

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Produktivitas kerja ialah salah satu dari beberapa aspek yang dianggap memainkan peranan yang signifikan dalam menentukan kesuksesan dari suatu perusahaan atau organisasi. Produktivitas merupakan suatu kalkulasi yang dipertetapkan guna memahami baik atau tidaknya mutu dari sumberdaya manusia yang ada dan juga dapat dipergunakan untuk memperoleh hasil yang baik.

Diduga Rekrutmen berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan pada perusahaan. Rekrutmen berperan penting dalam proses memilih serta penempatan karyawan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki setiap karyawan. Proses rekrutmen calon karyawan harus dilakukan secara tepat dan baik, jika proses ini berjalan sesuai prosedur yang ada akan menghasilkan sekelompok pelamar yang berkualitas dimana nantinya dapat menjamin dan memenuhi persyaratan yang berguna untuk organisasi dari suatu perusahaan.

Di dalam upaya untuk menjalankan suatu pekerjaan, karyawan selalu memiliki hubungan keterkaitan dari pelatihan yang telah ditentukan oleh suatu perusahaan tertentu. Karena keseluruhan dari para calon karyawan yang baru wajib memiliki kesiapan untuk diletakkan pada bidang pekerjaan yang berbeda-beda, dan melaksanakan pelatihan terlebih dahulu. Di dalam definisi karyawan yang memiliki kesiapan untuk berkerja dan bersedia taat terhadap semua aturan yang sudah ditentukan oleh suatu organisasi atau perusahaan, tujuan dari pelatihan ini ialah untuk untuk melatih dan mengasah kemampuan karyawan.

Konseling berperan penting dalam meningkatnya atau menurunnya produktivitas kerja karyawan. Karena konseling berfungsi sebagai langkah menolong karyawan untuk mengatasi tekanan yang dialami dalam pekerjaan, biasanya konseling sangat dibutuhkan oleh karyawan baru yang susah untuk beradaptasi dengan lingkungan pekerjaan dan perusahaan. Maka dari itu konseling menjadi sangat penting diadakan dalam suatu organisasi agar tidak menghambat produktivitas kerja perusahaan.

PT. Telkom Akses ialah suatu perusahaan yang beroperasi pada bidang mengelola layanan infrastruktur jaringan dan juga konstruksi pembangunan. Diketahui pada tahun 2019 PT Telkom Akses Medan mengalami peningkatan sebesar 111.11 % dalam mencapai target pemasangan baru, diketahui target tahunan sebesar 50.795 pemasangan kabel baru, dan mampu dicapai perusahaan sebesar 56.439 pemasangan. Pencapaian target ini diduga karena

tingginya produktivitas kerja yang diberikan oleh para karyawan yang bekerja di PT.Telkom Akses Medan

Berdasarkan uraian penjelasan latar belakang yang penulis uraikan, dengan demikian penulis memiliki ketertarikan untuk melaksanakan suatu penelitian yang memiliki judul “Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan dan Konseling terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT.Telkom Akses Medan”.

1.2 Perumusan Masalah

Merujuk pada uraian berkenaan dengan latar belakang masalah dari penelitian yang dikemukakan tersebut di atas, di dalam penelitian ini bisa dihasilkan permasalahan pokok berkenaan dengan rumusan masalah, yakni sebagaimana berikut:

1. Bagaimanakah pengaruh dari variabel independen rekrutmen pada variabel dependen produktivitas kinerja oleh para karyawan yang bekerja di PT Telkom Akses Medan?
2. Bagaimanakah pengaruh dari variabel independen pelatihan pada variabel dependen produktivitas kinerja oleh para karyawan yang bekerja di PT Telkom Akses Medan?
3. Bagaimanakah pengaruh dari variabel independen konseling pada variabel dependen produktivitas kinerja oleh para karyawan yang bekerja di PT Telkom Akses Medan?
4. Bagaimanakah pengaruh dari variabel independen rekrutmen, pelatihan dan konseling pada variabel dependen produktivitas kinerja oleh para karyawan yang bekerja di PT Telkom Akses Medan?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Agar memahami besaran pengaruh dari variabel independen rekrutmen pada variabel dependen produktivitas kinerja oleh para karyawan yang bekerja di PT Telkom Akses Medan.
2. Agar memahami besaran pengaruh dari variabel independen pelatihan pada variabel dependen produktivitas kinerja oleh para karyawan yang bekerja di PT Telkom Akses Medan.
3. Agar memahami besaran pengaruh dari variabel independen konseling pada variabel dependen produktivitas kinerja oleh para karyawan yang bekerja di PT Telkom Akses Medan.
4. Agar memahami besaran pengaruh dari variabel independen rekrutmen, pelatihan dan konseling pada variabel dependen produktivitas kinerja oleh para karyawan yang bekerja di PT Telkom Akses Medan.

1.4 Tinjauan Pustaka

1.5 Teori Tentang Rekrutmen

1.5.1 Pengertian Rekrutmen

Merujuk pada uraian pendapat yang dikemukakan oleh Sutrisno (2016:45) menjelaskan bahwa rekrutmen ialah sebuah proses dalam menarik, menemukan, mengadakan dan mencari para calon karyawan untuk bekerja menjadi bagian dari suatu perusahaan atau organisasi tertentu.

1.5.2 Indikator Rekrutmen

Merujuk pada uraian pendapat yang dikemukakan oleh Hasibuan (2011:41) menjelaskan bahwa terdapat tiga indikator yang dilaksanakan di dalam pelaksanaan perekrutan pada calon karyawan, diantaranya ialah sebagaimana berikut ini:

1. Landasan yang dipergunakan di dalam melaksanakan rekrutmen
2. Sumber yang dipergunakan di dalam melaksanakan rekrutmen
3. Metode yang dipergunakan di dalam melaksanakan rekrutmen

1.6 Teori Tentang Pelatihan

1.6.1 Pengertian Pelatihan

Merujuk pada uraian pendapat yang dikemukakan oleh Kasmir (2018:126) menyatakan bahwa pelatihan ialah suatu proses yang dilaksanakan untuk tujuan membekali dan membentuk para karyawan di dalam suatu perusahaan dengan memberikan tambahan pengetahuan, perilaku, kemampuan dan juga keahlian yang wajib untuk dimiliki dan dikembangkan.

1.6.2 Indikator Pelatihan

Merujuk pada uraian pendapat yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2013:44), menjelaskan bahwa terdapat lima komponen yang wajib diselenggarakan di dalam melaksanakan program pelatihan tersebut, diantaranya ialah sebagaimana berikut ini:

1. Tujuan dan Sasaran Pelatihan
2. Materi Latihan
3. Metode Pelatihan
4. Para Pelatih (*Trainers*)
5. Peserta Pelatihan (*Trainee*)

1.7 Teori Tentang Konseling

1.7.1 Pengertian Konseling

Merujuk pada uraian pendapat yang dikemukakan oleh Wibowo (2011:488) menjelaskan bahwa konseling merupakan kegiatan yang dilaksanakan pada tempat kerja, suatu tempat yang mana seorang individu memiliki rasa pertanggungjawaban serta melaksanakan pengelolaan berkenaan dengan pengimplementasian suatu keputusan yang sifatnya pribadi ataupun yang berkenaan dengan pekerjaan.

1.7.2 Indikator Konseling

Merujuk pada uraian pendapat yang dikemukakan oleh Wibowo (2011:488) menjelaskan bahwa terdapat tiga tahapan konseling, diantaranya ialah sebagaimana berikut ini:

1. *Recognition and understanding*
2. *Empowering*
3. *Resourcing*

1.8 Teori Tentang Produktivitas

1.8.1 Pengertian Produktivitas

Merujuk pada uraian pendapat yang dikemukakan oleh Sutrisno (2016:102), menyatakan bahwa produktivitas ialah komparasi yang ada diantara hasil (*output*) yang diraih dengan peranan dari para tenaga kerja. Peranan yang dilaksanakan oleh tenaga kerja ialah yang berkenaan dengan pendayagunaan sumberdaya yang efektif dan juga efisien.

1.8.2 Indikator Produktivitas

Merujuk pada uraian pendapat yang dikemukakan oleh Sutrisno (2016:102) menjelaskan bahwa terdapat lima indikator di dalam produktivitas, diantaranya ialah sebagaimana berikut ini:

1. Keterampilan
2. Gairah yang tinggi dalam melaksanakan kerja
3. Mutu
4. Menaikkan hasil (*output*) yang dihasilkan
5. Pengembangan diri

1.9 Teori Pengaruh Rekrutmen Terhadap Produktivitas

Merujuk pada uraian pendapat yang dikemukakan Sutrisno (2017:99) dalam jurnal Nursyaidah Fitriani, menyatakan bahwa suatu proses yang ada di dalam rekrutmen yang

diawali mulai dari pencarian terhadap para calon karyawan sampai dengan lamaran yang diajukan oleh pelamar tersebut diterima. Dimana calon yang diterima ialah yang memenuhi syarat untuk mengisi lowongan. Dimana keberhasilan rekrutmen ini akan meningkatkan produktivitas karyawan maupun perusahaan.

1.10 Teori Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas

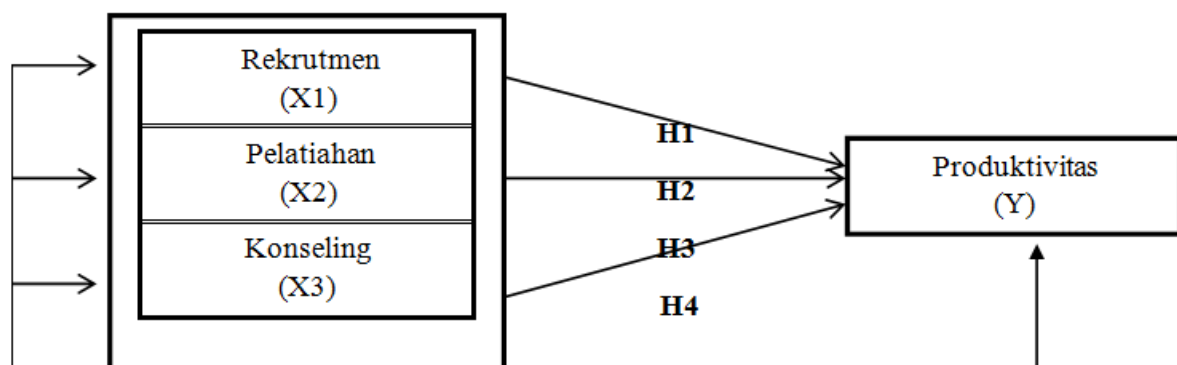
Menurut Hasibuan, dalam Jurnal Ichwan Aziz Sambodo (2016) menyatakan bahwa dengan adanya pengimplementasian dari program kepelatihan yang dapat menaikkan dan menghasilkan pengetahuan serta keterampilan dari para karyawan yang bekerja, dengan demikian hasil dari pengimplementasian suatu program kepelatihan tersebut mampu menaikkan produktivitas dari para karyawan tersebut.

1.11 Teori Pengaruh Konseling Terhadap Produktivitas

Dalam jurnal Suwarjo (2012), menyatakan bahwa karyawan ialah salah satu dari beberapa komponen yang memainkan peranan paling penting di dalam suatu organisasi atau perusahaan, maka kualitas serta kesejahteraan karyawan dalam perusahaan sangat menentukan kemajuan dan produktivitas karyawan maupun perusahaan, maka salah satu dari beberapa layanan yang wajib untuk dilaksanakan pada para karyawan dalam upaya untuk menaikkan produktivitas dan kesejahteraan mereka ialah melalui layanan konseling.

1.12 Kerangka Konseptual

Berdasarkan latar belakang dan tinjauan pustaka diatas, maka peneliti dapat membuat kerangka konseptual sebagai berikut :



Gambar 1 Kerangka Berfikir