

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dewasa ini pembangunan infrastruktur di Indonesia sedang giat dilaksanakan oleh pemerintah Indonesia untuk mendorong pergerakan ekonomi regional, seperti pembangunan jalan tol, pembangunan jalan trans sumatra, jalan trans kalimantan dan jembatan yang fenomenal seperti jembatan merah putih di Maluku, jembatan holtekam di Papua. Pembangunan infrastruktur pun juga harus menjadi penghubung untuk meningkatkan pelayanan publik ke masyarakat Indonesia. Dalam lima tahun terakhir pemerintah sangat fokus pada pembangunan infrastruktur khususnya pembangunan jalan baik itu jalan nasional maupun jalan bebas hambatan (Tol), salah satu produk PT Bakrie Metal Industries yang dibutuhkan untuk menunjang program pemerintah khususnya pembangunan infrastruktur jalan dan jembatan. Pada periode tahun 2015 sampai 2018 pemerintah sudah membangun sepanjang 3.387 Km jalan nasional dan masih berlanjut sampai akhir tahun 2019 akan dibangun sepanjang 732 Km lagi, jadi total jalan nasional yang dibangun dari tahun 2015 sampai 2019 adalah sepanjang 4.119 Km. sementara untuk pembangunan jalan tol tahun 2015 sampai tahun 2019 mencapai 1.852 Km. (*sumber CNBC Indonesia, 14 Februari 2019*).

Pembangunan infrastruktur di Indonesia sekarang diutamakan dikerjakan oleh kontraktor BUMN dan oleh perusahaan kontraktor swasta dalam negeri. Beberapa perusahaan konstruksi yang berperan di dalam pembangunan infrastruktur diatas khususnya kontraktor baja seperti PT Wijaya Karya Steel, PT Bukaka Teknik Utama, PT Gunung Garuda, PT Waagner Biro, PT Cigading Habeam Center, dan PT Gerbang Sarana Baja, Salah satu perusahaan yang sejenis adalah PT Bakrie Metal Industries, yang masih exis dari tahun 1982 sebagai pionir kontraktor baja, dan mengalami perkembangan naik turun sampai dengan sekarang, namun mulai tahun 2017 cash flow perusahaan agak terganggu diduga terjadi karena ada beberapa proyek bernilai besar yang macet serta kinerja karyawan yang belum optimal, Pada bagian lainnya, ditemukan fakta bahwa kinerja karyawan PT Bakrie

Metal Industries Bekasi masih belum optimal dan perlu untuk ditingkatkan, hal tersebut dapat dilihat ada ditemukannya karyawan yang penyelesaian pekerjaannya tidak sesuai dengan target yang dibebankan perusahaan. Kemudian ada fenomena dimana kinerja yang baik seharusnya juga menghasilkan kinerja pegawai yang baik pula. Namun dari observasi yang dilakukan oleh peneliti masih terlihat karyawan yang terlambat masuk jam kerja. PT Bakrie Metal Industries menerapkan jam masuk kerja pada jam 07.30 WIB, namun pada kenyataannya masih ada pegawai yang datang terlambat dari jam yang telah ditentukan. Kedisiplinan karyawan menurun, terlihat dari data absensi karyawan tahun 2019 sebesar 7%, serta terdapat lost time sebesar 16% (*sumber data HRD PT Bakrie Metal Industries 2019*) yang disebabkan keterlambatan kehadiran karyawan. Fenomena tersebut sangat merugikan PT Bakrie Metal Industries, yang diantaranya banyak hal penyebab terjadinya penurunan kinerja karyawan.

Untuk mengetahui lebih lanjut, penulis mengadakan pengamatan dan survey awal penelitian. Selanjutnya PT Bakrie Metal Industries mengalami kendala dalam menemukan sumber daya manusia yang dapat memenuhi kualifikasi yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Kendala lain yang dihadapi team HRD adalah permintaan kandidat yang harus dipenuhi dalam waktu singkat, karena tipikal proyek yang *fastrack*. Ini menyebabkan kualitas dari kandidat kurang optimal tidak cukup sesuai dengan kriteria, bahkan pada prosesnya rekrutmen sudah mengundurkan diri, karena gaji dan fasilitas yang ditawarkan perusahaan tidak sesuai dengan ekpektasi kandidat, hal ini menyebabkan proses rekrutmen memerlukan waktu yang panjang dan biaya.

Selain itu reward dimana salah satunya merupakan salah satu cara untuk mempertahankan karyawan berkualitas serta meningkatkan kinerjanya, namun ada kendala pemberian reward yang dirasa belum memuaskan oleh karyawan diantaranya besaran nilai jasa produksi serta perhitungan kenaikan gaji pertahun, yang disebabkan ada beberapa pertimbangan dari perusahaan selain prestasi kerja, seperti kondisi perusahaan, kenaikan biaya hidup secara umum, ketetapan pemerintah mengenai upah minimum, inflasi dan kondisi perekonomian secara umum, dengan kondisi tersebut maka pemberian reward terlebih khusus reward ekstrinsik yang berupa penghargaan yang bersifat financial belum begitu efektif.

Disamping itu adalah pemberian bonus jasa produksi tahun 2019 mengalami keterlambatan, dari waktu yang telah ditentukan. Hal ini menyebabkan motivasi kerja karyawan dan disiplin karyawan mengalami penurunan.

Banyak faktor yang dapat menurunkan kinerja karyawan, diantaranya adalah kurangnya tenaga-tenaga terdidik dan terlatih dalam menangani suatu pekerjaan tertentu, sehingga terjadinya pemborosan, baik materil maupun immateril. Hal ini tentu akan merugikan perusahaan dan juga karyawan itu sendiri. Namun ada beberapa cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah pendidikan dan pelatihan (diklat). Namun ditemukan fenomena bahwa program diklat yang sebelumnya sudah berjalan dan dikembangkan untuk meningkatkan kompetensi karyawan, tetapi belum mendapat perhatian yang serius dari perusahaan, dari hasil wawancara dengan pihak manajer HRD PT Bakrie Metal Industries Bekasi, kendalanya adalah kebijakan pembatasan *cost* dari perusahaan. Diperoleh dari data pelaksanaan diklat tahun 2017 dan 2018 mengalami penurunan jumlah diklat sebesar 26% (*sumber data HRD PT Bakrie Metal Industries 2017 dan 2018*). Padahal dari evaluasi karyawan setelah mengikuti diklat mengalami peningkatan kinerja rata-rata yaitu sebesar 10-15 % dibanding sebelum mengikuti diklat (*sumber data HRD PT Bakrie Metal Industries 2019*). Ditemukan bahwa masih perlunya karyawan untuk mengikuti diklat teknis yang berhubungan dengan pekerjaan, hal tersebut tampak dari beberapa karyawan yang kurang inovatif dalam menyelesaikan pekerjaannya, metode kerja yang kurang efektif dan efisien, serta kurang terampil dalam menjalankan tugasnya, terlihat dari hasil kerja yaitu masih ditemukan kesalahan dalam bekerja, sehingga hasil pekerjaannya kurang memenuhi standard kerja perusahaan, sehingga hasil kerja tidak optimal.

Oleh karena itu menjadi hal penting bagi peneliti untuk mengetahui variabel-variabel untuk diteliti yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan perlu dibuktikan dengan mengadakan penelitian. Dalam hal ini penulis mengambil judul penelitian “ Pengaruh Rekrutmen, Reward Ekstrinsik dan Diklat terhadap Kinerja karyawan di PT Bakrie Metal Industries Bekasi”.

1.2 Pembatasan Masalah

Untuk mempermudah penulis dalam proses penelitian ini maka penulis batasi masalah sebagai berikut :

1. Dibatasi pada variable rekrutmen, reward ekstrinsik, diklat dan kinerja.
2. Obyek penelitian adalah karyawan yang bekerja di PT Bakrie Metal Industries dengan lokasi di Jalan Raya Kaliabang Bungur Raya No 86, Harapan Jaya, Bekasi, Jawa Barat

1.3 Identifikasi Masalah

Dalam tulisan ini identifikasi masalah adalah sebagai berikut:

1. Kinerja karyawan belum optimal.
2. Terdapat kendala proses rekrutmen karyawan diantaranya, sumber kandidat, alokasi waktu pelaksanaan rekrutmen yang singkat, serta kendala pada proses rekrutmen itu sendiri.
3. Pemberian reward kepada karyawan dirasa belum adil dan pelaksanaannya pemberian reward tidak sesuai dengan waktu yang ditentukan.
4. Program pelaksanaan diklat karyawan mengalami penurunan.

1.4 Rumusan Masalah

Rumusan Masalah Penelitian Berdasarkan permasalahan tersebut maka dirumuskan suatu pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh signifikan rekrutmen terhadap kinerja karyawan di PT Bakrie Metal Industries, Bekasi.
2. Apakah ada pengaruh signifikan reward ekstrinsik terhadap kinerja karyawan di PT Bakrie Metal Industries, Bekasi.
3. Apakah ada pengaruh signifikan diklat terhadap kinerja karyawan, di PT Bakrie Metal Industries, Bekasi.

1.5 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan permasalahan diatas, maka tulisan ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh signifikan rekrutmen, terhadap kinerja karyawan di PT Bakrie Metal Industries, Bekasi.
2. Untuk mengetahui pengaruh signifikan reward ekstrinsik terhadap kinerja karyawan di PT Bakrie Metal Industries, Bekasi.
3. Untuk mengetahui pengaruh signifikan diklat terhadap kinerja karyawan, di PT Bakrie Metal Industries, Bekasi.

1.6 Manfaat Penelitian

Dari tujuan yang telah dijelaskan di atas maka dari penulisan ini diharapkan bisa memberikan masukan dan manfaat kepada pihak terkait, adapun manfaat yang bisa diperoleh adalah sebagai berikut

Bagi Perusahaan :

1. Sebagai bahan informasi dan masukan bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja pegawai dan menentukan kebijakan secara tepat guna mencapai produktifitas kerja perusahaan pada PT. Bakrie Metal Industries Bekasi.
2. Perbaikan sistem rekrutmen yang akan digunakan di PT Bakrie Metal Industries, penyusunan penghargaan yang tepat untuk karyawan, serta diklat, untuk meningkatkan kompetensi sesuai dengan penilaian kinerja, tentunya dengan indikator yang telah disusun dan ditetapkan.

1.7 Sistematika Penulisan

Sistematika dalam penulisan tesis adalah sebagai berikut: Bab-I Pendahuluan, Latar Belakang Masalah Yang Diangkat Oleh Peneliti, Batasan Masalah, Identifikasi Masalah Penelitian, serta Tujuan dan Manfaat Penelitian. Kemudian Bab-II Tinjauan Pustaka, berisi tentang Landasan Teori dari penelitian ini, Penelitian Yang Relevan, Kerangka Pemikiran dan Hipotesa Penelitian.

Dilanjutkan dengan Bab-III, Metodologi Penelitian, Tempat Dan Waktu Penelitian, Metode Dan Desain Penelitian, Instrumen Penelitian, Teknik Pengumpulan Data, Operasionalisasi Variabel, Uji Instrumen Data, dan Variabel Penelitian. Bab-IV Hasil Penelitian, berisi Pembahasan, Dan yang terakhir adalah Bab-V Penutup, yang berisi Kesimpulan Penelitian, Implikasi Hasil Penelitian, Saran .Keterbatasan Penelitian dan Novalty.

