

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

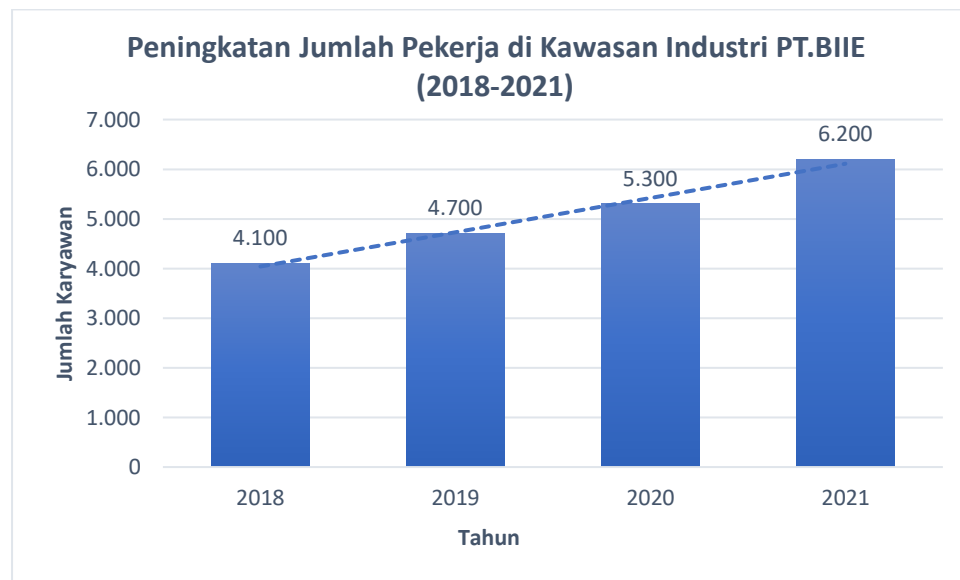
Di era globalisasi saat ini sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia tidak hanya berperan sebagai pelaksana operasional, namun sumber daya manusia juga menjadi penggerak inovasi dalam menentukan daya saing perusahaan. Keberhasilan tujuan organisasi atau perusahaan tidak terlepas dari hasil kerja seluruh bagian sumber daya manusia yang terdapat pada organisasi atau perusahaan tersebut. Oleh karena itu perusahaan harus memastikan bahwa proses rekrutmen, seleksi dan pengembangan sumber daya manusia dilakukan secara efektif. Ketiga proses tersebut dapat menjadi landasan utama dalam membangun sumber daya manusia yang kompeten dan sesuai dengan kebutuhan organisasi atau perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan hasil dari pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan perusahaan. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan ialah rekrutmen, seleksi dan pengembangan sumber daya manusia. Melakukan proses rekrutmen dan menyeleksi karyawan sebagai salah satu upaya dalam mengembangkan sumber daya manusia (Putri *et al.*, 2021). Proses rekrutmen dan seleksi merupakan proses terpenting dalam memilih karyawan yang memenuhi kriteria untuk posisi yang tersedia dari segi kemampuan dan keterampilan. Belum maksimalnya proses tersebut akan mempengaruhi kinerja karyawan yang mana akan menjadi penghambat bagi perusahaan dalam mencapai

tujuannya. Terlebih lagi rekrutmen dan seleksi sangat membantu perusahaan maupun karyawan dalam mencapai kinerja.

Menurut kementerian ketenagakerjaan tingginya permintaan tenaga kerja terampil di kawasan ekonomi khusus (KEK) Galang Batang, yang mana diperkirakan mencapai 23.000 orang, hal ini menunjukkan bahwa industri tidak hanya butuh tenaga kerja dalam jumlah banyak, namun industri juga harus memperhatikan kualitas dan kinerja yang baik. Hal ini menjelaskan bahwa pentingnya bagi perusahaan industri untuk siap dan memastikan bahwa setiap tenaga kerja yang direkrut itu memiliki kemampuan dan keterampilan bekerja yang sesuai dengan standar perusahaan. Dan hal ini mungkin tidak hanya berlaku pada kawasan ekonomi khusus (KEK) Galang Batang namun berlaku untuk perusahaan industri lainnya (Kementrian Ketenagakerjaan, 2023).

PT. Bintang Inti Industrial Estate adalah perusahaan yang mengembangkan, mengoperasikan dan memelihara kawasan industri Bintang. Mencakup 4.000 hektar pengembangan industri “Sea-front” yang langka, 325 hektar diantaranya sudah beroperasi. Beroperasi sebagai anak perusahaan Gallant Venture Ltd, yang merupakan bagian dari Salim Group Indonesia, Bersama dengan PT Bintang Resort Cakrawala, PT Batamindo Investment Cakrawala, dan lainnya. PT. Bintang Inti Industrial ini merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa. Dan menyediakan fasilitas yang beragam, seperti pelabuhan tersendiri, *water treatment plant*, *waste water treatment plant*, *sewage treatment plant*, *power house* dan beberapa tipe penginapan/akomodasi yang tersedia di kawasan industri ini.



Sumber: PT. Bintang Inti Industrial Estate

Gambar 1. 1 Peningkatan jumlah pekerja di PT.BIIE

PT. Bintang Inti Industrial Estate merupakan salah satu industri yang berkembang pesat di Kabupaten Bintang, Provinsi Kepulauan Riau. Berdasarkan keterangan *General Manager* PT. Bintang Inti Industrial Estate Bapak Aditya Laksamana dan dapat dilihat juga dari gambar di atas bahwa jumlah tenaga kerja di kawasan PT. Bintang Inti Industrial Estate mengalami peningkatan sejak tahun 2018 sekitar 4.100 orang dan menjadi 6.200 orang pada tahun 2021. Meningkatnya jumlah pekerja di kawasan industri ini terjadi karena bertambahnya investasi dan ekspansi perusahaan-perusahaan baru di area tersebut. Namun dengan adanya peningkatan jumlah tenaga kerja, hal ini tentu membawa tantangan tersendiri dalam mengelola kualitas dan kinerja karyawan. Semakin banyak pelamar dan jumlah karyawan, tentu semakin besar pula tanggung jawab perusahaan dalam memastikan kinerja karyawan yang berada di perusahaan sesuai dengan standar yang diharapkan perusahaan.

Beberapa industri termasuk PT. Bintang Inti Industrial Estate masih mengalami masalah dalam menemukan kandidat yang sesuai dengan kualifikasi perusahaan, baik dari segi kemampuan dan kesesuaian antara kebutuhan posisi para karyawan. Fenomena ketidaksesuaian antara posisi yang di butuhkan dan kemampuan para karyawan menyebabkan rendahnya kinerja karyawan setelah perekrutan. Salah satu peran penting departemen sumber daya manusia ialah melakukan proses rekrutmen dan seleksi. Manajemen sumber daya manusia mengatur sistem dimana perusahaan merekrut kandidat yang dibutuhkan untuk berhasil mencapai tujuan perusahaan. Proses untuk mendapatkan calon karyawan sesuai dengan kebutuhan perusahaan dinamakan rekrutmen (Dessler, 2017). Proses rekrutmen yang tidak tepat sasaran akan menjadi penghambat bagi perusahaan dalam menarik dan menjangkau para kandidat yang berkualitas, dan khususnya di pulau bintang ini untuk mencari serta menjangkau kandidat yang memiliki potensi dan kualitas yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan masih sulit untuk ditemukan. Oleh karena itu perusahaan harus mengembangkan strategi rekrutmen yang lebih efektif dan efisien dalam menjangkau kandidat yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, agar rekrutmen yang dilakukan tepat sasaran.

Selain itu aspek terpenting yang harus diperhatikan dalam suatu perusahaan ialah pengembangan sumber daya manusia, setelah para karyawan direkrut dan dilakukan proses seleksi, perusahaan perlu memberikan pengembangan kepada karyawan yang telah di terima di perusahaan agar para karyawan dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka, serta dapat memahami dan mendalami posisi pekerjaan yang ditempati Rintjap *et al.*, (2021). Dengan

melakukan pengembangan sumber daya manusia yang baik maka karyawan yang terlibat proses pengembangan sumber daya manusia mampu mengembangkan diri dan mampu memahami pekerjaan yang dijalani dan kemampuan tersebut akan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan, yang demikian akan bermanfaat bagi perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Dalam hal ini PT. Bintang Inti Industrial Estate sudah bekerja sama dengan Yayasan Bintang Resort yang masih satu grup dengan pengelola kawasan BIIE (Gallant Venture Group) dengan mendirikan program Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) sebagai sarana peningkatan kompetensi tenaga kerja lokal. Program Lembaga pelatihan kerja (LPK) ini menjadi salah satu strategi dalam menyesuaikan kemampuan para karyawan yang mana hasil dari pelatihan ini akan berdampak baik bagi kinerja karyawan. Meskipun sudah ada program Lembaga Pelatihan Kerja (LPK), hal ini tetap menimbulkan tantangan seperti pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia belum dilakukan secara merata dan setelah dilakukan pelatihan dan pengembangan masih ada karyawan yang melakukan kesalahan dalam bekerja.

Rekrutmen, seleksi dan pengembangan sumber daya manusia merupakan aspek penting bagi perusahaan untuk mencapai kinerja yang baik bagi perusahaan itu sendiri. Belum maksimalnya rekrutmen, seleksi dan pengembangan sumber daya manusia tentu akan berdampak pada kinerja karyawan yang mana ini akan menjadi penghambat bagi perusahaan dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu pentingnya PT. Bintang Inti Industrial Estate untuk memahami bagaimana rekrutmen, seleksi dan pengembangan sumber daya manusia dapat diterapkan

secara efektif agar dapat meningkatkan kinerja karyawan serta dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan secara berkelanjutan.

Berdasarkan latar belakang yang sudah penulis jelaskan, maka penulis tertarik untuk menjadikan PT. Bintan Inti Industrial Estate Lobam sebagai objek penelitian kali ini, karena perusahaan tersebut merupakan perusahaan industri, yang mana pada penelitian sebelumnya banyak dilakukan di perusahaan komersial. Yang mana tantangan sumber daya manusia yang dihadapi tentu berbeda. Dengan demikian, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bintan Inti Industrial Estate (PT. BIIE) Lobam”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka peneliti mengidentifikasi masalah berikut:

1. Sulitnya menemukan kandidat yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan.
2. Ketidaksesuaian antara kebutuhan posisi dan kemampuan para karyawan.
3. Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia belum dilakukan secara merata.
4. Setelah dilakukan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia masih ada karyawan yang melakukan kesalahan dalam bekerja.

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dipaparkan diatas, adapun perumusan masalah dapat diuraikan ke dalam bentuk pertanyaan sebagai berikut:

1. Apakah rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Bintang Inti Industrial Estate?
2. Apakah seleksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Bintang Inti Industrial Estate?
3. Apakah pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Bintang Inti Industrial Estate?
4. Apakah rekrutmen, seleksi dan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Bintang Inti Industrial Estate?

1.4 Batasan Masalah

Dalam melakukan penelitian ini, peneliti membatasi masalah supaya memfokuskan pada topik yang diteliti dan tidak menyimpang dari pembahasan yang dimaksud untuk menghasilkan temuan penelitian yang diinginkan. Oleh karena itu peneliti membatasi masalah hanya pada karyawan PT. Bintang Inti Industrial Estate (PT. BIIE) yang berada di Kabupaten Bintan, Provinsi Kepulauan Riau. Hasil penelitian mungkin tidak berlaku untuk perusahaan atau industri lain di luar PT. Bintang Inti Industrial Estate (PT. BIIE).

1.5 Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah yang sudah diuraikan di atas, adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Bintang Inti Industrial Estate.
2. Untuk mengetahui apakah seleksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Bintang Inti Industrial Estate.

3. Untuk mengetahui apakah pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Bintang Inti Industrial Estate.
4. Untuk mengetahui apakah rekrutmen, seleksi dan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Bintang Inti Industrial Estate.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dalam penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Instansi

Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat bermanfaat dan memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan secara umum, khususnya pada pengembangan sumber daya manusia.

2. Bagi Perusahaan

Diharapkan penelitian ini dapat berguna bagi perusahaan dalam meningkatkan kualitas calon karyawan yang diterima dan memastikan bahwa mereka memiliki keterampilan dan kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

3. Bagi Peneliti

Diharapkan penelitian ini dapat menambah pengetahuan dari dunia praktisi yang sangat berharga untuk dihubungkan pengetahuan teoritis yang diperoleh di bangku kuliah khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia (MSDM) serta sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi program strata satu (S1) Sarjana Manajemen

4. Bagi Pembaca

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi acuan atau referensi untuk penelitian selanjutnya.

1.7 Sistematika Penelitian

Sistematika penelitian dimaksudkan untuk memberikan gambaran yang jelas dan sistematis bagi pembaca dalam memahami ini. Sistematika penelitian dari skripsi ini terdiri dari 5 bab, masing-masing bab berisi:

BAB I PENDAHULUAN

Bab pertama menjelaskan tentang latar belakang masalah, identifikasi masalah, perumusan masalah, pembatasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN KERANGKA PEMIKIRAN

Bab kedua berisi uraian mengenai hal-hal yang mendasari penelitian ini yang terdiri dari teori-teori ilmu pengetahuan yang ada hubungannya dengan permasalahan penelitian ini. Hasil penelitian terdahulu serta hipotesis penelitian yang memberikan gambaran yang akan diteliti.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ketiga membahas objek dan ruang lingkup penelitian, operasional variabel, metode penentuan populasi atau sampel, metode pengumpulan data dan metode analisis.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab keempat membahas tentang data penelitian, hasil penelitian, serta pembahasan teoritis dengan analisis statistik dan kuantitatif.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab kelima, berisi tentang kesimpulan berdasarkan penelitian yang telah dilakukan yang merupakan jawaban dari rumusan masalah, serta berisi tentang saran dan keterbatasan penelitian.

