

BABI

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan. Pimpinan perusahaan atau organisasi pastilah mengharapkan kinerja yang baik dari karyawannya dalam mengerjakan tugas yang diberikan perusahaan. Sumber Daya Manusia merupakan modal dasar perkembangan perusahaan, maka dari itu kualitas sumber daya manusia haruslah ditingkatkan agar perusahaan dapat bersaing dengan perusahaan lain, dan agar perusahaan tidak tertinggal dengan kemajuan teknologi. Manajemen sumber daya manusia haruslah terkait dengan aktivitas-aktivitas yang terkait dengan manajemen SDM meliputi : perencanaan sumber daya manusia, pengadaan, pengarahan, pengembangan, pemeliharaan dan pemberhentian. Hal ini bertujuan agar perusahaan dapat mengelola sumber daya manusia yang baik secara efektif dan efisien. Seperti yang ditunjukkan McGregor (2011) bahwa tulang punggung atau fondasi sebuah organisasi adalah staff intinya. Para peneliti menyimpulkan bahwa perekrutan dan seleksi dalam organisasi apapun merupakan kegiatan yang serius karena keberhasilan organisasi atau efisiensi dalam pemberian layanan tergantung pada kualitas tenaga kerjanya yang di rekrut ke dalam organisasi melalui pelatihan perekrutan dan seleksi (Ezeali & Esiagu, 2010).

Kinerja suatu organisasi yang membutuhkan sumber daya akan membantu memajukan organisasi sebagai wadah untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Menurut Assaraf (2011) pengusaha spiritual, karyawan dapat dianggap sebagai otak dan jantung perusahaan. Pertumbuhan dan kesuksesan setiap organisasi berasal dari kontribusi karyawannya secara individu maupun kelompok. Begitu juga yang dikatakan Djabatey (2012) bahwa agar perusahaan dapat membangun dan mempertahankan keunggulan kompetitif, staf yang tepat sangat penting. Organisasi yang serius dengan praktik sumber daya manusia ini dapat menciptakan karyawan yang merasa aman dan nyaman, dan sebagai imbalannya meningkatkan tingkat kinerja karyawan dengan cara yang lebih baik (Nadarajah, Kadiresan, Kumar, Kamil & Yusoff, 2012; Saleem & Khurshid, 2014). Setiap organisasi juga harus mengetahui nilai-nilai karyawan karena mereka berkontribusi dalam pertumbuhan dan kesuksesan organisasi itu sendiri (Amin, Khairuzzaman, Zaleha & Daverson, 2014; Singh & Kassa, 2016).

Praktik SDM seperti rekrutmen dan seleksi, penilaian kinerja, pelatihan dan pengembangan serta kompensasi yang diterapkan dalam organisasi telah dikaitkan dengan hampir semua fungsi manajerial dan penerapan praktik SDM ini membantu memaksimalkan kompetensi karyawan dalam organisasi (Saleem & Khurshid, 2014). Menurut Amin *et al* (2014) organisasi membutuhkan karyawan dengan beragam keterampilan yang memungkinkan mereka untuk mengatasi masalah organisasi. Kualitas kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, penentu paling jelas adalah kompetensi dan motivasi (Philip & Edwin, 2007). Pelatihan dan pengembangan digunakan sebagai alat penting yang memberikan

pengetahuan, keterampilan dan kemampuan kepada karyawan serta juga memodifikasi perilaku dan sikap mereka untuk berkinerja efisien baik itu dimasa sekarang maupun dimasa mendatang (Ahmed & Yohanna, 2014). Ini sangat penting untuk setiap organisasi karena dimaksudkan untuk memodifikasi tidak hanya keterampilan, sikap dan perilaku karyawan tetapi juga membuat mereka beradaptasi dengan teknologi baru yang pada gilirannya meningkatkan efisiensi baik individu dan organisasi (Khan, Abbasi, Waseem, Ayaz & Ijaz, 2016).

Rekrutmen adalah proses yang menghasilkan kumpulan individu yang kompeten untuk melamar pekerjaan dalam suatu organisasi (Ofori & Aryeetey, 2011). Kata rekrutmen telah menjadi perhatian bagi banyak organisasi untuk mendapatkan kandidat yang sah secara efektif dapat mengisi posisi kosong di organisasi karena peningkatan kompetensi (Adeyemi, Dumade & Farade, 2015). Menurut Ekwoaba *et al* (2015) rekrutmen dan seleksi telah menjadi penting dalam organisasi karena individu perlu tertarik pada waktu yang tepat, dalam jumlah yang cukup dan dengan kualifikasi yang sesuai. Mempekerjakan orang yang salah atau ketidakmampuan untuk mengantisipasi fluktuasi dalam kebutuhan perekrutan merupakan upaya yang perlu diberi perhatian lebih dan juga perlu dimasukkan kedalam planning sumber daya manusia dalam suatu organisasi (Djabatey, 2012). Rekrutmen merupakan bagian utama dari strategi sumber daya organisasi secara keseluruhan, karena karyawan yang potensial yang diperlukan untuk mengamankan dan mengidentifikasi sebuah organisasi agar dapat bertahan dalam jangka pendek hingga menengah.

Seleksi merupakan tahapan setelah rekrutmen, dimana perusahaan menentukan atau memilih tiap-tiap calon pegawai yang telah direkrut sesuai dengan kriteria atau keterampilan yang dibutuhkan perusahaan. Opatha (2010) menyatakan bahwa seleksi adalah proses membuat pilihan dari sekumpulan pelamar yang paling cocok untuk mengisi lowongan pekerjaan yang relevan. Sedangkan menurut Ofory & Aryeetey (2011) seleksi adalah proses dimana instrument spesifik dilibatkan untuk memilih dari kumpulan kandidat yang paling cocok untuk pekerjaan yang tersedia. Tujuan fungsi seleksi adalah untuk mendapatkan orang yang tepat untuk pekerjaan yang tepat (Gamage, 2014). Karena ketika orang-orang terbaik dipilih untuk sebuah pekerjaan, produktivitas akan meningkat (Osemeke, 2012).

Karyawan adalah asset yang sangat penting dalam suatu organisasi karena mereka berkontribusi pada pertumbuhan dan keberhasilan (Denmark & Uisman, 2010). Malik *et al* (2010) menyimpulkan bahwa di era yang sangat cepat perubahan dan berkelanjutannya, modal pengetahuan harus dipertahankan agar organisasi tetap produktif dan responsif terhadap kebutuhan para pemangku kepentingan. Demikian juga lembaga pendidikan perlu menarik, mempertahankan, dan mengembangkan karyawan. Karena karyawan yang terlatih dan termotivasi dengan baik mereka mampu berkomitmen pada pekerjaan mereka dalam melakukan penelitian dan pelatihan untuk pengembangan bangsa (Lew, 2009). Maka dari itu, pengelolaan sumber daya manusia sangat diperlukan untuk efektivitas sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Tujuan dari hal tersebut adalah untuk memberikan kepada organisasi satuan kerja yang efektif untuk

mencapai tujuan studi tentang manajemen perusahaan bagaimana seharusnya organisasi dapat mengembangkan, menggunakan dan memelihara karyawan dalam kualitas dan kuantitas yang tetap, oleh karena itu pihak manajemen perusahaan harus mampu memahami bagaimana cara terbaik dalam mengelola karyawan yang berasal dari latar belakang, keahlian dan kemampuan yang berbeda-beda sehingga karyawan dapat bekerja dengan keahlian dan jenis bidang masing-masing sesuai kemampuan. Hal itu juga karena agar karyawan dapat menjalankan tugas atau pekerjaan yang diberikan perusahaan dengan baik dan penuh tanggung jawab.

Strategi rekrutmen dan seleksi yang lebih baik menghasilkan peningkatan kinerja dan hasil organisasi. Semakin efektif organisasi merekrut dan memilih kandidat, semakin besar kemungkinan mereka untuk mempekerjakan karyawan yang berkualitas. Kegagalan dalam melakukan sistem perekrutan dan seleksi tenaga kerja akan berdampak pada proses pencapaian tujuan perusahaan. Pelaksanaan rekrutmen dan seleksi merupakan objek penting yang perlu diperhatikan dalam sistem manajemen perusahaan, karena pelaksanaan rekrutmen dan seleksi merupakan penghasil sumber daya manusia yang dibutuhkan organisasi serta dapat dikatakan bahwa rekrutmen dan seleksi adalah kunci sukses sebuah organisasi. Semakin baik dan tepat rekrutmen dan seleksi dilakukan, maka semakin baik pula karyawan yang dihasilkan sehingga semakin baik pula kinerja karyawannya.

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian yang dilakukan oleh Asep *et al* (2016) tentang pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap

penempatan karyawan dan dampaknya terhadap kinerja karyawan pada PT. Sriwijaya Air menunjukkan hasil bahwa rekrutmen dan seleksi berpengaruh terhadap penempatan karyawan, demikian juga penempatan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara itu satu-satunya variabel yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sriwijaya Air adalah rekrutmen. Rekrutmen adalah satu-satunya variabel yang secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Sriwijaya Air. Sedangkan seleksi dan penempatan karyawan tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Yang berbeda dengan penelitian sekarang adalah 1) pengujian pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan yang tidak dilakukan oleh Asep *et al* (2016). 2) lokasi penelitian di Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

Kebutuhan untuk memastikan apakah ada dampak rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan dan juga untuk mengetahui bagaimana rekrutmen dan seleksi itu sendiri dilakukan di lingkungan Universitas Islam Sultan Agung dengan kompetensi sebagai variabel intervening. Karena lembaga pembelajaran berperingkat tinggi diharapkan dapat menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi (Singh & Kassa, 2016). Satu-satunya cara untuk mencapai kesuksesan ini adalah melalui praktik rekrutmen dan seleksi yang tepat.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penelitian ini berjudul **“Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kompetensi sebagai Variabel Intervening pada Universitas Islam Sultan Agung Semarang”**.

1.1. Rumusan Masalah

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh rekrutmen seleksi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan, maka rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan ?
2. Bagaimana pengaruh rekrutmen terhadap kompetensi ?
3. Bagaimana pengaruh seleksi terhadap kompetensi ?
4. Bagaimana pengaruh seleksi terhadap kinerja karyawan ?
5. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan ?

1.2. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang hendak dicapai penulis adalah untuk :

1. Menguji dan menganalisis pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh rekrutmen terhadap kompetensi.
3. Menguji dan menganalisis pengaruh seleksi terhadap kompetensi.
4. Menguji dan menganalisis pengaruh seleksi terhadap kinerja karyawan.
5. Menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan.

1.3. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis, memberikan informasi bagi perusahaan atau organisasi mengenai pentingnya rekrutmen dan seleksi agar dapat meningkatkan kinerja

karyawan dan juga agar mendapatkan karyawan yang sesuai dengan yang dibutuhkan oleh perusahaan.

2. Manfaat praktis, dapat menjadi referensi, masukan dan bahan perbandingan bagi peneliti lain yang ingin melakukan penelitian dibidang yang sama.

