**BAB I**

**PENDAHULUAN**

**1.1 Latar Belakang Masalah**

Dunia bisnis dituntut menciptakan produktivitas kerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan produktivitas di dalam lingkungannya. Keberhasilan perusahaan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor. Salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumberdaya-sumberdaya lainnya yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan. Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Sumber daya manusia memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan *output* optimal.

Tercapainyatujuanperusahaantidakhanyatergantungpadaperalatan modern, saranadanprasarana yang lengkap, tetapijustrulebihtergantungpadamanusia yang melaksanakanpekerjaantersebut.Keberhasilansuatuorganisasisangatdipengaruhiolehproduktivitas kerjakaryawannya.Produktivitasadalahbagaimanamenghasilkanataumeningkatkanhasilbarangdanjasasetinggimungkindenganmemanfaatkansumberdayasecaraefisien.Produktivitasberhubunganeratdengankemajuandankeberhasilandarisuatuperusahaan.

Perusahaan tidakakansuksesapabilatidakdidukungolehproduktivitaskaryawannya. Banyakfaktor yang mempengaruhiproduktifitaskerja, baik yang berhubungandengantenagakerjamaupun yang berhubungandenganlingkunganperusahaandankebijaksanaanpemerintahsecarakeseluruhan.Peningkatanproduktifitas di pengaruhiolehbeberapafaktorantaralainrekrutmen dan iklim organisasi.

Rekrutmen adalah suatu proses pengumpulan sejumlah pelamar yang memiliki kualifikasi yang sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan, untuk dipekerjakan di dalam perusahaan. Adapun manfaat dari rekrutmen adalah memiliki fungsi sebagai “*the Right Man on The Right Place*”, dimana hal ini menjadi pegangan bagi para manager dalam menempatkan tenaga kerja yang ada di perusahaannya. Rekrutmen merupakan serangkaian aktivitas untuk mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian.

Iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi (secara individu dan kelompok) dan mereka secara tetap berhubungan dengan organisasi (misalnya pemasok, konsumen, konsultan, dan kontraktor) mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang memengaruhi sikap dan dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi. Iklim organisasi merupakan sudut pandang karyawan yang jadinya mempengaruhi kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugasnya.

PT Gemilang Suksestama Mandiri merupakan perusahaan swasta nasional yang bergerak dalam bidang usaha Conveyor. Hasil pra survey diketahui, produktivitas kerja menurun yang diketahui dari hasil kerja yang tidak maksimal, cara kerja karyawan yang tidak sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan, kurang memiliki tanggung jawab dalam menjalankan pekerjaan serta jalannya pekerjaan kurang efektif. Kondisi ini menyebabkan tidak tercapainya target penjualan sesuai yang di harapkan perusahaan, hal tersebut dapat dilihat dari data yang di berikan perusahaan berikut:

**Tabel 1.1. Data Penjualan Bulan Januari 2021-Desember 2021**

**PT Gemilang Suksestama Mandiri**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Bulan** | **Target Penjualan (Unit)** | **Realisasi Penjualan (Unit)** | **PersentasePencapaian (%)** |
| Januari | 20 | 18 | 90,00% |
| Februari | 20 | 18 | 90,00% |
| Maret | 20 | 16 | 80,00% |
| April | 20 | 17 | 85,00% |
| Mei | 20 | 19 | 95,00% |
| Juni | 20 | 15 | 75,00% |
| Juli | 20 | 16 | 80,00% |
| Agustus | 20 | 13 | 65,00% |
| September | 20 | 14 | 70,00% |
| Oktober | 20 | 11 | 55,00% |
| November | 20 | 13 | 65,00% |
| Desember | 20 | 14 | 70,00% |

Sumber data : Data sekunder yang diperoleh, 2022

Tabel 1.1 menunjukkan persentase pencapaian hasil penjualan tidak sesuai dengan yang diinginkan perusahaan. Persentase pencapaian tertinggi terjadi di bulan Mei 2021 dengan realisasi pencapaian sebanyak 19 unit atau sebesar 95,00%. Persentase pencapaian penjualan terkecil terjadi di bulan Oktober 2021 dengan pencapaian penjualan perusahaan sebanyak 11 unit atau sebesar 55,00%. Rendahnya pencapaian penjualan terindikasi dipengaruhi kualitas kerja rendah dan produk yang dihasilkan tidak sesuai dengan target. Permasalahan produktivitas kerja juga diketahui dari kuesioner yang dibagikanke beberapa orang karyawan PT Gemilang Suksestama Mandiri.

**Tabel 1.2. Hasil Pra Survey Produktivitas Kerja Karyawan PT Gemilang Suksestama Mandiri Tahun 2021**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **No** | **Indikator** | **Jumlah** |
| 1 | Karyawan yang berkualitas mempunyai kemampuan untuk menjalankan pekerjaannya dengan baik | 19 |
| 2 | Hasil yang dicapai secara maksimal akan memberikan kepuasan pada karyawan | 15 |
| 3 | Karyawan yang berprestasi akan memicu semangat kerja rekannya | 15 |
| 4 | Karyawan harus mampu mengembangkan diri untuk dapat meningkatkan kinerjanya | 17 |
| 5 | Pekerjaan yang dilakukan karyawan harus didasarkan pada standar mutu yang diharapkan perusahaan | 17 |
| 6 | Karyawan yang sudah mendapatkan pelatihan akan memanfaatkan waktu bekerja dengan lebih baik | 15 |
|  | **Jumlah** | 98 |
|  | **Rata-rata Skor** | 16,33 |

Dapat dijelaskan dari tabel di atas, bahwa jawaban responden untuk variabel produktivitas kerja disimpulkan baik, jika jumlah atau total jawaban responden lebih besar dari nilai rata-rata skor. Hasil olah data, diperoleh jawaban responden untuk butir pernyataan no 2,3 dan 6 mengenai tanggapan responden tentang butir pernyataanhasil yang dicapai secara maksimal akan memberikan kepuasan pada karyawan, karyawan yang berprestasi akan memicu semangat kerja rekannya, karyawan yang sudah mendapatkan pelatihan akan memanfaatkan waktu bekerja dengan lebih baik rekannya, memiliki skor di bawah skor rata-rata 16,33 yang berarti produktivitas kerja karyawan di PT Gemilang Suksestama Mandiri mengalami penurunan. Banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, satu diantaranya rekrutmen karyawan.

Agar dapat sukses di bidangnya PT.GemilangSuksestamaMandirimewujudkannya denganmelakukansistemrekrutmenkaryawan yang sesuaidenganprinsip*the right man on the right place*yang nantinya akanditempatkansesuai diskripsipekerjaandanspesifikasi pekerjaanmelalui program-program yang telahdirancanguntukmendapatkankaryawan yang tepatdanberkualitas.Survey awal yang dilakukanolehpeneliti, ditemukansejumlahpermasalahanrekrutmen yang terjadi di PT GemilangSuksestamaMandiri.Permasalahantersebutdiantaranyakaryawan yang diterimatidaksesuaidenganspesifikasipekerjaan yang ada di perusahaan, karyawan yang diterimamemilikilatarbelakangpendidikan yang kurangtepat.Contohbagianakuntansi yang berpendidikan DIII-Keuangan, seharusnyamemilikikualifikasi minimal S1 Akuntansi, bahkanadabeberapakaryawan yang direkruttanpamengetahuikaraktersebenarnya.

Metode rekrutmen yang dilakukan PT Gemilang Suksestama Mandiri menggunakan metode terbuka dan tertutup. Metode rekrutmen terbuka dipublikasikan ke masyarakat umum melalui media cetak dan eletronik, diharapkan lamaran banyak masuk sehingga kesempatan untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas lebih besar. Salah satu permasalahan yang ditimbulkan dari sistem rekrutmen model terbuka adalah proses penerimaan karyawan membutuhkan waktu yang cukup lama serta biaya yang cukup besar untuk menyeleksi karyawan yang sesuai kebutuhan.

PT Gemilang Suksestama Mandiri juga menggunakan sistem rekrutmen tertutup, yang hanya diketahui oleh orang-orang yang tertentu saja, sehingga sebagian besar karyawan yang baru diterima dan yang ada di perusahaan memiliki hubungan keluarga. Permasalahan yang timbul dari sistem rekrutmen tertutup adalah karyawan yang diterima tidak sesuai dengan kebutuhan, tidak punya latar belakang pendidikan yang diharapkan serta tidak punya keahlian.

Iklim organisasi ini merupakan istilah untuk menggambarkan lingkungan organisasi atau situasi organisasi. Iklim organisasi berkenaan dengan rangkaian sifat yang dapat dipersepsi orang-orang dalam suatu organisasi atau unit-unit tertentu. Iklim organisasi pada PT. Gemilang Suksestama Mandiri meliputi tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan, bekerja sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP), interaksi antar pegawai dan bagaimana pegawai dalam menyelesaikan permasalahan dalam perbedaan pendapat. Permasalahan iklim organisasi yang terjadi di perusahaanyaitu karyawan kurang bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan, diketahui dari karyawan tidak berada ditempat pada saat jam kerja, hubungan antar karyawan kurang baik yang disebabkan perbeadaan persepsi dalam menjalankan pekerjaan.

Berdasarkan fenomena yang telah diuraikan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul skripsi**”Pengaruh Rekrutmen dan Iklim Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Gemilang Suksestama Mandiri.”**

* 1. **Identifikasi Masalah**

Menurut Sugiyono (2017:54), “Identifikasi masalah adalah pertajaman berbagai unsur atau faktor yang terkait terhadap topik atau masalah akan diteliti.” Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Perusahaan melakukan sistem rekrutmen model terbuka dan tertutup. Permasalahan yang timbul dari model terbuka adalah proses penerimaan karyawan membutuhkan waktu yang cukup lama serta biaya yang cukup besar untuk menyeleksi karyawan yang sesuai kebutuhan. Permasalahan yang timbul dari sistem rekrutmen tertutup adalah karyawan yang diterima tidak sesuai dengan kebutuhan, tidak punya latar belakang pendidikan yang diharapkan serta tidak punya keahlian.
2. Permasalahan iklim organisasi yang terjadi di perusahaanyaitu karyawan kurang bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan, diketahui dari karyawan tidak berada ditempat pada saat jam kerja, hubungan antar karyawan kurang baik yang disebabkan perbeadaan persepsi dalam menjalankan pekerjaan.
3. Produktivitas kerja menurun yang diketahui tidak tercapainya target penjualan.
	1. **Batasan Masalah**

Batasan masalah adalah ruang lingkup masalah atau upaya untuk membatasi ruang lingkup masalah yang terlalu luas atau lebar sehingga penelitian lebih fokus untuk inventarisasi masalah.

Menurut Siregar (2017:497), “Batasan masalah adalah memuat batasan masalah yang diteliti diambil dari identifikasi masalah. Batasan masalah biasanya dinyatakan dalam kalimat pernyataan”. Agar arah pembahasan tidak terlalu meluas, peneliti memberikan pembatasan dalam penulisan skripsi ini yaitu mengenai Rekrutmen dan Iklim organisasi terhadap Produktivitas karyawan di PT. Gemilang Suksestama Mandiri.

* 1. **Rumusan Masalah**

Rumusan masalah adalah untuk menjadi penentu apakah bahasan yang akan dilakukan dalam penelitian tersebut.

Menurut Tersiana (2018:37), “Rumusan masalah merupakan pertanyaan yang muncul berdasarkan latar belakang penelitian yang dilakukan”. Rumusan masalah berdasarkan identifikasi masalah di atas adalah:

1. Apakah rekrutmen berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT Gemilang Suksestama Mandiri?
2. Apakah iklim organisasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT Gemilang Suksestama Mandiri?
3. Apakah rekrutmen dan iklim organisasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT Gemilang Suksestama Mandiri?
4. Seberapa besar pengaruh rekrutmen dan iklim organisasi terhadap produktivitas karyawan PT Gemilang Suksestama Mandiri?
	1. **Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian adalah suatu indikasi kearah mana penelitian akan dilakukan atau data serta informasi apa yang ingin dicapai dari penelitian itu.

Menurut Tersiana (2018: 38), “Tujuan penelitian adalah rumusan kalimat yang menunjukkan adanya sesuatu yang diperoleh setelah penelitian selesai”.

Tujuan Penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah rekrutmen berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT Gemilang Suksestama Mandiri.
2. Untuk mengetahui apakah iklim organisasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT Gemilang Suksestama Mandiri.
3. Untuk mengetahui apakah rekrutmen dan iklim organisasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT Gemilang Suksestama Mandiri.
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh rekrutmen dan iklim organisasikerja terhadap produktivitas karyawan PT Gemilang Suksestama Mandiri.
	1. **Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian adalah untuk mengidentifikasi suatu masalah atau fakta secara sistematik.

Menurut Siregar (2017:497), “Manfaat atau kegunaan penelitian adalah memuat hal-hal akan dicapai dalam penelitian, bila penelitian berhasil”. Adapun manfaat penelitian sebagai berikut:

1. Untuk Peneliti

 Penelitian ini bermanfaat untuk menambah wawasan di bidang manajemen sumber daya manusia khususnya dalam masalah rekrutmen, iklim organisasi kerja dan produktivitas karyawan.

1. Untuk Peneliti Selanjutnya

 Hasil penelitian ini dapat berguna bagi semua pihak yang melakukan penelitian yang berhubungan dengan pengaruh rekrutmen dan iklim organisasi kerja terhadap produktivitas karyawan.

1. Untuk Universitas Muslim Nusantara Alwasliyah

Sebagai bahan studi kepustakaan dan memperkaya penelitian ilmiah

1. Untuk Perusahaan

 Sebagai sumbangan pemikiran dan masukan PT Gemilang Suksestama Mandiri, dalam hal rekrutmen, iklim organisasikerja, dan produktivitas karyawan pada masa yang akan datang.