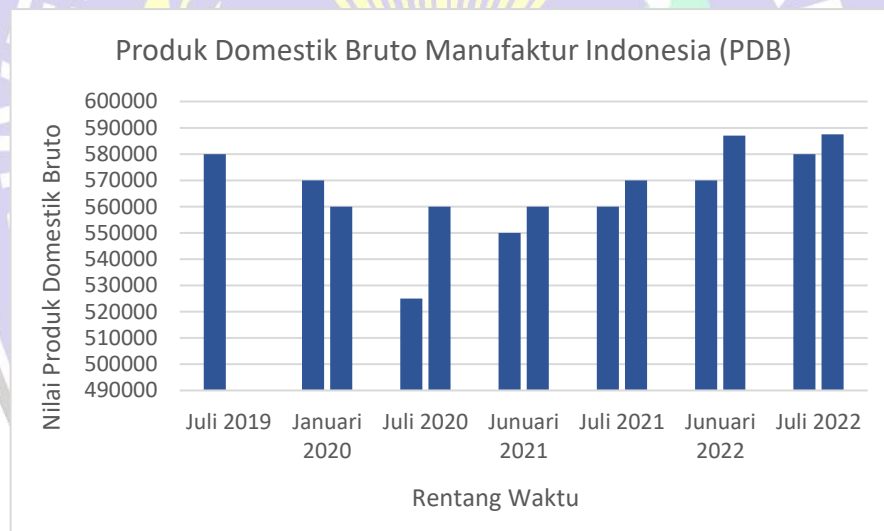


BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Masa modern, serba instan dan waktu terasa begitu cepat sekarang ini, serta ditandai dengan perkembangan teknologi dan informasi, terutama dalam dunia industri manufaktur yang persaingannya semakin ketat. Perusahaan diuntut untuk terus melakukan adaptasi dan berinovasi agar dapat bersaing di pasar. Seperti saat ini, pertumbuhan yang ditunjukkan industri manufaktur yang terus mengalami peningkatan secara signifikan setelah pandemi covid melanda beberapa tahun yang lalu. Data dari blog Imajin menunjukkan pertumbuhan industri manufaktur di Indonesia sebagai berikut:



Gambar 1. 1 Pertumbuhan Domestik Bruto Manufaktur di Indonesia

Sumber: <https://www.blog.imajin.id>

Dilihat dari data di atas, pertumbuhan industri manufaktur terus mengalami peningkatan mulai Juli 2021 sampai Juli 2022 yang sebelumnya kenaikan PDB (Produk Domestik Bruto) Rp 587.265,50 miliar menjadi Rp.587.497,60 miliar. Peningkatan tersebut menjadikan Indonesia sebagai adikuasa manufaktur di Asia

Tenggara dengan *output* manufaktur 2021 sejumlah 3.722.372,71 dan menjadi no
urut 10 *output* manufaktur di dunia.

Tidak hanya tergantung pada teknologi, unsur lain yang sangat menentukan keberhasilan organisasi dalam bersaing atau mengembangkan perusahaannya yaitu sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki. SDM disini sebagai penggerak sumber energi lain, selain itu juga mempunyai posisi strategis yang dapat berkontribusi untuk menghasilkan hasil kerja perusahaan industri dengan keunggulan kompetitif (Marta Mayong Sari, 2021). Dalam mewujudkan hal tersebut perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang handal, ulet serta gesit. Peran sumber daya manusia (SDM) disini sebagai subjek yang membuat planning, sebagai penentu planning yang telah dirumuskan akan membawa dampak baik atau buruk dalam perusahaan. Sehingga maju mundur-nya suatu perusahaan bisa diukur oleh peran dan fungsi dari setiap sumber daya yang ada di perusahaan terkait.

Langkah utama dalam mewujudkan sumber daya manusia (SDM) berkualitas guna meningkatkan hasil kinerja karyawan, yaitu dengan melakukan proses rekrutmen dan seleksi dengan tepat. Proses rekrutmen dan seleksi ini membantu meningkatkan produktivitas karyawan, dan untuk menunjang produktivitas tersebut, perusahaan dapat melakukan pengembangan karir melalui pelatihan dan kesempatan belajar yang nantinya berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Kontribusi dan hal-hal yang efektif yaitu dengan melakukan rekrutmen, seleksi dan pengembangan karir yang dapat berkontribusi pada kinerja organisasi (Huselid, 2006).

Rekrutmen ialah kegiatan untuk mendapat calon pekerja yang mempunyai skill umum dan khusus untuk bekerja di bagian tertentu didalam suatu Perusahaan

(Hanggraeni, 2012:53). Menurut (Priansa, 2014) rekrutmen adalah jumlah dan kategori karyawan yang di butuhkan diolah dan ditetapkan dalam perencanaan karyawan formal manajemen SDM. Proses rekrutmen di mulai saat organisasi mencari calon karyawan yang di butuhkan dengan mengajukan berkas lamaran oleh pelamar kepada organisasi. Untuk menarik calon karyawan terbaik dari yang terbaik, rekrutmen berusaha menerima sebanyak mungkin lamaran dari berbagai sumber, tentunya berdasarkan kualitas yang dibutuhkan oleh perusahaan. Dapat disimpulkan bahwa rekrutmen bertujuan untuk menyediakan calon yang berkualitas dan bertujuan untuk mengkoordinasi rekrutmen dengan seleksi dan pelatihan agar pegangan dan pondasi bagi pelamar yang nantinya diterima. Penelitian terdahulu oleh Irfan tahun 2016 menerangkan bahwa rekrutmen memiliki pengaruh mendalam terhadap hasil kerja karyawan. Namun tidak relevan dengan penelitian dari Julistyono, Burhanuddin dan Melinda tahun 2023, yaitu rekrutmen tidak ada pengaruh signifikan terhadap hasil kerja.

Setelah proses rekrutmen dilakukan, untuk menghasilkan pekerja yang sesuai, dapat dipercaya, serta sesuai dengan jumlah yang dibutuhkan. Kemudian dilakukan proses seleksi. Seleksi merupakan proses pemilihan kandidat dengan cara bertahap, pengujian sampai ditemukan calon kandidat yang masuk dalam persyaratan sesuai aturan dan dianggap layak (Sulityani, Rosidah, 2009:189). Menurut (Priansa, 2014) proses seleksi ini dilaksanakan setelah diperoleh sekumpulan calon pelamar yang berkualitas melalui rekrutmen yang telah melibatkan beberapa tahapan sebagai pertimbangan bagi keputusan rekrutmen SDM yang diterima. Seleksi ini diwajibkan untuk menekan semua pelamar, agar didapatkan hasil pekerja sesuai kriteria terbaik. Penelitian yang dilakukan N. Lilis

Suryani dan Asep Selaeman tahun 2021 menyatakan, seleksi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dan hal ini juga sejalan dari Riko Andika tahun 2019 yang menyatakan seleksi berbanding lurus dan berpengaruh secara kompleks terhadap hasil kerja karyawan kedepannya.

Faktor penting selanjutnya yaitu pengembangan karir, suatu hal yang mempengaruhi hasil kerja karyawan, karena pengembangan karir salah satu tahapan untuk meningkatkan hasil kerja individu sesuai capaian karir yang diinginkan. Supardi (2016:13) menjelaskan yang dapat meningkatkan hasil kerja pegawai dengan melakukan pengembangan karir. Pengembangan karir ini dapat berupa program pelatihan dan pengembangan yang berkelanjutan bagi karyawan. Karena pekerja merasakan dukungan dan memiliki motivasi yang tinggi serta kinerja yang lebih baik, sehingga berdampak pada keberhasilan perusahaan secara keseluruhan. Pengembangan karir ini diharuskan selaras sesuai tahapan rekrutmen SDM. Penelitian yang dilakukan Arismunandar dan Khair (2020) mengkaji pengembangan karir mempunyai pengaruh secara kompleks untuk hasil kerja. Dan selaras oleh Amelia Yuniar Yusup dan Romat Saragih (2020) yaitu pengembangan karir mempunyai pengaruh secara kompleks untuk hasil kerja karyawan.

Sesuai yang telah dijelaskan pada paragraf sebelumnya, peneliti menemukan bahwa dalam melakukan proses rekrutmen dan seleksi pada Divisi SDM (*Human Capital*) PT INKA Madiun, latar belakang pendidikan (jurusan pendidikan terakhir) bukanlah satu-satunya acuan perusahaan dalam menentukan calon pelamar diterima tidaknya dalam proses rekrutmen. PT. INKA dari Madiun adalah perusahaan BUMN yang bergerak dalam hal manufaktur kereta api yang tentunya juga menghadapi persaingan yang cukup ketat, sehingga perusahaan

dituntut untuk terus beradaptasi dan berinovasi supaya dapat bersaing. Serta karyawan yang pilih untuk direkrut harus memiliki keterampilan dan kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, terutama pada Divisi SDM (*Human Capital*). Karena dalam praktiknya peneliti banyak menemukan karyawan yang berprestasi pada divisi SDM (*Human Capital*) berasal dari latar belakang pendidikan yang bervariasi, tetapi memiliki pengalaman kerja dan keterampilan yang relevan. Berikut adalah data beberapa karyawan yang memiliki latar belakang jurusan yang berbeda-beda pada divisi SDM (*Human capital*) PT INKA Madiun:

Tabel 1. 1 Data latar belakang jurusan beberapa karyawan

No	Pendidikan Terakhir	Jurusan	Posisi Yang diTempati
1.	S1	Teknik Industri	Senior Manager Pengembangan Organisasi, SDM dan sistem
2.	S1	Ilmu Administrasi Negara	Manager Pengembangan Sistem
3.	D3	Ilmu Komunikasi	Manager Pengembangan Organisasi dan SDM
4.	S2	Psikologi	Senior Manager Talenta dan Training
5.	S2	Psikologi	Manager Training dan Culture
6.	D3	Hyperkes	Senior Manager Remunerasi dan Hubungan Industri
7.	SLTA	Ilmu Sosial	Manager Remunerasi dan Fasilitas SDM

Sumber: Senior Manager Divisi SDM (Human Capital)

Berdasarkan tabel 1 diatas dapat dilihat jumlah data beberapa karyawan Divisi SDM (*Human Capital*) yang memiliki latar belakang jurusan yang berbeda-beda tetapi dengan keterampilan kerja yang mereka miliki bisa menduduki jabatan di Divisi SDM (*Human Capital*) PT INKA Madiun.

Berdasarkan fenomena yang peneliti amati dan masih adanya perbedaan lain dari penelitian yang menggunakan salah satu variabel independen, penelitian ini difokuskan untuk mengetahui apakah rekrutmen, seleksi dan pengembangan karir dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, peneliti ingin meneliti lebih mendalam, dengan judul “Pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Divisi SDM (*Human Capital*) PT INKA MADIUN”.

1.2 Perumusan Masalah

Peneliti merumuskan beberapa masalah yang akan diteliti, sesuai dengan latar belakang diatas yaitu, sebagai berikut:

1. Apakah Rekrutmen berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi SDM (*Human Capital*) PT. INKA Madiun?
2. Apakah Seleksi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi SDM (*Human Capital*) PT. INKA Madiun?
3. Apakah Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi SDM (*Human Capital*) PT. INKA Madiun?
4. Apakah Rekrutmen, Seleksi dan Pengembangan Karir berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi SDM (*Human Capital*) PT. INKA Madiun?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Sebagaimana yang telah diuraikan pada latar belakang masalah, tujuan penelitian yang akan dicapai adalah:

- a. Untuk Mengetahui Pengaruh Rekrutmenn terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi SDM (*Human Capital*) PT. INKA Madiun.
- b. Untuk Mengetahui Pengaruh Seleksi terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi SDM (*Human Capital*) PT. INKA Madiun.
- c. Untuk Mengetahui Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi SDM (*Human Capital*) PT. INKA Madiun.
- d. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan dari Rekrutmen, Seleksi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi SDM (*Human Capital*) PT. INKA Madiun.

2. Manfaat penelitian

a. Bagi Penulis

Penulis dapat mengetahui serta memahami lebih mendalam apakah proses rekrutmen, seleksi dan pengembangan karir berpengaruh atau tidak terhadap kinerja karyawan, serta bisa menambah wawasan penulis di bidang manajemen sumber daya manusia (SDM).

b. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini di harapkan bisa menjadi referensi bagi praktisi Human Capital dalam merumuskan pelaksanaan proses rekrutmen dan pengembangan karyawan yang lebih efektif yang dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

c. Bagi Peneliti

Diharapkan bahwa temuan dari penelitian ini bisa menjadi panduan bagi para peneliti di masa depan yang ingin menganalisis

lebih dalam dan dapat memberikan partisipasi terhadap pengembangan teori manajemen sumber daya manusia serta dapat membantu memperluas kualitas penelitian pada bidang ini.

