

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Laporan

Perusahaan jasa pengiriman barang atau jasa logistic di Indonesia saat ini mengalami peningkatan, hal ini terbukti dengan adanya kenaikan dari laporan survey *Logistics Performance Index (LPI) 2017* dari 160 negara naik enam peringkat, dari 59 ke 53 dengan presentase rata-rata 66,7 persen. Hal tersebut terjadi karena semakin banyak masyarakat Indonesia yang menggunakan jasa pengiriman barang atau pengiriman dokumen-dokumen pada perusahaan, terbukti setiap tahunnya yang bergerak di bidang jasa tersebut bertambah. Menurut Zaldy Ilham Masita dikutip dalam *bisnis.com* (2018)

Industri jasa pengiriman barang tentu saja memberikan dampak positif kepada dunia usaha karena sangat membantu pendistribusian barang kepada konsumen dan pengiriman dokumen-dokumen yang di lakukan oleh perusahaan. Saat ini, bisnis di Indonesia sedang mengalami peningkatan terutama pertumbuhan bisnis *online*. Seseorang akan lebih mudah melakukan pembelian barang tanpa harus bertatap muka langsung secara fisik antar penjual dan pembeli dengan tempat mereka yang berbeda. Pengiriman barang sangat penting untuk meningkatkan percepatan pengiriman barang yang saat ini banyak dibutuhkan. (Danang Sunyoto 2013:18)

Begitu pula halnya dengan jasa pengiriman barang di Jawa Barat karena banyaknya perusahaan yang ada di Jawa Barat maka, dan juga perusahaan-perusahaan

banyak sekali permintaan akan pengiriman barang dan dokumen-dokumen baik itu di Jawa Barat maupun luar pulau. Maka dari itu perusahaan yang bergerak di bidang jasa angkut barang sangat diminati oleh perusahaan-perusahaan yang berdiri di Indonesia khususnya Jawa Barat karena banyaknya permintaan. Widya Wibawa dalam *bisnis.com* (2018)

Dengan adanya hasil riset dan tes yang dilakukan *Logistic Performance Index* (LPI) bahwa di Jawa Barat jasa pengiriman barang yang meningkat terjadi di Kota Bandung. Karena di Bandung banyak sekali permintaan jasa kiriman transaksi *e-commerce* pelaku usaha mikro kecil dan menengah (UMKM). Infrastruktur berteknologi tinggi ini diharapkan mendorong percepatan pertumbuhan ekonomi suatu kawasan khususnya di Bandung. Dan karena banyaknya permintaan untuk jasa pengiriman barang maka perusahaan harus lebih memperhatikan sumber daya manusia yang bekerja di perusahaannya. Karena sumber daya manusia sangat penting bagi kelangsungan sebuah perusahaan, untuk memajukan perkembangan manajemen perusahaan, dan juga perlu melihat bagaimana produktivitas kerjanya pegawai di dalam perusahaan karena sumber daya manusia lah yang berperan dalam kelangsungan jalannya sebuah perusahaan. Menurut Zaldy Ilham Masita dikutip dalam *bisnis.com* (2018)

Perusahaan CV. Indominerals merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa pengiriman barang di daerah Cimahi Jawa Barat. Menurut Tjiptono (2011:17), “Jasa pengiriman barang merupakan manfaat atau kepusan yang ditawarkan untuk

dijual. Secara umum pelayanan jasa pengiriman barang adalah segala upaya yang dilaksanakan atau diselenggarakan secara sendiri atau secara bersama-sama dalam suatu organisasi untuk memberikan pelayanan secara efektif dan efisien “. Saat ini perusahaan pengiriman barang atau jasa logistic Tentu banyak membutuhkan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Melalui wawancara dengan pimpinan perusahaan masih ada kendala produktivitas karyawan permasalahan ini diduga masih ada kendala dari tahapan tahapan proses rekrutmen, seleksi dan penempatan yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di dalam perusahaan perusahaan, produktivitas perusahaan yang menurun diduga karena rencana sumber daya manusia yang artinya perusahaan hanya membuka lowongan pekerjaan yang hanya di butuhkan oleh perusahaan saja tetapi para pelamar biasanya memiliki keahlian yang berbeda dan malah menawarkan keahliannya kepada perusahaan sehingga mereka meminta kepada perusahaan untuk di tempatkan di divisi lain dari perusahaan.

Produktivitas kerja karyawan yang tidak tercapai merupakan permasalahan bagi perusahaan karena produktivitas kerja karyawan di dalam suatu perusahaan merupakan peranan yang sangat penting. “Biasanya perusahaan-perusahaan menyadari betapa pentingnya produktivitas karyawan untuk bekerja lebih baik dengan penuh tanggung jawab dalam menjalankan tugas pekerjaannya. Salah satu cara untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan adalah di adakannya pelatihan karyawan. Dengan demikian perusahaan dapat menghasilkan tenaga-tenaga kerja terampil dan berkualitas yang diharapkan dapat menunjang pencapaian tujuan perusahaan dengan hasil yang

optimal”. (Lita Wulantika 2017). Maju dan mundurnya suatu perusahaan sangat tergantung terhadap produktivitas karyawan di dalam perusahaan itu sendiri. Produktivitas kerja juga merupakan ukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output yang dikeluarkan oleh perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki suatu perusahaan. Menurut Danang Sunyoto (2012:203) Tidak tercapainya produktivitas kerja karyawan dapat dialami oleh setiap perusahaan, salah satunya dialami oleh CV. Indominerals Bandung Barat.

Tabel 1.1

Wawancara awal variable Produktivitas Kerja

Variabel	Pertanyaan	Jawaban	
		Narasumber 1	Narasumber 2
Produktivitas Kerja (Y)	Apakah bapak selalu memperhatikan kuantitas dan kualitas yang dihasilkan oleh karyawan CV.Indominerals? Narasumber 1 : Pimpinan perusahaan CV. Indominerals Cimahi Narasumber 2 : Karyawan CV. Indominerals Cimahi	Memperhatikan karyawan itu perlu oleh setiap pimpinan perusahaan. kualitas dan kuantitas yang dihasilkan harus diperhatikan oleh setiap pimpinan karena itu adalah hal yang sangat penting bagi kelangsungan perusahaan. namun masih saja ada karyawan yang tidak memenuhi target yang ditentukan oleh perusahaan	Kualitas dan kuantitas yang dihasilkan sangat perlu bagi perusahaan, namun menurut sebagian karyawan masih cukup sulit untuk menyelesaikan pekerjaan dan jumlah yang dihasilkan sesuai target yang ditentukan oleh perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis kepada pimpinan perusahaan pekerjaan yang dilakukan oleh pimpinan sudah cukup baik dalam memperhatikan pekerjaan karyawannya baik dalam bentuk kualitas dan kuantitas yang dihasilkan oleh karyawannya, namun masih saja ada kendala pada sebagian karyawan yang masih belum mencapai target yang ditentukan oleh perusahaan. Diduga kendala yang dihadapi perusahaan adalah dalam kualitas dan kuantitas yang dihasilkan oleh karyawan CV. Indominerals

Selain penulis melakukan wawancara kepada pimpinan perusahaan dan karyawan, penulis juga melakukan beberapa survey yang dilakukan di dalam perusahaan yang diduga menjadi akar permasalahan produktivitas kerja di perusahaan CV.Indominerals. berikut adalah survey awal yang penulis dapatkan dari 20 responden yang ada.

Tabel 1.2

Data Survei Awal Produktivitas Kerja

Komponen Produktivitas Kerja	Jumlah		Presentase	
	Ya	Tidak	Ya	Tidak
Anda hadir lebih awal ke kantor	15	5	75%	25%
Anda menyelesaikan tugas sesuai target perusahaan	7	13	35%	65%
Jumlah yang dihasilkan sesuai dengan ketentuan perusahaan	8	12	40%	60%

Berdasarkan jawaban responden dari tabel 1.2 dapat dilihat bahwa data survei yang dilakukan penulis menunjukkan bahwa 25% dari 20 responden menyatakan bahwa karyawan tidak hadir lebih awal ke kantor. Sedangkan 75% menyatakan karyawan hadir lebih awal ke kantor. Selain itu 65% menyatakan bahwa tidak dapat menyelesaikan tugas sesuai target yang ditentukan oleh perusahaan dan 35% responden menyatakan dapat menyelesaikan tugas sesuai target dari perusahaan. Selain itu 60% menyatakan jumlah yang dihasilkan tidak sesuai dengan ketentuan dari perusahaan. Sedangkan 40% menyatakan jumlah yang dihasilkan sesuai dengan ketentuan perusahaan.

Berdasarkan hasil dari survey awal di atas dapat disimpulkan bahwa karyawan sudah sangat baik dalam hal ketepatan waktu untuk bekerja, tetapi masih ada kendala yaitu menyelesaikan tugas sesuai target perusahaan dan dalam menghasilkan jumlah yang ditentukan dari perusahaan yang diduga karena masih kurangnya keahlian dan pengetahuan yang dimiliki oleh setiap karyawan.

Menurut Hasibuan (2011:174), Rekrutmen adalah kegiatan mencari dan mempengaruhi tenaga kerja agar mau melamar lowongan pekerjaan yang masih kosong di perusahaan. "Mencari" yaitu menetapkan sumber-sumber tenaga kerja yang akan ditarik. "Mempengaruhi" adalah menetapkan cara-cara penarikannya, seperti melalui iklan pada media massa dan atau melalui para karyawan yang telah ada. Adapun Rekrutmen merupakan serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian.

Tabel 1.3
Wawancara awal Variabel Rekrutmen

Variabel	Wawancara	Jawaban	
		Narasumber 1	Narasumber 2
Rekrutmen (X1)	Apakah rekrutmen karyawan penting bagi perusahaan bapak ? Narasumber 1 : David Suryanto selaku bagian divisi personalia Narasumber 2 : Dena selaku karyawan CV.Indominirals	Rekrutmen karyawan adalah hal yang penting yang harus dilakukan oleh perusahaan, untuk mengisi divisi kosong yang dibutuhkan perusahaan. namun persyaratan dan proses rekrutmen di perusahaan ini tidak mudah untuk dilalui.	Rekrutmen karyawan di perusahaan ini sangat penting, namun pelaksanaan dan persyaratannya tidak mudah bagi kami sebagai pegawai baru untuk melaluinya.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan rekrutmen karyawan adalah hal yang penting bagi perusahaan, rekrutmen karyawan dilakukan guna untuk mengisi jabatan-jabatan kosong di perusahaan. namun dalam pelaksanaannya persyaratan dan proses yang dilakukan oleh perusahaan tidak mudah untuk dilalui oleh calon pegawai baru.

Rekrutmen yang baik dapat menghindari manajemen yang tidak efektif yang mungkin timbul, diantaranya mempekerjakan orang yang tidak tepat atau karyawan yang tidak memiliki kemampuan dan keinginan untuk melaksanakan tugas pekerjaannya, dan karyawan yang tidak berproduktivitas, dan sebagainya. Penulis juga

melakukan survey awal pada 20 responden karyawan CV.Indominerals dengan hasil sebagai berikut.

Tabel 1.4

Data Survei Awal Rekrutmen

Komponen Rekrutmen	Jumlah		Presentase	
	Ya	Tidak	Ya	Tidak
Proses rekrutmen di perusahaan apakah mudah di lalui	6	14	30%	70%
Anda mengetahui persyaratan rekrutmen di perusahaan	9	11	45%	55%
informasi lowongan kerja mudah di dapatkan	12	8	60%	40%

Berdasarkan jawaban responden dari tabel 1.3 dapat dilihat bahwa data tersebut menunjukkan sebesar 70% dari 20 responden menyatakan bahwa proses rekrutmen di perusahaan tidak mudah untuk dilalui, sedangkan 30% menyatakan bahwa proses rekrutmen di perusahaan mudah di lalui. Selain itu 55% menyatakan bahwa karyawan tidak mengetahui persyaratan rekrutmen di perusahaan, sedangkan 45% menyatakan bahwa telah mengetahui bagaimana persyaratan rekrutmen di perusahaan. Yang terakhir sebanyak 40% responden menyatakan informasi lowongan tidak mudah didapatkan, sedangkan 60% responden menyatakan informasi lowongan kerja mudah didapatkan.

Berdasarkan data survey yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa proses rekrutmen yang dilakukan perusahaan mengalami masalah karena proses rekrutmen di perusahaan cukup sulit untuk dilalui dan tidak mengetahui apa saja persyaratan yang dibutuhkan oleh perusahaan yang di duga karena karyawan tidak mengetahui kualifikasi-kualifikasi apa saja yang dibutuhkan perusahaan sehingga proses rekrutmen cukup sulit untuk dilalui dan sumber eksternal dan internal dalam perusahaan tidak jelas sehingga pegawai baru yang direkrut secara eksternal kurang mengetahui persyaratan rekrutmen di perusahaan dibandingkan pegawai yang di rekrut secara internal dalam perusahaan.

Seleksi merupakan usaha pertama yang harus dilakukan perusahaan untuk memperoleh karyawan yang qualified dan kompeten yang akan menjabat serta mengerjakan semua pekerjaan pada perusahaan. Danang Sunyoto (2012:108) menyatakan seleksi tenaga kerja adalah merupakan serangkaian kegiatan yang dilaksanakan untuk memutuskan apakah seseorang pelamar diterima atau ditolak, dalam suatu instansi tertentu setelah menjalani rangkaian tes yang dilaksanakan. Berikut data wawancara penulis kepada pimpinan perusahaan dan karyawan CV. Indominerals Bandung Barat.

Tabel 1.5
Wawancara awal variabel Seleksi

Variabel	Wawancara	Jawaban	
		Narasumber 1	Narasumber 2
Seleksi (X2)	<p>Apakah proses seleksi di perusahaan ini penting ? Dan bagaimana tahapan-tahapan dari proses seleksi di perusahaan ini ?</p> <p>Narasumber 1 : bagian personalia</p> <p>Narasumber 2 : Karyawan CV. Indominerals Cimahi</p>	<p>Proses seleksi sangat penting bagi perusahaan karena ini adalah tahapan dimana perusahaan dapat melihat latar belakang dan pendidikan calon pegawai baru, dan penentuan apakah diterima dan tidaknya calon karyawan baru di perusahaan.</p> <p>untuk tahapan seleksi tidak mudah karena harus melalui beberapa tahapan seperti wawancara, tes psikologi, tes tertulis, dan tes kesehatan.</p>	<p>Proses seleksi penting bagi perusahaan. Namun tahapan proses seleksi di perusahaan ini tidak mudah banyak karyawan yang di tolak pada saat tahapan proses seleksi ini sedangkan karyawan di tolak memiliki pengalaman yang baik dibidang pekerjaan tersebut, dan pertanyaan pada saat wawancara pun sebenarnya tidak sesuai antara pertanyaan wawancara dengan kebutuhan perusahaan terhadap karyawan.</p>

Berdasarkan hasil wawancara penulis kepada dua narasumber dapat disimpulkan bahwa seleksi sangat dibutuhkan bagi perusahaan guna dapat melihat

bagaimana latar belakang dan pendidikan dari para calon karyawan baru, namun diduga masih ada kendala dari tahapan seleksi yakni proses dan tahapannya tidak mudah dilalui sehingga banyak yang tidak diterima dikarenakan pendidikan dan latar belakangnya tidak cocok bagi perusahaan. Setelah melakukan pertanyaan terhadap narasumber penulis melakukan survey awal yang dilakukan kepada 20 responden karyawan CV. Indominerals Bandung Barat mengenai proses seleksi perusahaan.

Tabel 1.6

Data survey seleksi

Komponen Seleksi	Jumlah		Persentase	
	Ya	Tidak	Ya	Tidak
Soal-soal yang dilakukan saat seleksi apakah sudah mudah	7	13	35%	65%
Tes-tes yang dilakukan saat seleksi apakah dibutuhkan	14	6	70%	30%
Dalam melakukan wawancara seleksi, pertanyaan yang di tanyakan sesuai dengan bidang dimana karyawan akan bekerja	6	14	30%	70%

Berdasarkan hasil yang di terima dari responden Dari table 1.4 dapat dilihat bahwa data yang dilakukan menunjukkan sebesar 65% responden menyatakan bahwa soal-soal yang dilakukan saat seleksi tidak mudah, sedangkan 35% responden menyatakan bahwa soal-soal yang dilakukan saat seleksi sudah mudah. dan sebanyak 30% responden menyatakan bahwa tes yang dilakukan perusahaan tidak dibutuhkan, sedangkan sebanyak 70% responden menyatakan bahwa tes diperusahaan sangat

dibutuhkan. Yang terakhir sebanyak 70% responden menyatakan bahwa pertanyaan saat wawancara seleksi tidak sesuai dengan bidang dimana karyawan akan bekerja, sedangkan 30% responden menyatakan bahwa pertanyaan wawancara seleksi yang dilakukan perusahaan sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Berdasarkan hasil survey awal terhadap proses seleksi dapat disimpulkan bahwa masih adanya masalah dalam proses seleksi karena soal-soal yang dilakukan saat seleksi tidak mudah, dan pertanyaan saat seleksi tidak sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Diduga karena keahlian dan kemampuan yang dimiliki pegawai baru masih kurang baik sehingga sulit untuk menyelesaikan soal yang dilakukan saat seleksi. Dan perusahaan masih kurang baik dalam melakukan tes wawancara karena pertanyaan yang diberikan kepada pegawai baru tidak sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Tidak jauh dari pentingnya proses rekrutmen yang baik, penempatan karyawan yang tepat juga merupakan salah satu kunci meraih produktivitas kerja yang optimal dari setiap karyawan, baik kreativitas dan prakarsanya akan berkembang, Menurut Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala (2009:198) “Penempatan adalah penugasan kembali seorang karyawan kepada pekerjaan barunya”. Penempatan juga merupakan tahapan akhir yang dilakukan perusahaan setelah melakukan proses rekrutmen dan seleksi. Berikut adalah wawancara awal yang dilakukan penulis kepada narasumber dari perusahaan CV. Indominerals Bandung Barat mengenai masalah yang terjadi dalam proses penempatan kerja.

Tabel 1.7

Wawancara awal variabel Penempatan

Variabel	Pertanyaan	Jawaban	
		Narasumber 1	Narasumber 2
Penempatan (X3)	<p>Bagaimana tahapan penempatan kerja di perusahaan CV. Indominerals?</p> <p>Narasumber 1 :</p> <p>Narasumber 2 :</p>	<p>Tahapan terakhir dari proses rekrutmen dan seleksi adalah penempatan maka dari itu penempatan sangat penting bagi perusahaan karena apabila salah menempatkan karyawan maka akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja di perusahaan. Namun masih saja ada karyawan di perusahaan yang kesulitan dalam melakukan pekerjaannya dikarenakan kurangnya kemampuan pada bidang pekerjaannya</p>	<p>Tahapan kerja di perusahaan ini sudah cukup berjalan dengan baik. Namun masih ada kendala pada proses penempatan yang dimana karyawan di tempatkan tidak sesuai dengan pengalaman dan keahliannya bekerja.</p>

Sumber CV.Indominerals

Berdasarkan wawancara penulis kepada dua narasumber yang berbeda dapat disimpulkan bahwa penempatan karyawan sangat penting bagi perusahaan karena penempatan adalah tahapan akhir dari proses rekrutmen dan seleksi maka dari itu

perusahaan harus memilih dengan tepat bagaimana memilih karyawan untuk di tempatkan di divisi kosong yang dibutuhkan oleh perusahaan. namun diduga masih ada kendala dari proses penempatan kerja yaitu karyawan di tempatkan tidak berdasarkan pengalaman dan keahliannya maka sangat mempengaruhi terhadap produktivitas kerja perusahaan CV. Indominerals. Selain melakukan wawancara penulis juga melakukan beberapa survey yang dilakukan di dalam perusahaan kepada 20 responden karyawan CV. Indominerals Bandung Barat.

Tabel 1.8
Data Survey Awal Penempatan Kerja

Komponen Penempatan Kerja	Jumlah		Persentase	
	Ya	Tidak	Ya	Tidak
Anda di tempatkan sesuai keahlian dan kemampuan anda	5	15	25%	75%
Anda mempunyai pengalaman yang baik sesuai bidang pekerjaan anda	9	11	45%	55%
Usia dan umur sudah sesuai standar yang dibutuhkan perusahaan	11	9	55%	45%

Sumber CV.Indominerlas.

Bedasarkan survey awal yang dilakukan peneliti sebanyak 75% responden menyatakan bahwa tidak di tempatkan sesuai keahlian dan kemampuan, sedangkan sebesar 25% responden menyatakan bahwa sudah di tempatkan sesuai keahlian dan kemampuan. Dan sebesar 55% responden tidak memiliki pengalaman yang baik sesuai dengan bidang pekerjaan yang ditentukan perusahaan, sedangkan sebanyak 45% responden menyatakan bahwa memiliki pengalaman yang baik sesuai dengan bidang

pekerjaan yang ditentukan perusahaan. Terakhir sebanyak 45% responden menyatakan bahwa tidak memiliki usia dan umur sudah sesuai standar yang dibutuhkan perusahaan, sedangkan 55% responden menyatakan bahwa memiliki usia dan umur sudah sesuai standar yang dibutuhkan perusahaan.

Berdasarkan hasil survey awal dapat disimpulkan bahwa masih terdapat masalah dari proses penempatan kerja karyawan karena masih banyaknya karyawan yang kurang memiliki pengalaman serta keahlian dan kemampuan di bidang pekerjaan yang ditetapkan oleh perusahaan, yang dikarenakan perusahaan kurang melihat bagaimana pengetahuan, keahlian dan kemampuan karyawan untuk bekerja sesuai penempatan pekerjaan yang ditentukan oleh perusahaan. Perusahaan hanya melihat latar belakang pendidikan saja tetapi tidak melihat apakah karyawan memiliki pengalaman, kemampuan dan keahlian yang baik yang dimiliki seorang karyawan. Maka diduga permasalahan tersebut sangat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Untuk mendapatkan karyawan yang berproduktivitas dimulai dengan perekrutan tenaga kerja, seleksi yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Produktivitas kerja individu maupun kelompok merupakan salah satu hal yang penting, dan sangat diperhatikan karena setiap perusahaan pasti memiliki tujuan yang sama yakni untuk menghasilkan karyawan yang berproduktivitas sehingga berdampak pada produktivitas karyawan. Produktivitas ini menggambarkan peningkatan dalam hal pengembangan sumber daya manusia kedepan suatu tingkatan yang lebih tinggi sekaligus menjadi nilai tambah bagi setiap perusahaan yang nantinya akan memberikan pengaruh yang positif terhadap perkembangan perusahaan.

Mengingat pentingnya rekrutmen, seleksi dan penempatan kerja dapat meningkatkan produktivitas kerja, maka dengan demikian penelitian ini akan di ambil dengan judul **“Pengaruh Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan Terhadap Produktivitas Kerja Pada CV.Indominerals Cimahi Jawa Barat”**

1.2 IDENTIFIKASI DAN RUMUSAN MASALAH

1.2.1 Identifikasi Masalah

1. Tidak dapat menyelesaikan sesuai target perusahaan dan jumlah yang dihasilkan tidak sesuai dengan ketentuan perusahaan,
2. Proses rekrutmen di perusahaan tidak mudah untuk dilalui dan kurangnya pengetahuan tentang persyaratan rekrutmen yang dilakukan oleh perusahaan.
3. Soal-soal yang dilakukan saat seleksi tidak mudah dan dalam melakukan wawancara, pertanyaan terhadap responden tidak sesuai bidang dimana karyawan akan bekerja.
4. Tidak ditempatkan sesuai keahlian dan kemampuannya. Selain itu karyawan masih kurang memiliki pengalaman yang baik sesuai bidang pekerjaannya.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi di atas penulis dapat merumuskan bahwa rekrutmen, seleksi dan Penempatan karyawan adalah alat pengadaan sumber daya manusia yang sangatlah penting bagi perusahaan guna mendapatkan sumber daya manusia yang benar-benar memenuhi kualifikasi perusahaan sehingga dapat menghasilkan karyawan yang berproduktivitas dan dapat berguna bagi perusahaan

Diantara permasalahan-permasalahan tersebut yang akan dibahas lebih rinci disini adalah masalah seputar perekrutan, seleksi dan penempatan karyawan serta pengaruhnya terhadap produktivitas kerja Berdasarkan identifikasi yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Rekrutmen di CV. Indominerals Bandung Barat.
2. Bagaimana Seleksi di CV. Indominerals Bandung Barat.
3. Bagaimana Penempatan di CV. Indominerals Bandung Barat.
4. Bagaimana Produktivitas Kerja di CV.Indominerals Bandung Barat.
5. Apakah terdapat pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan secara parsial terhadap Produktivitas kerja di CV.Indominerals.
6. Apakah terdapat pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan secara simultan terhadap Produktivitas Kerja di CV. Indominerals

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk mengumpulkan data, mengolah data dan menganalisis data tentang pengaruh rekrutmen, seleksi dan penempatan kerja terhadap produktivitas kerja Karyawan CV.Indominerlas Cimahi.

1.3.2. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan diadakannya penelitian adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Untuk mengetahui Rekrutmen di CV. Indominerals Bandung Barat.
2. Untuk mengetahui Seleksi di CV. Indominerals Bandung Barat.
3. Untuk mengetahui Penempatan di CV. Indominerals Bandung Barat.
4. Untuk mengetahui Produktivitas Kerja di CV. Indominerals Bandung Barat.
5. Untuk mengetahui pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan secara parsial terhadap produktivitas kerja di CV. Indominerlas.
6. Untuk mengetahui pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan terhadap Produktivitas Kerja di CV. Indominerals Bandung Barat

1.4 Kegunaan Penelitian

Penulis mengharapkan penelitian ini dapat memberikan hasil yang bermanfaat sejalan dengan tujuan penelitian. Hasil penelitian berguna baik secara akademis maupun praktis.

1.4.1 Kegunaan Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana informasi untuk memperkaya cakrawala berfikir dan sebagai bahan tambahan untuk penelitian ilmiah yang akan dilakukan selanjutnya, selain itu dapat dijadikan sebagai suatu perbandingan antara teori dalam penelitian dengan penerapan dalam dunia kerja yang sebenarnya dan mempraktekan ilmu yang di dapat di dalam perkuliahan ke dalam dunia kerja.

1.4.2 Kegunaan Praktis

a. Bagi Perusahaan.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan dan referensi bagi perusahaan untuk mengambil kebijakan atau keputusan yang dipandang perlu dalam usaha meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

b. Bagi Karyawan.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan bagi karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja dan disiplin kerja bagi karyawan untuk selalu meningkatkan kemampuan kerja dan melaksanakan tugas dengan baik.

c. Bagi Peneliti.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi, wawasan dan pengalaman secara langsung dalam menghadapi permasalahan yang ada di

dalam dunia kerja serta dapat digunakan untuk latihan menerapkan antara teori yang didapat dari bangku kuliah dengan dunia kerja atau kenyataan.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.5.1 Lokasi

Dalam penyusunan laporan penelitian ini penulis melakukan pelaporan pada CV. Indominerals, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang jasa angkut barang. Perusahaan ini berlokasi di jalan Komplek Permata Cimahi Blok L1 no 19 Jl. Berlian, Kecamatan Ngamprah Desa Tanimulya.

1.5.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian mulai dilakukan pada bulan maret 2019 sampai dengan Agustus 2019, dengan mulai penelitian sesuai jam kerja dari perusahaan yang diteliti.

Tabel 1.9
Waktu Pelaksanaan Penelitian

No	Uraian	Waktu Kegiatan																							
		Maret				April				Mei				Juni				Juli				agstus			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Survet Tempat Penelitan	■	■																						
2	Melakukan penellitan			■																					
3	Mencari data				■																				
4	Membuat proposal				■																				
5	Seminar						■																		
6	Revisi							■																	
7	Penelitian Lapangan									■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
8	Bimbingan											■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
9	Sidang																						■	■	