**BAB I**

**PENDAHULUAN**

* 1. **Latar Belakang**

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang sangat penting dalam pencapaiaan tujuan. Perusahaan menyadari bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan bahkan nasional, oleh karena itu kualitas Sumber Daya Manusia senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya suatu tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Nugroho, 2012). Umumnya pimpinan perusahaan menginginkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan.

Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2000). PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari merupakan salah satu Industri yang bergerak di bidang pengolahan air minum dalam kemasan yang memproduksi air minum dengan merek MAAQO. Industri ini mengolah air segar dari sumur artesis menjadi air minum dalam kemasan. Industri MAAQO berada di Kabupaten Jombang Jawa Timur. Fenomena kinerja karyawan bagian produksi di PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari terlihat dari kualitas dan kuantitas berdasarkantabel 1.1 dan 1.2 hasil produksi tiga bulan terakhir yaitu bulan Februari sampai April 2018

**Tabel 1.1**

**Tabel Produk Reject Selama 3 Bulan Terakhir**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Bulan** | **Jenis Produk** | **Jumlah** |
| **Cup 240 ml** | **Botol 330 ml** | **Botol 600 ml** | **Botol 1500 ml** | **Botol 5 liter** | **Gallon 19 liter** |
| **Februari** | 200 | 3 | 3 | 7 | 5 | 3 | 221 |
| **Maret** | 80 | 10 | 5 | 4 | 9 | 5 | 113 |
| **April** | 248 | 7 | 6 | 7 | 8 | 7 | 283 |
| **Jumlah** |  | 617 |

Sumber: PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari

Dapat dilihat dari tabel 1.1 bahwa terdapat barang yang reject, dikarenakan barang tersebut tidak memenuhi standart yang ditetapkan seperti halnya pada kemasan yang rusak karena waktu pengemasan, dikarenakan waktu pengemasan dan menyimpan barang yang ceroboh dan tidak sesuai standart operasional perusahaaan yang telah ditetapkan. Hal ini menunjukkan bahwa kurangnya kualitas hasil kerja karyawan bagian produksi.

**Tabel 1.2**

**Hasil Produksi Selama 3 Bulan Terakhir**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Nama barang**  | **Target per Bulan** | **Hasil yang dicapai** |
| **Februari**  | **Maret**  | **April** | **Februari**  | **Maret**  | **April**  |
| **Gallon 19 liter** | 58,000 | 58,000 | 58,000 | 57,791 | 50,759 | 56,935 |
| **Botol 5 liter** | 1900 | 1900 | 1900 | 1,911 | 1885 | 1,613 |
| **Botol 1500 ml** | 2,900 | 2,900 | 2,900 | 2,932 | 2,516 | 2,344 |
| **Botol 600 ml** | 5,000 | 5,000 | 5,000 | 4,949 | 4,608 | 3,561 |
| **Botol 330 ml** | 850 | 850 | 850 | 841 | 831 | 780 |
| **Cup 240** | 27,000 | 27,000 | 27,000 | 27,203 | 26,153 | 22,268 |

Sumber: PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari

Berdasarkan data tabel 1.2 terlihat bahwa terjadi penurunan hasil produksi secara kuantitas dari tiga bulan terakhir dimana karyawan tidak mampu mencapai target produksi. Ketidaktepatan waktu produksi terlihat daritidak tercapainya target contoh salah satunya setiap hari dengan target memproduksi 900 cup dalam kemasan cup 240 ml sedangkan hasil yang di capai setiap hari hanya 750 cup, efektivitas menurun terlihat dari seringnya karyawan lembur di karenakan belum tercapainya target, kurangnya kemandirian juga karyawan terlihat dari ketika mandor di bagian produksi tidak mengawasi jalanya produksi, mereka tidak bekerja dengan baik misalnya sering bergurau, bermalas-malasan dan mengemas barang dengan ceroboh. Adapun kinerja karyawan menurun salah satunya di karenakan proses rekrutmen dan seleksi yang masih ada beberapa hal yang menyalahi aturan. Proses rekrutmen dirasa kurang sesuai dengan Standart Operasional Prosedur. Dalam proses rekrutmen dan seleksi harus sesuai dengan Standart Operasional Prosedur sehingga akan memperoleh calon karyawan yang berkualitas baik secara mental, fisik dan sikap kerja

Proses rekrutmen dan seleksi adalah salah satu aktivitas dalam Manajemen Sumber Daya Manusia.Proses rekrutmen dan seleksi yang sesuai dengan prosedur sangat dibutuhkan agar perusahaan mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kriteria yang diharapkan perusahaan. Proses rekrutmen dan seleksi yang memenuhi prosedur, di mana proses tersebut berjalan secara prosedural dan bersifat objektif dapat membawa implikasi dalam pencapaian tujuan perusahaan (Pujiarti, 2013).

Rekrutmen adalah suatu proses pengumpulan sejumlah pelamar yang memiliki kualifikasi yang sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan, untuk dipekerjakan di dalam perusahaan (Jackson, 2006). Sedangkan menurut (Siagian, 2016) rekrutmen adalah proses mencari, menemukan dan menarik para pelamar yang capable untuk dipekerjakan dalam dan oleh suatu organisasi.

Seleksi adalah suatu kegiatan pemilihan dan penentuan pelamar yang diterima atau ditolak untuk menjadi karyawan perusahaan (Hasibuan, 2005). Sedangkan menurut (Pujiarti, 2013) seleksi merupakan rangkaian tahap yang digunakan untuk memutuskan pelamar mana yang akan diterima. Proses seleksi dimulai dari penerimaan lamaran dan berakhir dengan keputusan terhadap lamaran tersebut. Tujuan utama dari proses rekrutmen dan seleksi adalah untuk mendapatkan orang yang tepat bagi suatu jabatan tertentu, sehingga orang tersebut mampu bekerja secara optimal dan dapat bertahan diperusahaan untuk waktu yang lama. Meskipun tujuannya terdengar sangat sederhana, proses tersebut ternyata sangat kompleks, memakan waktu cukup lama dan biaya yang tidak sedikit dan sangat terbuka peluang untuk melakukan kesalahan dalam menentukan orang yang tepat. Kesalahan dalam memilih orang yang tepat sangat besar dampaknya bagi perusahaan. Hal tersebut bukan hanya karena proses rekrutmen dan seleksi itu sendiri telah menyita waktu, biaya dan tenaga, tetapi juga karena menerima orang yang salah untuk suatu jabatan akan berdampak pada efisiensi dan kinerja pegawai yang bersangkutan.

Fenomena yang terjadi pada karyawan bagian produksi di PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari berdasarkan informasi dari kepala bagian produksi. Proses rekrutmen dirasa kurang sesuai persyaratan seperti yang diminta oleh Manajer Personalia PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari. Dalam proses rekrutmen tenaga kerja harus sesuai dengan kualifikasi yang sudah dicantumkan dalam lowongan kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan sehingga akan memperoleh calon karyawan yang berkualitas dan mampu meningkatkan kinerjanya.

Adapun seleksi yang dilakukan perusahaan kepada calon karyawan dengan melalui beberapa tes antara lain yaitu tes administrasi, tes pengalaman, tes kesehatan, tes tulis dan tes wawancara sehingga akan diketahui hasil dari tes tersebut sangat menentukan pengambilan keputusan menetapkan calon karyawan karena jika tidak melalui tes maka perusahaan tidak akan mengetahui kemampuan yang dimiliki calon karyawan tersebut. Fenomena proses rekrutmen dan seleksi di PT. Maan Ghodaqo Siddiq Lestari Jombang lebih mengutamakan tenaga kerja yang tempat tinggalnya dekat dengan perusahaan, banyak pelamar yang memiliki pendidikan tinggi seperti sarjana ekonomi dan sarjana komputer tetapi yang dipilih bekerja adalah pelamar yang dekat dengan tempat tinggalnya meskipun bukan lulusan yang telah ditentukan.

Mengingat sangat pentingnya suatu proses rekrutmen dan seleksi bagi perusahaan, maka diharapkan dengan adanya proses rekrutmen dan seleksi yang baik dan efektif untuk karyawan akan berdampak pada perkembangan perusahaan kedepannya untuk memperoleh sumber daya yang berkualitas di PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari Jombang.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul: **Pengaruh Proses Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi oleh Seleksi di Bagian Produksi Pada PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari Jombang**.

* 1. **Batasan Masalah**

Dalam penelitian ini hanya dibatasi sesuai dengan fenomena yang terkait dengan proses rekrutmen dan seleksi karyawan terhadap kinerja karyawan khusus bagian produksi di PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari Jombang.

* 1. **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Apakah proses rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di bagian produksi pada PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari Jombang ?
2. Apakah proses rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap seleksi karyawan di bagian produksi pada PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari Jombang ?
3. Apakah seleksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di bagian produksi pada PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari Jombang ?
4. Apakah seleksi merupakan variabel yang memediasi hubungan proses rekrutmen dengan kinerja di bagian produksi pada PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari Jombang ?
	1. **Tujuan Penelitian**

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

1. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh proses rekrutmen terhadap kinerja karyawan di bagian produksi pada PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari Jombang.
2. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh proses rekrutmen terhadap seleksi karyawan di bagian produksi pada PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari Jombang.
3. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh seleksi terhadap kinerja karyawan di bagian produksi pada PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari Jombang.
4. Untuk menganalisis dan menjelaskan seleksi merupakan variabel yang dapat memediasi hubungan proses rekrutmen dan kinerja di bagian produksi pada PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari Jombang.
	1. **Manfaat Penelitian**
		1. **Manfaat Teoritis**

Untuk menambah wawasan atau pengetahuan khususnya dalam bidang sumber daya manusia.

* + 1. **Manfaat Praktis**
* Menambah masukan bagi perusahaan terkait dengan bidang Sumber Daya Manusia khususnya masalah rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja.
* Melalui penelitian ini diharapkan mampu digunakan sebagai bahan pertimbangan atau masukan kepada perusahaan dalam mengelola kinerja karyawan melalui rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan khususnya bagian produksi.