

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada era globalisasi sekarang ini, tidak dapat dipungkiri oleh adanya pesaingan yang sangat kompetitif dalam mendapatkan pekerjaan. Mengapa belakangan ini tingkat persaingan mencari kerja semakin ketat, karena setiap tahunnya, banyak sekali calon pencari kerja dari lulusan sekolah menengah maupun dari perguruan tinggi yang dihasilkan oleh lembaga pendidikan di Indonesia, sehingga tidak sebanding dengan lapangan kerja yang tersedia. Tabel 2.2 berikut ini merupakan jumlah pencari kerja yang ada di Indonesia.

Tabel 1.1

Jumlah Pencari Kerja Tahun 2013-2016

No	Tahun	Jumlah (dlm juta)	Perempuan (dlm juta)	Laki-laki (dlm juta)
1	2013	7,4	4,1	3,3
2	2014	7,2	4,2	3
3	2015	7,6	4,5	3,2
4	2016	7,0	4	3

Sumber: BPS Kota Kupang

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas, diketahui bahwa jumlah pencari kerja di Indonesia mengalami fluktuatif. Jumlah pencari kerja tertinggi dari 4 tahun terakhir yaitu terjadi pada tahun 2015 sebanyak 7,6 juta jiwa. Kemudian pada tahun 2016 mengalami penurunan menjadi 7 juta jiwa. Ini berarti pada tahun 2016 terjadi penyerapan tenaga kerja baik pada instansi pemerintah maupun

swasta sebanyak 600 ribu orang. Hal ini menandakan bahwa terjadi perbaikan sektoral yang berdampak pada penyerapan tenaga kerja di Indonesia.

Tenaga kerja adalah sumber daya yang paling berharga bagi suatu perusahaan, karena suatu perusahaan bergantung pada tenaga-tenaga kerja tersebut. Perusahaan pasti sadar akan hal tersebut dan oleh karena itu perusahaan harus memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan oleh perusahaan. Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan merupakan aset (kekayaan) yang sangat berharga, yang harus dipelihara dan dikembangkan, sehingga ia dapat memberikan kontribusi optimal bagi kelanjutan perusahaan atau lembaga itu sendiri. Perusahaan akan mencari sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompeten dibidangnya, karena sumber daya manusia adalah yang menentukan maju mundurnya suatu perusahaan. Walaupun suatu perusahaan yang kondisi sumber daya lainnya berlimpah, kemampuan manajemen yang baik dan menggunakan teknologi yang modern, tidak akan efektif jika tidak didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional.

Berhasil tidaknya suatu perusahaan dalam mempertahankan eksistensi perusahaan dimulai dari manusia itu sendiri dalam mempertahankan perusahaan dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi secara maksimal. Dengan kata lain, kinerja organisasi atau perusahaan sangat dipengaruhi dan bahkan tergantung pada kualitas dan kemampuan sumber daya manusia yang dimilikinya.

Ukuran kemampuan tenaga kerja dalam melaksanakan pekerjaan selalu dilihat pada pencapaian kinerjanya. Robbins (2006:56) "kinerja

karyawan adalah banyaknya upaya yang dikeluarkan individu dalam mencurahkan tenaga sejumlah tertentu pada pekerjaan”. Sedangkan Riva'i (2005:309) mengatakan bahwa “Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu”. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidak cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara untuk mengerjakannya.

Untuk mengetahui keberhasilan setiap orang dalam melaksanakan tugas adalah seberapa besar kinerja yang sudah dicapai. Amstrong (2004:115) “Tingkat keberhasilan suatu perusahaan dapat dilihat dari kinerja perusahaan dalam mengelolah sumber daya yang dimiliki”. Perusahaan dengan kinerja yang baik, mempunyai efektivitas dalam menangani sumber daya manusinya, menentukan sasaran yang harus dicapai baik secara individu maupun organisasinya.

Demikian pula pada minimarket *empire store* yang dibuka atau beraktivitas sejak tahun 2012. Minimarket *empire store* merupakan tempat usaha yang bergerak dibidang perdagangan. Produk yang disediakan berupa bahan keperluan rumah tangga dan sembako serta produk-produk kebutuhan lainnya, dan letak tempat usaha berada pada wilayah Kota Kupang Jl. R. W. Mongisidi kompleks Rumah Sakit Siloam.

Minimarket *empire store* memperkerjakan tenaga kerja sebanyak 33 orang karyawan, dengan bidang tugas antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lainnya berbeda-beda.

Adapun bidang tugas masing-masing karyawan minimarket *empire store* kota kupang adalah 1) bagian yang bertugas mempersiapkan produk-produk yang siap dijual, 2) bagian yang mengelompokkan barang sesuai dengan tempat barang, 3) bagian yang mengatur produk-produk yang siap dijual, 4) bagian yang membersihkan rak-rak yang kotor setiap waktu dan 5) bagian yang membuat paket produk untuk promosi. Berkaitan dengan paket-paket pekerjaan diatas, maka dapat diketahui bahwa pelaksanaan kerja yang harus diselesaikan sesuai dengan yang ditargetkan ternyata realisasinya tidak mencapai target yang harus dicapai. Kinerja karyawan pada minimarket *empier store* untuk lebih jelasnya dapat di lihat pada Tabel 1.2 dibawah berikut ini yang merupakan data target penjualan barang dan realisasinya pada tahun 2015-2016.

Tabel 1.2

**Data Target Penjualan Penyelesaian Pekerjaan Tahun 2015-2016
Pada Minimarket *Empire Store* Kota Kupang**

No	Jenis pekerjaan	2015			2016		
		Target	Realisasi	Deviasi	Target	Realisasi	Deviasi
1	Mempersiapkan produk-produk yang akan dijual	48 rak	44 rak	4	48 rak	47 rak	1
2	Mengelompokkan barang sesuai item barang	48 rak	44 rak	4	48 rak	47 rak	1
3	Mengatur produk-produk yang harus dijual	8 dos	7 dos	1	7 dos	7 dos	-
4	Pembersihan rak-rak produk yang kotor	12 rak	7 rak	5	18 rak	11 rak	7
5	Membuat paket produk untuk promosi	10 paket	8 paket	2	8 paket	8 paket	-

Sumber: Minimarket Empire Store Kota Kupang

Berdasarkan Tabel 1.2 diatas dari 2 tahun terakhir, dapat diketahui bahwa para karyawan belum bekerja secara maksimal sehingga antara target dan realisasinya tidak tercapai.

Berbagai faktor diduga memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja para karyawan yaitu faktor seleksi dan faktor penempatan. Siagian (2013: 134) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi seleksi yakni faktor etika yang harus memegang teguh norma-norma etika antara lain disiplin pribadi yang tinggi, kejujuran, integritas karakter serta obyektivitas yang didasarkan pada kriteria yang rasional. Ada pula yang mempengaruhi seleksi karyawan yaitu faktor internal organisasi yaitu kebijaksanaan atau strategi organisasi mengenai arah perjalanan organisasi dimasa yang akan datang. Selain kedua faktor tersebut ada juga faktor kesamaan kesempatan terdapat kelompok warga masyarakat yang diidentifikasi sebagai minoritas diberlakukan pembatasan-pembatasan tertentu, sehingga mereka tidak memperoleh kesempatan yang sama dalam memperoleh pekerjaan.

Seperti perusahaan pada umumnya, dalam proses seleksi karyawan selalu menemui hambatan-hambatan. Begitu juga proses seleksi karyawan pada minimarket *empire store*. Dari hasil observasi sementara, ditemukan masih banyak hambatan dalam pelaksanaan seleksi karyawan.

Hasibuan (2008: 41) menyatakan bahwa seleksi merupakan usaha mencari dan mempengaruhi tenaga kerja, agar mau melamar lowongan pekerjaan yang ada dalam suatu organisasi.

Bidang Personalia minimarket *empire store*, sudah memiliki Standar Operasional Prosedur (SOP) Rekrutmen Karyawan, namun tetap saja masih

menemui hambatan-hambatan. Ada dua hambatan yang terjadi, yaitu hambatan dari Internal dan Eksternal. Contoh hambatan internal adalah bagian personalia belum memiliki perencanaan jangka panjang terkait rekrutmen. Sedangkan hambatan eksternal yang dihadapi oleh minimarket *empire store* seperti, sangat sedikit pelamar yang memenuhi kualifikasi atau kompetensi yang telah ditentukan oleh *empire store*. Oleh sebab itu tim seleksi karyawan minimarket *empire store*, khususnya bidang personalia agak kesulitan dalam mendapatkan karyawan yang benar-benar sesuai dengan standar kualifikasi dan kebutuhan perusahaan.

Masalah lainnya adalah masih adanya pelamar yang tidak sesuai antara latar belakang pendidikan dengan bidang kerja yang dibutuhkan. Hal ini disebabkan masih rendahnya sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan, keterampilan, pengalaman dan juga masih banyaknya pelamar yang kurang memahami kebutuhan *empire store*. Permasalahan ini mengakibatkan pemborosan bagi *empire store* baik dari segi waktu, biaya dan tenaga. Dari segi waktu contohnya, dengan banyaknya surat lamaran yang masuk, petugas seleksi memerlukan waktu yang tidak sedikit untuk menyeleksi surat lamaran dari pelamar tetapi pada akhirnya banyak dari pelamar yang tidak memenuhi kualifikasi seperti usia, pendidikan terakhir, pengalaman kerja yang ditetapkan minimarket *empire store*. Hal ini tentunya membuang banyak waktu. Dilihat dari segi biaya juga terhitung pemborosan, karena dalam rekrutmen karyawan diadakan tes administrasi dan wawancara.

Dari segi tenaga tentunya diperlukan banyak pihak yang terlibat dalam proses seleksi ini, karena banyaknya pelamar maka yang menangani

penerimaan karyawan tidak hanya bagian personalia tetapi juga harus melibatkan tiap-tiap bagian yang ada dalam *empire store* tersebut, sehingga pelaksanaan seleksi karyawan pada minimarket *empire store* masih kurang efisien. Hal ini dapat dilihat pada Tabel 1.3 berikut ini:

Tabel 1.3

Seleksi Karyawan Pada Minimarket Empire Store Tahun 2015-2016

Tahun	Jumlah pelamar	Seleksi administrasi	Seleksi tulis	wawancara	Jumlah yang lolos seleksi
2015	100 orang	75 orang	40 orang	22 orang	17 orang
2016	80 orang	60 orang	30 orang	20 orang	16 orang

Sumber: minimarket empire store tahun 2015-2016

Berdasarkan Tabel 1.3 diatas dari 2 tahun terakhir, dapat diketahui bahwa banyak pelamar yang melamar pada minimarket *empire store*, namun yang lolos seleksi sangat sedikit yaitu tahun 2015 berjumlah 17 orang, tahun 2016 berjumlah 13 orang. Hal ini dikarenakan pelamar tidak bisa memenuhi kualifikasi atau kompetensi yang ditentukan oleh minimarket *empire store*.

Penempatan para karyawan merupakan salah satu faktor pengganggu kinerja karyawan. penempatan yang sesuai dengan bidang keahlian dan keterampilan akan berdampak pada semangat dan gairah kerja para karyawan sehingga dengan demikian akan mempengaruhi kinerja dari karyawan itu sendiri.

Faktor-faktor yang harus dipertimbangkan dalam menempatkan tenaga kerja menurut Sastrohadwiryo, (2005:162) prestasi akademis, pengalaman kerja, kesehatan fisik dan mental, status perkawinan, dan usia.

Penempatan karyawan pada minimarket *empire store* juga mempengaruhi kinerja karyawan karena penempatan karyawan yang dilakukan pada minimarket *empire store* tidak sesuai dengan tugas dan tanggung jawab karyawan masing-masing. Kurangnya karyawan menyebabkan karyawan sub bagian lain seperti kasir, pramuniaga, gudang, melakukan pekerjaan bagian tidak hanya pada sub bagian mereka tersendiri melainkan juga melakukan pekerjaan pada sub bagian lain, seperti pada bagian kasir juga melakukan pekerjaan bagian pramuniaga, bagian pramuniaga juga melakukan pekerjaan bagian gudang, sehingga para karyawan tidak bisa fokus pada bagian mereka sendiri. Akibatnya pekerjaan yang dilakukan tidak dapat diselesaikan dengan baik.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka peneliti tertarik dan ingin untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Seleksi Dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Minimarket *Empire Store* Kota Kupang”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka peneliti merumuskan masalah yaitu:

1. Bagaimana gambaran kinerja, seleksi dan penempatan karyawan pada Minimarket *Empire Store* Kota Kupang?
2. Apakah seleksi dan penempatan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Minimarket *Empire Store* Kota Kupang?

3. Apakah seleksi dan penempatan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Minimarket *Empire Store* Kota Kupang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui gambaran kinerja, seleksi dan penempatan karyawan pada Minimarket *Empire Store* Kota Kupang.
2. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh secara parsial antara seleksi dan penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan pada Minimarket *Empire Store* Kota Kupang.
3. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh secara simultan antara seleksi dan penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan pada Minimarket *Empire Store* Kota Kupang.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diambil dan dipelajari pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini diharapkan untuk menerapkan ilmu pengetahuan yang telah diperoleh dari bangku perkuliahan yang dapat diterapkan dalam dunia kerja kedepannya, dan juga sebagai suatu sarana penambahan informasi yang ada dan referensi bacaan mahasiswa, juga sebagai bahan acuan bagi peneliti selanjutnya dengan permasalahan yang sama

2. Sebagai bahan masukan dan pertimbangan kepada pihak Minimarket *Empire Store* dalam pengambilan keputusan yang berhubungan dengan program seleksi karyawan dan penempatan karyawan untuk mencapai kinerja karyawan.