

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Perkembangan zaman yang semakin maju dan canggih membuat sebuah perusahaan harus terus meningkatkan kinerja agar tetap bisa bersaing. Hal tersebut tidak terlepas dari unsur sumber daya manusia. Sutrisno (2016:1) menyebutkan bahwa persaingan antar perusahaan di era globalisasi yang semakin tajam, membuat sumber daya manusia (SDM) dituntut untuk mampu mengembangkan diri secara proaktif. Sumber daya manusia harus sanggup menguasai teknologi dengan cepat, adaptif, dan responsif terhadap perubahan yang terjadi. SDM menjadi faktor terpenting, karena SDM menjadi penentu dan penggerak dalam mencapai tujuan perusahaan.

Perusahaan dihadapkan dengan situasi dimana mereka harus mempertahankan produktivitas kerja karyawan. Sutrisno (2016:104) mengemukakan bahwa perusahaan harus bisa meningkatkan mutu yang lebih baik dibandingkan sebelumnya agar dapat memberikan dan meningkatkan hasil yang ingin dicapai oleh perusahaan. Peningkatan dan penurunan produktivitas kerja hanya dapat dilakukan oleh sumber daya manusia (Sutrisno, 2016:99). Perusahaan harus terus memperhatikan faktor yang memengaruhi produktivitas kerja dalam pekerjaan yang dijalankan. Produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu memiliki pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik

dibanding hari kemarin dan hari esok harus lebih baik lagi dibandingkan hari ini (Sutrisno, 2016:107).

Proses rekrutmen yang dilakukan oleh perusahaan dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja SDM, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai (Wardana, 2014:79). Rekrutmen merupakan kegiatan yang dilakukan untuk menarik sejumlah orang agar tertarik melamar pekerjaan di perusahaan yang sesuai dengan kualifikasi yang telah ada (Kasmir, 2016:93). Proses rekrutmen yang dilakukan oleh perusahaan didasarkan pada mekanisme yang telah disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan. Sumber daya yang dipilih adalah yang sesuai dengan kualifikasi dan syarat yang telah ditentukan oleh perusahaan. Agar efektivitas dan efisiensi perusahaan tercapai, diperlukan proses rekrutmen yang tepat dengan perencanaan yang matang (Sutrisno, 2016:45).

Perusahaan juga harus memperhatikan kompetensi yang dimiliki oleh karyawan. Sugiarti (2023:112) menyatakan bahwa kompetensi kerja memungkinkan seseorang untuk lebih produktif dan efisien dalam melakukan pekerjaan sehingga dapat membantu perusahaan untuk meningkatkan produktivitas. Kompetensi dapat membuat sumber daya manusia mampu menggali potensi sumber daya lain yang ada dalam perusahaan sehingga mampu membuat proses produksi menjadi efektif dan efisien. Kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh adanya sikap kerja dan penerapannya dalam melakukan tugas dan pekerjaannya (Sutrisno, 2016:203-204). Kompetensi karyawan yang baik akan mengurangi adanya kesalahan dalam proses produksi. Hal tersebut tentu akan meningkatkan kapasitas

produktivitas kerja yang berdampak pada keberhasilan suatu perusahaan. Kompetensi dapat digunakan sebagai alat ukur seseorang dalam mengerjakan suatu pekerjaan (Kasmir, 2016:40).

Sumber daya manusia yang tidak mempunyai kesanggupan dalam menghadapi tuntutan globalisasi akan menganggap pekerjaan yang dilakukan sebagai beban (Sutrisno, 2016:1). Beban kerja (*workload*) adalah perbandingan antara total waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan terhadap total waktu standar dikalikan dengan 100% (Kasmir, 2016:40). Beban kerja yang diberikan kepada karyawan dapat menjadi pengaruh terhadap produktivitas kerja. Apalagi jika beban kerja yang diberikan tidak sesuai dengan keterampilan dan kompetensi yang dimiliki. Beban kerja yang tidak disesuaikan dengan kemampuan karyawan dapat menimbulkan proses kerja yang tidak efisien dan efektif (Mahawati et al., 2021:59).

PT. Menara Kudus Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak di bidang percetakan, penerbitan, dan distribusi buku. Lokasi PT. Menara Kudus Indonesia berada di Jalan Besito 35 Bakalan Krapyak, Damaran, Kecamatan Kota, Kabupaten Kudus, Jawa Tengah. Produk yang ada di PT. Menara Kudus Indonesia diantaranya seperti Al-Qur'an, Kitab, Buku, dan Kalender. Produk tersebut memiliki harga yang bervariasi sesuai dengan kualitas dan jenis bahan yang dipakai.

Karyawan di PT. Menara Kudus Indonesia dibagi ke beberapa departemen yaitu departemen pra cetak (desain, plat, montase), departemen cetak, departemen post cetak, dan kantor. Departemen yang bekerja langsung pada percetakan produk adalah departemen cetak. Jumlah karyawan yang ada di departemen cetak adalah

54 karyawan. Departemen cetak (*offset*) bertugas untuk mencetak, melipat dan memotong produk. Kegiatan tersebut dilakukan dengan menggunakan alat dan mesin. Pengetahuan dan keterampilan dalam mengoperasikan alat dan mesin dibutuhkan di departemen ini, sehingga karyawan harus memiliki kompetensi yang mendukung. Hal tersebut bertujuan untuk meminimalisir adanya kesalahan produksi, seperti kesalahan dalam proses cetak dan kesalahan dalam memotong.

Produktivitas kerja karyawan di PT. Menara Kudus Indonesia dapat dilihat dari tabel realisasi produksi pada 3 tahun terakhir, berikut ini:

Tabel 1.1

Realisasi Produksi PT. Menara Kudus Indonesia Tahun 2021 - 2023

No	Tahun	Target Produksi (Ekslembar)	Realisasi Produksi (Ekslembar)	Persentase Realisasi Produksi (%)
1	2021	890.000	866.000	97,3
2	2022	890.000	882.000	99,1
3	2023	915.000	900.000	98,3

Sumber : PT. Menara Kudus Indonesia (2023)

Berdasarkan tabel 1.1, produktivitas kerja karyawan di PT. Menara Kudus Indonesia dalam 3 tahun terakhir belum mampu mencapai target produksi yang ditentukan oleh perusahaan. Persentase realisasi produksi juga mengalami penurunan sebesar 0,8% dari tahun 2022 yang semula 99,1% menjadi 98,3 % pada tahun 2023.

Produk yang diproduksi oleh PT. Menara Kudus Indonesia salah satunya adalah Al-Qur'an dan Kitab, sehingga PT. Menara Kudus Indonesia melakukan rekrutmen dengan menetapkan beberapa kualifikasi pada pelamar. Wawancara yang dilakukan dengan Alexander Yusuf, Manajer SDM PT. Menara Kudus Indonesia (Juni, 2024), menjelaskan bahwa proses rekrutmen yang dilakukan oleh perusahaan didasarkan pada adanya kebutuhan perusahaan dalam menambah tenaga kerja. Kualifikasi utama yang ditujukan kepada pelamar, yaitu pelamar diharuskan bisa Baca Tulis Al-Qur'an (BTA) dan tidak didasarkan pada keterampilan atau pengalaman kerja yang pernah dilakukan. Kualifikasi yang ditentukan di departemen cetak, tidak difokuskan dari ketrampilan dan pengalaman yang sesuai dengan pekerjaan yang akan dilakukan misalnya mengoperasikan mesin cetak. Namun, ditentukan berdasarkan kualifikasi khusus dari perusahaan yaitu bisa Baca Tulis Al-Qur'an (BTA). Hal tersebut menunjukkan bahwa kualitas pelamar yang ditentukan tidak sesuai antara kebutuhan perusahaan dengan keterampilan yang dimiliki dan pengalaman kerja yang pernah dilakukan. Pelamar yang lolos dengan kemampuan dan pengalaman kerja yang kurang baik, membuat karyawan belum memiliki kompetensi yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Hal tersebut dapat menciptakan adanya kesalahan dalam proses produksi.

Kesalahan dalam proses produksi ditunjukkan dengan tabel data persentase produk rusak di PT. Menara Kudus Indonesia pada Tahun 2023 berikut ini.

Tabel 1.2**Data Persentase Produk Rusak PT. Menara Kudus Indonesia Tahun 2023**

No	Bulan	Realisasi Produk (Eksemplar)	Jumlah Produk Rusak	Persentase (%)
1	Januari	76.000	8	0,0105
2	Februari	77.000	9	0,0116
3	Maret	79.000	9	0,0113
4	April	80.000	11	0,0137
5	Mei	73.000	9	0,0123
6	Juni	70.000	10	0,0142
7	Juli	71.000	9	0,0126
8	Agustus	75.000	9	0,0120
9	September	77.000	11	0,0142
10	Oktober	77.000	13	0,0168
11	November	73.000	12	0,0164
12	Desember	72.000	14	0,0194
	Total	900.000	124	0,1377

Sumber : PT. Menara Kudus Indonesia (2023)

Berdasarkan tabel 1.2 terlihat bahwa selama tahun 2023, disetiap bulannya selalu ada produk yang rusak atau *reject* dan mengalami peningkatan pada satu bulan terakhir, hal tersebut menunjukkan adanya masalah pada kompetensi karyawan.

Produktivitas karyawan di PT. Menara Kudus Indonesia juga dipengaruhi oleh beban kerja yang diberikan kepada karyawan. Beban kerja yang terlalu tinggi dapat menyebabkan target produksi menjadi tidak tercapai. Target dan realisasi produksi di PT. Menara Kudus Indonesia disajikan pada tabel berikut.

Tabel 1.3

Target dan Realisasi Produksi PT. Menara Kudus Indonesia Tahun 2021 - 2023

No	Tahun	Target Produksi (Ekslemplar)	Realisasi Produksi (Ekslemplar)
1	2021	890.000	866.000
2	2022	890.000	882.000
3	2023	915.000	900.000

Sumber : PT. Menara Kudus Indonesia (2023)

Berdasarkan tabel 1.3, menunjukkan bahwa target produksi pada satu tahun terakhir meningkat, meskipun realisasi produksi tidak mencapai target yang telah ditentukan. Hal tersebut menunjukkan adanya masalah pada beban kerja karyawan di PT. Menara Kudus Indonesia.

Penelitian yang dilakukan oleh Darmawan & Syahrian (2023) dan Teofilus & WIyanto (2023) menunjukkan bahwa rekrutmen memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja. Siregar et al.,(2020) dalam hasil penelitiannya, menunjukkan bahwa rekrutmen secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Hasil penelitian tentang pengaruh kompetensi terhadap produktivitas kerja dari Setiarlan et al., (2020) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, sedangkan penelitian menurut Arief & Nisak (2022) dan Purnama et al., (2021) memberikan hasil bahwa kompetensi secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Trisnawaty & Parwoto (2020) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, sementara itu penelitian menurut Manoppo et al., (2021) menunjukkan bahwa beban kerja secara parsial maupun simultan dengan variabel lain, memiliki pengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Rekrutmen, Kompetensi, dan Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Menara Kudus Indonesia.**

1.2. Ruang Lingkup

Ruang lingkup permasalahan pada penulisan penelitian ini yaitu:

- a. Objek dalam penelitian yaitu PT. Menara Kudus Indonesia.
- b. Variabel dalam penelitian terdiri dari variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen terdiri dari rekrutmen (X_1), kompetensi (X_2) dan beban kerja (X_3). Variabel dependen yaitu Produktivitas Kerja (Y_1).

- c. Responden yang diteliti adalah karyawan departemen cetak di PT. Menara Kudus Indonesia.
- d. Penelitian ini dilakukan sejak tanggal dikeluarkannya ijin penelitian dari PT. Menara Kudus Indonesia, dalam kurun waktu kurang lebih 4 (empat) bulan, yaitu sejak Juni 2024 sampai Oktober 2024.

1.3. Rumusan Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan permasalahan adalah sebagai berikut:

- a. Masalah pada produktivitas kerja ditunjukkan pada tabel 1.1, terlihat dari realisasi produksi di PT. Menara Kudus Indonesia yang tidak dapat mencapai target produksi yang telah ditentukan oleh perusahaan.
- b. Masalah yang ada pada rekrutmen di PT. Menara Kudus Indonesia terlihat dari kualitas pelamar yang ditentukan melalui kualifikasi dalam proses rekrutmen, tidak sesuai antara kebutuhan perusahaan dengan keterampilan yang dimiliki dan pengalaman kerja yang pernah dilakukan.
- c. Masalah pada kompetensi ditunjukkan pada tabel 1.2, terlihat dari kesalahan dalam proses produksi, yaitu adanya produk rusak atau *reject* menunjukkan bahwa kompetensi yang dimiliki oleh karyawan masih belum mendukung tugas dan pekerjaan yang dilakukan.
- d. Masalah pada beban kerja ditunjukkan pada tabel 1.3 yang menunjukkan bahwa target produksi di PT. Menara Kudus Indonesia pada satu tahun terakhir meningkat, meskipun realisasi produksi tidak mencapai target yang telah ditentukan.

Maka penulis menyatakan pertanyaan penelitian adalah sebagai berikut:

- a. Apakah rekrutmen berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Menara Kudus Indonesia?
- b. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Menara Kudus Indonesia?
- c. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Menara Kudus Indonesia?
- d. Apakah rekrutmen, kompetensi, dan beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Menara Kudus Indonesia?

1.4. Tujuan Penelitian

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

- a. Menganalisis pengaruh rekrutmen terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Menara Kudus Indonesia
- b. Menganalisis pengaruh kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Menara Kudus Indonesia
- c. Menganalisis pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Menara Kudus Indonesia
- d. Menganalisis pengaruh rekrutmen, kompetensi, dan beban kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Menara Kudus Indonesia.

1.5. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Menambah pengetahuan tentang bidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya pada variabel rekrutmen, kompetensi, beban kerja, dan produktivitas kerja.

b. Manfaat Praktis

Menjadi masukan atau bahan pertimbangan bagi PT. Menara Kudus Indonesia untuk meningkatkan produktivitas kerja melalui rekrutmen, kompetensi, dan beban kerja.