

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap perusahaan tentu memiliki karyawan yang bekerja didalam ruang lingkup perusahaan. Kemampuan maupun keahlian di setiap individu-individu para karyawan juga berbeda apalagi didalam menyelesaikan tugas yang di berikan oleh perusahaan, maka dari itu perusahaan mengrekrutmen karyawan yang unggul yang memberikan sebuah kinerja yang baik. Pada era saat ini Lingkungan bisnis yang sangat dinamis menuntut perusahaan untuk terus beradaptasi dan meningkatkan kinerja karyawan guna mempertahankan daya saingnya. PT.Lautan Teknik Perkasa Lampung Selatan sebagai perusahaan yang bergerak di bidang Kontruksi menghadapi tantangan serius dalam memastikan bahwa karyawan-karywan perusahaan ini memiliki keterampilan dan pengetahuan terbaru untuk menghadapi perubahan pasar yang cepat.

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki program rekrutmen dan pengembangan SDM yang diterapkan di PT. Lautan Teknik Perkasa Lampung Selatan. Melalui dampak rekrutmen dan penembangan SDM terhadap kinerja karyawan, pelatihan ini diharapkan dapat memberikan wawasan berharga bagi perusahaan dalam merancang program-program yang lebih efisien pada hasil. Dengan demikian, penelitian ini memiliki relevansi yang signifikan untuk memperkuat basis pengetahuan dalam pengembangan SDM di industri kontruksi dan mendorong pertumbuhan berkelanjutan PT. Lautan Teknik Perkasa Lampung Selatan di era yang terus berubah ini. Sebagaimana menurut (Andika,2019) menyatakan Kinerja karyawan merupakan tingkat keberhasilan karyawan secara keseluruhan selama jangka waktu tertentu dalam melaksanakan pekerjaanya yang kemudian dengan indikator seperti kriteria atau target tertentu yang ditetapkan oleh perusahaan.

Adapun Menurut Busro (2018) Kinerja adalah hasil kerja yang di capai pekerja baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi. Sukses tidaknya seorang karyawan dalam bekerja akan dapat diketahui apabila perusahaan atau organisasi yang bersangkutan menerapkan sistem penilaian kinerja dan juga mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Kasmir (2016) mengatakan kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Adapun setiap karyawan yang berada di dalam perusahaan agar dapat meningkatkan kinerja karyawannya untuk bersaing dengan karyawan yang lain secara internal maupun external guna dapat mengembangkan dan memajukan perusahaan PT. Lautan Teknik Perkasa Lampung Selatan yang berada di wilayah Kecamatan Katibung Kabupaten Lampung Selatan, merupakan sebuah perusahaan yang berkembang di bidang, Kontruksi atau Proyek nasional dengan sub klasifikasi Jasa pembuatan perpipaan minyak dan gas lokal, jasa pelaksanaa untuk kontruksi bangunan gudang dan industri adapun pelaksanaan kontruksi pekerjaan Jembatan, Jalan layang, terowongann dan Subways.

Berikut ini Merupakan Tabel 1.1 Mengenai Standar Penilaian Kinerja Karyawan PT. Lautan Teknik Perkasa Lampung Selatan.

Tabel 1.1
Standar Penilaian Kinerja Karyawan
PT. Lautan Teknik Perkasa Lampung Selatan

No	ASPEK	HURUF MUTU	BOBOT (%)	KETERANGAN
1	Kualitas	A	91-100	Sangat Baik
		B	81-90	Baik
		C	71-80	Cukup
		D	50-70	Buruk
2	Kuantitas	A	91-100	Sangat Baik
		B	81-90	Baik
		C	71-80	Cukup
		D	50-70	Buruk
3	Waktu	A	91-100	Sangat Baik
		B	81-90	Baik
		C	71-80	Cukup
		D	50-70	Buruk
4	Pengawasan	A	91-100	Sangat Baik
		B	81-90	Baik
		C	71-80	Cukup
		D	50-70	Buruk
5	Hubungan antar karyawan	A	91-100	Sangat Baik
		B	81-90	Baik
		C	71-80	Cukup
		D	50-70	Buruk

Sumber : PT. Lautan Teknik Perkasa Lampung Selatan 2023

Berikut data penilaian kinerja pegawai PT. Lautan Teknik Perkasa Lampung Selatan :

Tabel 1.2
Data Penilaian kinerja Karyawan

PT. Lautan Teknik Perkasa Lampung Selatan

No	Unsur Yang Dinilai	Rata-Rata Presentase		Kategori	
		Tahun		Tahun	
		2022	2023	2022	2023
1.	Kualitas	84,5	82,4	B	B
2.	Kuantitas	86,4	84,2	B	B
3.	Waktu	84,6	81,5	B	B
4.	Pengawasan	84,5	78,6	B	C
5.	Hubungan antar karyawan	84,5	79,4	B	C
Total Rata-rata		84,9	81,22		

Sumber : Data Diolah Tahun 2023

Berdasarkan Tabel 1.2 menunjukkan bahwa penilaian kinerja pegawai mengalami fluktuatif yang cenderung mengalami penurunan yang cukup signifikan dari tahun ke tahun yaitu pada tahun 2022 sampai dengan 2023 pada PT. Lautan Teknik Perkasa Lampung Selatan. Akan tetapi pada tahun 2023 penilaian indikator Pengawasan dan Hubungan antar karyawan masih di bawah standar yang telah ditetapkan oleh PT. Lautan Teknik Perkasa Lampung Selatan yaitu di tingkat baik. Berdasarkan hasil wawancara dengan HRD Penilaian dihitung dengan menggunakan standar nilai yang sudah diatur oleh PT. Lautan Teknik Perkasa Lampung Selatan itu sendiri. Dari hasil tersebut penilaian kinerja pegawai pada indikator Pengawasan dan Hubungan antar karyawan di kategorikan cukup yaitu 78,6% dan 79,4% yang disebabkan karena kurangnya koordinasi dalam menjalankan tugas, pemahaman yang salah dalam menangkap informasi, kurangnya pendekatan antar pegawai, masih adanya pegawai yang tidak datang kerja dengan alasan yang tidak jelas, masih ada pegawai yang telat hadir di tempat kerja, pegawai mendapatkan tugas

tambahan untuk menaungi beberapa bagian teknisi, kurangnya pegawai, banyaknya pegawai yang pensiun dan tidak adanya perekrutan pegawai. Hal tersebut akan berdampak negatif pada kinerja pegawai PT. Lautan Teknik Perkasa Lampung Selatan, karena adanya sanksi yang diberikan jika target yang telah ditetapkan tidak tercapai dengan baik. Jika hal ini terus terjadi maka akan menimbulkan dampak yang tidak baik bagi PT. Lautan Teknik Perkasa Lampung Selatan.

Fenomena pada masalah rekrutmen dan pengembangan sumber daya manusia yang terdapat pada PT. Lautan Teknik Perkasa Lampung Selatan. Menurut Hasibuan (2018) Adalah proses rekrutmen mempunyai peran yang penting dalam kesuksesan perusahaan karena proses rekrutmen dapat menunjukkan kemampuan perusahaan untuk terus bertahan, beradaptasi dan berkembang khususnya di tengah persaingan yang ketat. Oleh karena itu, mereka dituntut untuk lebih profesional dalam mengelola perusahaannya khususnya dalam hal sumber daya manusia (tenaga kerja). Setelah dilakukannya proses rekrutmen, maka untuk mendapatkan karyawan yang baik, handal, bermutu dan sesuai jumlah yang dibutuhkan perusahaan, maka diperlukan adanya proses seleksi. Oleh karena itu, pentingnya pelaksanaan seleksi penerimaan karyawan baru bagi setiap perusahaan. Pelaksanaan seleksi harus dilakukan secara jujur, cermat dan obyektif supaya karyawan yang diterima benar-benar qualified untuk menjabat dan mengerjakan pekerjaan itu. Kemudian setelah memperoleh karyawan dengan merekrut serta menyeleksi karyawan, untuk memberikan kualitas yang handal dan baik tentunya diperlukan pelatihan sesuai bidangnya masing-masing. Dengan demikian untuk memberikan suatu lembaga yang mempunyai integritas karyawan yang sesuai ekspektasi dan visi, misi serta tujuan perusahaan.

Fenomena masalah dalam pengembangan sumber daya manusia pada perusahaan PT. Lautan Teknik Perkasa Lampung Selatan yaitu para karyawan masih belum maksimal karena karyawan kurang mengembangkan produktivitas didalam perusahaan contohnya saat bekerja karyawan kurang aktif dan kurang bersemangat dalam melakukan tugas yang di berikan perusahaan adapun juga karyawan yang tidak disiplin dalam mengelola waktu saat bekerja.

Masalah pendorong menjadi alasan utama dalam kinerja karyawan dikarenakan kurangnya merekrut karyawan yang unggul dalam pengembangan sumber daya manusia kehilangan motivasi karena berbagai faktor seperti kurangnya pengakuan atau ketidakpuasan terhadap pengembangan kinerja karyawan. Serta kurangnya rekrutmen dan pengembangan yang di berikan pihak perusahaan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang dan fenomena di atas maka dalam penelitian ini penulis mengambil judul **“Dinamika Rekrutmen dan Pengembangan SDM sebagai Pendorong Utama Kinerja Karyawan di PT. Lautan Teknik Perkasa Lampung Selatan”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Rekrutmen menjadi pendorong utama terhadap kinerja karyawan di PT. Lautan Teknik Perkasa Lampung Selatan ?
2. Apakah dalam pengembangan sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Lautan Teknik Perkasa Lampung Selatan ?
3. Apakah dinamika rekrutmen dan pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Lautan Teknik Perkasa Lampung Selatan ?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Ruang lingkup subjek dalam penelitian ini adalah karyawan tetap pada PT. Lautan Teknik Perkasa Lampung Selatan

1.3.2 Ruang Lingkup Objek

Objek dalam penelitian ini adalah PT. Lautan Teknik Perkasa Lampung Selatan

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Ruang lingkup tempat pada penelitian ini dilakukan di Jalan Trans Sumatra,Lampung Selatan Km.30,Lampung

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Ruang lingkup waktu penelitian ini dilakukan pada bulan Oktober Tahun 2023 sampai bulan Januari tahun 2024.

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Pengetahuan

Ruang lingkup ilmu pengetahuan adalah Manajemen Sumber Daya Manusia yang meliputi

1.4 Tujuan Penelitian

Dalam penelitian ini tujuan yang dicapai yaitu :

- 1.Untuk melihat seberapa pengaruh dinamika rekrutmen menjadi pendorong utama dalam kinerja karyawan pada PT. Lautan Tehnik Perkasa Lampung Selatan.
- 2.Untuk melihat pengaruh hubungan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Lautan Teknik Perkasa Lampung Selatan.
- 3.Untuk melihat pengaruh Kinerja Karyawan pada PT. Lautan Teknik Perkasa Lampung Selatan.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Bagi Peneliti

Dengan melakukan penelitian ini peneliti dapat memperoleh kesempatan untuk mengimplementasikan ilmu dan pengetahuan yang diperoleh selama perkuliahan terutama di bidang Sumber Daya Manusia khususnya

mengenai dinamika rekrutmen dan pengembangan SDM sebagai pendorong utama kinerja karyawan.

1.5.2 Bagi PT. Lautan Teknik Perkasa

Mampu memberikan implikasi bagi para pengelola di perusahaan yang nantinya akan di jadikan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

1.5.3 Bagi Institusi

Dari penelitian diharapkan dapat menjadi bahan referensi yang digunakan bagi pembaca dan peneliti lain yang melakukan penelitian dengan jenis pembahasan yang sama

1.6 Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan laporan penelitian ini adalah sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan latar belakang masalah yang ada dalam perusahaan dan dirumuskan dalam perumusan masalah. Ruang lingkup dari penelitian. Tujuan penelitian. Manfaat dari penelitian dan sistematika dari penelitian.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini menguraikan landasan teori dan tinjauan empiris yang relevan dengan permasalahan yang teliti berdasarkan kerangka pikir dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisikan tentang metode yang akan digunakan dalam penelitian. operasional variabel. teknik analisis data. uji persyaratan instrument. metode analisis data. teknik analisis data. dan pengujian hipotesis.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi hasil dan pembahasan yang menjelaskan deskripsi objek penelitian, analisis data, dan pembahasan.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan tentang simpulan dan saran-saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak yang bersangkutan dan bagi pembaca pada umumnya.

Lampiran Pustaka

Lampiran