

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia memegang peranan yang sangat penting, sebab dengan tidak adanya tenaga kerja/karyawan yang profesional/kompetitif, perusahaan tidak dapat melakukan aktivitasnya secara maksimal meskipun semua peralatan modern yang diperlukan telah tersedia. Melihat sangat pentingnya peranan tenaga kerja/karyawan sebagai sumber daya manusia dalam proses produksi sehingga diharapkan karyawan akan dapat bekerja lebih produktif dan profesional dengan didorong oleh rasa aman dalam melakukan segala aktivitasnya (Aspiyah dan Martono, 2016). Sebuah organisasi atau perusahaan tidak akan dapat berkembang apabila produktivitas kerja karyawannya juga tidak mengalami peningkatan apalagi dengan semakin tingginya tingkat persaingan yang ada dalam dunia bisnis.

Hasibuan (2012:128) menyebutkan bahwa produktivitas merupakan perbandingan antara keluaran dan masukan serta mengutarakan cara pemanfaatan baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi suatu barang atau jasa. Produktivitas kerja karyawan ditentukan oleh keberhasilan prestasi kerja yang dimiliki oleh karyawan dalam perusahaan. Prestasi kerja karyawan sangat menentukan kemajuan suatu perusahaan, hal ini menjadi kewajiban seorang pimpinan untuk dapat menciptakan suasana yang dapat mendukung terciptanya prestasi kerja.

Siska dan Suryalena (2017) menyebutkan prestasi kerja merupakan salah satu faktor keberhasilan operasional organisasi dalam mencapai tujuan. Prestasi

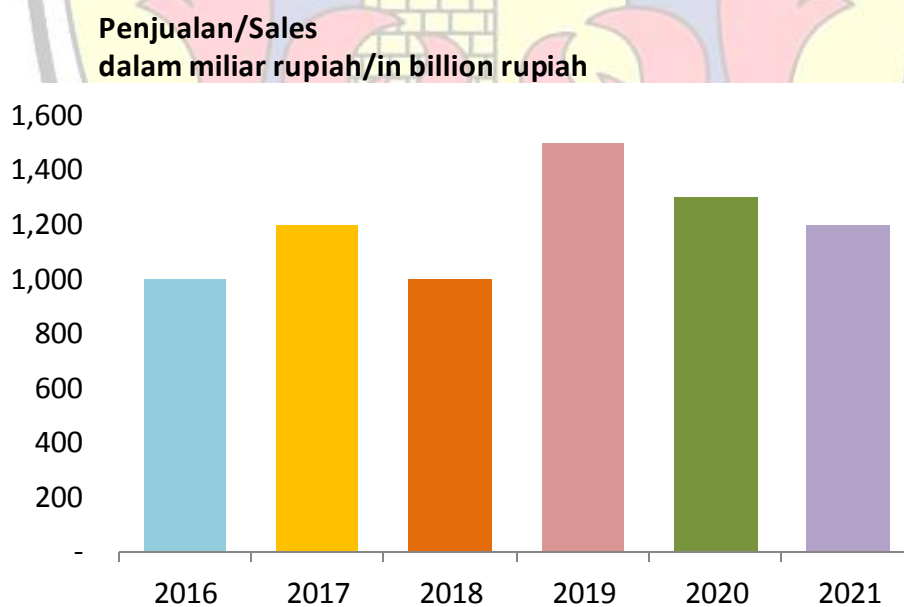
kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Karyawan dapat dikatakan memiliki prestasi kerja yang baik apabila dapat memberikan hasil terbaik untuk pekerjaannya artinya karyawan tersebut dapat mencapai atau melebihi standar atau kriteria tertentu yang ditetapkan organisasi. Peningkatan prestasi kerja seorang karyawan sangat perlu dilakukan baik secara individu maupun secara kelompok sebagai upaya untuk meningkatkan hasil kerja yang lebih baik.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja dan prestasi kerja adalah rekrutmen. Wibowo (2013:86) mengatakan rekrutmen adalah suatu proses untuk mendapatkan calon karyawan yang memiliki kemampuan yang sesuai dengan kualifikasi dan kebutuhan suatu organisasi/perusahaan. Pelaksanaan rekrutmen terhadap calon karyawan dimaksudkan agar perusahaan dapat memperoleh karyawan yang berkualitas dan mampu merealisasikan tujuan perusahaan. Prinsip *the right man on the right place* harus merupakan pegangan bagi manajer personalia dalam menempatkan karyawan dalam perusahaan. Kegagalan dalam melakukan rekrutmen dan penempatan kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan yang selanjutnya menjadi penghambat bagi proses pencapaian tujuan perusahaan.

Selain rekrutmen, dalam menacapai prestasi kerja dan produktivitas kerja adalah pelatihan. Pelatihan merupakan suatu cara untuk mengembangkan sumber daya manusia dalam hal ini karyawan. Pelatihan membantu karyawan dalam memahami pengetahuan praktis dan penerapannya, guna meningkatkan

keterampilan, kecakapan, dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam usaha mencapai tujuan, sehingga pelatihan akan berdampak pada peningkatan prestasi kerja dan produktivitas kerja karyawan. Pentingnya pelatihan kerja terhadap karyawan dapat dijadikan sebagai salah satu cara bagi perusahaan untuk mengasah keahlian tenaga kerja yang dimiliki dalam meningkatkan produktivitas kerja karena pelatihan membantu dalam memperbaiki kekurangan serta mengasah keahlian yang telah dimiliki sehingga dapat lebih dimaksimalkan lagi oleh karyawan.

PT Dua Putra Utama Makmur merupakan perusahaan perikanan terpadu, pengolahan hasil laut dan perusahaan *cold storage* yang didirikan pada tahun 2012. Fenomena yang terjadi pada PT Dua Putra Utama Makmur adalah penurunan produktivitas yang digambarkan pada grafik berikut ini.



Sumber: PT Dua Putra Utama Makmur

Berdasarkan pada grafik diatas menunjukkan bahwa telah terjadi penurunan penjualan pada tahun 2016 ke tahun 2021. Penurunan penjualan dindikasikan

karena penurunan produktivitas kerja karyawan. Hal ini dikarenakan proses rekrutmen karyawan yang kurang teliti dalam memilih SDM serta kurang meratanya pelatihan yang diadakan perusahaan kepada karyawan.

Terdapat beberapa perbedaan penelitian, salah satunya penelitian yang dilakukan oleh Andi dan Novita (2018) menyatakan bahwa rekrutmen memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Sedangkan penelitian Maizar (2017) yang menyatakan bahwa rekrutmen memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja. Selanjutnya penelitian Abidin (2017) menyatakan bahwa rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Berbeda dengan hasil penelitian Andi dan Novita (2018) yang menyatakan rekrutmen tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Penelitian Agata dan Wardhana (2018) menyatakan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Puspitasari (2017) menyatakan pelatihan memiliki pengaruh tetapi tidak signifikan terhadap prestasi kerja bahwa. Sedangkan Habibah (2017) menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Berbeda dengan penelitian Pettarani, dkk (2018) menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja.

Novitasari (2018) melakukan penelitian dengan hasil menunjukkan bahwa prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini berbeda dengan hasil penelitian Taufan, dkk (2016) bahwa prestasi kerja berpengaruh dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan uraian latar belakang dan penelitian terdahulu tersebut, peneliti mengambil judul penelitian “PENGARUH REKRUTMEN DAN PELATIHAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA MELALUI PRESTASI KERJA PADA PT DUA PUTRA UTAMA MAKMUR”.

1.2. Ruang Lingkup

Ruang lingkup dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:
 1. Variabel eksogen adalah rekrutmen dan pelatihan
 2. Variabel endogen adalah produktivitas kerja.
 3. Variabel intervening adalah prestasi kerja.
- b. Penelitian mengambil obyek pada PT Dua Putra Utama Makmur.
- c. Responden yang diteliti adalah karyawan produksi pada PT Dua Putra Utama Makmur yang berjumlah 218 karyawan.
- d. Waktu penelitian dilaksanakan selama 3 bulan setelah proposal disetujui

1.3. Rumusan Masalah

Fenomena yang terjadi pada PT Dua Putra Utama Makmur yaitu telah terjadi penurunan penjualan pada tahun 2019 ke tahun 2021. Penjualan di tahun 2019 berkisar di 1,6 triliun/tahun menurun di tahun 2021 menjadi 1,2 triliun/tahun. Penurunan penjualan dindikasikan karena penurunan produktivitas kerja karyawan atau rendahnya produktivitas karyawan. Rendahnya produktivitas karyawan ini tentunya akan mengurangi kemampuan perusahaan dalam mencapai

target penjualan yang telah ditetapkan. Beberapa penyebab rendahnya produktivitas kerja adalah proses rekrutmen karyawan yang kurang teliti dalam memilih SDM serta kurang meratanya pelatihan yang diadakan perusahaan kepada karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

- a. Bagaimana pengaruh rekrutmen terhadap prestasi kerja pada karyawan PT Dua Putra Utama Makmur?
- b. Bagaimana pengaruh pelatihan kerja terhadap prestasi kerja pada karyawan PT Dua Putra Utama Makmur?
- c. Bagaimana pengaruh rekrutmen terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT Dua Putra Utama Makmur?
- d. Bagaimana pengaruh pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT Dua Putra Utama Makmur?
- e. Bagaimana pengaruh prestasi kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT Dua Putra Utama Makmur?

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Menganalisis pengaruh rekrutmen terhadap prestasi kerja pada karyawan PT Dua Putra Utama Makmur.

- b. Menganalisis pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja pada karyawan PT Dua Putra Utama Makmur.
- c. Menganalisis pengaruh rekrutmen terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT Dua Putra Utama Makmur.
- d. Menganalisis pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT Dua Putra Utama Makmur.
- e. Menganalisis pengaruh prestasi kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT Dua Putra Utama Makmur.

1.5. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Memberikan kontribusi terhadap ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya terkait dengan pengaruh rekrutmen dan pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja pada PT Dua Putra Utama Makmur melalui prestasi kerja sebagai variabel intervening.

2. Manfaat Praktis

Memberikan informasi dan kontribusi pemikiran kepada karyawan yang berhubungan dengan pengaruh rekrutmen dan pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja melalui prestasi kerja sebagai variabel intervening.