

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan manajemen yang sangat memfokuskan dan memaksimalkan kemampuan pada karyawan atau anggota menjalani berbagai langkah strategis yang berhubungan dengan cara meningkatkan kinerja karyawan dalam menuju pengoptimalan tujuan organisasi. Di era globalisasi saat ini perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi mengakibatkan kegiatan perekonomian mengalami peningkatan yang sangat pesat. Pembangunan pada sektor industri adalah satu-satunya jenis pembangunan yang sangat dinantikan agar mampu membawa perubahan signifikan dalam struktur ekonomi lainnya, sehingga sebagai akibatnya, setiap perubahan yang dilakukan pada sektor industri juga dapat mempengaruhi sektor lainnya.

Sumber Daya Manusia dengan bisnis yang tidak mampu memberikan hasil yang maksimal jika tidak dilakukan oleh Sumber Daya Manusia dengan kinerja yang maksimal. Saya berpikir jernih SDM di era globalisasi saat ini salah satu upaya yang dapat dicapai pada perusahaan yaitu dengan cara mengembangkan kualitas sumber daya manusia dan diharapkan para karyawan meningkatkan kinerjanya.

Sebagian besar perusahaan sulit untuk mencapai tujuannya disebabkan pengelolaan sumber daya manusia yang kurang tepat. Oleh sebab itu perusahaan harus lebih memperhatikan dan teliti dengan rekrutmen karyawan, karena rekrutmen merupakan permulaan dari pemilihan karyawan yang sesuai dengan kriteria pada perusahaan yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dalam sebuah perusahaan. Dan tujuan utama proses rekrutmen yaitu untuk memastikan bahwa perusahaan memiliki tim yang kompeten dan berkualitas tinggi yang dapat membantu mencapai tujuan perusahaan.

Untuk memperoleh karyawan yang diinginkan perusahaan maka peran sumber daya manusia sangat penting karena salah satu faktornya yaitu perekrutan atau

rekrutmen. Rekrutmen berperan untuk mengetahui sejauh mana kemampuan pelamar sesuai atau tidak dengan yang diinginkan perusahaan. Setelah rekrutmen dan proses rekrutmen terjadi maka perusahaan akan melakukan proses selanjutnya.

Latar belakang pendidikan adalah satu-satunya faktor terpenting dalam proses seleksi perekrutan dan perekrutan. Organisasi biasanya mencari kandidat yang memiliki kualifikasi pendidikan yang relevan dengan posisi yang sedang dibuka. Latar belakang pendidikan dapat mencakup gelar akademik, sertifikat, atau pelatihan khusus yang relevan dengan pekerjaan yang dilamar.

Jenis pendidikan yang tepat dapat memberikan informasi dan sumber daya yang diperlukan untuk meluncurkan tugas yang diberikan. Misalnya, untuk posisi yang membutuhkan keahlian teknis, seperti programer atau insinyur, kandidat dengan latar belakang pendidikan di bidang tersebut akan lebih diutamakan. Selain itu, latar belakang pendidikan juga dapat mencerminkan komitmen dan dedikasi seseorang terhadap pencapaian tujuan akademik. Ini dapat memberikan petunjuk tentang kemampuan belajar, analisis, dan kemampuan pemecahan masalah individu.

Latar belakang pendidikan sangat penting untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia ketika mengembangkan bisnis. Peningkatan kualifikasi latar belakang pendidikan pada era industri saat ini sudah menjadi ketentuan untuk setiap individu. Selain perihal latar belakang pendidikan di dalam dunia kerja seleksi juga merupakan hal yang sangat penting untuk karyawan guna untuk mempermudah dalam proses pekerjaan.

Proses seleksi dilakukan untuk memilih kandidat yang paling sesuai dengan kebutuhan organisasi. Seleksi dapat melibatkan berbagai tahapan, seperti wawancara, tes pengetahuan atau keterampilan, asesmen kepribadian, dan referensi. Tujuan dari seleksi adalah untuk memprediksi kinerja calon pegawai di masa depan.

Selama proses seleksi, latar belakang pendidikan sering kali menjadi salah satu faktor yang dinilai. Namun, selain itu, beberapa aspek lain juga dievaluasi untuk memastikan bahwa kandidat memiliki potensi untuk memberikan kinerja yang baik.

Seleksi merupakan proses yang digunakan untuk memilih karyawan yang terbaik atau yang diinginkan perusahaan sesuai dengan prinsip-prinsip perusahaan yang diuraikan sebelumnya. Proses seleksi sangat berpengaruh untuk kelanjutan nasib pelamar apakah dapat diterima perusahaan tersebut atau tidak. Proses seleksi merupakan suatu kesimpulan dari perusahaan dalam penerimaan seseorang kerja di suatu perusahaan.

Proses seleksi sangat berpengaruh dan sangat penting untuk dilakukan pada perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang diinginkan, pada proses seleksi sementara pengeluaran biaya akan terjadi untuk proses seleksi tersebut. Umumnya perusahaan menangani dan melakukan proses seleksi ini dengan menyebutkan seseorang yang memiliki rasa diri yang kuat dalam menghadapi seleksi dan rekrutmen. Tetapi, beberapa perusahaan harus mendatangkan seseorang yang memiliki keahlian khusus dibidang seleksi dari luar perusahaan untuk membantu tugas seleksi dengan mengeluarkan biaya per calon karyawan yang mahal.

Pada perusahaan kecil terkadang melakukan seleksi dengan cara tidak beraturan, proses seleksi dilakukan ketika tenaga kerja dibutuhkan. Kebanyakan pekerjaan ini dilakukan oleh manajer perusahaan itu sendiri. Namun, perusahaan besar pekerjaan proses seleksi ini dilaksanakan secara terencana, dan dilakukan oleh bagian sumber daya manusia pada perusahaan tersebut. Pekerjaan ini dilakukan oleh seseorang yang memiliki keahlian dibidang seleksi. Jika calon karyawan gagal memenuhi persyaratan, seleksi berikutnya akan dimulai, dan jumlah calon karyawan yang berpartisipasi dalam setiap seleksi akan meningkat.

Dengan latar belakang ini penulis ingin mengetahui bagaimana pengaruh rekrutmen, latar belakang pendidikan dan seleksi terhadap kinerja pegawai dengan judul **“Pengaruh Rekrutmen, Latar Belakang dan Seleksi terhadap Kinerja Pegawai pada PT Wahana Datarindo Sempurna”**.

1.2 Pembatasan Masalah

Untuk mempermudah dalam melakukan analisis data yang di perlukan dalam penelitian ini maka dilakukan batasan masalah mengenai bagaimana pengaruh rekrutmen, latar belakang pendidikan, seleksi dan bagaimana pengaruh rekrutmen, latar belakang pendidikan dan seleksi terhadap kinerja pegawai pada PT Wahana Datarindo Sempurna Jakarta Selatan.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang tersebut, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh rekrutmen terhadap kinerja pegawai pada PT Wahana Datarindo Sempurna?
2. Bagaimana pengaruh latar belakang pendidikan terhadap kinerja pegawai pada PT Wahana Datarindo Sempurna?
3. Bagaimana pengaruh seleksi terhadap kinerja pegawai pada PT Wahana Datarindo Sempurna?
4. Bagaimana pengaruh rekrutmen, latar belakang pendidikan dan seleksi terhadap kinerja pegawai pada PT Wahana Datarindo Sempurna?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan tersebut di atas, tujuan utama penelitian yang akan dicapai oleh penelitian ini adalah mengumpulkan data dan informasi yang akurat untuk analisis data. Secara umum, tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

1. Untuk menganalisis pengaruh rekrutmen terhadap kinerja pegawai pada PT Wahana Datarindo Sempurna.
2. Untuk menganalisis pengaruh latar belakang pendidikan terhadap kinerja pegawai pada PT Wahana Datarindo Sempurna.
3. Untuk menganalisis pengaruh seleksi terhadap kinerja pegawai pada PT Wahana Datarindo Sempurna.

4. Untuk menganalisis pengaruh rekrutmen, latar belakang pendidikan dan seleksi terhadap kinerja pegawai pada PT Wahana Datarindo Sempurna.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Kegunaan Praktis

Penelitian ini sebagai partisipasi dalam bentuk saran dan kritik yang positif Untuk mencapai tujuan yang diinginkan, perusahaan berupaya meningkatkan jumlah karyawan yang bekerja di PT Wahana Datarindo Sempurna.

2. Kegunaan Teoritis

Penerapan ilmu dan teori yang penulis dapatkan dibangku perkuliahan dan mengaplikasikan teori penelitian ini kemudian bermanfaat bagi penulis untuk menambah wawasan dan pengetahuan mengenai kinerja pegawai pada PT Wahana Datarindo Sempurna.

