

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Pengolahan Sumber Daya Manusia sangat penting bagi perusahaan, karena Sumber Daya Manusia adalah salah satu faktor penting agar perusahaan dapat mencapai tujuan dengan baik dan efisien. Sumber Daya Manusia disini dalam artian adalah karyawan atau pegawai dan tujuan perusahaan adalah keuntungan. Pimpinan diperusahaan selalu mengharapkan produktivitas karyawan atau pegawai yang baik bagi perusahaan. Sumber Daya Manusia haruslah dikembangkan dan diarahkan agar terciptanya produktivitas yang baik bagi perusahaan. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah Ilmu yang mempelajari bagaimana memberdayakan karyawan dalam perusahaan, membuat pekerjaan, kelompok kerja, mengembangkan para karyawan yang mempunyai kemampuan, mengidentifikasi suatu pendekatan untuk dapat mengembangkan kinerja karyawan dan memberikan imbalan kepada mereka atas usahanya dan bekerja (Bohlarander, Snell, dalam Sytirno, 2017).

Secara umum yang dimaksud dengan produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input). Konsep produktivitas dikembangkan untuk mengukur besarnya kemampuan menghasilkan nilai tambah atas komponen masukan yang digunakan perusahaan harus dapat bekerja lebih efisien, efektif, dan produktif. (Cahyono, dalam Adrayanto, 2015).

PT.Wasa Mitra Engineering cabang Smelting Gresik yang berfokus pada bidang konstruksi peleburan baja menggunakan proses rekrutmen, Placement, dan penggunaan struktur organisasi fungsional dengan harapan produktivitas karyawan perusahaan bisa naik dan mencapai tujuan perusahaan dengan baik dan efisien. Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang/jasa) dengan masukan (tenaga kerja).

Permasalahan yang sering muncul di PT.Wasa Mitra Engineering cabang Smelting Gresik adalah bagaimana meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga dapat mendukung keberhasilan pencapaian tujuan. Pimpinan atau manajer yang baik adalah pimpinan yang mampu menciptakan suatu kondisi sehingga secara individu atau kelompok dapat bekerja dan mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Setelah diadakan perencanaan SDM langkah selanjutnya adalah melaksanakan rekrutmen. Rekrutment adalah proses untuk mendapatkan sejumlah sumber daya manusia (karyawan) yang berkualitas untuk menduduki suatu jabatan atau pekerjaan dalam suatu perusahaan (Rivai, dalam Hariyanto, 2015).

Maksud dari rekrutment disini adalah mencari calon-calon karyawan sesuai dengan kompetensi dan pengalaman kerja dibidang yang diharapkan PT.Wasa Mitra Engineering agar dapat memberikan produktivitas karyawan yang baik bagi perusahaan. Salah satu aktivitas dalam pengelolaan SDM adalah rekrutmen dan seleksi). Sistem perekrutan dan seleksi di dalam PT.Wasa Mitra Engineering cabang Smelting Gresik tidak hanya menghasilkan pegawai yang statusnya sebagai pegawai tetap, namun untuk meningkatkan efektifitas perusahaan maka PT. Wasa Mitra Engineering cabang Smelting Gresik juga menggunakan tenaga kerja yang berpengalaman dibidangnya.

Mengingat sangat pentingnya proses rekrutmen dan seleksi bagi perusahaan. Diharapkan dengan adanya proses rekrutmen dan seleksi yang baik dan efektif akan berdampak pada perkembangan perusahaan kedepannya untuk memperoleh sumber daya yang berkualitas di PT.Wasa Mitra Engineering cabang Smelting Gresik. Hambatan yang dialami oleh PT.Wasa Mitra Engineering cabang Smelting Gresik adalah susahny mencari tenaga kerja yang berpengalaman dalam bidangnya. Sering kali juga perusahaan tidak menepati janjinya kepada karyawan ketika kegiatan rekrutment, hal ini bukan terjadi di PT.Wasa mltra Engineering cabang Smelting Gresik saja tetapi juga terjadi dibeberapa perusahaan di Indoneisa. Tim rekrutment harus bekerja keras agar dapat mendapatkan tenaga kerja yang diinginkan oleh perusahaan. Setelah sukses melakukan rekrutment perusahaan harus merencanakan

placement atau penempatan karyawan. Penempatan karyawan didasarkan pada kompetensi dan pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan.

Penempatan (placement) adalah tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon karyawan yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan/pekerjaan yang membutuhkannya dan mendelegasikan wewenang kepada orang tersebut. Penempatan karyawan PT.Wasa Mitra Engineering cabang Smelting Gresik selalu mendapat perhatian yang sungguh-sungguh, karena jika penempatan karyawan ini kurang diperhatikan maka semangat kerja pegawai untuk mencapai tujuan perusahaan akan menurun, dan produktivitas kerja pegawai akan rendah. Setelah karyawan ditempatkan pada suatu posisi atau bagian tertentu, maka pimpinan akan mengevaluasi hasil pekerjaan yang dicapai oleh karyawan tersebut., sehingga dapat diketahui apakah karyawan telah sesuai atau tidak dengan posisi atau bagiannya agar dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan, dengan harapan perusahaan dapat mencapai tujuannya.

Penempatan kerja yang tepat bukan hanya keinginan perusahaan, tapi juga keinginan karyawan itu sendiri agar karyawan tersebut dapat mengetahui tanggung jawab dan tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan dengan sebaik-baiknya. Penempatan kerja ini harus sesuai dengan kompetensi yang dimiliki oleh karyawan agar dengan adanya penempatan yang tepat karyawan dapat bekerja dengan maksimal. Penempatan kerja merupakan suatu pengaturan kembali dari seseorang atau lebih pegawai dari suatu jabatan baru atau jabatan berlainan. Bagi pegawai baru penempatan adalah pengaturan awal sebuah jabatan bagi pegawai yang baru bekerja dan bagi pegawai lama ada persamaan pengertian, yakni adanya perlakuan direkrut, diseleksi, dan diberi pengarahan sebelum mereka ditempatkan pada posisi yang berbeda dari posisi yang sebelumnya. Keadaan seperti ini sangat penting dalam awal pembentukan karyawan agar sesuai dengan job discriptionnya,. Namun tidak menutup kemungkinan placement dilakukan ditengah periode sebagai metode untuk mencegah kejenuhan karyawan (Wahtonik, 2011). Jika penempatan pegawai sesuai dengan keahliannya maka kinerja pegawai

akan maksimal sehingga tujuan yang diinginkan PT.Wasa Mitra Engineering cabang Smelting Gresik dapat tercapai.

Kesalahan dalam penempatan pegawai akan mengakibatkan timbulnya konflik pada diri pegawai yang berkaitan dengan pekerjaan yang kemudian dapat mengakibatkan menurunnya semangat dan gairah kerja sehingga pada akhirnya mengakibatkan penurunan produktifitas kerja. Untuk mengetahui proses penempatan yang dilaksanakan berhasil atau tidak, yang bisa dilakukan perusahaan adalah dengan mengevaluasi perilaku dan prestasi kerja karyawan kedalam bentuk penilaian prestasi kerja.

Secara empiris penempatan kerja menjadi masalah tersendiri bagi PT.Wasa Mitra Engineering cabang Smelting Gresik, perusahaan ini telah menyerap tenaga yang banyak menganggap penempatan karyawan. Masalah tersebut adalah optimalisasi kemampuan sumber daya manusia yang ada demi menghasilkan karyawan yang berprestasi sesuai kemampuan dan pengetahuan yang dimilikinya. Pengembangan karyawan sering kali terhambat jika dihadapkan dengan penempatan karyawan, banyak karyawan di PT.Wasa Mitra Engineering banyak yang mengeluh dengan pekerjaan yang dibebankan oleh perusahaan sehingga harus menambah jam kerja/lembur. Meskipun lembur yang diimbangi dengan adanya insentif tetapi jika dilakukan secara terus menerus akan menimbulkan kejenuhan bagi para karyawan. Ketidaksiuaian antara penempatan kerja dengan kemampuan keahlian karyawan akan berdampak pada pribadinya yang turut mempengaruhi hasil prestasi kerjanya, termasuk juga mempengaruhi produktivitasnya juga..Setelah merencanakan rekrutment dan placement, perusahaan harus merencanakan struktur organisasi yang tepat. PT.Wasa Mitra Engineering cabang Smelting Gresik yang menggunakan struktur organisasi fungsional harus mempertimbangkan posisi atau jabatan apa saja yang harus dimasukkan dan berapa karyawan yang harus mengisi jabatan tersebut, hal ini disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan itu sendiri.

Pentingnya struktur organisasi didalam perusahaan untuk mengatur hubungan yang baik antar unit atau item unit itu sendiri. Itu dimaksudkan agar perusahaan bisa memanfaatkan semua kemampuan untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi misi perusahaan. Selain itu dapat mempermudah pengintegrasian fungsi-fungsi dalam perusahaan agar efektif dan efisien. Struktur organisasi fungsional adalah struktur organisasi yang paling umum digunakan dalam perusahaan. PT. Wasa Mitra Engineering seringkali melakukan kesalahan dalam menggunakan sruktur organisasi. Hal ini dapat mempengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan. Dari uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Rekrutment (lowongan) karyawan, Placement (penempatan) karyawan, dan Penggunaan Struktur Organisasi Fungsional terhadap Produktivitas Karyawan (Studi pada PT. Wasa Mitra Engineering cabang Smelting Gresik) ".

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas dapat dibuat rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah rekrutment karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Wasa Mitra Engineering cabang Smelting Gresik ?
2. Apakah *Placement* (penempatan) karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Wasa Mitra Engineering cabang Smelting Gresik ?
3. Apakah penggunaan Struktur Organisasi Fungsional pada perusahaan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Wasa Mitra Engineering cabang Smelting Gresik ?
4. Apakah Rekrutment, *Placement* (penempatan) dan Penggunaan Struktur Organisasi Fungsional berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas tujuan penelitian ini mengacu pada rumusan masalah yang telah ditetapkan di atas, yaitu ;

1. Untuk mengetahui apakah Rekrutment karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas karyawan PT.Wasa Mitra Engineering cabang Smelting Gresik.
2. Untuk mengetahui apakah *Placement* karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas karyawan PT.Wasa Mitra Engineering cabang Smelting Gresik.
3. Untuk mengetahui apakah penggunaan Struktur Organisasi Fungsional berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas karyawan PT.Wasa Mitra Engineering cabang Smelting Gresik.
4. Untuk mengetahui apakah Rekrutment, Placement (penempatan), dan Penggunaan Struktur Organisasi Fungsional berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Karyawan PT.Wasa Mitra Engineering cabang Smelting Gresik.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Universitas Islam Majapahit

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan ilmu, memberikan informasi, dan meningkatkan wawasan bagi perkembangan ilmu manajemen sumber daya manusia serta menjadi bahan pertimbangan bagi penelitian selanjutnya.

2. Bagi PT.Wasa Mitra Engineering

Sebagai bahan masukan pelaksanaan rekrutment karyawan, placement (penempatan) karyawan, dan penggunaan struktur organisasi fungsional bagi perusahaan.

3. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk mengukur dan mengetahui sejauh mana ilmu yang di peroleh khususnya mata kuliah manajemen sumber daya manusia dapat diserap

dan diterapkan dalam sebuah kasus yang nyata mengenai pengaruh dari Rekrutment, placement, dan penggunaan struktur organisasi fungsional terhadap produktivitas karyawan