

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Persaingan antar perusahaan di era modern saat ini semakin kompetitif, sehingga setiap perusahaan harus melakukan pembenahan secara internal untuk meningkatkan produktivitasnya agar mampu bersaing. Agar hal itu dapat terlaksana, diperlukan sumber daya manusia (SDM) yang handal yang diperoleh melalui perencanaan SDM yang matang, sehingga SDM itu memiliki kompetensi yang sesuai dengan bidang pekerjaannya. Salah satu kunci utama dalam menciptakan SDM profesional adalah terletak pada proses rekrutmen dan seleksi calon tenaga kerja. Proses dalam rekrutmen dan seleksi karyawan dituntut untuk harus selalu berinovasi mengikuti perkembangan zaman. Rekrutmen dan seleksi yang dijalankan perusahaan harus efektif dan efisien agar perusahaan memiliki banyak pilihan calon karyawan yang berkompeten untuk menempati bidang pekerjaan yang dibutuhkan, karena sumber daya manusia merupakan aset penting yang dimiliki oleh suatu perusahaan. Tanpa adanya keikutsertaan yang baik oleh sumber daya manusia, maka aktivitas perusahaan tidak akan berjalan dengan semestinya. Menurut Atikawati, E dan Udjang, R. (2016), 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. Hal tersebut jga dimaksudkan agar produktivitas kerja karyawan nantinya terus meningkat

Produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran tenaga kerja persatuan waktu. Peran serta tenaga kerja disini adalah penggunaan sumber daya yang efisien dan efektif (Sutrisno, 2019). Produktivitas tenaga kerja yang tinggi akan lebih terjamin jika organisasi mempunyai cara yang tepat untuk menjaga produktivitas karyawan. Menurut Riyanto dalam Elbandiansyah (2019), secara teknis produktivitas adalah suatu perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang diperlukan (*input*). Produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran tenaga kerja persatuan waktu. Secara umum produktivitas, mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang dipakai. Menurut penelitian terdahulu oleh Sari (2018), Produktivitas kerja karyawan secara garis besar merupakan cara kerja para karyawan, sampai dimana hasil kerja karyawan tersebut dalam mengerjakan dan menyelesaikan tugas-tugasnya. Adapun yang dimaksud dengan suatu pekerjaan atau kerja adalah sejumlah rangkaian aktivitas jasmaniah dan rohaniah yang dilakukan oleh manusia untuk mencapai tujuan. Sedangkan menurut Utomo dan Nuraeni (2019), Produktivitas kerja merupakan salah satu masalah penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Perusahaan akan selalu berusaha meningkatkan produktivitas kerja karyawan untuk mewujudkan tujuan yang telah digariskan sebelumnya. Kemudian menurut Sunarsi (2018) dan Ramadani (2018),

peningkatan produktivitas kerja juga dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah rekrutmen, seleksi serta kemampuan kerja yang diharapkan untuk meningkatkan motivasi agar selalu produktif dalam bekerja guna mencapai tujuan perusahaan.

Proses rekrutmen secara efektif dan efisien ditujukan untuk mendapatkan sumber daya manusia yang potensial dengan produktivitas kerjanya yang selalu meningkat agar tujuan perusahaan dapat berkembang secara optimal. Menurut Sari (2018), Penerapan sistem atau kebijaksanaan organisasi baik dalam proses perekrutan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya diharapkan dapat menumbuhkan motivasi kerja karyawan dalam meningkatkan produktivitasnya. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang potensial dan berkualitas maka perusahaan harus mempunyai dan menjalankan proses atau sistem pengadaan karyawan yang tepat melalui proses rekrutmen dan seleksi. Salah satu usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas adalah dengan melakukan perekrutan (Simamora, 2015). Rekrutmen merupakan suatu proses mencari, mengadakan, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi atau perusahaan (Sutrisno, 2019). Jika suatu perusahaan atau organisasi menginginkan karyawan baru yang akan mengisi kekosongan karyawan, perusahaan terlebih dahulu melakukan rekrutmen karyawan dari berbagai sumber baik dari dalam perusahaan maupun dari luar perusahaan tersebut (Mathis, 2013). Jika terjadi kesalahan dalam memilih orang yang tepat, sangat

besar dampaknya bagi perusahaan atau organisasi yaitu kinerja perusahaan akan menurun.

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 dan produktivitas kerjanya terus meningkat. Menurut peneliti terdahulu yaitu Sunarsi (2018), dengan adanya rekrutmen, seleksi yang baik maka akan mampu mendukung produktivitas kerja karyawan, dimana produktivitas merupakan salah satu faktor terpenting guna mencapai keberhasilan perusahaan. Zulianti (2015), menyatakan ada beberapa persyaratan yang harus dipenuhi karyawan yaitu: (1) Pendidikan, mendukung dalam memangku suatu jabatan yang diberikan, dan diperlukan demi kelancaran, tugas-tugas dan tanggung jawab yang dibebankan, (2) Kesehatan, untuk menjamin kesehatan fisik dan mental sehingga dapat menempatkan karyawan pada suatu bidang pekerjaan, dapat disesuaikan dengan kondisi kesehatannya, (3) Pengalaman kerja, ini sangat dibutuhkan perusahaan untuk penugasan pekerjaan dan biasanya pengalaman kerja memberikan kecenderungan yang bersangkutan memiliki keahlian dan keterampilan yang relatif tinggi. Oleh karena itu, melalui rekrutmen dan seleksi yang efektif, perusahaan akan memperoleh karyawan yang memiliki motivasi untuk selalu produktif dalam bekerja sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Meskipun tujuan rekrutmen terdengar sangat sederhana, proses tersebut ternyata sangat kompleks. Hal ini dikarenakan proses rekrutmen memakan waktu cukup lama dan biaya yang tidak sedikit serta sangat memungkinkan

terjadi kesalahan dalam menentukan orang yang tepat (Baiq Setiani, 2013). Selain itu, pada proses seleksi juga perusahaan harus lebih teliti dalam melihat kemampuan kerja yang dimiliki karyawannya agar kedepan kemampuan kerjanya dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan.

Kemampuan kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dan keberhasilan seseorang dalam dunia kerja, untuk itu pekerja atau karyawan harus mempunyai kemampuan dalam bidangnya untuk melaksanakan tugas yang diperintahkan atasan kepadanya agar dapat meningkatkan produktivitas kerja mereka sendiri. Menurut Simanjuntak dalam Rino (2015), kemampuan kerja adalah perpaduan antara teori dan pengalaman yang diperoleh dalam praktek di lapangan, termasuk peningkatan kemampuan menerapkan teknologi yang tepat dalam rangka peningkatan produktivitas kerja. Kemampuan kerja adalah prasyarat bagi seorang karyawan untuk dapat menyelesaikan tugas secara memadai. Hal ini diperkuat oleh pendapat Robbins dalam Rino (2015), bahwa kemampuan adalah kapasitas seseorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Selanjutnya, totalitas kemampuan kerja dari seseorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua perangkat faktor, yakni kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Perusahaan juga harus lebih teliti dalam melihat kemampuan kerja calon karyawannya pada saat proses rekrutmen dan seleksi agar nantinya saat diberikan tanggung jawab karyawan tersebut dapat menyelesaikannya. Menurut penelitian terdahulu oleh Ramadhani (2018), untuk mencapai tujuan organisasi atau instansi yang optimal dibutuhkan kemampuan kerja pegawai

yang baik. Jadi, semakin tinggi kemampuan kerja yang dimiliki oleh seorang pegawai maka semakin baik dan meningkat pula produktivitas kerjanya. Jika karyawan tidak memiliki kemampuan kerja maka akan berdampak pada kinerja perusahaan dan produktivitas kerjanya. Dampak dari penurunan kinerja perusahaan dan produktivitas kerja karyawan tersebut tidak hanya berpengaruh pada perusahaan swasta, melainkan juga bisa berpengaruh pada perusahaan milik negara. Dalam bidang jasa transportasi khususnya pada perusahaan milik negara, untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan bidangnya tidaklah mudah, karena calon karyawan didominasi oleh calon karyawan yang berlatar belakang *fresh graduate* atau pelamar yang memiliki latar belakang pendidikan yang tidak sesuai dengan bidangnya. Permasalahan tersebut cukup kompleks karena akan berdampak pada produktivitas kerja karyawan tersebut (Simamora dalam Baiq Setiani, 2013).

Penelitian ini pada PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Bakauheni. Perusahaan ini merupakan Badan Usaha Milik Negara yang bergerak dibidang transportasi laut. Perusahaan ini menyediakan jasa layanan transportasi antar sungai, danau dan pulau yang terintegrasi. Banyak transformasi dan inovasi yang telah dilakukan PT. ASDP Cabang Bakauheni yang ditandai dengan modernisasi, operasional, infrastruktur dan teknologi menuju standar internasional. Demi menjadi perusahaan yang berstandar internasional, perusahaan ini memiliki proses rekrutmen dan seleksi yang cukup panjang dalam mendapatkan karyawan yang kompeten. Ada 12 tahapan yang harus dijalani para pelamar agar dapat lulus dan diterima oleh perusahaan,

tahapan yang panjang tersebut merupakan suatu permasalahan yang ada di perusahaan ini karena akan memakan waktu yang cukup panjang serta biaya yang tidak sedikit. Kemudian rekrutmen juga dilaksanakan oleh kantor pusat PT. ASDP Indonesia Ferry karena kantor cabang tidak memiliki wewenang atas rekrutmen dan seleksi, kantor cabang hanya memiliki wewenang untuk wawancara saja. Karyawan yang sudah diterima kemudian dipindahkan ke kantor-kantor cabang di seluruh Indonesia sesuai dengan yang dibutuhkan kantor cabang.

Berdasarkan hasil wawancara bersama asisten manajer *Human Resource Development* (HRD) PT. ASDP Cabang Bakauheni, ditemukan adanya kerumitan dan waktu yang panjang dalam pelaksanaan rekrutmen dan seleksi karyawan yang disebabkan adanya penyeleksian hanya ada di kantor pusat dan kantor cabang tidak memiliki wewenang atas hal itu. Kemudian, setelah melewati rekrutmen dan seleksi, karyawan akan diuji kemampuan kerjanya sesuai dengan bidang yang dilamar, jika karyawan tersebut tidak memiliki kemampuan kerja yang dapat mempertanggung jawabkan pekerjaannya maka akan berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan tersebut. Hal ini terlihat dari grafik pertumbuhan keuangan perusahaan yang menurun pada tahun 2015 hingga 2016. Penurunan tersebut besar kemungkinan penyebabnya adalah dari kurang matangnya pertimbangan proses rekrutmen serta seleksi karyawan. Kemudian kemampuan kerja karyawan tidak sesuai dengan spesifikasi pekerjaan pada proses rekrutmen serta tidak ada peningkatan pada

produktivitas kerja karyawan tersebut sehingga tidak ada kontribusi dalam membantu meningkatkan kinerja perusahaan.

Berdasarkan dari uraian latar belakang diatas maka penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul **“PENGARUH REKRUTMEN, SELEKSI DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. ASDP INDONESIA FERRY CABANG BAKAUHENI”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah dari penelitian diatas dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh rekrutmen terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. ASDP Indonesia Ferry Cabang Bakauheni?
2. Bagaimana pengaruh seleksi terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. ASDP Indonesia Ferry Cabang Bakauheni?
3. Bagaimana pengaruh kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. ASDP Indonesia Ferry Cabang Bakauheni?
4. Bagaimana pengaruh rekrutmen, seleksi dan kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. ASDP Indonesia Ferry Cabang Bakauheni?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh rekrutmen terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. ASDP Indonesia Ferry Cabang Bakauheni.
2. Untuk menganalisis pengaruh seleksi terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. ASDP Indonesia Ferry Cabang Bakauheni.
3. Untuk menganalisis pengaruh kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. ASDP Indonesia Ferry Cabang Bakauheni.
4. Untuk menganalisis pengaruh rekrutmen, seleksi dan kemampuan kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. ASDP Indonesia Ferry Cabang Bakauheni.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini meliputi:

1.4.1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat yaitu:

- a. Memberikan sumbangan pemikiran dan ilmiah dalam mempelajari tentang pengaruh rekrutmen, seleksi dan kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan perusahaan.
- b. Sebagai sarana dan referensi pada penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan pengaruh rekrutmen, seleksi dan kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan perusahaan yang menjadikan bahan kajian lebih lanjut.

1.4.2. Manfaat Praktis

Secara praktis penelitian ini dapat bermanfaat sebagai berikut:

- a. Bagi Penulis. Dapat menambah wawasan dan pengalaman tentang pentingnya pengaruh rekrutmen, seleksi dan kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan yang berada di sebuah perusahaan.
- b. Bagi Pembaca. Dapat memberikan informasi, pengetahuan dan sumbangan pemikiran mengenai pentingnya rekrutmen, seleksi dan kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan yang berada di sebuah perusahaan. Semakin sering diadakannya rekrutmen dan seleksi perusahaan akan mampu melihat kemampuan kerja karyawan yang potensial serta akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan tersebut.

1.4.3. Batasan Penelitian

Penelitian ini dibatasi pada sampel yang didapatkan berjumlah 55 responden. Jumlah tersebut disesuaikan dengan kriteria-kriteria sebagai sampel penelitian yaitu pada kriteria masa kerja.