepat dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Rekrutmen dan seleksi merupakan tahapan-tahapan yang tidak boleh dilupakan dalam sebuah perusahaan. Untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas rekrutmen dan seleksi merupakan salah satu aspek penting dalam perusahaan, rekrutmen dan seleksi merupakan suatu proses pencarian dan pemilihan sumber daya manusia yang memiliki potensi untuk menduduki suatu jabatan guna untuk meningkatkan kinerja di sebuah perusahaan.

Rekrutmen adalah suatu proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar yang memenuhi kualifikasi untuk dipekerjakan dalam suatu perusahaan sesuai dengan kebutuhan. Tujuan dari rekrutmen adalah untuk menarik tenaga

kerja yang berminat untuk melamar pada lowongan pekerjaan dan memenuhi persyaratan yang telah ditetapkan oleh perusahaan untuk memenuhi suatu jabatan yang kosong di dalam perusahaan tersebut. Rekrutmen yang baik akan mempercepat tujuan dari sebuah organisasi, sedangkan rekrutmen yang buruk akan menjadi penghambat atau penghalang dalam tercapainya tujuan organisasi.

Sama halnya dengan seleksi, proses seleksi merupakan suatu aspek penting ketika proses rekrutmen telah dilakukan. Karena pada proses seleksi ini perusahaan harus lebih teliti dan berhati-hati dalam menentukan dan memilih calon karyawan yang akan dipekerjakan di dalam perusahaan tersebut. Seleksi sendiri merupakan suatu kegiatan pemilihan dan penentuan dari sekelompok pelamar yang paling memenuhi persyaratan yang dibutuhkan oleh perusahaan untuk menduduki jabatan atau posisi yang lowong dalam perusahaan tersebut. Setiap perusahaan memiliki tugas untuk menyeleksi karyawan sesuai dengan syarat dan keahlian yang sudah ditetapkan oleh perusahaan tersebut. Pelaksanaan seleksi yang baik akan menghasilkan karyawan yang tepat dan karyawan tersebut akan melakukan kinerja karyawan yang baik yang tentunya akan menguntungkan pihak perusahaan di kemudian hari.

Proses rekrutmen dan seleksi yang dilakukan sesuai dengan prosedur akan menghasilkan karyawan yang sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan oleh perusahaan tersebut. Proses rekrutmen dan seleksi yang sesuai dengan prosedur merupakan proses yang dilakukan sesuai dengan tahapan yang direncanakan dan bersifat objektif serta membawa dampak baik dalam pencapaian tujuan perusahaan dengan menghasilkan kinerja yang baik. Suatu penelitian menjelaskan

bahwa terdapat pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan, semakin baik proses rekrutmen dan seleksi yang dilakukan perusahaan, maka semakin baik pula kinerja yang akan dihasilkan karyawan (Kadek Maita Jaya,dkk, 2018) begitupun menurut Muhammad Darwis Mandie Nasution (2019) dalam penelitiannya pada karyawan PT. Dian Bahari Sejati, menyatakan bahwa terdapat hubungan rekrutmen dan seleksi yang sangat kuat dan berpengaruh pada kinerja karyawan. Oleh sebabitu proses rekrutmen dan seleksi sangat penting bagi perusahaan, dengan diadakanya proses rekrutmen dan seleksi secara baik dan efisien diharapkan perusahaan dapat berkembang dan mendapatkan karyawan yang berkualitas.

Pada saat ini pelaksanaan rekrutmen maupun pelaksanaan seleksi masih sering ditemukan masalah yang menyebabkan kegagalan, baik yang di sebabkan oleh buruknya pelaksanaan rekrutmen maupun pelaksanaan seleksi yang tidak atau kurang memperhatikan prosedur, sehingga menghasilkan kinerja karyawan yang buruk di kemudian hari. Baik atau buruknya kinerja karyawan di kemudian hari ditentukan pada saat pelaksanaan proses rekrutmen dan seleksi. Oleh sebabitu permasalahan yang berkaitan dengan kegagalan pelaksanaan rekrutmen dan seleksi perlu diteliti.

Rumah Sakit Jasa Kartini merupakan bagian dari PT. Karsa Abdi Husada, yang beralamat di Jalan Otto Iskandar Dinata No 15 Kota Tasikmlaya, Rumah Sakit Jasa Kartini sangat dikenal oleh seluruh masyarakat Tasikmalaya dan sekitarnya. Rumah Sakit Jasa Kartini dikenal dalam model layanan klinis inovatif, peralatan canggih, fasilitas berorientasi pasien dan layanan klinik maupun non-

klirik terpadu di Tasikmalaya. Sejalan dengan visi rumah sakit yaitu “ Menjadi rumah sakit kebanggan masyarakat Tasikamlaya dan Sekitarnya” pengembangan sumber daya manusia perlu dilakukan secara konsisten dan terstruktur yang bertujuan untuk menjaga mutu perusahaan dan untuk lebih meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Selain itu manajemen rumah sakit perlu memahami bagaimana cara terbaik untuk memanfaatkan sumber daya manusia yang tersedia dari latar belakang, kemampuan, dan kemampuan yang beragam guna untuk menempatkan karyawan secara tepat sesuai dengan keahlian yang dimilikinya.

Hasil wawancara dengan pihak perusahaan menyatakan bahwa masih terdapat beberapa karyawan administrasi umum Rumah Sakit Jasa Kartini yang belum memberikan kualitas kinerja yang baik. Pihak perusahaan mengatakan bahwa masih terdapat beberapa karyawan yang dianggap memiliki kinerja yang kurang memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan perusahaan. Terutama pada karyawan baru perusahaan menyatakan masih terdapat karyawan baru yang mempunyai kinerja yang kurang memuaskan. Namun pihak perusahaan belum mengetahui faktor apa saja yang dirasa dapat mempengaruhi kualitas kinerja para karyawan tersebut. Oleh sebab itu salah satu fokus perhatian dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan administrasi umum Rumah Sakit Jasa Kartini Kota Tasikmalaya. Selain itu terdapat hal yang menjadi perhatian yang terjadi di dalam proses rekrutmen Rumah Sakit Jasa Kartini Kota Tasikmlaya yakni latar belakang pendidikan karyawan yang beragam dengan starta pendidikan yang berbeda-beda bisa tersaring dalam proses rekrutmen Rumah Sakit Jasa Kartini Kota Tasikmlaya. Keberagaman latar belakang pendidikan karyawan layak untuk dikaji, karena

sebuah rumah sakit seharusnya dikelola oleh orang yang profesional yang salah satu indikatornya mempunyai disiplin ilmu yang setingkat (setara).

Tabel 1. 1 Data Pendidikan Karyawan

Pendidikan Terakhir	Jumlah Karyawan
S1	25
D3	13
SLTA	35

Sumber : Rumah Sakit Jasa Kartini

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan (Suatu Penelitian Terhadap Karyawan Administrasi Umum Rumah Sakit Jasa Kartini Kota Tasikmalaya).”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan masalah pokok yang telah diuraikan pada latar belakang, yaitu sejauh mana pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana proses rekrutmen karyawan Administrasi Umum Rumah Sakit Jasa Kartini Kota Tasikmalaya ?
2. Bagaimana proses seleksi karyawan Administrasi Umum Rumah Sakit Jasa Kartini Kota Tasikmalaya ?
3. Bagaimana kinerja karyawan Administrasi Umum Rumah Sakit Jasa Kartini Kota Tasikmalaya ?

4. Bagaimana mana pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan Administrasi Umum Kota Tasikmalaya ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam pelaksanaan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis,

1. Proses rekrutmen karyawan Administrasi Umum Rumah Sakit Jasa Kartini Kota Tasikmalaya.
2. Proses seleksi karyawan Administrasi Umum Rumah Sakit Jasa Kartini Kota Tasikmalaya.
3. Kinerja karyawan Administrasi Umum Rumah Sakit Jasa Kartini Kota Tasikmalaya.
4. Pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan Administrai Umum Rumah Sakit Jasa Kartini Kota Tasikmalay.

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

Dengan dilakukanya penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan berguna bagi seluruh pihak diantaranya :

1. Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi tambahan ilmu pengetahuan dan menjadi bahan pengembangan ilmu pengetahuan dalam

bidang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan.

2. Terapan Ilmu Pengetahuan

a. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman dan menambah wawasan dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap kinerja karyawan

b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pertimbangan dan masukan bagi perusahaan dalam upaya peningkatan kinerja karyawan yang lebih baik.

c. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi atau referensi untuk keperluan penelitian pada masalah yang sama atau penelitian lanjut.

d. Bagi Pihak Kampus

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pembendaharaan perpustakaan dan juga dapat memperoleh tambahan pengetahuan khususnya mahasiswa yang memilih konsentrasi Manajemen Sumber

Daya Manusia serta untuk memberikan manfaat yang jelas pada aspek akademik.

1.5 Lokasi dan Jadwal Penelitian

Lokasi penelitian ini dilaksanakan pada Rumah Sakit Jasa Kartini Jalan Otto Iskandar Dinata No 15 Kota Tasikmalaya. Sedangkan penelitian ini dilaksanakan selama kurang lebih sepuluh bulan terhitung dari bulan Maret 2022 sampai dengan bulan November 2022.