

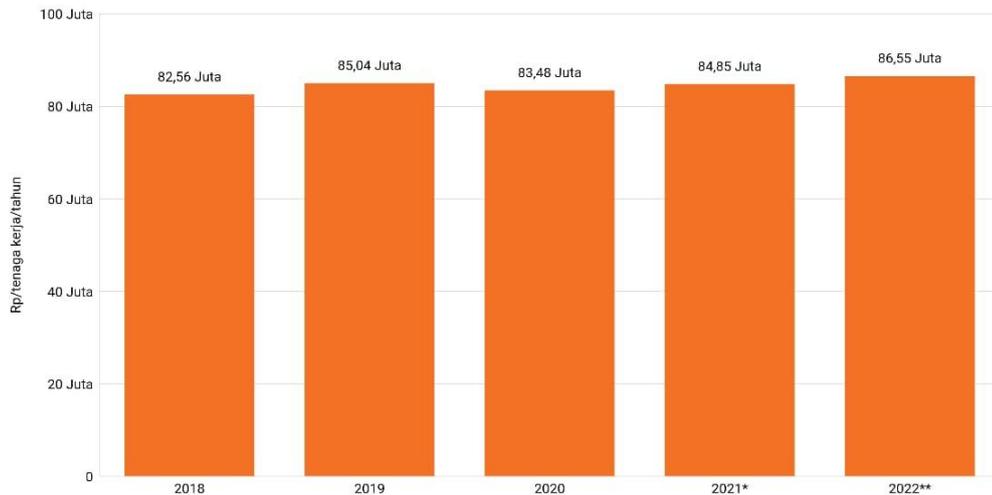
BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Persaingan antar perusahaan di era saat ini semakin berkembang dan memberikan pengaruh besar bagi semua kehidupan, termasuk pengaruh terhadap dunia kerja. Dunia kerja dihadapkan persaingan sangat ketat dan harus mengoptimalkan kinerja pekerjaan dengan mempertahankan persaingan bisnisnya secara lebih produktif dan mempunyai keefektifan produktivitas. Perusahaan harus mempunyai keunggulan yang kompetitif dengan didukung daya saing seperti teknologi produk, desain produk dan kualitas produk. Perubahan produktivitas kerja menjadi penting dalam dinamika bisnis (Fadilah, 2020). Seseorang pekerja atau pemimpin diharapkan menyelesaikan pekerjaan dengan baik dengan memberikan kontribusi dalam memajukan pangsa persaingan antar perusahaan saat ini (Pitaloka, 2020:15).

Memasuki tahun 2018, perubahan terhadap rekor pertumbuhan sekarang tidak terlalu sama dengan perbandingan jumlah sektor sebelumnya. Beberapa produktivitas kerja telah disepakati melalui infrastruktur yang dapat memiliki manfaat secara signifikan. Produktivitas kerja dapat diukur dari berbagai bidang terutama produksi maupun pertanian yang dianggap dari sumber-sumber yang telah digunakan. Adapun gambar tingkat produktivitas kerja selama lima tahun di Indonesia sebagai berikut:



Sumber: Kementerian Ketenagakerjaan (2023).

Gambar 1.1

Grafik Tingkat Produktivitas Kerja Indonesia Tahun 2018-2022

Berdasarkan gambar 1.1 diatas, data kementerian ketenagakerjaan (Kemnaker) mengalami peningkatan lima tahun belakangan dalam produktivitas kerja. Menurut definisi kemnaker produktivitas kerja dibidang dari produk barang atas pencapaian karyawan. Pada tahun 2018, hasil angka produktivitas kerja terlihat Rp. 82,56 juta per tahun. Tahun 2020 mengalami peningkatan, tetapi terjadi kejadian Covid-19. Tahun 2021, produktivitas kerja mulai bangkit lagi hingga mencapai Rp. 86,55 juta per tahun. Secara kumulatif dalam periode 2018-2022 menunjukkan peningkatan produktivitas kerja sebesar 4,8% dari perolehan sumbernya.

Sarumaha (2022) menyatakan bahwa sumber daya manusia yang adalah sumber paling menentukan tingkatan produktivitas kerja dari karyawan untuk perusahaan agar memajukan job melalui pemberian tugas seseorang pemimpin.

Peran tersebut berdampak besar pada pencapaian karyawan dengan menyebabkan perusahaan dan organisasi akan mengalami peningkatan.

Sumber daya manusia juga dikaitkan pada organisasi melalui kriteria yang salah satunya paling diutamakan, paling berharga, dan paling sulit diprediksi dalam jumlah produk yang dihasilkan. Produktivitas kerja diukur melalui standar output yang dicapai dari input dalam perbandingan yang telah digunakan organisasi atau perusahaan tersebut (Fatmah, 2021).

Sumber daya manusia yang baik diperoleh mulai rekrutmen. Pihak perusahaan harus melakukan pencarian dan memikat tenaga kerja untuk mengisi kekosongan yang disediakan organisasi atau perusahaan (Hasibuan, 2017). Proses rekrutmen harus dilakukan dengan langkah-langkah yang baik untuk mendapatkan kandidat yang sesuai sebelum tahap seleksi.

Dalam wawancara dengan pihak HRD PT. Juri Indah Abadi, mereka menjelaskan bahwa proses rekrutmen dilakukan secara terbuka dengan memastikan calon karyawan memiliki potensi sesuai kebutuhan perusahaan. Selain itu, proses seleksi bertujuan untuk menilai karakter dan kemampuan calon karyawan agar dapat berkembang dalam perusahaan.

Fatimah (2019) menyatakan bahwa seleksi merupakan bagian kunci utama dalam keseluruhan manajemen sumber daya manusia setelah perekrutan dijalankan. Calon karyawan yang sudah terqualifikasi akan melalui proses penyeleksi dari tahap awal hingga selesai. Perusahaan memiliki kriteria yang efektif dalam menilai calon karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Setelah seleksi, dilakukan proses pelatihan yaitu melatih karyawan untuk meningkatkan keterampilan mereka dalam pekerjaan tertentu (Moergeson, 2020). Penjelasan tersebut, sejalan menurut Dwi Soegiarto (2022), yang menyatakan bahwa tanpa pelatihan yang memadai, perusahaan akan sulit meningkatkan produktivitas kerja. Pelatihan bertujuan agar karyawan baru maupun lama dapat saling membantu dalam pekerjaan mereka dan bekerja secara lebih efektif.

HRD PT. Juri Indah Abadi menambahkan bahwa pelatihan diberikan secara berskala, khususnya dalam bidang *nosew*, sablon, dan cutting. Selain keterampilan teknis, pelatihan juga menanamkan nilai-nilai disiplin kerja dan pemahaman terhadap budaya perusahaan. Hal ini bertujuan untuk memastikan karyawan tidak hanya terampil dalam pekerjaan mereka, tetapi juga beradaptasi lingkungan kerja.

Disiplin kerja menurut Widhayani (2022) merupakan bentuk kepribadian seseorang dalam mematuhi peraturan perusahaan atau yang lainnya. Adapun menurut Zega (2022) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah sikap seseorang yang mencerminkan kepatuhan terhadap norma dan peraturan yang berlaku di tempat kerja. Karyawan yang melanggar peraturan akan mencerminkan disiplin kerja yang buruk yang pada akhirnya dapat menurunkan produktivitas kerja.

Produktivitas kerja secara umum adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dari keseluruhan daya atau faktor produksi yang digunakan selama pembuatan barang atau jasa (Sutrisno, 2019). Di PT. Juri Indah Abadi, produktivitas karyawan diukur melalui data produksi bidang sepatu selama periode 2021-2023 sebagai berikut:

Tabel 1.1
Data Produktivitas Kerja

Tahun	Target Produksi	Total Produksi	Persentase Pencapaian	Keterangan
2021	50.000 pasang	46.335 pasang	92,67%	Kendala bahan produksi
2022	60.000 pasang	56.400 pasang	94%	Permintaan model baru
2023	70.000 pasang	63.333 pasang	90,48%	Perbaikan Produksi

Sumber: PT. Juri Indah Abadi Jepara (2021-2023).

Berdasarkan data tabel 1.1 diatas, produktivitas kerja di PT. Juri Indah Abadi Jepara mengalami peningkatan dari tahun 2021 hingga 2023, meskipun belum mencapai target yang ditetapkan. Pada tahun 2021, pencapaian produksi sebesar 92,67% disebabkan oleh kendala bahan baku. Tahun 2022 menunjukkan peningkatan hingga 94% meskipun dihadapkan pada permintaan model baru. Pada tahun 2023, pencapaian target produksi sedikit menurun menjadi 90,48%, meski proses perbaikan produksi mulai dilakukan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja di PT. Juri Indah Abadi Jepara adalah proses rekrutmen karyawan. Permasalahan tersebut, terutama adanya ketidaksesuaian antara hasil yang diperoleh dari calon pelamar baru. Sehingga prosesnya dapat didukung melalui tabel selama Januari 2024 sebagai berikut:

Tabel 1.2
Data Rekrutmen Karyawan

No	Tanggal	Jumlah Pelamar	Jumlah Diterima	Persentase (%)
1.	2 Januari 2024	100	20	20%
2.	3 Januari 2024	50	30	60%
3.	4 Januari 2024	70	35	50%
4.	6 Januari 2024	55	15	27%
5.	8 Januari 2024	40	20	50%

Sumber: PT. Juri Indah Abadi Jepara Bulan Januari (2024).

Berdasarkan data tabel 1.2 diatas, terdapat perbedaan setiap hari dari jumlah pelamar dan tingkat penerimaan selama periode rekrutmen. Pada 2 Januari 2024, jumlah pelamar tertinggi tercatat sebanyak 100, namun penerimaan hanya 20%. Sebaliknya, pada 3 Januari 2024 meskipun jumlah pelamar lebih rendah 50 orang, namun tingkat penerimaan tertinggi 60%. Adapun jumlah pelamar cenderung menurun pada 4 hingga 8 Januari 2024, serta tingkat penerimaan selalu bervariasi.

Setelah rekrutmen, ada proses seleksi karyawan yang dilakukan berdasarkan jumlah pelamar yang diterima, sebagaimana tercantum dalam Tabel 1.2. Pelamar yang lolos tahap awal akan melanjutkan proses seleksi tahap akhir. Calon karyawan yang berhasil lolos seleksi akan mengisi posisi yang tersedia di PT. Juri Indah Abadi Jepara dengan didukung tabel sebagai berikut:

Tabel 1.3
Data Seleksi Karyawan

No	Tanggal	Jumlah Pelamar Diterima (Tabel 1.2)	Jumlah Terseleksi
1.	2 Januari 2024	20	15 Orang
2.	3 Januari 2024	30	-
3.	4 Januari 2024	35	25 Orang
4.	6 Januari 2024	15	10 Orang
5.	8 Januari 2024	20	12 Orang

Sumber: PT. Juri Indah Abadi Jepara Bulan Januari (2024).

Berdasarkan data tabel 1.3 diatas, proses seleksi tidak selalu dilakukan setiap hari. Pada 3 Januari 2024, jumlah pelamar terseleksi tidak tercatat. Seleksi tertinggi tercatat pada 4 Januari 2024 dengan 25 orang, sementara seleksi terendah terjadi pada 6 Januari 2024 dengan 10 orang yang terseleksi.

Setelah seleksi, ada proses pelatihan di PT Juri Indah Abadi Jepara dengan mengembangkan keterampilan melalui pelatihan. Pelatihan tersebut, agar karyawan

mampu meningkatkan dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh pemimpin secara mendukung pencapaian tujuan di perusahaan. Sehingga pelaksanaan pelatihan di PT Juri Indah Abadi Jepara didukung tabel sebagai berikut:

Tabel 1.4
Data Pelaksanaan Pelatihan Karyawan

No	Tanggal	Pelatihan	Pendidikan Karyawan Terakhir
1.	2 Januari 2024	<i>Nosew</i>	SMA
2.	3 Januari 2024	<i>Nosew</i>	SMA
3.	4 Januari 2024	Sablon	SMA
4.	6 Januari 2024	Cutting	SMA
5.	8 Januari 2024	<i>Nosew</i>	SMA

Sumber: PT. Juri Indah Abadi Jepara Bulan Januari (2024).

Berdasarkan data tabel 1.4 diatas, pelatihan yang dilakukan di PT. Juri Indah Abadi Jepara bulan Januari 2024 mencakup pelatihan *Nosew*, Sablon, dan Cutting. Semua karyawan yang mengikuti pelatihan memiliki latar belakang pendidikan terakhir SMA. Pelatihan dimulai pada 2 Januari 2024 dengan pelatihan *Nosew*, dilanjutkan dengan pelatihan Sablon pada 4 Januari 2024, dan Cutting pada 6 Januari 2024. Pelatihan *Nosew* kembali dilaksanakan pada 8 Januari 2024. Setiap jenis pelatihan telah dirancang sesuai kebutuhan yang berbeda.

Selain pelatihan, PT Juri Indah Abadi Jepara juga menekankan pentingnya disiplin kerja untuk memastikan karyawan bekerja sesuai aturan dan menjaga produktivitas kerja. Disiplin kerja berperan penting dalam menciptakan budaya kerja yang tertib dan teratur. Disiplin kerja di PT Juri Indah Abadi Jepara didukung dari tabel sebagai berikut:

Tabel 1.5
Data Presensi Karyawan Tahun 2023 - Maret 2024

Tahun	Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hadir	Tidak Hadir	Persentase Kehadiran (%)
2023	Januari	245	220	25	89,8%
	Februari	245	230	15	93,9%
	Maret	245	210	35	85,7%
	April	245	225	20	91,8%
	Mei	245	215	30	87,8%
	Juni	245	235	10	95,9%
	Juli	245	240	5	97,9%
	Agustus	245	225	20	91,8%
	September	245	230	15	93,9%
	Oktober	245	220	25	89,9%
	November	245	215	30	87,8%
	Desember	245	210	35	85,7%
2024	Januari	245	215	30	87,8%
	Februari	245	225	20	91,8%
	Maret	245	235	10	95,9%

Sumber: PT. Juri Indah Abadi Jepara Tahun 2023-Maret (2024).

Berdasarkan data 1.5 diatas, rekapan absensi PT. Juri Indah Abadi Jepara dari Januari 2023 hingga Maret 2024 menunjukkan variasi persentase kehadiran karyawan setiap bulan. Tingkat kehadiran tertinggi tercatat pada Juli 2023 sebesar 97,9%, sementara yang terendah terjadi pada Maret dan Desember 2023 dengan 85,7%. Pada awal 2024, kehadiran meningkat secara bertahap dari Januari hingga Maret. Data ini menjadi indikator penting dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja, karena tanpa disiplin kerja, perusahaan kesulitan memiliki karyawan produktif.

Research gap variabel rekrutmen dilihat dari penelitian yang dilakukan oleh Irziana (2021) menyatakan bahwa rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil tersebut, dimana perekrutan karyawan yang tepat, akan dapat meningkatkan produktivitas kerja. Adapun penelitian Fatimah

(2019) menyatakan bahwa rekrutmen berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini disimpulkan bahwa meskipun pemimpin melakukan peningkatan atau penurunan dalam perekrutan, hal tersebut tidak mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Research gap variabel seleksi dilihat penelitian yang dilakukan oleh Aprianda (2021) menyatakan bahwa seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil tersebut, seleksi diharapkan dapat menghasilkan karyawan yang baik dan memiliki potensi dalam meningkatkan produktivitas kerja. Adapun penelitian Sedayu (2020) menyatakan bahwa seleksi berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini disimpulkan bahwa proses seleksi baik diterima maupun ditolak tidak mempengaruhi produktivitas kerja.

Research gap variabel pelatihan dilihat penelitian yang dilakukan oleh Sudarijati (2022) menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal tersebut, bahwa tahap pelatihan memberikan kontribusi pada peningkatan produktivitas kerja. Adapun penelitian Ardasanti (2020) menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini disimpulkan bahwa pelatihan dalam perusahaan tidak memenuhi standar tidak mempengaruhi produktivitas kerja.

Research gap variabel disiplin kerja dilihat penelitian yang dilakukan oleh Shalahuddin (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil tersebut, penerapan disiplin kerja pada karyawan membantu mereka mematuhi peraturan dan meningkatkan produktivitas. Adapun penelitian Sukardi (2022) menyatakan bahwa disiplin kerja

berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini disimpulkan bahwa kurangnya disiplin yang tidak memanfaatkan waktu kerja yang tidak mempengaruhi produktivitas kerja.

Berdasarkan latar belakang dan perbedaan hasil penelitian terdahulu yang telah diuraikan di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Pelatihan, dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Juri Indah Abadi Jepara”**.

1.2 Ruang Lingkup

Ruang lingkup pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Objek penelitian ini adalah PT. Juri Indah Abadi Jepara yang memproduksi sepatu.
2. Variabel penelitian ini terdiri Rekrutmen, Seleksi, Pelatihan, dan Disiplin Kerja sebagai variabel independen (X), serta Produktivitas Kerja sebagai variabel dependen (Y).
3. Jumlah responden penelitian ini adalah 152 karyawan PT. Juri Indah Abadi Jepara.
4. Penelitian ini dilakukan selama 3 bulan setelah proposal disetujui.

1.3 Rumusan Masalah

Beberapa permasalahan yang muncul di PT Juri Indah Abadi Jepara antara lain:

1. Terkait data produktivitas kerja, di PT. Juri Indah Abadi Jepara mengalami fluktuasi dari tahun 2021 hingga 2023, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor eksternal dan internal, seperti kendala bahan baku pada tahun 2021, permintaan

model baru pada tahun 2022, dan perbaikan produksi yang sedang dilakukan pada tahun 2023. Fluktuasi ini berpotensi mempengaruhi kinerja karyawan yang berdampak pada kebutuhan jumlah tenaga kerja. (Tabel 1.1)

2. Terkait data rekrutmen karyawan, di PT. Juri Indah Abadi Jepara dipengaruhi oleh fluktuasi kebutuhan tenaga kerja, yang disesuaikan dengan tingkat produksi. Ketika perusahaan menghadapi peningkatan produksi, rekrutmen cenderung meningkat, namun ketika produksi menurun, jumlah pelamar dan beberapa karyawan terpaksa dikeluarkan. Hal ini menunjukkan adanya ketergantungan antara rekrutmen dan kondisi produksi. (Tabel 1.2)
3. Terkait data seleksi karyawan, di PT. Juri Indah Abadi Jepara tidak dilakukan setiap hari, dengan fluktuasi jumlah pelamar yang terseleksi. Hal ini menunjukkan adanya ketidakteraturan dalam pelaksanaan seleksi, serta potensi miskomunikasi akibat data pelamar yang tidak diperbarui. (Tabel 1.3)
4. Terkait data pelaksanaan pelatihan karyawan, di PT. Juri Indah Abadi Jepara pada Januari 2024 menunjukkan adanya ketidakmerataan dalam pemberian pelatihan kepada karyawan. Pelatihan *Nosew* dilaksanakan lebih sering dibandingkan dengan pelatihan Sablon dan Cutting, yang hanya diberikan pada waktu tertentu sesuai dengan kebutuhan. (Tabel 1.4)
5. Terkait data presensi karyawan, terdapat fluktuasi dalam tingkat kehadiran karyawan di PT. Juri Indah Abadi Jepara dari Januari 2023 hingga Maret 2024, yang tercermin variasi persentase kehadiran setiap bulan. Beberapa bulan menunjukkan tingkat kehadiran yang rendah, seperti pada Maret dan Desember

2023, yang bisa jadi disebabkan faktor ketidaktepatan waktu karyawan dalam mengikuti jam kerja. (Tabel 1.5)

Berdasarkan permasalahan diatas, maka terbentuklah pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh rekrutmen terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Juri Indah Abadi Jepara?
2. Bagaimana pengaruh seleksi terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Juri Indah Abadi Jepara?
3. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Juri Indah Abadi Jepara?
4. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Juri Indah Abadi Jepara?
5. Bagaimana pengaruh rekrutmen, seleksi, pelatihan, dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan di PT. Juri Indah Abadi Jepara secara simultan?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan yang dapat diambil penelitian ini antara lain:

1. Untuk menganalisis pengaruh rekrutmen terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Juri Indah Abadi Jepara.
2. Untuk menganalisis pengaruh seleksi terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Juri Indah Abadi Jepara.
3. Untuk menganalisis pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Juri Indah Abadi Jepara.

4. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Juri Indah Abadi Jepara.
5. Untuk menganalisis pengaruh rekrutmen, seleksi, pelatihan, dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Juri Indah Abadi Jepara secara simultan.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diperoleh penelitian ini sebagai berikut:

a. Manfaat Teoritis

Diharapkan penelitian ini akan memberikan pemahaman baru dan pengetahuan terkait pengaruh rekrutmen, seleksi, pelatihan dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Juri Indah Abadi Jepara.

b. Manfaat Praktis

Diharapkan penelitian ini mampu memberikan masukan dan saran untuk meningkatkan produktivitas kerja serta membantu pengembangan sumber daya manusia yang unggul di PT. Juri Indah Abadi Jepara.