

BAB I PENDAHULUAN

1.1 latar Belakang.

Pada era globalisasi, perusahaan dihadapkan pada tingkat persaingan yang sangat tinggi. Untuk menghadapi persaingan tersebut, perusahaan harus memiliki keunggulan kompetitif dibandingkan dengan para pesaingnya seperti halnya pada sumber daya yang dapat diandalkan (Rio, Qomari, & Negoro, 2017). Salah satu sumber daya tersebut adalah sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya yang memiliki akal, keinginan, pengetahuan dan keterampilan (Marjuni, 2015).

Pada dasarnya manusia merupakan sumber daya yang sangat dibutuhkan oleh suatu perusahaan demi kelancaran serta tercapainya sebuah tujuan perusahaan. Adanya persaingan yang tinggi, maka perusahaan membutuhkan pegawai yang produktif demi tercapainya tujuan perusahaan sesuai dengan apa yang diinginkan (Oktaviyani, 2019a). Produktivitas adalah suatu ukuran mengenai seberapa produktif suatu proses produksi yang menghasilkan suatu keluaran (Wahyuningsih, 2018). Pegawai dapat dikatakan produktif apabila pegawai tersebut mampu melakukan tugas-tugas yang sesuai dengan pekerjaannya dengan tepat waktu dan sesuai dengan target yang sudah diberikan oleh perusahaan. Namun apabila pegawai dalam suatu perusahaan tersebut tidak melakukan hal tersebut, maka hal tersebut akan berdampak pada kerugian perusahaan (Marjuni, 2015).

Produktivitas adalah suatu ukuran mengenai seberapa produktif suatu proses produksi yang menghasilkan suatu keluaran (Wahyuningsih, 2018). Produktivitas pegawai akan

meningkat apabila pegawai tersebut memiliki hasil kerja yang bagus, tepat waktu dan tidak pernah mangkir untuk meninggalkan pekerjaannya. Adapun beberapa indikator produktivitas adalah sebagai berikut : kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu (Medan, 2019).Terkait hal tersebut, sumber daya manusia harus dikelola secara profesional agar kebutuhan akan tuntutan perusahaan dapat terwujud dengan maksimal. Pengelolaan secara profesional dapat dimulai sejak awal perekrutan pegawai.

Rekrutmen merupakan sebuah cara pengambilan keputusan dalam perencanaan manajemen sumber daya manusia tentang berapa jumlah karyawan yang dibutuhkan, kapan sumber daya manusia diperlukan, dan kriteria apa saja yang diperlukan dalam suatu perusahaan tersebut (Rio et al., 2017). Adapun yang menjadi indikator rekrutmen yakni sebagai berikut : dasar sumber rekrutmen pegawai, sumber pegawai, metode rekrutmen pegawai (Ambarpurwari, 2018).

Selanjutnya, selain rekrutmen, lingkungan kerja juga sangat mempengaruhi produktivitas pegawai di dalam suatu perusahaan. Lingkungan kerja merupakan suatu kondisi yang bersangkutan pada tempat kerja yang sudah dibentuk oleh suatu perusahaan (Susanti, 2017). Dengan memperhatikan kondisi lingkungan kerja, berarti perusahaan berusaha untuk menciptakan kondisi lingkungan yang sesuai dengan keinginan dan kebutuhan pegawai sebagai pelaksana kerja pada tempat kerja tersebut. Adapun indikator-indikator lingkungan kerja antara lain : cahaya atau penerangan, sirkulasi udara yang ada di tempat kerja, tingkat kebisingan di tempat kerja, aroma atau bau di sekitar lingkungan kerja, serta keamanan lingkungan kerja (Setioningtyas & Dyatmika, 2020).

Selain rekrutmen dan lingkungan kerja, faktor lain yang menjadi pemicu produktivitas pegawai adalah pengembangan karir yang akan diberikan kepada pegawai sebagai bentuk apresiasi atas hasil kerja pegawai. Pengembangan karir adalah suatu tindakan seorang karyawan untuk mencapai rencana karir yang dikehendakinya, serta disponsori oleh departemen sumber daya manusia, manajer, atau pihak-pihak lain sebagai bentuk apresiasi atas hasil kerjanya (Medan, 2019). Beberapa indikator terkait dengan pengembangan karir adalah sebagai berikut : prestasi kerja, eksposur, jaringan kerja, kesetiaan, pembimbingan dan sponsor serta peluang untuk tumbuh(Ulum, C. K., Suryaningtyas, D., & Puspitasari, 2019).

PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk merupakan operator *departement store*. PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk adalah perusahaan perdagangan umum yang menjual berbagai barang seperti pakaian, tas, sepatu serta aksesoris melalui *departement store* milik perusahaan. Perusahaan mengoperasikan toko dengan nama Ramayana, Robinson, dan Cahaya. PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Bungurasih Sidoarjo merupakan salah satu *departement store* yang terletak di Pertokoan Taman, Jl. Letjend Sutoyo, Bungurasih, Sidoarjo.

Berikut data jumlah penjualan PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Bungurasih Sidoarjo selama tahun 2017-2020.

Tabel 1.1
Data penjualan PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk
Bungurasih Sidoarjo pada tahun 2017-2020 (dalam jutaan
rupiah).

No.	Tahun	Jenis Barang	Pakaian & Aksesoris	Barang Swalayan	Total
1.	2017	Beli Putus	2.950.199	1.836.309	4.786.508

		Konsinyasi	825.466	10.756	836.220
2.	2018	Beli Putus	3.213.775	1.591.348	4.805.123
		Konsinyasi	924.015	10.415	934.430
3.	2019	Beli Putus	3.117.111	1.461.840	4.578.951
		Konsinyasi	331.132	10.273	107.447
4.	2020	Beli Putus	1.004.389	562.615	1.567.004
		Konsinyasi	331.132	3.771	334.903

Berdasarkan tabel diatas pada tahun 2020 mengalami penurunan penjual, sehingga tidak dapat memnuhi target dari perusahaan. Pegawai PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Bungurasih Sidoarjo mengalami penurunan produktivitas secara berkelanjutan yang menyebabkan kerugian bagi perusahaan. Pegawai kurang bertanggung jawab terhadap tugas dan kewajiban yang diberikan, menyebabkan karyawan tidak optimal dalam bekerja sehingga dapat berdampak pada produktivitasnya.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Rekrutmen, Lingkungan Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Pegawai *Sales Promotion Girl* (SPG) di PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Bungurasih Sidorjo** ”.

1.2 Rumusan Masalah.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah rekrutmen berpengaruh terhadap produktivitas pegawai *sales promotion girl* di PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Bungurasih Sidoarjo ?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas pegawai *sales promotion girl* di PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Bungurasih Sidoarjo ?

3. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap produktivitas pegawai *sales promotion girl* di PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Bungurasih Sidoarjo ?
4. Apakah rekrutmen, lingkungan kerja dan pengembangan karir berpengaruh terhadap produktivitas pegawai *sales promotion girl* di PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Bungurasih Sidoarjo ?

1.3 Tujuan Penelitian.

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh rekrutmen terhadap produktivitas pegawai *sales promotion girl* (SPG) PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Bungurasih Sidoarjo.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas pegawai *sales promotion girl* (SPG) PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Bungurasih Sidoarjo.
3. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap produktivitas pegawai *sales promotion girl* (SPG) PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Bungurasih Sidoarjo.
4. Untuk mengetahui pengaruh rekrutmen, lingkungan kerja dan pengembangan karir terhadap produktivitas pegawai *sales promotion girl* (SPG) PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Bungurasih Sidoarjo.

1.4 Manfaat Penelitian.

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis :
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pengetahuan pada umumnya dan

mengembangkan pengetahuan penelitian yang sejenisnya yang berhubungan dengan sumber daya manusia khususnya pada pegawai *sales promotion girl* (SPG).

- b. Bagi Universitas PGRI Adi Buana Surabaya, diharapkan dapat dijadikan bahan referensi dan ilmu pengetahuan untuk penelitian selanjutnya dan menjadi tambahan koleksi oleh pihak perpustakaan Universitas PGRI Adi Buana Surabaya dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya pegawai *sales promotion girl* (SPG).
2. Manfaat Praktik.
- a. Bagi perusahaan diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak manajemen dalam menentukan kebijakan terkait sumber daya manusia khususnya bagi pegawai *sales promotion girl* (SPG) yang berhubungan dengan rekrutmen, lingkungan kerja, dan pengembangan karir.
 - b. Bagi peneliti, diharapkan dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia serta dapat menjadi sarana untuk menyalurkan ilmu pengetahuan yang selama ini didapatkan selama masa perkuliahan berlangsung ke dalam praktik nyata.