

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Semakin tinggi kemampuan karyawan semakin tinggi pula kinerja organisasi. Pengembangan Sumber daya manusia atau karyawan untuk memikul tanggung jawab lebih tinggi dalam organisasi atau perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, organisasi harus memiliki karyawan yang berkompoten atau berkemampuan tinggi untuk mengelola organisasi seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Organisasi merupakan suatu sistem yang terdiri dari sub-sub sistem atau bagian yang paling berkaitan satu sama lain dalam melakukan aktivitasnya, aktivitas ini bukanlah merupakan suatu kegiatan yang temporer atau sesaat, tetapi merupakan kegiatan yang memiliki pola dan dilakukan secara relatif teratur serta berulang-ulang. Hakikat dari organisasi itu adalah manusia dan kerjasama dalam suatu struktur organisasi yang menciptakan pembagian tugas dan jabatan serta meletakkan batas-batas kebebasan seseorang dalam organisasi. Setiap organisasi dituntut dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola.

Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari pimpinan dan karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi. Karyawan merupakan asset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. Untuk itu “pengakuan” terhadap pentingnya satuan tenaga kerja dalam

suatu organisasi adalah perlu. Karena sumber daya manusia merupakan unsur yang vital bagi pencapaian tujuan organisasi, maka pemanfaatan sumber daya manusia sebagai fungsi dari kegiatan personalia secara efektif dan bijak dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi. Pentingnya sumber daya manusia dalam organisasi atau perusahaan pada saat ini sudah menjadi kebutuhan utama, terlebih lagi ketika tantangan yang dirasakan semakin kompleks. Keinginan suatu organisasi yang dalam hal ini perusahaan atau instansi pemerintah untuk memiliki keunggulan bersaing.

Pelaksanaan rekrutmen terhadap calon karyawan dimaksudkan agar perusahaan dapat memperoleh karyawan yang berkualitas dan mampu merealisasikan tujuan perusahaan. Salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia adalah untuk mendapatkan calon karyawan yang paling sesuai dengan persyaratan pekerjaan yang dibutuhkan melalui proses rekrutmen. Perlu ditekankan bahwa kegiatan rekrutmen di dasarkan pada perencanaan sumber daya manusia, karena dalam rencana tersebut telah di tetapkan berbagai persyaratan yang harus di penuhi oleh orang-orang yang ingin bekerja dalam organisasi yang bersangkutan. Artinya, dengan mendasarkan pada rencana sumber daya manusia, preferensi para manajer, para pencari tenaga kerja akan memiliki gambaran yang lengkap tentang tuntutan pekerja yang harus di penuhi oleh tenaga kerja baru atau calon karyawan. Dengan demikian para pencari kerja akan dapat memahami dan menentukan secara tepat metode perekrutan yang digunakan. Jika perusahaan mampu memilih metode perekrutan yang tepat, maka hasilnya adalah terjaringnya sekelompok pelamar yang di anggap paling memenuhi berbagai persyaratan dan mampu untuk bekerja dengan sungguh-sungguh.

Sumber daya manusia memegang peran utama dalam proses peningkatan produktivitas, karena alat produksi dan teknologi pada hakikatnya merupakan hasil pengorbanan. Pada umumnya produksi yang semakin tinggi merupakan pendayagunaan sumber daya secara efisien. Karena suatu organisasi atau perusahaan di dalam proses produksinya harus selalu memperhatikan dan mempertimbangkan bagaimana caranya mencapai produktivitas yang tinggi dengan sumber daya atau faktor-faktor produktivitas yang ada. Kebijakan perbaikan dan peningkatan produktivitas sangat berkaitan dengan banyak faktor. Produktivitas tenaga kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor baik yang berhubungan dengan manusia maupun yang berhubungan dengan lingkungan kerja, baik internal perusahaan maupun eksternal perusahaan. Faktor penting yang harus diperhatikan perusahaan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja adalah kenyamanan lingkungan kerja.

PT. Sepakat Kerja Sejahtera adalah perusahaan yang bergerak di bidang pelayanan jasa angkut transportasi darat dengan kendaraan losbak, tronton, semi khusus trailer dan heavy trailer. Kompetitor PT. Sepakat Kerja Sejahtera atau perusahaan sejenis yang bergerak dalam bidang jasa yang sama yaitu PT. Krakatau Argo Logistics, PT. Pratama Galuh Perkasa, PT. Bhandha Ghara Reksa, PT. Anggada Perkasa, PT. Lancar Central Logistics cabang Cilegon dan Pool Puninar Logistics.

Kelebihan PT. Sepakat Kerja Sejahtera dibandingkan dengan perusahaan sejenis adalah PT. Sepakat Kerja Sejahtera bertekad untuk memberikan pelayanan yang terbaik bagi pelanggan, mengelola sumber daya secara maksimal sehingga mampu

bersaing di industri transportasi, serta adanya perbaikan yang berkesinambungan dalam mencapai kesempurnaan.

Di PT. Sepakat Kerja Sejahtera terdapat dua bagian proses rekrutmen karyawan, yaitu karyawan untuk di bagian kantor dan karyawan untuk dibagian supir (*driver*). Untuk itu perusahaan sangat membutuhkan karyawan yang berkualitas sesuai dengan keahlian yang dimilikinya.

Rekrutmen karyawan di PT. Sepakat Kerja Sejahtera untuk di bagian kantor dan untuk dibagian supir (*driver*) dilakukan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Sumber rekrutmen yang dilakukan pada PT. Sepakat Kerja Sejahtera berasal dari dalam (*internal*) dan luar (*eksternal*) perusahaan. Metode rekrutmen yang digunakan PT. Sepakat Kerja Sejahtera adalah metode terbuka dan metode tertutup.

Berdasarkan hasil peninjauan yang peneliti lakukan di PT. Sepakat Kerja Sejahtera ditemukan adanya permasalahan produktivitas kerja karyawan. Hal ini dapat terlihat dari indikator-indikator produktivitas kerja menurut **Simamora dalam Tulenan (2015:20)** sebagai berikut:

1. Kualitas kerja

Merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.

Dalam melakukan pelayanan PT. Sepakat Kerja Sejahtera selalu berpegang pada ketepatan waktu, terjaminnya keamanan dan keselamatan barang. Mengingat, keterlambatan pengiriman sudah tentu akan membuat konsumen tidak puas atas jasa atau pelayanan yang diterimanya.

Namun nyatanya terkadang realisasi waktu pengiriman barang ke konsumen tidak sesuai dengan waktu yang telah ditentukan perusahaan. Keterlambatan waktu pengiriman barang ke konsumen dipandang menjadi turunnya tingkat kualitas kerja karyawan, hal ini akan berpengaruh pada menurunnya tingkat produktivitas kerja karyawan.

Keterlambatan waktu pengiriman bisa saja terjadi, beberapa diantaranya disebabkan karena kinerja driver yang lambat, proses *loading* barang tidak berjalan dengan cepat dan lancar, terjebak kemacetan atau hal lain sebagainya.

Indikator yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini yaitu indikator produktivitas kerja yaitu pada kualitas kerja. Kualitas kerja merupakan hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Ada 16 perusahaan sebagai konsumen tetap yang menggunakan jasa pelayanan PT. Sepakat Kerja Sejahtera. Berikut adalah data kualitas kerja yang diambil dari laporan konsumen tetap yang menggunakan jasa PT. Sepakat Kerja Sejahtera, dilihat pada tabel 1.1

**Tabel 1.1**  
**Laporan dari konsumen tetap yang menggunakan jasa PT. Sepakat Kerja Sejahtera**

<b>NO</b>	<b>Nama Perusahaan</b>	<b>Tidak Puas</b>	<b>Puas</b>	<b>Sangat Puas</b>
1	PT. Krakatau Steel			✓
2	PT. Armino	✓		
3	PT. Krakatau Engineering	✓		
4	PT. Wahana	✓		
5	PT. Krakatau Osaka		✓	

6	PT. Commesteel Indonesia	✓		
7	PT. Indah Kiat Pulp and Paper	✓		
8	PT. Samudera Indonesia		✓	
9	PT. Krakatau Argo Logistik		✓	
10	PT. Danusari	✓		
11	PT. Boral Plasterindo Jayaboard	✓		
12	PT. Gunanusa	✓		
13	PT. Citra Tanamas	✓		
14	PT. KHI		✓	
15	PT. Jasa Sumatera	✓		
16	PT. Krakatau Wajatama			✓

Sumber : Hasil Wawancara, 2020 (Data diolah peneliti)

Dilihat dari tabel 1.1 diambil 16 sampel perusahaan sebagai konsumen tetap PT. Sepakat Kerja Sejahtera. Perusahaan dengan kategori penilaian tingkat kualitas dibagi menjadi tidak puas, puas, dan sangat puas. Dengan total jumlah sebagai berikut:

Tidak puas = 10 perusahaan

Puas = 4 perusahaan

Sangat puas = 2 perusahaan

Dengan memperhatikan kepuasan konsumen menggunakan kategori tidak puas, puas dan sangat puas dapat membantu perusahaan untuk mengetahui keluhan dan *feedback* dari konsumen yang menerima pelayanan jasa dari PT. Sepakat Kerja Sejahtera. Survei kategori kepuasan konsumen juga dapat memberikan banyak peningkatan bagi kualitas jasa perusahaan. Kepuasan konsumen sangat penting bagi perusahaan, hal ini dikarenakan bisnis pasti akan berjalan lebih lancar apabila

perusahaan memperhatikan kepuasan konsumen saat menerima jasa yang diberikan.

Dikatakan kategori tidak puas karena konsumen menerima pelayanan jasa yang tidak sesuai dengan apa yang diharapkan. Yang menyebabkan konsumen tidak puas yaitu karena keterlambatan waktu pengiriman barang ke konsumen yang tidak sesuai dengan realisasi waktu pengiriman yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Dikatakan kategori puas apabila konsumen merasa puas terhadap pelayanan jasa yang diberikan oleh PT. Sepakat Kerja Sejahtera. Kategori puas dapat dilihat dari ketepatan waktu pengiriman yang sesuai dengan realisasi waktu pengiriman yang telah di tentukan oleh perusahaan.

Dikatakan kategori sangat puas apabila konsumen merasa sangat puas terhadap pelayanan jasa yang diberikan oleh PT. Sepakat Kerja Sejahtera. Perusahaan dengan kategori penilaian sangat puas cenderung lebih unggul dibandingkan dengan pesaing lainnya. Tidak hanya meningkatkan, perusahaan juga harus mampu menjaga stabilitas level kepuasan konsumen untuk tetap tinggi.

Dilihat dari total kategori tidak puas, puas dan sangat puas bahwa kebanyakan perusahaan memberikan penilaian tidak puas terhadap pelayanan jasa yang diberikan oleh PT. Sepakat Kerja Sejahtera. Hal ini yang menyebabkan penurunan produktivitas kerja karyawan pada PT. Sepakat Kerja Sejahtera.

## 2. Ketepatan waktu

Indikator produktivitas kerja selanjutnya yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini yaitu ketepatan waktu. Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk

aktivitas lain. Ketepatan waktu di ukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan diawal waktu sampai menjadi output.

Berikut adalah data ketepatan waktu pengiriman orderan pada bagian driver PT. Sepakat Kerja Sejahtera

**Tabel 1.2**  
**Data ketepatan waktu pengiriman orderan pada bagian Driver PT. Sepakat Kerja Sejahtera**

<b>NO</b>	<b>Tanggal Pengiriman</b>	<b>Nama Perusahaan</b>	<b>Alamat Perusahaan</b>	<b>Waktu Pengiriman</b>	<b>Realisasi Pengiriman</b>
1	1 Desember 2020	PT. Krakatau Steel	Cilegon	20 menit	20 menit
2	2 Desember 2020	PT. Armindo	Bogor	3 jam 10 menit	4 jam 15 menit
3	4 Desember 2020	PT. Krakatau Engineering	Purwakarta	3 jam 20 menit	5 jam 10 menit
4	2 Desember 2020	PT. Wahana	Cilegon	20 menit	1 jam
5	6 Desember 2020	PT. Krakatau Osaka	Cilegon	20 menit	30 menit
6	8 Desember 2020	PT. Commsteel Indonesia	Cilegon	20 menit	1 jam
7	11 Desember 2020	PT. Indah Kiat Pulp and Paper	Serang	1 jam 10 menit	3 jam 5 menit
8	12 Desember 2020	PT. Samudera Indonesia	Cilegon	20 menit	30 menit
9	6 Desember 2020	PT. Krakatau Argo Logistik	Cilegon	20 menit	35 menit
10	13 Desember 2020	PT. Danusari	Bogor	3 jam 10 menit	5 jam 5 menit
11	14 Desember 2020	PT. Boral Plasterindo Jayaboard	Jakarta	2 jam 15 menit	4 jam 10 menit
12	15 Desember 2020	PT. Gunanusa	Serang	1 jam 10 menit	2 jam 15 menit



13	18 Desember 2020	PT. Citra Tanamas	Tangerang	2 jam 15 menit	4 jam 5 menit
14	19 Desember 2020	PT. KHI	Cilegon	20 menit	35 menit
15	18 Desember 2020	PT. Jasa Sumatera	Jakarta	2 jam 15 menit	3 jam 20 menit
16	22 Desember 2020	PT. Krakatau Wajatama	Cilegon	20 menit	20 menit

Sumber : Hasil Penelitian 2020

Dilihat dari tabel 1.2 bahwa waktu pengiriman yang telah ditentukan banyak yang mengalami ketidaksesuaian dengan realisasi waktu pengiriman, dengan jumlah 14 (empat belas) perusahaan. Sedangkan untuk waktu pengiriman yang sesuai dengan realisasi waktu pengiriman hanya ada 2 (dua) perusahaan saja yaitu PT. Krakatau Steel dan PT. Krakatau Wajatama.

Keterlambatan waktu pengiriman bisa disebabkan karena kinerja driver yang lambat. Tidak jarang keterlambatan yang terjadi justru karena driver yang kurang kompeten atau memang terkendala cuaca terutama pada saat musim hujan sehingga memperlambat kinerja driver. Faktor lain yang menyebabkan keterlambatan waktu pengiriman yaitu karena proses *loading* barang tidak berjalan dengan cepat dan lancar, terjebak kemacetan atau hal lain sebagainya. Hal inilah yang menyebabkan penurunan produktivitas kerja karyawan pada PT. Sepakat Kerja Sejahtera.

Masalah tersebut diduga disebabkan belum dilaksanakannya rekrutmen secara optimal, yaitu diantaranya:

1. Sumber Perekrutan

Dalam pelaksanaannya sumber rekrutmen PT. Sepakat Kerja Sejahtera berasal dari sumber informasi internal dan sumber informasi eksternal. Sumber informasi internal PT. Sepakat Kerja Sejahtera hanya dilakukan melalui proses promosi untuk karyawan internal yang berprestasi namun belum menggunakan metode penilaian kinerja. Sumber informasi eksternal PT. Sepakat Kerja Sejahtera hanya berasal dari perguruan tinggi setempat, dimana perguruan tinggi merupakan tempat perusahaan memberikan informasi lowongan pekerjaan. Dalam mempublikasikan lowongan pekerjaan, PT. Sepakat Kerja Sejahtera belum bisa mengoptimalkan pemanfaatan penggunaan iklan pada media massa baik media cetak maupun media elektronik untuk menjangkau calon pelamar secara luas yang sesuai dengan persyaratan kualifikasi yang dibutuhkan.

## 2. Metode Perekrutan

Dalam pelaksanaan rekrutmen di PT. Sepakat Kerja Sejahtera menggunakan metode rekrutmen terbuka dan metode rekrutmen tertutup. Untuk metode terbuka hanya dilakukan dengan membuat pengumuman informasi lowongan pekerjaan di perguruan tinggi setempat seperti Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, Universitas Serang Raya, Universitas Bina Bangsa, Lembaga Pendidikan dan Pengembangan Profesi Indonesia (LP3I) Cilegon, dan STIE Al-Khairiyah Cilegon. PT. Sepakat Kerja Sejahtera tidak menggunakan iklan media massa baik media cetak seperti koran, selebaran, dan *flyer* maupun media elektronik seperti internet, website resmi, dan media sosial seperti *Instagram* atau *Facebook* untuk menyebarkan informasi lowongan pekerjaan kepada masyarakat secara luas. Sedangkan untuk metode tertutup dilakukan dengan cara memberitahu informasi lowongan pekerjaan hanya

kepada orang-orang tertentu saja yaitu anggota keluarga, kerabat terdekat dan saudara dari karyawan yang bekerja di PT. Sepakat Kerja Sejahtera. Akibatnya, lamaran yang masuk relatif sedikit, hanya kurang lebih sekitar 70 lamaran yang masuk. Sehingga kesempatan untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas akan semakin sulit. Dengan metode rekrutmen yang digunakan oleh PT. Sepakat Kerja Sejahtera masih dinilai belum optimal karena masih banyaknya para pencari kerja yang belum mengetahui informasi lowongan pekerjaan di PT. Sepakat Kerja Sejahtera.

Berdasarkan uraian diatas hal ini lah yang menarik perhatian penulis untuk melakukan penelitian pada PT. Sepakat Kerja Sejahtera, guna mengetahui apakah rekrutmen memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Maka dari itu penulis tertarik untuk mengambil judul **“Pengaruh Rekrutmen Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Sepakat Kerja Sejahtera Cilegon”**.

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan diatas maka peneliti mencoba merumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran umum PT. Sepakat Kerja Sejahtera Cilegon ?
2. Bagaimana pelaksanaan rekrutmen karyawan pada PT. Sepakat Kerja Sejahtera Cilegon ?
3. Bagaimana kondisi produktivitas kerja karyawan pada PT. Sepakat Kerja Sejahtera Cilegon ?
4. Seberapa besar pengaruh pelaksanaan rekrutmen terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sepakat Kerja Sejahtera Cilegon ?

5. Hambatan-hambatan apa saja yang ditemukan PT. Sepakat Kerja Sejahtera Cilegon dalam proses rekrutmen karyawan dan usaha-usaha apa saja yang dilakukan untuk mengatasi hambatan tersebut ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui gambaran umum PT. Sepakat Kerja Sejahtera Cilegon.
2. Untuk mengetahui pelaksanaan rekrutmen karyawan pada PT. Sepakat Kerja Sejahtera Cilegon.
3. Untuk mengetahui kondisi produktivitas kerja karyawan pada PT. Sepakat Kerja Sejahtera Cilegon.
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pelaksanaan rekrutmen terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Sepakat Kerja Sejahtera Cilegon.
5. Untuk mengetahui hambatan-hambatan yang ditemukan PT. Sepakat Kerja Sejahtera Cilegon dalam proses rekrutmen karyawan dan usaha-usaha yang dilakukan untuk mengatasi hambatan tersebut.

### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Kegunaan penelitian ini terbagi dua, yaitu manfaat praktis dan teoritis.

#### **A. Kegunaan Praktis**

##### **1. Bagi Peneliti**

- Merupakan syarat guna memperoleh gelar Sarjana di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Pasundan, diharapkan

dapat memberi pengetahuan, wawasan, kontribusi dan pengalaman dalam upaya pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang sumber daya manusia.

- Sebagai pelatihan dalam menerapkan teori-teori yang selama ini didapat dalam perkuliahan terhadap aplikasi atau praktek langsung di dunia nyata.

## 2. Bagi Perusahaan

Sebagai sumbangan pemikiran dalam bentuk informasi yang bermanfaat terutama terkait dengan sumber daya manusia khususnya dalam hal rekrutmen karyawan dan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja.

## 3. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini dapat memberikan informasi untuk dijadikan bahan pertimbangan dan referensi untuk penelitian sejenis dimasa yang akan datang, serta diharapkan mampu memberikan pustaka bagi pihak yang membutuhkan.

## B. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadikan masukan bagi ilmu pengetahuan terutama yang berhubungan dengan disiplin Ilmu Sosial dan Ilmu Politik khususnya Ilmu Administrasi Bisnis serta studi aplikasi dengan teori-teori serta literatur-literatur lainnya dengan keadaan sesungguhnya yang ada di perusahaan.

## **1.5 Lokasi Dan Lamanya Penelitian**

### **1.5.1 Lokasi Penelitian**

Pengumpulan data sebagai bahan dalam penyusunan usulan penelitian ini, peneliti melakukan penelitian pada PT. Sepakat Kerja Sejahtera berada di Jl. Buyut Arman No. 17 Cilegon Banten.

### **1.5.2 Lamanya Penelitian**

Adapun lamanya penelitian yang peneliti lakukan yaitu selama 6 bulan terhitung dari Bulan November Tahun 2020 sampai dengan Bulan Mei Tahun 2021.

