

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia berperan aktif dan dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggih. Alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak ada manfaatnya bagi perusahaan, jika peran karyawan tidak diikutsertakan. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) menjadi bagian dari manajemen yang focus pada peranan pengaturan manusia dalam mewujudkan tujuan organisasi atau perusahaan. Berikut beberapa pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia menurut (Nurdin, 2019) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu perencanaan, pengelolaan, serta pengawasan dan pengembangan kinerja yang kompeten dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang di yang diinginkan dalam suatu perusahaan.

Rekrutmen merupakan proses komunikasi dua arah. Organisasi sangat menginginkan informasi yang akurat tentang seperti apakah pelamar jikalau kelak dia diangkat sebagai pegawai. Perekrutan tenaga kerja dimaksudkan untuk pengadaan dan penarikan tenaga kerja guna mengisi posisi dan formasi yang belum terisi maupun bagian atau tugas baru yang diciptakan dalam organisasi. Agar dapat memperoleh tenaga kerja yang benarbenar cakap dan sesuai dengan harapan organisasi maka sebelum perekrutan tenaga kerja

dilakukan hendaknya berbagai faktor yang berkaitan dengan perekrutan harus mendapat perhatian organisasi agar perekrutan tenaga kerja tersebut dapat direncanakan dan dilaksanakan dengan baik.

Proses rekrutmen dimulai ketika para pelamar dicari dan berakhir ketika lamaran mereka diserahkan. Agar efektifitas dan efisiensi organisasi terwujud diperlukan proses rekrutmen yang tepat dengan dilandasi perencanaan yang matang. Penelitian Purwati dan Satria (2018) menunjukkan bahwa perekrutan memiliki peranan penting dalam nantinya menunjang kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Untuk itu perlu adanya system perekrutan yang sesuai antara kualifikasi calon pekerja dan pekerjaan yang akan diberikan nantinya. Dengan adanya partisipasi karyawan dalam proses kegiatan organisasi, hal ini akan meningkatkan kesadaran karyawan akan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya, dan karyawan juga tahu benar mengenai apa yang harus dikerjakan berkaitan dengan pencapaian tujuan perusahaan, meminimalisir teguran tertulis atau surat complain terkait terhadap kinerja unit.

Kepuasan kerja karyawan merupakan faktor yang dianggap penting, karena dapat mempengaruhi jalannya organisasi secara keseluruhan (Kaswan, 2015). Kepuasan yang dirasakan pegawai dalam bekerja merupakan suatu petunjuk bahwa pegawai memiliki perasaan senang dalam menjalankan tugas pekerjaan. Kepuasan kerja juga merupakan suatu sikap positif pegawai terhadap berbagai situasi di tempat pekerjaan. Bagi perusahaan, kepuasan kerja karyawan harus mendapat perhatian dan pemenuhan hal ini terutama

menjadi tugas pimpinan perusahaan. Bagi karyawan, kepuasan kerja merupakan faktor individu dan sarana untuk mencapai produktivitas kerja. Jadi dalam lingkup manajemen sumber daya manusia, faktor kepuasan kerja memberikan manfaat baik bagi organisasi/perusahaan, karyawan, bahkan bagi masyarakat (Mandik, 2019).

Produktivitas kerja karyawan secara garis besar merupakan cara kerja para karyawan, sampai dimana hasil kerja karyawan tersebut dalam mengerjakan dan menyelesaikan tugas- tugasnya. Adapun yang dimaksud dengan suatu pekerjaan atau kerja adalah sejumlah rangkaian aktivitas jasmaniah dan rohaniah yang dilakukan oleh manusia untuk mencapai tujuan. Dengan demikian apabila dianalisis maka setiap kerja terdiri dari dua segi yaitu: segi dari aktivitasnya sendiri dan dari aktivitas yang dilakukan, secara sadar atau tidak pada dasarnya ditentukan oleh manusia itu sendiri. Menurut Tohardi (dalam Sutrisno, 2009, h. 106) mengemukakan bahwa produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Menurut Sutrisno (2009, h. 109) Produktivitas kerja terdiri dari tiga aspek yaitu pertama produktivitas adalah keluaran fisik per unit dari usaha produktif, kedua produktivitas merupakan tingkat keefektifan dari manajemen industri didalam penggunaan fasilitas-fasilitas untuk produksi dan ketiga produktifitas adalah keefektifan dari penggunaan tenaga kerja dan peralatan. Tetapi intinya semua mengarah pada tujuan yang sama bahwa produktivitas kerja adalah rasio dari hasil kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja.

Kantor Pos Cabang Kupang adalah salah satu perusahaan yang terletak di Provinsi NTT yang terletak di Kelurahan Oebobo, Kota Kupang, Kantor pos ini melayani pengiriman barang, dokumen, Express Mail Service (EMS) dan paket dalam negeri dan pengiriman paket laur negeri melalui pos Indonesia international. Customer Pos dapat melakukan cek tarif Pos Indonesia melalui situs resmi, selain itu *tracking pos* atau lacak kiriman pos juga dapat dilakukan via online melalui web resmi Pos Indonesia

Tabel 1.1

Tabel Data Rata-Rata Produktivitas Kerja Karyawan Kantor Pos Cabang Kupang Tahun 2021

Tahun	Triwulan	Penilaian Produktivitas Kerja Karyawan						Jumlah Karyawan
		A (Sangat Baik)	%	B (Baik)	%	C (Cukup)	%	
2021	I	41	51,25	22	27,5	17	21,25	80
	II	39	48,75	25	31,25	16	20	80
	III	36	45	29	36,25	15	18,75	80
	IV	38	47,5	27	33,75	15	18,75	80

Sumber: Kantor POS Indonesia Cabang Kupang

Dari data tabel 1.1 Tahun 2021 rata-rata produktivitas kerja karyawan terlihat mengalami peningkatan rata-rata produktivitas kerja pada triwulan I , yaitu 41 karyawan di kategori sangat baik dengan nilai presentase 51,25, Namun pada triwulan III mengalami penurunan di kategori sangat baik yaitu 36 karyawan dengan jumlah nilai presentase 45%. Kenaikan Tingkat rata-rata ini terjadi ketika banyaknya karyawan yang tidak efektif dalam melakukan pekerjaannya dengan baik.

Inilah alasan dasar peneliti menggunakan variabel Rekrutmen dan kepuasan kerja dan dampaknya terhadap produktivitas kerja karyawan. Dalam penelitian ini untuk mengetahui apakah ada pengaruh mengenai “Pengaruh Rekrutmen Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Kantor Pos Indonesia Cabang Kupang”

Penelitian terdahulu dilakukan oleh Marselino Stevanus Olbata, Irvan Trang, dan Regina Trifena Saerang (2017) dengan judul Pengaruh Rekrutmen dan kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada Holland Bakery Cabang Boulevard Manado. Berdasarkan Hasil Uji T Bahwa : 1) Variabel Rekrutmen terdapat pengaruh positif terhadap Produktivitas kerja karyawan. 2) Variabel Kepuasan Kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Penelitian terdahulu dilakukan oleh Tari JN Syafitri dan Lucy Chairael (2019) dengan judul Pengaruh Rekrutmen dan kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Pada Karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Padang). Dari hasil penelitian ditemukan secara parsial rekrutmen berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja sedangkan Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Namun, secara simultan rekrutmen, dan Kepuasan kerja terdapat pengaruh secara Bersama-sama secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Penelitian terdahulu dilakukan oleh Denok Sunarsi (2018) dengan judul Pengaruh rekrutmen, seleksi, kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Manucakturing Makasar. Dengan hasil penelitian

secara parsial terdapat variabel rekrutmen pengaruh positif terhadap variabel produktivita kerja karyawan, variabel seleksi secara parsial terdapat pengaruh positif terhadap variabel produktivitas kerja karyawan, Variabel kepuasan kerja secara parsial terdapat penngaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan

Pada tahun 2012-2016 terjadi Transformasi Bisnis, dimana masyarakat memiliki tuntutan terhadap pelayanan paket pos, pos surat, dan pengiriman logistik yang membuat Kantor Pos Indonesia dituntut untuk mampu bersaing dengan perusahaan jasa pengiriman swasta lainnya yang semakin menjamur. Saat ini JNE, J&T, dan TIKI menjadi lebih terkenal dibandingkan dengan Kantor Pos Indonesia yang lebih dulu terjun di bidang jasa pengiriman. Namun, marketplace di Indonesia dalam mengirimkan produknya seperti Shopee, Zalora, Lazada, dan lain-lain lebih memilih menggunakan jasa kurir milik JNE, J&T, dan TIKI daripada menggunakan pos (Aini, 2017). Fenomena yang terjadi tersebut membuat Kantor Pos Indonesia kurang dikenal dan diminati masyarakat sebagai jasa pengiriman. Maka, Kantor Pos Indonesia Cabang Kupang dituntut untuk memiliki nilai lebih melalui pelayanan yang berkualitas dan terbaik bagi masyarakat sebagai wujud pemenuhan tuntutan dari masyarakat serta mampu bersaing dengan perusahaan jasa pengiriman swasta lainnya.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“ANALISIS PENGARUH REKRUTMEN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA**

KARYAWAN PADA KANTOR POS INDONESIA CABANG KUPANG”

1.2 Masalah Penelitian

Masalah yang diangkat dalam penelitian ini adalah mengenai **“Analisis Pengaruh Rekrutmen Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Kantor Pos Indonesia Cabang Kupang.**

1.3 Persoalan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas maka menjadi persoalan dalam penelitian adalah:

1. Apakah Rekrutmen berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Kantor Pos Indonesia Cabang Kupang?
2. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Kantor Pos Indonesia Cabang Kupang ?

1.4 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.4.1 Tujuan Penelitian

Dari perumusan masalah diatas, tujuan yang ingin di capai adalah:

- 1) Untuk Mengetahui Pengaruh Rekrutmen terhadap Produktivitas Karyawan Pada Kantor Pos Indonesia Cabang Kupang
- 2) Untuk Mengetahui Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Pada Kantor Pos Indonesia Cabang Kupang

1.4.2 Kemanfaatan Penelitian

Manfaat penelitian yang di harapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) **Manfaat Akademis**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan penulis serta sebagai bahan referensi bagi mereka yang berkeinginan untuk melakukan penelitian lanjutan pada bidang yang sama.

2) **Manfaat Praktis**

Secara praktis, penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi bagi pihak perusahaan dalam peningkatan kinerja pegawainya.