

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting dan berharga dalam suatu organisasi perusahaan agar tujuan yang diinginkan tercapai secara optimal. Suatu organisasi bisnis yang secara alamiah mencapai tujuannya karena didukung oleh sumber daya manusia yang handal untuk melaksanakan tugasnya dan bertanggung jawab untuk melaksanakannya (Sri Wahyuningsih, 2019).

Indonesia telah memasuki era milenium ketiga yang mengalami perubahan cepat dan fundamental dari wacana sosial-politik, keamanan dan pertahanan, dan ini ditandai dengan perubahan lanskap yang bersifat multi-faceted.1 Perubahan tersebut meliputi perkembangan teknologi, komunikasi dan transportasi, gelombang demokratisasi, interdependensi hubungan antar bangsa dan arus globalisasi sebagai pemicu utamanya (Thamrin, 2018). Mendapatkan dan memiliki sumber daya manusia (SDM) berkualitas yang loyal kepada perusahaan merupakan dambaan setiap pengusaha. Sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan loyal menentukan kemajuan suatu bisnis. Maka yang perlu dilakukan adalah melakukan pensiun pegawai sejalan dengan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM).

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memusatkan perhatian pada unsur manusia. Kenyamanan pada karyawan sangat berdampak pada tingkat produktivitas. Perusahaan perlu menciptakan strategi lingkungan yang kondusif dan memberikan beban kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawan agar para karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerjanya (Setyawati et al., 2020). aspek inovasi pemberdayaan SDM adalah inti dari pembaruan SDM yang harus dipahami manajer. Dalam skala makro, organisasi harus menerapkan pembaruan SDM ini ke semua lini dan departmen, yaitu kedalam operasi perusahaan berupa inovasi produk, inovasi proses kerja, inovasi Manajemen,

dan inovasi pemasaran. Dengan melakukan inovasi pada setiap tahapan bisnis, maka kelangsungan bisnis dapat dipertahankan (Faeni et al., 2017).

Rekrutmen dan pelatihan merupakan kegiatan yang menyeluruh sesuai dengan tujuan perusahaan, yang diimbangi dengan peningkatan produktivitas tenaga kerja dan kualitas karyawan, guna menjaga daya saing yang kuat. Produktivitas dapat dengan mudah diartikan dengan peningkatan kuantitas dan kualitas, juga dapat diartikan dengan bekerja secara efektif dan efisien. Oleh karena itu, antara produktivitas dan kualitas yang efektif dan efisien sangat berkaitan. Sumber daya ekonomi yang digerakkan secara efektif memerlukan keterampilan organisasi dan teknis, yang berarti bahwa hasil atau output seimbang dengan input (sumber daya ekonomi) yang diproses.

Penilaian SDM dilihat dari produktivitasnya, SDM yang efektif menghasilkan produktivitas yang tinggi. Pencapaian tujuan perusahaan, wajib memperhatikan produktivitas pekerja. Terminologi produktivitas yaitu komparasi antara input (masukan) dan output (hasil). Pekerja dapat dikatakan produktif, apabila menghasilkan barang atau jasa dalam jangka waktu yang singkat atau tepat sesuai dengan waktu yang ditentukan perusahaan (Faeni et al., 2021).

Produktivitas didorong oleh kompensasi yang baik, sebagaimana (Scott Snell, 2010) menyatakan kompensasi pada karyawan merupakan cara untuk meningkatkan dan memotivasi kerja (Yunita et al., 2020). Produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran tenaga kerja persatuan waktu. Peran serta tenaga kerja disini adalah penggunaan sumber daya yang efisien dan efektif. Selain itu Produktivitas tenaga kerja dapat ditentukan oleh tujuan atau sasaran objektif, perbandingan karyawan dengan waktu, kualitas dan kontrol atas hasil dan fasilitas bagi karyawan (Narpati et al., 2021). Selain itu Produktivitas adalah rasio Output dan Input suatu proses produksi dalam periode tertentu (Faeni et al., 2021).

Salah satu Faktor yang mempengaruhi produktivitas yaitu rekrutmen. Rekrutmen merupakan hal yang sangat vital dalam sebuah perusahaan. Ketepatan dalam rekrutmen dapat meningkatkan efisiensi dan efektifitas

operasional perusahaan. Selain itu, proses rekrutmen yang baik juga dapat mempengaruhi produktivitas suatu perusahaan.

Sumber daya ekonomi yang dioperasikan secara efektif memerlukan keterampilan organisasi dan teknis, yaitu mencocokkan hasil atau keluaran yang diperoleh dengan masukan yang diproses. Pada prinsipnya yang disebut dengan rekrutmen adalah proses mencari menemukan dan menarik para pelamar untuk menjadi pegawai pada dan oleh organisasi tertentu dalam penelitian.(Atmajati & Mansur, 2017).

Selain rekrutmen faktor lain yang mempengaruhi produktivitas yaitu pelatihan kerja karyawan. Pelatihan merupakan upaya berkelanjutan untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Pelatihan dapat menyelaraskan karyawan dengan strategi perusahaan, namun produktivitas karyawan merupakan salah satu sarana untuk mencapai tujuan perusahaan. Pelatihan memberi karyawan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan di tempat kerja dan meningkatkan pengetahuan mereka. Tenaga kerja merupakan salah satu faktor kunci yang harus diperhatikan perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Pelatihan merupakan bagian dari pendidikan. Pelatihan bersifat spesifik, praktis dan segera. Spesifik berarti pelatihan berhubungan bidang pekerjaan yang dilakukan. Praktis dan segera (Siswadi, 2017). Alasan diterapkannya pelatihan bagi karyawan adalah karyawan yang baru maupun lama sering kali belum memahami secara benar bagaimana melakukan pekerjaan, perubahan dalam lingkungan kerja dan tenaga kerja, meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki produktivitas karyawan, karyawan menyesuaikan dengan peraturan yang ada (Jumawan, 2018).

PT. Dodo Activewear merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri garmen yang sedang berkembang dalam industri tekstil. Biasanya PT. Dodo Activewear memproduksi kebanyakan baju renang dan sarung tangan untuk dikirim export keluar negeri. Adapun alamat PT. Dodo Activeweare yaitu bertempat di Jl. Jawa V No.2, RT.2/RW.1, Sukapura, Cilincing, North Jakarta City, Jakarta 14140.

Dalam pengamatan penulis dan kesimpulan yang didapat dari data produktivitas kerja karyawan PT. Dodo Activeweare, maka dapat disimpulkan bahwa rendahnya tingkat produktivitas karyawan dapat dilihat dari beberapa factor. Adapun factor yang mempengaruhi produktivitas yaitu rekrutment dan pelatihan kerja. Masalah yang terjadi dari segi Rekrutmen di PT. Dodo Activeweare yaitu dalam proses perekrutan terdapat permasalahan dimana dalam merekrut karyawan masih kental dan masih ada hubungan kekeluargaan atau masih menggunakan relasi, sehingga calon pelamar yang murni sedikit peluangnya untuk mencoba bergabung di PT. Dodo Activeweare.

Dari segi pelatihan kerja, pelatihan kerja yang terjadi di PT. Dodo Activeweare yaitu tidak dilakukan secara rutin, akan tetapi pelatihan kerja karyawan akan dilakukan apabila ada kebutuhan atau masalah yang ada. Kurangnya pelatihan menyebabkan karyawan dalam bekerja tidak begitu optimal. Adanya permasalahan diatas akan berdampak pada produktivitas kerja karyawan pada PT. Dodo Activeweare. Hal ini dapat dilihat dari data produktivitas kerja karyawan yang setiap tahunnya mengalami penurunan. Berikut data produktivitas kerja karyawan PT. Dodo Activeweare.

**Tabel 1.1 Perkembangan Produksi Tahun 2019-2021**

Tahun produksi	Target produksi	Realitas produksi	Realitas (%)
2017	62.400 pcs	59.280 pcs	95%
2018	62.400 pcs	57.720 pcs	92,5%
2019	62.400 pcs	46.800 pcs	75%
2020	62.400 pcs	42.120 pcs	67,5%
2021	62.400 pcs	40.560 pcs	65%

**Sumber:** PT. Dodo Activeweare, 2022

Dari data yang diperoleh dapat dilihat bahwa target produksi sebesar 62.400pcs namun pada kenyataannya hampir setiap tahunnya selalu tidak mencapai target produksi yang telah ditetapkan. Penurunan target sangat terasa terutama dari 2019 sampai 2021. Pada tahun 2019 produktivitas

produksi mencapai 46.800pcs. Namun kemudian terjadi penurunan pada tahun 2020 menjadi 42.120 pcs, ini berarti telah menurun sebesar 7,5% bila dibandingkan dengan tahun 2019. Kemudian pada tahun 2021 produktivitas sebesar 40.560pcs. ini berarti menurun sekitar 2,5% dibandingkan dengan tahun 2020.

Berdasarkan pada data perkembangan produksi yang telah diberikan oleh PT. Dodo Activeweare. Maka dapat disimpulkan pada Tabel 1 bahwa telah terjadi penurunan produktivitas produksi pada Pt. Dodo Activeweare. Permasalahan ini bisa diakibatkan oleh beberapa factor yaitu seperti proses perekrutan karyawan dan pelatihan kerja para karyawan.

Selain dari faktor rekrutmen karyawan dan pelatihan kerja karyawan masih banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja namun dikarenakan keterbatasan waktu, kemampuan meneliti, dan lainnya, penulis hanya meneliti mengenai perekrutan dan pelatihan kerja sebagai variabel bebas dan produktivitas sebagai variabel terikat Pada dasarnya upaya-upaya peningkatan produktivitas kerja harus dimulai dari produktivitas kerja individu (karyawan) yang ada dalam perusahaan itu, sehingga perusahaan yang ingin meningkatkan produktivitasnya harus memberikan perhatian terutama kepada masalah rekrutmen dan pelatihan kerja pada PT. Dodo Activeweare.

Berdasarkan uraian permasalahan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai pelaksanaan rekrutmen dan pelatihan tenaga kerja terhadap produktivitas kerja pada PT. Dodo Activeweare dalam bentuk skripsi yang berjudul : Pengaruh Rekrutmen dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Dodo Activeweare Jakarta Utara

## 1.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang akan diteliti dan dikaji dalam penelitian ini adalah Sebagai Berikut :

1. Bagaimanakah Rekrutmen (X1) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) pada PT. Dodo Activeweare Jakarta Utara.
2. Bagaimanakah Pelatihan Kerja (X2) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) pada PT. Dodo Activeweare Jakarta Utara.
3. Bagaimanakah Rekrutmen (X1) dan Pelatihan Kerja (X2) berpengaruh secara silmutan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) pada PT. Dodo Activeweare Jakarta Utara.

## 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah yang telah dirumuskan, maka penelitian yang akan diteliti bertujuan :

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Rekrutmen (X1) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) pada PT. Dodo Activeweare Jakarta Utara.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Pelatihan Kerja (X2) terhadap terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) pada PT. Dodo Activeweare Jakarta Utara.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Rekrutmen (X1) dan Pelatihan Kerja (X2) secara Simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) pada PT. Dodo Activeweare Jakarta Utara.

#### 1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat Penelitian Berdasarkan uraian tujuan diatas, maka dapat dirumuskan manfaat penelitian dari penelitian ini, yaitu :

1. Bagi Peneliti

Dapat menambah wawasan dan pengetahuan, serta untuk mengasah kemampuan peneliti dalam meneliti suatu masalah yang ada berdasarkan fakta dan data yang ada.

2. Bagi Universitas

Diharapkan dapat memberikan informasi untuk penelitian selanjutnya dan menjadi referensi tambahan bagi Program Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia Fakultas Ekonomi Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.

3. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan pertimbangan bagi pemimpin perusahaan dalam menentukan kebijakan dan strategi yang tepat dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Sehingga hasil yang di harapkan tercapai dan memenuhi kebutuhan perusahaan.

#### 1.5 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dipaparkan, untuk menghindari terjadi pembahasan yang terlalu luas, maka penulis memfokuskan penelitian pada bagian produksi *cutiing* dan *sewing*. Tulisan ini hanya berfokus pada “Pengaruh Rekrutmen dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Dodo Activeweare Jakarta Utara.

#### 1.6 Sistematika Penulisan

Untuk mempermuah dalam penulisan dan mendapatkan gambaran secara ringkas mengenai skisi ini, maka sistem penulisannya dibagi dalam tiga bab yang secara garis besar disusun sebagai berikut :

**BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini membahas tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah, dan sistematika penulisan.

**BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini terdiri dari landasan teori yang menguraikan teori-teori yang digunakan sebagai tinjauan atau landasan dalam menganalisis batasan masalah yang telah dikemukakan kemudian kerangka berpikir dan hipotesis.

**BAB III :METODOLOGI PENELITIAN**

Bab ini berisikan desain penelitian, tahap penelitian, waktu dan tempat penelitian, model konseptual penelitian, operasional variable, populasi, sampel, metode pengumpulan data dan metode analisis data.

**BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab IV berisi tentang hasil dan pembahasan deskripsi data, hasil olahan, dan pembahasan.

**BAB V : PENUTUP**

Dalam bab V membahas tentang kesimpulan mengenai hasil dari penelitian dan peneliti mengambil kesimpulan dari hasil yang telah diteliti. Memberikan saran untuk menjadi masukan di dalam tempat yang telah diteliti sehingga dapat adanya perubahan menjadi lebih baik dan bermanfaat.