

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Indonesia merupakan Negara kepulauan terbesar di dunia yang memiliki lebih dari 17.000 pulau. Salah satunya adalah Kepulauan Riau yang terdiri dari 5 Kabupaten dan 2 Kota, 52 Kecamatan dan 299 Kelurahan/Desa dengan luas wilayahnya sebesar 8.201,72 km² sekitar 96% merupakan lautan, dan hanya sekitar 4% daratan. Keanekaragaman Hayati laut yang tinggi, iklim tropis hangat di wilayah yang strategis menjadi daya tarik wisatawan domestik maupun mancanegara dengan jumlah sumber daya manusia 2.189.653 pada tahun 2019 (Badan Pusat Statistik Kepulauan Riau). Tanjung Pinang adalah ibu kota dari Provinsi Kepulauan Riau, Kota ini terletak di Pulau Bintan dan beberapa pulau kecil lainnya seperti Pulau Dompok dan Pulau Penyengat dengan koordinat 0°5' LU dan 104°27' BT. Dengan jumlah sumber daya manusia yang banyak harus didukung dengan keterampilan atau keahlian sehingga dapat berguna untuk kemajuan dirinya sendiri, lingkungan, dan orang lain termasuk perusahaan ataupun organisasi.

Di berbagai wilayah yang tersebar di tanah air memerlukan banyak hal agar bisa mencapai kesejahteraan masyarakat. Untuk itu maka perlu sumber daya yang unggul sehingga bisa menata dan mengelola segala jenis pekerjaan yang disediakan. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset terpenting dalam sebuah perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Jika perusahaan memiliki teknologi yang canggih tetapi tidak

didukung oleh sumber daya manusia yang baik maka teknologi yang dimiliki perusahaan tidak akan berjalan secara optimal. Manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan perusahaan. Perusahaan perlu meningkatkan kualitas sumber daya manusia serta meningkatkan perhatian terhadap apa yang dibutuhkan sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan organisasi. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya rekrutmen, seleksi dan pengembangan sumber daya manusia. Merekrut dan menyeleksi karyawan sebagai salah satu upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia. Sistem rekrutmen dan seleksi adalah salah satu metode yang terpenting dalam memilih kemampuan karyawan baik itu dalam penugasan karyawan yang dibutuhkan dan dapat diposisikan sesuai dengan urusan yang mana tujuannya agar mampu bersaing dengan perusahaan lain. Belum maksimalnya tahap seleksi dan penempatan kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan yang selanjutnya menjadi penghambat bagi pencapaian tujuan perusahaan. Sistem rekrutmen dan seleksi harus dilakukan dengan tepat dan sesuai dengan kebutuhan bertujuan agar tercapainya tujuan perusahaan serta kesulitan dalam mencari dan melatih karyawan dapat dihindari.

TV Tanjungpinang (TVTPI) merupakan salah satu stasiun televisi lokal yang ada di Indonesia yang berpusat di kota Tanjungpinang, Kepulauan Riau. Siarannya dipancarkan dalam frekuensi 2000 watt, menjangkau Kota Tanjungpinang, Kabupaten Bintan, dan sebagian Kota Batam di 25 UHF. Stasiun televisi ini secara umum dianggap merupakan milik jawa pos multimedia, namun

saat ini TVTPI sendiri menyatakan dirinya berada di bawah Erdeka Media Group bersama Tanjungpinang Pos Citra TV, dan beberapa media lainnya. Untuk mengembangkan perusahaan maka diperlukan sumber daya manusia yang handal untuk mencapai visi misi perusahaan.

Dalam melakukan observasi, peneliti menemukan permasalahan terkait dengan proses rekrutmen dan seleksi, dimana perusahaan belum melakukan rekrutmen dan seleksi sesuai dengan kualifikasi yang sesuai dengan kemampuan karyawan. Adapun masalah yang ditemukan oleh peneliti pada TV Tanjungpinang yaitu dalam proses rekrutmen perusahaan kurang terperinci memaparkan *job description* (uraian jabatan) sehingga saat bekerja karyawan tidak bisa bekerja dengan baik. Masalah lain dalam penerimaan karyawan, masih ada karyawan yang ditempatkan dan bekerja tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan dan juga pengalaman kerja sebelumnya. Pada bagian redaksi terdapat karyawan dengan latar belakang selain jurusan jurnalistik, ilmu komunikasi dan *broadcasting* yang tidak relevan dengan bidang kerjanya dan terdapat karyawan yang pengalaman kerja sebelumnya menjadi *sales* tetapi ditempatkan pada bagian *customer service*.

Pengembangan belum dilakukan secara merata untuk semua karyawan, pelatihan hanya dilakukan untuk divisi redaksi dan keuangan. Berdasarkan hasil observasi, tidak adanya pelatihan pada divisi editing menyebabkan tidak ada keterampilan dan kemampuan baru yang bertambah sehingga karyawan dalam melakukan pekerjaan sulit beradaptasi dengan teknologi-teknologi baru. Setelah

dilakukan pelatihan jurnalistik, masih ada karyawan yang melakukan kesalahan dalam pekerjaan seperti kesalahan penulisan pada judul berita.

Rekrutmen, seleksi dan pengembangan sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan untuk mencapai kinerja baik bagi perusahaan itu sendiri. Belum maksimalnya tahap rekrutmen, seleksi, dan pengembangan sumber daya manusia akan mempengaruhi kinerja karyawan yang selanjutnya menjadi penghambat bagi pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu TV Tanjungpinang seharusnya dalam melakukan rekrutmen, seleksi, dan pengembangan sumber daya manusia harus 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.

Celah penelitian atau *Research Gap* dapat dilihat dari penelitian yang dilakukan oleh Suryani dan Sulaeman (2021), dalam penelitian ini menunjukkan hasil di mana adanya pengaruh positif dan signifikan antara rekrutmen terhadap kinerja pegawai dan adanya pengaruh positif dan signifikan antara seleksi terhadap kinerja pegawai. Sementara penelitian yang dilakukan Putri dkk (2021) menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara rekrutmen terhadap kinerja pegawai dan adanya pengaruh secara parsial antara seleksi terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya penelitian dari Avena (2018) menunjukkan hasil di mana rekrutmen berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan seleksi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Ambarwati (2018) menunjukkan hasil adanya pengaruh positif dan signifikan antara pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian yang dilakukan Avena (2018) menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang tersebut serta adanya beberapa hasil penelitian terdahulu yang saling berbeda, maka masih ada peluang penelitian kembali. Dengan demikian, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan TV Tanjungpinang”**.

1.2 Identifikasi Masalah

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

1. Kurangnya perincian dalam memaparkan *job description* pada saat rekrutmen.
2. Pada bagian redaksi TV Tanjungpinang terdapat karyawan dengan latar belakang pendidikan yang tidak relevan dengan bidang kerjanya.
3. Adanya ketidaksesuaian pengalaman kerja dengan bidang kerja karyawan pada TV Tanjungpinang.
4. Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia belum dilakukan secara merata untuk semua karyawan.
5. Setelah dilakukan pelatihan masih ada karyawan yang melakukan kesalahan dalam bekerja.

1.3 Perumusan Masalah

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

1. Apakah rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah seleksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah rekrutmen, seleksi dan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

1.4 Pembatasan Masalah

Dalam melakukan penelitian ini, peneliti memiliki ruang lingkup dengan melibatkan 30 karyawan TV Tanjungpinang sebagai responden. Kemudian Peneliti membatasi variabel yang akan diteliti yaitu variabel rekrutmen, seleksi, dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan.

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.
2. Untuk mengetahui apakah seleksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui apakah pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4. Untuk mengetahui apakah rekrutmen, seleksi, dan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

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 Karyawan

Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat menjadi acuan bagi karyawan dan dapat memberikan masukan yang positif bagi karyawan agar semakin rajin dan memiliki sikap yang optimis dalam bekerja

3. Bagi Peneliti

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

Hasil penelitian ini diharapkan 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 PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab keempat mnguraikan tentang data penelitian, hasil penelitian, serta pembahasan atas hasil penelitian tersebut

BAB V PENUTUP

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