

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Tujuan suatu perusahaan didirikan adalah mendapatkan keuntungan yang maksimal, produktivitas tinggi dengan mutu baik. Selain modal, sarana dan prasana teknologi, serta peraturan yang berlaku, perusahaan atau organisasi memerlukan Sumber Daya Manusia (SDM) mutu. Dalam hal ini SDM merupakan kekuatan utama menggerakkan pertumbuhan organisasi yang akan memberikan kontribusi baik pula dalam hal pencapaian produktivitas dan peningkatan mutu, pencapaian visi dan misi perusahaan. Dalam perkembangan jaman, keberadaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan sangatlah penting karena sumber daya manusia yang ada merupakan ujung tombak berhasilnya suatu perusahaan, terutama bagi perusahaan yang bergerak di bidang jasa.

Adapun aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia ini terdiri dari: perencanaan sumber daya manusia, pengadaan, pengarahan, pengembangan, pemeliharaan dan perberhentian. Hal ini ditujukan agar perusahaan dapat mengelola sumber daya manusia yang baik secara efektif dan efisien.

Karyawan sebagai anggota perusahaan hendaknya secara efektif ikut serta memajukan dan memberikan nilai tambah kepada perusahaan. Berhasil tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan dan target operasional tidak terlepas dari peran karyawan yang berkompeten dan berintegritas tinggi.

Maka dari itu perusahaan perlu melakukan rekrutmen dan seleksi kerja

guna dapat merealisasikan kebutuhan perusahaan dan mencapai strategi sumber daya manusia bagi perusahaan.

Dalam hal ini rekrutmen dan seleksi menjadi salah satu penentu untuk mendapatkan pekerja/ karyawan yang mempunyai kinerja yang tinggi . Jakson, Schuler, Werner (2010 : 242) mengatakan Perekrutan adalah mencari posisi yang kosong dalam sebuah perusahaan. Pada dasarnya, tujuan perekrutan dan seleksi kerja adalah mendapatkan calon karyawan yang memungkinkan pihak manajemen (recruiter) untuk memilih atau menyeleksi calon sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan oleh organisasi atau perusahaan. Sedangkan Seleksi adalah usaha pertama yang dilakukan perusahaan untuk memperoleh karyawan yang kualifikasi dan kompeten yang akan menjabat serta mengerjakan semua pekerjaan pada perusahaan. Malayu Hasibuan, seleksi adalah suatu kegiatan pemilihan dan penentuan pelamar yang akan diterima atau ditolak untuk menjadi karyawan perusahaan. Seleksi ini didasarkan kepada spesifikasi tertentu dari setiap perusahaan bersangkutan.

Dimana rekrutmen dan seleksi menjadi salah satu penentu produktivitas yang di inginkan oleh perusahaan. Pada permasalahan ini produksi menjadi tidak tepat waktu karna pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan di hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari baik dari hari ini (Sinungan, 1985 : 12). Penempatan kerja merupakan proses penting dalam suatu perusahaan untuk mendapatkan produktivitas bagi perusahaan Malayu Hasibuan (2008:32) mengungkapkan bahwa proses penempatan kerja merupakan tahapan lanjutan dari seleksi. Di PT

PAL Indonesia sendiri penempatan kerja perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWT) dan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWTT) pada unit kerja sesuai dengan kebutuhan yang didasarkan pada workload atau MPP dan penempatannya disesuaikan dengan bidang keahlian pekerja baru tersebut. Secara teknis produktivitas adalah suatu perbandingan antara hasil yang dicapai (out put) dengan keseluruhan sumber daya yang diperlukan (in put). Produktivitas mempunyai pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran tenaga kerja persatuan waktu (Riyanto, 1986 : 22).

**Tabel 1.1 Index Produktivitas kapal niaga pada tahun 2017 dan 2018**

No	ITEM	SATUAN	2017	2018
1.	FABRIKASI LAMBUNG	JO/TON	13,70091	3,741375
2.	SUB ASSEMBLY	JO/TON	8,306364	1,525
3.	GRAND ASSEMBLY	JO/TON	20,58778	66,295
4.	ERECTION	JO/TON	18,65182	106,5357
5.	FOBS ER	JO/TON	133,1	0,131111
6.	WELDING MO & EO	JO/TON	120,4114	1,179
7.	STEEL WORK ER	JO/TON	3,4325	0,115714
8.	MACHINERY OF	JO/TON	3,612	2,06375
9.	SYSTEM HO	JO/TON	8,314	2,97

Sumber : PT PAL Indonesia (PERSERO) Divisi Kapal Niaga

Dari data produktivitas kapal niaga pada tahun 2017 sampai 2018 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai produktivitas yang fluktuatif terjadi pada divisi kapal niaga. PT PAL Indonesia (Persero) sebagai salah satu industri strategis yang memproduksi alat utama sistem pertahanan Indonesia khususnya untuk matra laut, keberadaannya tentu memiliki peran penting dan strategis dalam mendukung pengembangan industri kelautan nasional. Sesuai tujuan awal pendiriannya sebagai pusat keunggulan industri maritim nasional, PT PAL Indonesia (Persero) telah membuktikan reputasinya sebagai kekuatan utama di dalam pengembangan

industri maritim nasional. Saat ini kemampuan dan kualitas rancang bangun dari PT PAL Indonesia (Persero) telah diakui pasar internasional. Kapal-kapal produksi PT PAL Indonesia (Persero) telah melayari perairan internasional di seluruh dunia. Sebagai perusahaan galangan kapal dengan pengalaman lebih dari tiga dasawarsa, PT PAL INDONESIA (persero) bersama karyawan sejumlah 1.300 karyawan.

Sistem perekrutan dalam dan seleksi di dalam PT. PAL Indonesia (Persero) Surabaya tidak hanya menghasilkan pegawai yang statusnya sebagai pegawai tetap, namun untuk meningkatkan efektifitas perusahaan maka PT. PAL Indonesia (Persero) Surabaya juga menggunakan kerja yang berasal dari outsourcing.

Untuk memenuhi kebutuhan permintaan, maka divisi kapal niaga pada PT PAL Indonesia (Persero) Surabaya membutuhkan tenaga kerja yang banyak, yakni dengan rekrutmen. Perekrutan dalam PAL Indonesia sendiri PAL INDONESIA merekrut dari luar dan dari dalam sendiri yakni SMK Teknik PAL.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “PENGARUH REKRUTMEN, SELEKSI, DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PT. PAL INODESIA (PERSERO) SURABAYA PADA DIVISI KAPAL NIAGA ”

## **B. Rumusan masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dikemukakan maka dapat diidentifikasi berapa masalah yang akan dibahas.

1. Apakah Rekrutmen berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap

produktivitas kerja di PT. PAL Indonesia (Persero) pada Divisi Kapal Niaga?

2. Apakah Seleksi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja di PT. PAL Indonesia (Persero) pada Divisi Kapal Niaga?
3. Apakah Penempatan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja di PT. PAL Indonesia (Persero) pada Divisi Kapal Niaga?
4. Apakah Rekrutmen seleksi dan penempatan berpengaruh positif secara bersama-sama terhadap produktivitas di PT. Indonesia (Persero) pada Divisi Kapal Niaga?

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian adalah.

1. Untuk mengetahui pengaruh Rekrutmen Karyawan secara positif dan signifikan di PT. PAL Indonesia (Persero) pada Divisi Kapal Niaga
2. Untuk mengetahui pengaruh Seleksi secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja di PT. PAL Indonesia (Persero) pada divisi kapal niaga
3. Untuk mengetahui pengaruh kerja secara signifikan terhadap produktivitas kerja di PT. PAL Indonesia (Persero) pada Divisi kapal niaga
4. Untuk mengetahui pengaruh Rekrutmen seleksi dan penempatan kerja berpengaruh positif dan bersama-sama terhadap produktivitas kerja di PT. PAL Indonesia (Persero) pada Divisi kapal niaga

#### **D. Manfaat penelitian**

##### 1. Bagi Penulis

Penulis bisa menambah wawasan karena dapat menerapkan ilmu yang didapat selama kuliah, serta dapat melakukan analisis secara nyata di lapangan untuk mengetahui peranan dari rekrutmen dan seleksi tenaga kerja

##### 2. Bagi perusahaan

Dengan adanya penelitian ini maka diharapkan pihak perusahaan dapat memperoleh masukan-masukan yang positif dan membangun bagi kemajuan perusahaan, terutama dalam meningkatkan produktivitas karyawan

##### 3. Bagi Universitas Muhammadiyah Surabaya

Penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi yang nantinya berguna bagi pendidikan dan penelitian lebih lanjut bagi mahasiswa yang berminat terhadap masalah tersebut.

#### **E. Sistematika Penulisan Skripsi**

Sistematika penulisan ini dibagi dala 5 bab yaitu:

##### **BAB I : PENDAHULUAN**

Merupakan bab pendahuluan yang mencakup latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penelitian

##### **BAB II : KAJIAN PUSTAKA**

Dalam bab ini berisikan kajian pustaka yang diuraikan tentang

landasan teori penelitian terdahulu, kerangka berfikir, model analisis, dan hipotesis

### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Pada bab ini menyajikan metode penelitian dimana menguraikan pendekatan penelitian, identifikasi variabel dan definisi operasional, jenis dan sumber data, prosedur pengumpulan data serta teknik analisis

### **BAB IV : HASIL PENELITIAN dan PEMBAHASAN**

Pada bab ini menguraikan tentang hasil penelitian dan pembahasan dari data yang telah diperoleh.

### **BAB V : PENUTUP**

Dalam bab ini berisikan kesimpulan dari hasil penelitian dan saran