

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Era globalisasi saat ini, dunia usaha atau bisnis sangat berkembang pesat dengan ditandai semakin banyaknya perusahaan-perusahaan baru yang didirikan. Melihat banyaknya perusahaan-perusahaan pesaing baru menjadikan suatu tantangan bagi perusahaan-perusahaan yang lebih dahulu menyelami dunia usaha. Perusahaan-perusahaan baru maupun yang sudah lama berdiri harus memiliki manajemen sumber daya manusia yang baik serta meningkatkan pelayanan perusahaan agar mampu bersaing dengan perusahaan-perusahaan lainnya.

Sumber daya manusia merupakan salah satu hal atau faktor yang penting dalam suatu perusahaan atau organisasi, dapat juga diartikan sebagai asset bagi perusahaan serta faktor penggerak suatu kegiatan atau aktivitas didalam perusahaan. Sumber daya manusia dalam perusahaan dijadikan sebagai pemikir, perencana serta pengendali aktivitas yang ada didalam perusahaan. Sangat pentingnya sumber daya manusia bagi kemajuan dan kelangsungan suatu perusahaan, maka perusahaan harus selalu memperhatikan perkembangan dan pertumbuhan sumber daya manusia yang ada didalam perusahaan. Suatu perusahaan dapat dikatakan maju dan berkembang dengan baik jika memiliki sumber daya manusia yang berkualitas baik dan memiliki hasil kerja yang baik pula.

Mendapatkan sumber daya manusia yang baik dan berkualitas merupakan kebutuhan bagi perusahaan, oleh karena itu suatu perusahaan memerlukan suatu perencanaan kebutuhan manusia dalam perusahaan. Perencanaan dalam perusahaan tidak hanya berupa seberapa banyak kebutuhan tenaga kerja yang akan dibutuhkan oleh perusahaan untuk mengisi setiap jabatan yang ada di dalam perusahaan, tetapi juga harus memikirkan bagaimana kualitas calon karyawan yang dibutuhkan dan sesuai dengan pekerjaan yang ada di perusahaan untuk menjalankan tugas tiap jabatan yang ada.

Suatu perusahaan yang ingin mendapatkan sumber daya manusia yang berpotensi serta dapat diandalkan, maka umumnya harus melalui suatu proses yang diawali atau dimulai dari bagaimana calon pelamar atau calon karyawan memasukan lamaran hingga proses akhir yaitu penilaian apakah calon karyawan telah sesuai dengan kriteria yang diinginkan oleh perusahaan di masa kini atau masa yang akan datang agar mampu mewujudkan tujuan suatu perusahaan. Proses tersebut biasanya disebut dengan penarikan atau rekrutmen dan seleksi karyawan. Langkah awal yang dilakukan perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dan yang diinginkan perusahaan untuk kelangsungan perusahaan itu sendiri yaitu dengan melakukan proses rekrutmen kemudian proses selanjutnya yaitu diadakannya seleksi untuk calon karyawan yang akan bekerja di suatu perusahaan tertentu.

Seperti halnya pada salah satu usaha perseorangan di Jogja yaitu Jogja T-Shirt Omah Oblong Yogyakarta yang populer dengan nama Jethe, perusahaan ini awalnya menciptakan produk unggulan yang dapat dikenal oleh masyarakat luas

dengan konsep sederhana, luwes, best quality namun murah harganya, yang menyajikan dan menampilkan budaya jogja dalam bentuk souvenir kaos yang menghadirkan berbagai macam konten landmark kota jogja mulai dari bangunan bersejarah, kesenian, hingga simbol-simbol kerajaan jogja. Jogja T-Shirt Omah Oblong Yogyakarta memiliki sejumlah orang atau karyawan yang bertugas serta bertanggung jawab sebagai pelaksanaan proses layanan konsumen atau biasa disebut dengan SPG Jethe serta *guster* omah oblong yang bertugas untuk menerima tamu kunjungan industri atau kunjungan biasa untuk berkunjung di Jogja T-Shirt serta menyampaikan profil Jogja T-Shirt yang biasanya ditempatkan pada outlet Omah Oblong Yogyakarta.

Proses rekrutmen karyawan Jogja T-Shirt khususnya SPG dan *guster* ditujukan bagi masyarakat umum Yogyakarta namun minimal pendidikan SMA/SMK dengan jam kerja paruh waktu atau dibagi persiftnya. Sistem jam kerja yang ditetapkan untuk SPG dan *Guest* tidak penuh waktu, namun profesional dalam bekerja tetap diutamakan yang dituangkan dalam kontrak kerja yang dijalankan antara perusahaan dengan karyawan yang telah terpilih untuk bekerja di Jogja T-Shirt, selain itu kontrak kerja yang dijalankan selama bekerja di Jogja T-Shirt yaitu selama 3 bulan untuk SPG serta 6 bulan untuk *Guest*, namun dapat memperpanjang kontrak kerja sesuai keinginan karyawan sehingga SPG dan *Guest* ini merupakan karyawan tidak tetap. Setelah dilakukan rekrutmen untuk para calon karyawan maka proses yang harus dilakukan yaitu proses seleksi.

Proses seleksi SPG dan *Guest* masih sederhana dan tidak memakan waktu banyak sehingga terbilang cepat, namun calon pelamar tetap harus mengikuti

proses yang telah ditetapkan oleh perusahaan, sehingga mendapatkan calon karyawan khususnya SPG dan *Guester* yang sesuai dengan kriteria Jogja T-Shirt.

Rekrutmen dan seleksi yang ditujukan untuk para calon SPG dan *Guester* adalah untuk umum dengan minimal pendidikan SMA/SMK dengan pengalaman bekerja yang masih minim untuk beberapa calon pelamar, latar belakang yang berbeda-beda setiap calon pelamar, serta tahapan rekrutmen hingga seleksi yang masih terbilang sederhana. Sehingga kualitas karyawan yang direkrut oleh perusahaan untuk melayani para konsumen yang berkunjung di outlate belum dapat maksimal.

Rekrutmen adalah suatu praktik atau kegiatan apapun yang dilaksanakan oleh suatu perusahaan dengan tujuan utama yaitu mengidentifikasi serta menarik calon karyawan baru (Noe, Hollenbeck, Gerhart, & Wright, 2000). Proses rekrutmen ini adalah proses awal untuk mencari dan mendapatkan calon-calon karyawan yang unggul yang diinginkan oleh perusahaan. Adapun penelitian yang membahas tentang proses rekrutmen yang dilakukan oleh Devira Pusparani (2018) yang berjudul Analisis Proses Pelaksanaan rekrutmen, Seleksi, Dan Penempatan Kerja Karyawan (Studi pada Hotel dan Restoran Mahkota Plengkung Banyuwangi) dan teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu wawancara, observasi, serta dokumentasi, sehingga hasil penelitian mengatakan bahwa dalam pelaksanaan proses rekrutmen, seleksi dan penempatan karyawan Hotel dan Restoran Mahkota Plengkung sudah baik dalam pelaksanaannya, serta proses pelaksanaan seleksi sendiri secara sederhana saja yaitu dengan wawancara. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Andini Triana Dewi dan Tri Diana (2018) yang berjudul Analisis

Rekrutmen dan Seleksi pada PT. Pancaran Belantara Indah, dengan subyek karyawan PT. Pancaran Belantara Indah, dan metode triangulasi sebagai metode analisisnya, sehingga hasil penelitian mengatakan bahwa proses rekrutmen dan seleksi karyawan dilakukan pada saat ada posisi yang kosong pada pekerjaan tertentu, proses rekrutmen dilakukan menggunakan sumber internal dan eksternal.

Setelah diadakannya rekrutmen maka proses selanjutnya untuk mendapatkan calon karyawan yang sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan perusahaan maka diadakannya seleksi bagi calon karyawan baru. Seleksi itu sendiri yaitu suatu proses untuk memilih calon karyawan baru dari beberapa individu yang paling cocok untuk menempati pekerjaan yang kosong dan tersedia (Ofori & Aryeetey, 2011). Proses seleksi calon karyawan adalah salah satu bagian yang penting. Dapat dikatakan penting karena dalam suatu perusahaan, seorang pegawai dapat memenuhi tuntutan organisasi atau tidak sangat bergantung pada cermat atau tidaknya proses seleksi tersebut dilakukan.

Proses seleksi tersebut diawali dari penerimaan lamaran dan berakhir pada keputusan terhadap lamaran tersebut apakah diterima atau tidak. Proses antara dimulai dan berakhir merupakan suatu usaha pengkaitan dengan kepentingan calon karyawan dan kepentingan suatu perusahaan. Ketika calon pelamar telah melakukan seleksi dan dinyatakan diterima atau lolos adalah calon karyawan yang berkualitas baik dapat membantu keberlangsungan hidup perusahaan kedepan. Adapun penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Silvia Rahmawati dan Shalahuddin (2017) yang berjudul Proses Seleksi Karyawan Baru Bagian *Sales* pada PT. Mitra Sukses Karya Bersama Bekasi dengan karyawan baru bagian

sales sebagai subyeknya dan teknik pengumpulan data menggunakan pengumpulan data internal observasi di lapangan dan wawancara, maka hasil dari penelitian mengatakan bahwa proses seleksi di PT. Mitra Sukses Karya Bersama Bekasi dimulai dengan penyeleksi surat lamaran yang masuk berdasarkan dengan kriteria dan kebutuhan perusahaan, setelah itu wawancara dan pemeriksaan referensi dengan manajer HRD, kemudian proses terakhir dalam penerimaan calon karyawan sales adalah keputusan penerimaan.

Rekrutmen dan seleksi merupakan peran yang penting dalam suatu perusahaan, dengan demikian proses rekrutmen dan seleksi seharusnya dilaksanakan dengan sebaik mungkin demi keberlangsungan suatu perusahaan. Namun, menarik, memilih dan mempertahankan karyawan merupakan salah satu tantangan yang dihadapi perusahaan. Tantangan ini dapat kita hadapi dengan salah satu cara yaitu dengan memastikan antara kesesuaian nilai-nilai individu dengan nilai-nilai perusahaan atau organisasi, hal ini biasa disebut dengan *person-organizational fit* (P-O fit). *Person-organizational fit* merupakan pemahaman untuk perusahaan agar dapat membantu memilih karyawan dengan nilai dan keyakinan yang sesuai dengan perusahaan atau organisasi serta dapat membentuk pengalaman yang nantinya dapat memperkuat kesesuaian tersebut. Adapun penelitian terdahulu yang meneliti tentang *person-organization fit* dalam proses rekrutmen dan seleksi yang dilakukan oleh Icheme, Monday Ojochide, Ezenwakwelu, Charity A, dan Owuze Cletus A (2015) dengan judul penelitian yaitu *Personnel Selection and Person-Organization, Job Fit, Implication for Employess' Performance in Nigeria*, maka hasil penelitian dapat disimpulkan

bahwa proses seleksi atau rekrutmen untuk sebagian besar menentukan kecocokan organisasi-orang, disatu sisi, dan orang-pekerjaan yang cocok, disisi lain.

Proses merekrut dan menyeleksi karyawan serta menerapkan *person-organizational fit* dalam perusahaan, maka terdapat manfaat yang potensial yaitu karyawan memiliki sikap yang baik, karyawan memiliki perilaku yang lebih baik serta dapat memperkuat rencana kerja atau budaya organisasi perusahaan (Bowen, Ledford, & Nathan, 1991).

Berdasarkan paparan latar belakang dan penelitian terdahulu yang telah dijelaskan sebelumnya, maka maksud dari penelitian ini adalah peneliti ingin menganalisis dan mengetahui proses rekrutmen dan seleksi yang berbasis *person-organizational fit* pada Jogja T-Shirt Omah Oblong Yogyakarta apakah sudah sesuai dengan teori yang sudah ada atau belum. Peneliti kali ini terinspirasi dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Devira Pusparani (2018) yang berjudul Analisis Proses Pelaksanaan rekrutmen, Seleksi, Dan Penempatan Kerja Karyawan (Studi pada Hotel dan Restoran Mahkota Plengkung Banyuwangi) dan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Icheme, Monday Ojochide, Ezenwakwelu, Charity A, dan Owuze Cletus A (2015) dengan judul penelitian yaitu *Personnel Selection and Person-Organization, Job Fit, Implication for Employess' Performance in Nigeria*, adapun perbedaan yang dilakukan oleh penelitian yang dilakukan kali ini adalah perbedaan obyek dan subyek yang akan diteliti. Obyek yang digunakan peneliti yaitu Jogja T-Shirt Omah Oblong serta subyek yang digunakan oleh peneliti yaitu karyawan SPG dan *guesta* Omah Oblong. Berdasarkan paparan latar belakang masalah diatas maka penulis tertarik

mengambil topik dengan judul “*Person-organizational fit* dalam Proses Rekrutmen dan Seleksi pada Jogja T-ShirtOmah Oblong Yogyakarta”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka permasalahan yang peneliti akan teliti dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana proses rekrutmen dan seleksi yang dilakukan oleh Jogja T-ShirtOmah Oblong dalam merekrut karyawan SPG dan *guestaer*?
2. Bagaimana seleksi yang berbasis *Person-organizational fit* yang dilakukan oleh Jogja T-ShirtOmah Oblong dalam menyeleksi karyawan SPG dan *guestaer*?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan oleh peneliti maka tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis dan mengetahui proses rekrutmen dan seleksi yang dilakukan Jogja T-ShirtOmah Oblong dalam merekrut karyawan SPG dan *Guestaer*.
2. Untuk menganalisis dan mengetahui seleksi yang berbasis *Person-organizational fit* yang dilakukan Jogja T-ShirtOmah Oblong dalam menyeleksi karyawan SPG dan *guestaer*.

D. Manfaat Peneliti

Berdasarkan tujuan yang telah dipaparkan oleh penulis maka diharapkan dapat memeberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat bagi Teoritis

- a. Dapat digunakan sebagai acuan serta sebagai sumber informasi bagi penelitian yang akan datang, dan memberikan sumbangsih serta kontribusi keilmuan bagi semua aktivitas akademik.
- b. Memberikan pemahaman lebih tentang proses rekrutmen dan seleksi yang digunakan dalam suatu perusahaan.

2. Manfaat bagi praktis

a. Bagi Perusahaan

Memberikan manfaat serta referensi bagi perusahaan untuk mengetahui proses rekrutmen dan seleksi disuatu perusahaan serta sebagai salah satu bahan masukan untuk perusahaan agar selalu meningkatkan kompetensi perusahaan.

b. Bagi Penulis

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan pengetahuan baru dan tambahan wawasan kepada penulis berkaitan dengan masalah yang telah diteliti serta membandingkan teori dan praktik yang telah dilaksanakan mengenai proses rekrutmen dan seleksi pada Jogja T-Shirt Omah Oblong.

c. Bagi Masyarakat

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi atau wawasan kepada masyarakat tentang suatu proses rekrutmen dan seleksi di suatu perusahaan.