

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Dewasa ini terjadi persaingan yang sangat ketat dalam dunia bisnis. Hal itu diantaranya dipicu oleh adanya pengaruh globalisasi, kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi. Menghadapi kondisi seperti ini, perusahaan yang ingin mempertahankan kelangsungan hidupnya atau pertumbuhannya akan semakin tergantung pada cara pengelolaan sumber daya manusianya untuk memperoleh keunggulan yang kompetitif.

Perusahaan dapat mengembangkan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan hanya dengan cara menciptakan nilai yang langka dan susah untuk ditiru oleh pesaing. Oleh karena itu, strategi sumber daya manusia merupakan sumber yang sangat penting bagi penciptaan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Sumber daya manusia dapat di katakan sebagai *“invisible asset”* yang dapat menciptakan nilai bagi organisasi atau perusahaan tersebut.

Seleksi karyawan baru merupakan tantangan tersendiri bagi para manajer dan direksi. Karena dengan seleksi karyawan itu dapat membawa implikasi dalam pencapaian tujuan perusahaan. Seleksi karyawan tersebut merupakan tahap awal dalam perusahaan yang akan menentukan bagaimana produktivitas kerja karyawan didalam perusahaan.

Faktor-faktor ekonomi dan demografi dari angkatan kerja saat ini akan menjadi hal nyata yang akan meningkatkan tantangan yang di hadapi manajer.

Diperkirakan bahwa dalam masa yang akan datang, pertumbuhan angkatan kerja di Indonesia akan semakin meningkat, namun di pihak lain perusahaan-perusahaan belum tentu sudah pulih sepenuhnya. Dengan demikian, manajer dihadapkan pada upaya seleksi yang ketat untuk mendapatkan karyawan baru yang terbaik dengan prosedur yang sesuai.

Mengingat pentingnya peran seleksi bagi perusahaan, maka proses seleksi itu harus dilaksanakan dengan sebaik mungkin. Seleksi selayaknya tidak hanya didasarkan atas kebutuhan perusahaan saat ini, tetapi juga dengan mempertimbangkan keperluan pengembangan baik dari segi calon karyawan ataupun perusahaan di masa yang akan datang. Apabila langkah awal ini sudah berjalan dengan baik, maka selanjutnya sumber daya manusia yang di miliki akan lebih mudah dikembangkan.

Proses seleksi yang bertujuan mencapai orang-orang yang sehat di dalam organisasi yang dalam pelaksanaannya kadangkala tidak optimal. Hal ini disebabkan adanya jebakan dalam proses seleksi yang seringkali tidak disadari oleh pihak perusahaan. Jebakan tersebut merefleksikan aspek "*human nature*" dan kebutuhan yang sangat tinggi terhadap solusi paling sempurna dalam melakukan seleksi karyawan (Jurnal Manajemen Maranatha Volume 5, November 2005, Tri Wulida Afrianty).

Perusahaan yang ada di Indonesia saat ini, seringkali melaksanakan proses seleksi itu tidak secara baik dan benar. Maka dari itu dalam menjalankan tugasnya untuk mencapai tujuan tersebut banyak perusahaan yang memberhentikan karyawannya. Seharusnya dalam melaksanakan proses seleksi itu, perusahaan melakukannya dengan menuruti aturan yang berlaku agar

perusahaan tersebut dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawannya dan dapat meningkatkan perusahaan itu sendiri.

Oleh karena itu tahap penyeleksian di dalam perusahaan harus dijalankan dengan sebaik mungkin agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan di dalam perusahaan tersebut.

Menurut analisis tersebut, maka penulis bermaksud membuat usulan penelitian dengan judul “Pengaruh Seleksi Pegawai Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja dalam Studi Kasus Pada Perusahaan Pertamina RU-VI Balongan Indramayu”.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian yang telah di paparkan diatas, maka penulis mengidentifikasi permasalahan yang ada, sebagai berikut :

1. Bagaimana proses dalam seleksi karyawan di Perusahaan Pertamina RU-VI Balongan Indramayu ?
2. Bagaimana produktivitas kerja karyawan di Perusahaan Pertamina RU-VI Balongan Indramayu ?
3. Bagaimana pengaruh seleksi karyawan terhadap peningkatan produktivitas kerja di Perusahaan Pertamina RU-VI Balongan Indramayu ?

## **1.3 Maksud dan Tujuan**

Adapun maksud dan tujuan yang penulis lakukan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui bagaimana proses dalam seleksi karyawan di Perusahaan Pertamina RU-VI Balongan Indramayu.
2. Untuk mengetahui bagaimana produktivitas kerja karyawan di Perusahaan Pertamina RU-VI Balongan Indramayu.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh seleksi karyawan terhadap peningkatan produktivitas kerja di Perusahaan Pertamina RU-VI Balongan Indramayu.

#### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Penulis berharap agar penelitian yang dilakukan oleh penulis dapat berguna bagi banyak pihak, antara lain :

1. Bagi Akademisi

Penelitian yang dilakukan ini dapat digunakan untuk menambah pengetahuan bagi mahasiswa atau bagian akademik lainnya, tentang bagaimana proses seleksi yang baik di dalam perusahaan dan bagaimana pengaruhnya terhadap peningkatan produktivitas kerja para karyawannya. Selain itu dapat juga berguna bagi bahan untuk pembelajaran agar dapat lebih menyiapkan diri untuk memasuki dunia kerja.

2. Bagi Perusahaan atau Praktisi Bisnis

Hasil dari penelitian ini dapat bermanfaat bagi perusahaan atau juga untuk praktisi bisnis sebagai masukan yang dapat membangun perusahaan dalam menyeleksi karyawan agar dapat tercapainya tujuan utama dari perusahaan tersebut. Agar karyawan yang dihasilkan dari penyeleksian karyawan tersebut dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan.

### 3. Bagi Peneliti

Dengan melakukan penelitian ini, penulis berharap dapat lebih memahami dan dapat memperluas wawasan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia terutama mengenai proses dalam seleksi karyawan dalam perusahaan serta pengaruhnya terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan.