**BAB I**

**PENDAHULUAN**

* 1. **Latar Belakang Penelitian**

Dengan berkembangnya bisnis global saat ini menuntut persaingan yang kompetitif untuk dapat memasuki pasar atau bahkan berhasil menguasai pasar, dimana tujuan utama setiap perusahaan yaitu memperoleh laba semaksimal mungkin. Keberadaan sumber daya manusia didalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting, dan untuk mendapatkan kinerja karyawan yang tinggi maka perusahaan harus melakukan seleksi yang rasional sehinggan perusahaan akan memiliki Sumber Daya Manusia yang berkualitas, supaya dapat bersaing dengan para kompetiternya dan mampu mempertahankan kelangsungan hidup perusahaannya. Salah satu strategi yang dapat digunakan oleh perusahaan yaitu merncanaan seleksi yang bisa dipertanggungjawabkan yang memungkinkan organisasi mendapatkan karyawan yang memiliki kemampuan atau keahlian serta pengalaman dalam bidang pekerjaannya.

BUMD menurut UU Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah adalah badan usaha yang seluruh atau sebagian besar modalnya dimiliki oleh Daerah. Terdapat dua bentuk BUMD, yaitu: 1) Perusahaan Umum Daerah adalah BUMD yang seluruh modalnya dimiliki oleh satu Daerah dan tidak terbagi atas saham, dan 2) Perusahaan Perseroan Daerah adalah BUMD yang berbentuk perseroan terbatas yang modalnya terbagi dalam saham yang seluruhnya atau paling sedikit 51% (lima puluh satu persen) sahamnya dimiliki oleh satu Daerah.

PT Jaswita Jabar salah adalah Badan Usaha Milik Daerah Provinsi Jawa Barat. Perusahaan ini berdiri pada tanggal 6 November 2017, berdasarkan akte notaris yang baru berubah bentuk menjadi PT Jasa dan Kepariwisataan Jabar (Perseroda) atau dapat disebut dengan “Jaswita Jabar”, bertransformasi menjadi perusahaan profesional yang hadir untuk melayani masyarakat Jawa Barat, Indonesia bahkan manca negara. Layanan perusahaan ini pada 4 bidang bisnis yaitu.

1. Bisnis Perhotelan dan Mall (Hotel Hyatt Regency, Hotel Salak Bogor, Hotel Grand Preanger, Hotel Perdana Wisata, Mall Bandung Indah Plaza)
2. Bisnis Properti (Ruko Pasir Jambu, Gudang Cibadak Sukabumi, Ruko Cibadak Sukabumi, Ranca Bentang Residensial, The Suites Apartement)
3. Bisnis Otomotif dan Perbengkelan (Mobile Care Proton Bandung, Bengkel dan Carwash Bogor)
4. Bisnis Jasa (Jasa Tour and Travel, Jasa Scurity, Jasa Outsourcing, Jasa Catering Sanpedo, dan Jasa Gedung Sebaguna De Majestic Bandung)

Dalam menjalankan bisnisnya, PT Jaswita Jabar melayani dua model bisnis yaitu melayani konsumen secara langsung (baik personal atau korporat) dan melayani kerja sama dengan mitra dalam membangun suatu proyek. Dalam pencapaian tujuan, berbagai faktor yang terlibat dalam pencapaian tersebut, hal yang berpengaruh penting adalah sumber daya manusia yang dimilikinya. Kinerja karyawan sangat dibutuhkan dalam menjalankan aktivitas perusahaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan .

Penilaian Kinerja (*Performance Appraisal*) merupakan salah satu aktivitas dalam Sistem Pengelolaan Kinerja (*Performance Management System*) yang mana didalamnya terdapat kegiatan penentuan nilai kinerja akhir dari karyawan yang dilakukan secara periodik. Berikut ini data yang diperoleh peneliti mengenai standar nilai kinerja karyawan PT Jaswita Jabar:

**Tabel 1.1**

**Standar Nilai Kinerja Karyawan PT. Jaswita Jabar**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **No** | **Nilai** | **Keterangan** |
| 1 | 86-100 | Istimewa |
| 2 | 71-85 | Melebihi Standar |
| 3 | 60-70 | Memenuhi Standar |
| 4 | 50-59 | Di Bawah Standar |
| 5 | 40-49 | Perlu Peningkatan |
| 6 | 1-39 | Tidak Memuaskan |

Sumber: Staff HRD PT Jaswita Jabar 2021

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat standar nilai kinerja karyawan yang telah ditentukan oleh PT Jaswita JabarSerang yaitu nilai 86-100 merupakan standar nilai istimewa, nilai 71-85 merupakan standar nilai melebihi standar, nilai 60-70 merupakan standar nilai memenuhi standar, nilai 50-59 merupakan standar nilai di bawah standar, nilai 40-49 merupakan standar nilai perlu peningkatan dan yang terakhir nilai 1-39 merupakan standar nilai tidak memuaskan.

Begitu pentingnya kinerja karyawan dalam mendukung kegiatan perusahaan, maka setiap perusahaan diharap untuk dapat meningkatkan kinerja karyawannya untuk mencapai tujuan yang telah dicapai. Berbagai upaya dilakukan oleh PT Jaswita Jabar untuk menjaga kinerja karyawan maka seleksi karyawan ini tidak boleh dilakukan asal asalan .

 Peneliti melakukan survei pendahuluan di PT Jaswita Jabar yaitu dengan wawancara (melalui *Whatsapp*) dan meminta data sekunder perusahaan kepada staff HRD, hasil pra survei tersebut mengungkapkan bahwa kinerja karyawan perusahaan cenderung menurun. Tabel 1.2 di bawah ini menunjukkan hasil kinerja karyawan PT. Jaswita Jabar pada tahun 2020 -2021.

**Tabel 1.2**

**Kinerja Karyawan PT. Jaswita Jabar 2020-2021**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Faktor Penilaian** | **Hasil Penilaian 2020** | **Hasil Penilaian 2021** |
| **Bobot****(%)** | **Nilai** | **Total****Nilai** | **Bobot****(%)** | **Nilai** | **Total****Nilai** |
| **1** | ***Technical Skill (40 %)*** |
| *a. Teamwork* | 20% | 90 | 18 | 20% | 76 | 15,2 |
| *b. Endurance* | 15% | 88 | 13,2 | 15% | 77 | 11,5 |
| *c. Time Management* | 10% | 96 | 9,6 | 10% | 81 | 8,1 |
|  | *d. Speedness* | 15% | 86,7 | 13 | 15% | 77,1 | 11,5 |
| **2** | ***Attitude (20%)*** |
| *a. Integrity* | 20% | 87 | 17,4 | 20% | 84 | 16,8 |
| *b. Commitment* | 20% | 87 | 17,4 | 20% | 82,7 | 16,5 |
| Nilai Akhir | 88,6 |  | 79,6 |
| Predikat | Istimewa | MelebihiStandar |

Sumber: Staff HRD PT. Jaswita Jabar 2021

Berdasarkan Tabel 1.2 maka dapat dilihat bahwa kondisi kinerja karyawan PT. Jaswita Jabar. mengalami penurunan sebesar 9%, pada tahun 2020 kinerja karyawan mencapai 88,6 dengan predikat istimewa sedangkan pada tahun 2021 sebesar 79,6 dengan predikat melebihi standar. Hal ini menunjukkan terdapat masalah pada kinerja karyawan.

Kinerja karyawan merupakan prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Ansory dan Indrasari 2018:209). Untuk memperkuat hasil penilaian kinerja karyawan peneliti melakukan pra survei dengan membagikan kuesioner kepada 30 responden karyawan di PT.Jawsita Jabar . Dari pra survei yang dilakukan oleh peneliti kepada 30 responden dihasilkan jawaban sebagai berikut:

**Tabel 1.3**

**Kinerja Karyawan PT. Jaswita Jabar**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Dimensi | Frekuensi | Total Skor | Rata-rata |
| SS(5) | S(4) | CS(3) | TS(2) | STS(1) |
| 1 | Kualitas Kerja | 2 | 2 | 17 | 5 | 4 | 83 | 2,8 |
| 2 | Kuantitas Kerja | 1 | 3 | 20 | 3 | 3 | 86 | 2,9 |
| 3 | Tanggung Jawab | 0 | 3 | 15 | 6 | 6 | 75 | 2,5 |
| 4 | Inisiatif | 0 | 2 | 18 | 6 | 4 | 78 | 2,6 |
| Rata-rata | 2,7 |

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra survei (2021)

Berdasarkan Tabel 1.3 maka dapat dilihat bahwa hasil penelitian awal yang diperoleh dari hasil perhitungan kuesioner yang dibagikan kepada 30 responden karyawan. Hasil kinerja karyawan dikatakan belum mencapai standar yang diharapkan dengan rata rata 2,7 apabila merujuk pada skala likert dapat dikatagorikan kinerja karyawan cukup atau masih kurang, yang harus mendapatkan perhatian prioritas pada dimensi skornya di bawah rata rata yaitu pada dimensi dimensi keandalan dengan nilai rata-rata 2,5 hal ini menunjukan bahwa seleksi yang dilakukan belum mencapai keandalan yang memadai dan dimensi inisiatif dengan rata-rata 2,6. Hal ini menunjukan bahwa seleksi yang dilakukan kurang mempu mendeteksi inisiatif calon karyawan dalam bekerja sehingga individu dinilai belum mampu mengatasi masalah dengan baik.

Untuk memperkuat peneliti melakukan penelitian pendahuluan terhadap karyawan untuk mengetahui variabel-variabel apa saja menurut responden yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Jaswita Jabar dengan menyebarkan kuesioner kepada 30 responden karyawan. Hasil kuesioner tersebut dapat dilihat pada Tabel 1.4 sebagai berikut.

**Tabel 1.4**

**Variabel Diduga Yang Mempengaruhi**

**Kinerja Karyawan Belum Optimal**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Variabel | Frekuensi | Total Skor | Rata-rata |
| SS(5) | S(4) | CS(3) | TS(2) | STS(1) |
| 1 | Penempatan Karyawan | 0 | 4 | 15 | 8 | 3 | 80 | 2,7 |
| 2 | Motivasi Kerja | 1 | 7 | 14 | 6 | 2 | 89 | 3,0 |
| 3 | Kepemimpinan | 3 | 5 | 13 | 7 | 2 | 90 | 3,0 |
| 4 | Seleksi Karyawan | 0 | 2 | 17 | 4 | 7 | 74 | 2,5 |
| 5 | Rekrutmen Karyawan | 0 | 7 | 13 | 3 | 7 | 80 | 2,7 |
| 6 | Kompensasi | 0 | 9 | 16 | 5 | 0 | 94 | 3,1 |
| 7 | Lingkungan Kerja | 0 | 6 | 17 | 6 | 1 | 88 | 2,9 |

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra survei (2022)

Berdasarkan tabel 1.4 tersebut dapat dilihat dari 7 variabel yang diduga mempengaruhi sebagai penyebab rendahnya kinerja karyawan adalah variable yang memiliki skor rata rata terkecil yaitu seleksi karyawan dengan rata-rata nilai 2,5 sementara varianel yang dianggap kuat Kompensasi kepemimpinan dan motivasi kerja.

Berikut disajikan secara rinci variable seleksi karyawan yang menujukan variable paling bermasalah ditampilkan pada tabel berikut :

**Tabel 1.5**

**Seleksi Karyawan di PT Jaswita Jabar.**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Dimensi | Frekuensi | Total Skor | Rata-rata |
| SS(5) | S(4) | CS(3) | TS(2) | STS(1) |
| 1 | Pendidikan | 0 | 4 | 12 | 11 | 3 | 77 | 2,6 |
| 2 | Pengalaman Kerja | 0 | 11 | 7 | 9 | 3 | 86 | 2,9 |
| 3 | Kesehatan Fisik | 2 | 11 | 10 | 4 | 3 | 95 | 3,2 |
| Rata-rata | 2,9 |

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra survei (2021)

Berdasarkan Tabel 1.5 di atas mengenai seleksi karyawan di PT Jaswita Jabar dapat dilihat dari 3 dimensi yang mewakili variable seleksi karyawan menghasilkan skor rata rata 2,9 yang menunjukan seleksi yang dilakukan belum belumlah optimal dimensi latar belakang pendidikan memperoleh nilai rata- rata yang paling rendah sebesar 2,6 hal ini menunjukan apabila pendidikan sarjana dijadikan syarat utama dalam seleksi di perusahaan belum sesuai yang diharapkan,

Dari uraian permasalahan yang terungkap berdasarkan penelitian awal tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul P**engaruh Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jaswita Jabar.**

* 1. **Rumusan Masalah Penelitian**

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan, maka peneliti merumuskan beberapa permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut:

* + - 1. Bagaimana seleksi pada PT Jaswita Jabar
			2. Kinerja karyawan pada PT Jaswita Jabar.
			3. Seberapa besar pengaruh seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT Jaswita Jabar.
			4. Apa Hambatan dan Upaya yang dilakukan dalam Pelaksanaan Seleksi terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT Jaswita Jabar
	1. **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, adapun tujuan peneliti melakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

* + - 1. Seleksi karyawan pada PT Jaswita Jabar.
			2. Kinerja Karyawan Pada PT Jaswita Jabar
			3. Seberapa besar pengaruh seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT Jaswita Jabar.
			4. Hambatan dan Upaya yang dilakukan dalam Pelaksanaan Seleksi terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT Jaswita Jabar
	1. **Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan hasil yang positif dan bermanfaat dengan maksud dan tujuan yang diharapkan baik bagi peneliti, bagi perusahaan, bagi pihak lain, maupun untuk dunia ilmu pengetahuan khususnya bidang kajian manajemen sumber daya manusia tentang pengaruh seleksi karyawan dan juga kinerja karyawan. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat diantarannya:

* + 1. **Kegunaan Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan konsep mengenai pengaruh seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT Jaswita Jabar dan dapat digunakan sebagai bahan untuk peneliti selanjutnya.

* + 1. **Kegunaan Praktis**
1. Bagi Peneliti

Hasil Penelitian ini bagi peneliti dapat mengetahui beberapa hal yaitu:

* 1. Mengenai, seleksi, dan kinerja karyawan.
	2. Hal-hal yang mempengaruhi seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT Jaswita Jabar.
1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai bahan analisa antara rekrutmen, seleksi dan penempatan terhadap kinerja karyawan agar lebih baik.

1. Bagi Pihak Lain

Sebagai tambahan informasi guna menciptakan peningkatan kemampuan pemahaman mengenai manajemen sumber daya manusia dan referensi bacaan bagi peneliti selanjutnya.