

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam suatu perusahaan karena perusahaan tidak akan mampu beroperasi tanpa adanya keterlibatan dari sumber daya manusia. Dalam hal ini, sumber daya manusia bahkan memegang unsur pengendalian dari suatu perusahaan, sehingga keberhasilan dari perusahaan yang bersangkutan jelas sangat bergantung pada sumber daya manusia tersebut.

Maka dari itu, perusahaan membutuhkan karyawan yang berkualitas, yaitu karyawan yang mampu berkinerja dan berprestasi kerja yang tinggi dalam rangka membantu tercapainya tujuan perusahaan. Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan akan secara langsung berpengaruh terhadap kinerja dari perusahaan secara keseluruhan. Individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu dalam sebuah institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai asset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.

Dalam rangka pengembangan sumber daya manusia dan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan, maka perlu dilakukan pengelolaan variabel - variabel yang dapat berpengaruh secara signifikan terhadap pengembangan pegawai ke arah yang lebih baik.

Dari hasil penilaian kinerja dapat menunjukkan apakah sumber daya manusia telah memenuhi tuntutan yang dikehendaki perusahaan, baik dari sisi kualitas maupun kuantitas.

Salah satu kunci dalam pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi adalah rekrutmen. Agar karyawannya dapat didayagunakan secara optimal, perusahaan juga dinilai perlu untuk memiliki sistem penempatan kerja yang tepat untuk setiap tujuan yang ada dalam perusahaan itu sendiri. Menurut Randall Rekrutmen antara lain mengikuti upaya pencarian sejumlah calon karyawan yang memenuhi syarat dalam jumlah tertentu sehingga dari mereka perusahaan dapat menyeleksi orang-orang yang paling tepat untuk mengisi lowongan pekerjaan yang ada.

Penempatan merupakan suatu tindak lanjut dari kegiatan seleksi, yakni menempatkan calon karyawan yang diterima pada jabatan yang dibutuhkannya, serta sekaligus mendelegasikan wewenang kepada calon karyawan tersebut menurut Hasibuan. Penempatan pekerja di suatu perusahaan perlu diperhatikan, salah dalam menempatkan pegawai akan berakibat fatal. Penempatan kerja adalah suatu proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada karyawan yang telah lulus seleksi untuk dikerjakan sesuai dengan ruang lingkup, serta untuk mempertanggungjawabkan segala risiko dan probabilitas yang terjadi atas tugas, wewenang, serta tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

Citra Maja Raya 2 Join Operasional yaitu merupakan proyek terencana yang di bangun oleh Ciputra Group yang dimana menjadi salah satu perusahaan properti Indonesia terkemuka. Pengembang properti perumahan skala besar dan komersial. Proyek Citra Maja Raya 2 Join Operasional memiliki luas sebesar 2.600 hektar, Citra maja raya 2 Join Operasional didedikasikan sebagai kota mandiri yang berorientasikan kepada *Transit Oriented Development (TOD)* Kini, Citra Maja Raya 2 Join Operasional telah memasuki tahap pembangunan residensial dan *retail*, dimana sudah terbangun lebih dari 11000 unit rumah dan lebih dari 500 *retail outlet* dan melengkapi diri dengan berbagai fasilitas skala kota mandiri.

Berdasarkan uraian di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Kerja Karyawan Terhadap Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Citra Maja Raya 2 Join Operasional** “

B. Batasan Masalah

Mengingat sangat luas dan kompleknya faktor-faktor yang mempengaruhi rekrutmen dan penempatan terhadap karyawan, maka perlu dibatasi permasalahan dengan maksud agar pembahasan dapat lebih mengena sasaran. Untuk itu maka dalam penelitian ini, peneliti membatasi masalah pada pengaruh rekrutmen dan penempatan kerja terhadap pengembangan sumber daya manusia.

Penelitian ini dilakukan di Citra Maja Raya 2 Join Operasional, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang usaha Developer Yang terletak di Manajemen Office Citra Raya Jl. Ecopolis avenue blok VE 07 no 07-09, Tangerang kode pos 15710

Penelitian dilaksanakan selama 3 (tiga) bulan, yaitu dari bulan Desember 2021 sampai dengan Februari 2022 dengan usia data yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah data tahun 2021 dan data-data kuantitatif yang diperoleh peneliti pada waktu saat peneliti mengumpulkan data di lokasi penelitian.

C. Rumusan Masalah

Sesuai dengan uraian latar belakang dan batasan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka peneliti dapat merumuskan masalah penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah rekrutmen berpengaruh terhadap pengembangan sumber daya manusia di Citra Maja Raya 2 Join Operasional?
2. Apakah penempatan karyawan berpengaruh terhadap pengembangan sumber daya manusia di Citra Maja Raya 2 Join Operasional?
3. Apakah rekrutmen dan penempatan karyawan berpengaruh terhadap pengembangan sumber daya manusia di Citra Maja Raya 2 Join Operasional?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah rekrutmen berpengaruh terhadap pengembangan karyawan Citra Maja Raya 2 Join Operasional;
2. Untuk mengetahui apakah penempatan karyawan berpengaruh terhadap karyawan di Citra Maja Raya 2 Join Operasional;
3. Mengetahui apakah rekrutmen, penempatan karyawan berpengaruh secara simultan terhadap pengembangan sumber daya manusia di Citra Maja Raya 2 Join Operasional.

2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini akan memberikan manfaat yang mencakup 2 aspek:

a. Manfaat teoritis, yaitu:

- 1) Dapat menambah ilmu pengetahuan tentang pengaruh rekrutmen, dan penempatan karyawan terhadap pengembangan karyawan di Citra Maja Raya 2 Join Operasional.
- 2) Diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran dalam pengembangan ilmu ekonomi dan manajemen ke depan.

b. Manfaat Praktis, yaitu:

- 1) Diharapkan dapat memberikan masukan bagi perusahaan dalam pengambilan keputusan dan kebijakan untuk pengembangan karyawan pada perusahaan tersebut.

- 2) Diharapkan dapat memberikan informasi kepada pihak kantor Citra Maja Raya 2 Join Operasional yang berkaitan dengan pengembangan karyawan.

E. Sistematika Penulisan

Sistematika pembahasan ini bertujuan untuk menggambarkan alur pemikiran penulis dari awal hingga kesimpulan akhir. Hal ini bertujuan untuk memudahkan pembaca dalam memahami isi skripsi ini. Adapun rencana sistematika penulisan skripsi ini dari awal hingga akhir kesimpulan adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini memuat latar belakang masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Pada bab ini membahas tinjauan pustaka yaitu uraian informasi, tentang teori-teori yang relevan dengan variabel yang diteliti. Dengan demikian, maka pada bab ini diuraikan tentang teori-teori rekrutmen, penempatan karyawan dan pengembangan sumber daya manusia serta kerangka pemikiran dan rumusan hipotesis.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini menguraikan tentang metode-metode yang digunakan dalam penelitian. Bab ini berisi penjelasan mengenai Jenis penelitian, Jenis dan sumber data, Metode pengumpulan data, populasi dan sampel penelitian, Operasional variabel penelitian dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang hasil analisis dari pengolahan data, baik analisis data secara deskriptif maupun analisis hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan. Analisis tersebut diinterpretasikan terhadap pengolahan data dengan menggunakan teori.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini memaparkan simpulan dan saran dari hasil analisis data yang berkaitan dengan penelitian.