

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Setiap perusahaan tentunya mempunyai berbagai tujuan yang hendak dicapainya. Tujuan tersebut diraih dengan mendayagunakan sumber-sumber dayanya yang ada. Dalam pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan, sering dihadapkan oleh berbagai hambatan dan tantangan yang akhirnya berpengaruh terhadap perkembangan perusahaan, salah satunya yaitu keterbatasan akan sumber daya manusia.

Menyadari akan hal tersebut, maka dalam menghadapi dan mengantisipasi hambatan dan tantangan ini perusahaan harus mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas yang akan menunjang kinerja perusahaan serta mampu mengambil keputusan dengan cepat dan tepat. Untuk dapat memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas dan dengan jumlah memadai, dibutuhkan suatu proses rekrutmen.

Simamora (2013:170), menyatakan “rekrutmen (*recruitment*) merupakan serangkaian aktivitas untuk mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian”. Pembukaan rekrutmen calon pegawai ini bagian dari memenuhi kebutuhan sumber daya manusia yang mampu mengembangkan bisnis dan penguatan organisasi perusahaan.

Menurut keterangan dari manajer personalia dari PT. Petro Jordan Abadi Gresik, tahun 2019 ini ditargetkan dapat menerima 303 calon karyawan. Rekrutmen SDM merupakan poin penting dalam *corporate action* dan ekspansi dalam rangka menambah unit kerja baru.

Semakin berkembangnya suatu perusahaan maka harus diimbangi dengan perekrutan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Jenis tenaga kerja yang dibutuhkan tentunya yang berkualitas sesuai dengan bidang yang akan ditempati. Disinilah tampak peran manajer sumber daya manusia dalam pengadaan, penerimaan, penempatan maupun pengembangan tenaga kerja.

Selain penerimaan atau perekrutan, penempatan tenaga kerja yang tepat sangat mempengaruhi perilaku tenaga kerja tersebut dalam menjalankan tugasnya dan pastinya akan menghasilkan suatu yang baik dan maksimal seperti yang diharapkan, namun jika penempatan tenaga kerja tersebut tidak tepat dalam menduduki jabatan serta tugas yang tidak dibidang tenaga kerja tersebut dapat dipastikan perusahaan tidak akan mendapatkan hasil yang baik dan maksimal dari tenaga kerja tersebut. Dan oleh sebab ini peranan penempatan tenaga kerja sangat berpengaruh besar terhadap tercapai atau tidaknya suatu tujuan dari perusahaan, maka peran pimpinan MSDM suatu perusahaan agar dapat lebih teliti dalam menempatkan tenaga kerja agar mendapatkan hasil yang optimal serta tujuan perusahaan tercapai.

Perekrutan tenaga kerja yang berkualitas dan penempatan yang sesuai di bidang keahliannya maka dengan ini secara otomatis perusahaan akan mendapatkan hasil kinerja yang maksimal, tetapi jika perekrutan tenaga kerja yang berkualitas tetapi penempatan tenaga kerja tersebut tidak tepat dan tidak pada bidang keahliannya maka dapat mengakibatkan kurang maksimalnya kinerja yang dihasilkan tenaga kerja tersebut, dan akibatnya perusahaan tidak akan mendapatkan hasil yang maksimal dan tidak sesuai dengan yang diharapkan. Oleh sebab itu perekrutan dan penempatan harus saling keterkaitan demi mendapatkan suatu kinerja yang maksimal.

Dalam rangka untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas, maka setelah karyawan diterima, selanjutnya perusahaan akan melakukan proses selanjutnya yaitu pelatihan. Pelatihan merupakan proses mengajjar ketrampilan yang dibutuhkan karyawan untuk melakukan pekerjaannya Gary Dessler (2013:280).

Pelatihan dilakukan untuk mempersiapkan karyawan agar dalam melaksanakan tugas sehari-hari selalu didasari dengan rasa ikhlas, dedikasi, loyalitas dan disiplin yang tinggi, serta mampu menerapkan azas-azas keamanan dan kewaspadaan dalam bekerja sehingga mampu menjamin keselamatan kerja.

Pelatihan merupakan suatu usaha yang terencana dari organisasi untuk meningkatkan pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan pegawainya. Dengan pelaksanaan pelatihan yang tepat, maka perusahaan diharapkan

dapat memperbaiki efektifitas kerja pegawai dalam mencapai hasil kerja yang telah ditetapkan.

Pelatihan dalam suatu dinas atau organisasi, memungkinkan terjadinya peningkatan produktivitas kerja, yang dikarenakan para pegawai telah memiliki modal dan kemampuan yang cukup untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Berdasarkan uraian di atas maka peneliti tertarik untuk mengambil judul *“Pengaruh Rekrutmen, Penempatan dan Trainer Leadership SDM terhadap Produktivitas pada PT. Petro Jordan Abadi Gresik”*.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas dapat ditarik perumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah rekrutmen, penempatan dan *trainer leadership* SDM berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas pada PT. Petro Jordan Abadi Gresik?
2. Apakah rekrutmen, penempatan dan *trainer leadership* SDM berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas pada PT. Petro Jordan Abadi Gresik?
3. Manakah ketiga variabel yang berpengaruh paling dominan diantara rekrutmen, penempatan dan *trainer leadership* SDM terhadap produktivitas pada PT. Petro Jordan Abadi Gresik?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara parsial rekrutmen, penempatan dan *trainer leadership* SDM terhadap produktivitas pada PT. Petro Jordan Abadi Gresik.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara simultan rekrutmen, penempatan dan *trainer leadership* SDM terhadap produktivitas pada PT. Petro Jordan Abadi Gresik.
3. Untuk mengetahui variabel manakah yang berpengaruh secara dominan diantara rekrutmen, penempatan dan *trainer leadership* SDM terhadap produktivitas pada PT. Petro Jordan Abadi Gresik.

### 1.4 Manfaat Penelitian

Dengan tercapainya tujuan tersebut, maka penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat sebagai berikut:

#### 1. Bagi Peneliti

Menambah pengalaman dalam bidang penelitian yang terkait dengan pengaruh rekrutmen, penempatan dan *trainer leadership* SDM terhadap produktivitas.

#### 2. Bagi Perusahaan

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan bagi pihak manajemen PT. Petro Jordan Abadi Gresik.

### 3. Bagi Akademisi

Penelitian ini memberikan kontribusi yang berarti bagi peneliti dalam mengembangkan wacana dunia organisasi khususnya dalam pengaruh rekrutmen, penempatan dan *trainer leadership* SDM terhadap produktivitas. Dan dapat dijadikan referensi atau rujukan untuk penelitian lebih lanjut.

### 4. Bagi Pihak Lain atau Pihak Umum

Untuk pengetahuan dasar dan mengembangkan khasanah normatif keilmuan di bidang manajemen sumber daya manusia serta menjadi referensi penelitian sejenis.