

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Organisasi dan pekerja mereka terkait erat, karena pekerja memainkan peran penting dalam mengelola operasi organisasi dan secara aktif berpartisipasi dalam semua upaya organisasi. Sudah menjadi rahasia umum bahwa organisasi atau perusahaan terdiri dari berbagai orang dengan berbagai status, termasuk yang terkait dengan pendidikan, kelas, posisi, pengalaman, jenis kelamin, status perkawinan, jumlah uang yang dihabiskan, dan usia (Hasibuan, 2012). Persaingan antar bisnis semakin ketat seiring perkembangan zaman. Agar tetap kompetitif di zaman sekarang ini, seseorang harus memprioritaskan produksi sumber daya manusia berkualitas tinggi selain layanan atau produk. Operasi dan strategi perusahaan atau organisasi tidak akan dapat tumbuh, berkembang, atau mempertahankan bisnisnya di masa depan jika tidak memiliki jenis dan jumlah orang yang tepat (Ricky Alamsyah, 2017).

Demikian pula, kemampuan organisasi untuk berkembang bergantung pada kapasitasnya untuk sepenuhnya memanfaatkan sumber daya manusia (SDM) untuk mengatasi tantangan eksternal dan memanfaatkan kemungkinan saat ini. Keuntungan yang tak ternilai bagi bisnis adalah ketersediaan sumber daya berkualitas tinggi. Untuk memenuhi tujuan organisasi, perusahaan

berusaha untuk mempekerjakan dan memposisikan pekerja dengan tepat dan sesuai dengan keterampilan mereka.

Proses pencarian karyawan yang memenuhi persyaratan bisnis, organisasi, atau setting pendidikan dikenal dengan istilah rekrutmen (Riniwati, 2016: 133). Kesempatan untuk mempekerjakan karyawan yang diantisipasi sangat tinggi jika penarikan dianggap berhasil, yang menunjukkan bahwa banyak individu mengajukan aplikasi dan bisnis dapat memilih yang terbaik. Sejumlah karyawan akan melalui proses seleksi sebagai hasil dari proses rekrutmen, yang tujuannya mencoba menemukan pelamar terbaik untuk peran yang tersedia (Simbolon, 2018).

Seleksi adalah proses memilah-milah lamaran untuk melihat kandidat mana yang paling sesuai dengan deskripsi posisi yang terbuka (Hery, 2018: 150). Sementara itu, aset atau kekayaan terbesar perusahaan adalah tenaga kerjanya. Dalam hal ini, prediksi tentang kandidat mana yang akan berhasil yaitu, berkinerja baik sesuai dengan tujuan dan harapan perusahaan pada saat bekerja adalah bagian dari proses seleksi. Di sini, posisi karyawan dapat membuat semua perbedaan dalam keberhasilan atau kegagalan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Tujuan seleksi karyawan adalah untuk memastikan bahwa tenaga kerja memenuhi syarat untuk melakukan tugas yang diberikan pada posisi tertentu. Proses perekrutan PT. Bank Rakyat Indonesia KCP Pettarani Makassar saat ini belum memadai. Kurangnya kelengkapan dokumen calon karyawan (Kartu Tanda Penduduk, Kartu Keluarga, Nomor Pokok Wajib Pajak, Ijazah, Surat Keterangan Catatan Kepolisian, dan lain - lain) yang

kurang diperhatikan tim HRD (*Human Resource Development*), terkadang tim HRD memberitahu calon karyawan untuk segera mulai bekerja tanpa adanya PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu), dan ada permintaan dari karyawan untuk mempercepat proses perekrutan tanpa memverifikasi kelengkapan materi lamaran mereka. Selain itu, ada kekurangan komunikasi antara tim Safety dan HRD mengenai nama-nama calon karyawan yang tidak sesuai dengan jumlah dan kinerja karyawan yang buruk. Selain itu, penentuan posisi juga merupakan kesulitan (Simbolon, 2018).

Proses seleksi personil PT. Bank Rakyat Indonesia KCP Pettarani Makassar tidak dikelola dengan baik karena kandidat tidak dipilih melalui rekrutmen. Para pekerja juga mengakui bahwa mereka tidak berpikir posisi mereka cocok dengan keahlian mereka, yang membuat mereka bingung. Kinerja karyawan akan lebih rendah karena seleksi tidak sejalan dengan latar belakang pendidikan dan pengalaman profesionalnya (Alamsyah, 2017). Dengan demikian, kinerja adalah masalah tambahan. Kinerja, menurut Yani (2012: 117), adalah perilaku aktual yang ditampilkan oleh setiap individu ketika prestasi mereka di tempat kerja disesuaikan dengan posisi mereka dalam organisasi. Secara umum, kinerja seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya diukur dari kinerjanya. Tingkat kepercayaan yang tinggi di antara anggota, atau keyakinan mereka pada keterampilan, sifat, dan integritas satu sama lain, diperlukan untuk mencapai kinerja tinggi. Manajemen kinerja digunakan sebagai taktik untuk mendorong dan mengukur tingkat

produktivitas yang lebih tinggi di tempat kerja selain berfungsi sebagai alat untuk memantau kinerja karyawan.

Salah satu bisnis yang menawarkan layanan atau jasa adalah PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang telah diberikan lampu hijau oleh pemerintah untuk mengelola Dana Pensiun Tabungan Hari Tua (THT) dan Asuransi Sosial untuk Pegawai Negeri Sipil (PNS). Operasi perusahaannya terus-menerus bertujuan untuk meningkatkan tingkat profesionalisme yang mereka berikan layanan. Keberhasilan suatu organisasi pada akhirnya ditentukan oleh kinerja personelnya, dan SDM yang berkualitas memainkan peran penting dalam hal ini.

Masalah yang ditemukan peneliti berkaitan dengan prosedur perekrutan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero). Praktik seleksi dan rekrutmen yang tidak sesuai dengan kualifikasi peran, riwayat kerja karyawan, dan latar belakang pendidikannya (Irfan, 2018). Ketika pekerjaan tidak dilakukan berdasarkan tingkat pendidikan dan penempatan yang tepat, masalah ini akan berpengaruh pada kinerja karyawan dan hasil kerja, layanan yang diberikan dan ketepatan waktu dalam mencapai tujuan organisasi. Penulis bermaksud untuk meneliti judul berdasarkan deskripsi yang diberikan di atas yaitu **“Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Karyawan PT. Bank BRI KCP Pettarani Makassar”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Dari latar belakang maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BRI KCP Pettarani Makassar?
2. Apakah seleksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT BRI KCP Pettarani Makassar?
3. Apakah rekrutmen dan seleksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BRI KCP Pettarani Makassar?

## **C. Tujuan Penelitian**

Dari rumusan masalah diatas, penelitian ini tujuannya ialah untuk :

1. Mengetahui pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada pegawai PT. BRI KCP Pettarani Makassar.
2. Mengetahui pengaruh seleksi terhadap kinerja karyawan pada pegawai PT. BRI KCP Pettarani Makassar.
3. Mengetahui pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada pegawai PT. BRI KCP Pettarani Makassar.

## **D. Manfaat Penelitian**

### **1. Manfaat secara Teoritis**

- a. Manfaat teoritis dari studi ini diantisipasi untuk menghasilkan manfaat teoritis dalam bentuk ide-ide baru dan wawasan, khususnya di bidang

rekrutmen dan seleksi yang berkaitan dengan kinerja karyawan.

## **2. Manfaat Praktis**

### **a. Bagi Perusahaan**

Hasil penelitian harapannya bisa memberikan pengalaman yang bermanfaat dalam bidang penelitian.

### **b. Bagi peneliti Selanjutnya**

Bisa memberikan sistem kerja yang bagus dan jelas untuk anak perusahaan atau cabang – cabang yang ada, dan dapat memberikan profesionalitasnya dalam memberikan layanan jasa.