BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan.Umumnya pimpinan perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Perusahaan menyadari bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan bahkan nasional, oleh karena itu kualitas SDM senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Adapun aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia ini terdiri dari : perencanaan sumber daya manusia, pengadaan, pengarahan, pengembangan, pemeliharaan, dan pemberhentian.

Hal ini ditujukan agar perusahaan dapat mengelola sumber daya manusia yang baik secara efektif dan efisien.Salah satu aktivitas dalam pengelolaan SDM adalah rekrutmen. Rekrutmen adalah suatu proses pengumpulan sejumlah pelamar yang memiliki kualifikasi yang sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan, untuk dipekerjakan di dalam perusahaan (Malthis 2008). Adapun manfaat dari rekrutmen adalah memiliki pegangan bagi para manager dalam menempatkan tenaga kerja yang ada di perusahaannya.

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 perusahaan 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 sesuai dengan keahlian dan jenis pekerjaan yang diberikan.

Rekrutmen merupakan serangkaian aktivitas untuk mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian.Rekrutmen juga dapat dilakukan untuk menambah pegawai baru kedalam suatu satuan kerja yang kegiatannya menuntut aktivitas yang tinggi. Dalam proses rekrutmen juga memerlukan adanya proses seleksi yang efektif, hal ini dilakukan untuk melakukan pemerataan pegawai sehingga kekuatan SDM yang dimiliki menjadi lebih seimbang.

Telekomunikasi indonesia merupakan salah satu perusahaan terkemuka di bidang telekomunikasi di Indonesia. Sebagai perusahaan terbuka, perusahaan ini sangat berkepentingan untuk memiliki kinerja perusahaan yang baik, salah satu kinerja perusahaan yang baik akan tercermin dari kinerja karyawan yang baik pula. Diantara berbagai hal yang sekiranya mempengaruhi kinerja karyawan adalah, proses rekrutmen dan budaya organisasi yang berlaku di dalam perusahaan tersebut. Berikut adalah gambaran rekrutmen berdasarkan tahapan dan pencapaian pada proses rekrutmen yang dilaksanakan di PT Telekomunikasi Indonesia yang diberikan oleh pihak HRD.

Tabel 1.1

Tahapan Rekrutmen

Tahapan	Kegiatan
Tahap 1	Seleksi Dokumen
Tahap 2	Test IQ
Tahap 3	Test Toefl
	FGD

Pada tahap pertama rekrutmen yang dilakukan berupa seleksi dokumen, merupakan seleksi awal yang dilakukan sebagai prasyarat untuk mengikuti rekrutmen, secara umum syaratnya adalah surat tanda lulus, fotocopy KTP, Foto berwarna,dan ijazah. Selanjutnya pada tahap 2 dilakukan test IQ, terdiri dari test

numerik,verbal, dan gambar atau visual. Di tahap ke 3 dilakukan test toefl dan FGD untuk test toefl di perlukan latihan yang banyak dan manajemen waktu sedangkan untuk FGD Forum group yang dilakukan untuk membahas mengenai kejadian yang sering ada didunia kerja.

Tabel 1.2

Pencapaian Rekrutmen

Indikator	Pencapaian	Nilai standar
Tingkat kesesuaian latar belakang pendidikan dengan bidang pekerjaan yang di emban	77%	80%
Jumah karyawan yang berasal dari universitas berakreditasi a	75%	80%

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa Tingkat kesesuaian latar belakang pendidikan dengan bidang pekerjaan yang di emban masih dibawah nilai standar yakni 77% begitu pula dengan Jumah karyawan yang berasal dari universitas berakreditasi A masih sama dibawah nilai standar yakn 75%. Merujuk pada hasil di atas maka berdasarkan kriteria rekrutmen terdapat fenomena yang signifikan dimana masih banyak karyawan yang bekerja masih belum bersesuaian dengan latar belakang pendidikannya, begitupula komposisi karyawan yang berasal dari universitas berakreditasi A masih dibawah standar yang diharapkan. Kedua hal tersebut mengindikasikan terdapat fenomena yang kentara dalam proses rekrutmen yang selama ini terjadi.

Adapun berkaitan dengan budaya organisasi yang diterapkan di PT Telekomukasi Indonesia menggunakan 135 sebagai budaya organisasi yang harus disepakati semua karyawannya. Pola 135 itu terdiri dari :

a. 1 (satu) asumsi dasar yang disebut Comitted 2U
b. 3 (tiga) nilai inti yang mencakup : Customer Value (Nilai Pelanggan), Excellent Service (pelayanan yang sempurna), Competent People (orang-orang yang kompeten)

c. 5 (lima) merupakan langkah persaingan yang terdiri dari :

- Stretch The Goals (Meregangkan tujuan)
- Simplify (Menyederhanakan)
- Involve Everyone (Melibatkan semua orang)
- Quality is My Job (Kualitas pekerjaan saya)
- Reward the Winners (Penghargaan pemenang)

Tabel 1.2 Budaya organisasi

Indikator	Pencapaian	Nilai standar
Tingkat pemahaman karyawan tentang pentingnya hasil dari sebuah pekerjaan	77%	80%
Tingkat kemampuan karyawan dalam berinovasi	76%	80%
Tingkat pemahaman karyawan akan pentingnya tim	73%	80%

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa Tingkat pemahaman karyawan tentang pentingnya hasil dari sebuah pekerjaan masih dibawah nilai standar yakni 77% begitu pula dengan Tingkat kemampuan karyawan dalam berinovasi masih sama dibawah nilai standar yakn 76% dan Tingkat pemahaman karyawan akan pentingnya tim masih dibawah standar dengan nilai pencapaian 73%. Merujuk pada tabel di atas maka pada dasarnya bisa disimpulkan bahwa budaya organisasi yang selama ini teraplikasi di lingkungan telkom masih belum optimal.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat diketahui pentingnya rekrutmen dalam mewujudkan kualitas kerja karyawan. Oleh Karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "P**engaruh Rekrutmen dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Graha Merah Putih (Telkom Indonesia Bandung)".**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka permasalahan yang dapat dirumuskan sebagai dasar dalam penelitian ini yang kemudian dituangkan dalam bentuk pertanyaan adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana proses rekrutmen yang dilaksanakan di PT Graha Merah Putih (Telkom Indonesia Bandung)?
2. Bagaimana budaya organisasi yang diterapkan di PT Graha Merah Putih (Telkom Indonesia Bandung)?
3. Bagaimana penerapan kinerja karyawan pada PT Graha Merah Putih (Telkom Indonesia Bandung)?
4. Apakah terdapat pengaruh rekrutmen dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT Graha Merah Putih (Telkom Indonesia Bandung)?

1.3 Batasan Masalah

Penelitian ini memberikan batasan masalah pada topik rekrutmen dan kinerja karyawan yang berada pada PT Graha Merah Putih (Telkom Indonesia Bandung), fokus bahasan adalah untuk melihat seberapa besar pengaruh proses rekrutmen terhadap kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, secara lengkap dituangkan dalam tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui proses rekrutmen yang dilaksanakan di PT Graha Merah Putih (Telkom Indonesia Bandung)
2. Untuk mengetahui penerapan budaya organisasi pada PT Graha Merah Putih (Telkom Indonesia Bandung)
3. Untuk mengetahui kinerja karyawan pada PT Graha Merah Putih (Telkom Indonesia Bandung)
4. Untuk mengetahui berapa besar pengaruh rekrutmen dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT Graha Merah Putih (Telkom Indonesia Bandung)

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan kegunaan umumnya bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam penerapan kinerja karyawan dan khususnya bagi peneliti. Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.5.1 Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai informasi untuk pengembangan ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan Kinerja Karyawan.

1.5.2 Manfaat Praktis

1. Bagi perusahaan diharapkan penelitian ini dapat membantu perusahaan dalam menentukan kebijakan dalam hal penerapan Kinerja Karyawan melalui pengaruh Rekrutmen.
2. Bagi penulis dan pembaca diharapkan penelitian ini dapat menambah pengetahuan mengenai pentingnya Rekrutmen dalam kinerja karyawan.

1.6 Sistematika Penulisan Skripsi

BAB 1 :PENDAHULUAN

Bab ini membahas latar belakang masalah, perumusan masalah, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

BAB 2 :LANDASAN TEORI

Bab ini menguraikan tentang landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB 3 :OBJEK DAN METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang rancangan penelitian, identifikasi variabel, definisi operasional dan pengukuran variabel, instrumen penelitian, populasi, sampel, data dan metode pengumpulan data, instrumen penelitian serta teknik analisis data yang digunakan untuk memecahkan masalah.

BAB IV:HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan tentang subyek penelitian meliputi gambaran singkat tentang identitas responden dan analisis data yang berisikan tentang analisis deskriptif, analisis statistik, dan pembahasan masalah penelitian

BAB V :KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan bagian akhir dari penelitian diman pada bagian ini akan diungkapkan mengenai kesimpulan penelitian,keterbatasan penelitian serta saran-saran yang relevan dengan hasil penelitian.

1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi dalam penelitian dilakukan di PT Graha Merah Putih (Telkom Indonesia Bandung) yang terletak di Jl. Japati No. 1, Bandung 40133. Waktu penelitian yang dilakukan oleh peneliti mulai dari bulan November 2016 sampai bulan Februari 2017.