

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan atau organisasi yang didirikan memiliki harapan agar kedepannya akan mengalami perkembangan yang pesat dalam tujuan tertentu dan menciptakan kinerja yang tinggi dalam bidang pekerjaannya. Oleh karena itu, perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompeten. Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam sebuah perusahaan agar memberikan hasil maksimal dan memiliki loyalitas tinggi, selain itu juga memiliki profesionalitas terbaik yang diandalkan untuk mencapai suatu tujuan dan sasaran tertentu. Maka sumber daya manusia yang berkualitas akan menghasilkan efektivitas dan efisiensi di sebuah perusahaan untuk memacu daya asing.

Manajemen perusahaan harus mengetahui hal apa saja yang dibutuhkan oleh perusahaan dan mengetahui apa yang dibutuhkan pekerjaan dan menetapkan sumber daya manusia dengan kualifikasi tertentu yang harus direkrut untuk melakukan pekerjaan tersebut. Kesalahan dalam merekrut sumber daya manusia dapat mempengaruhi kinerja dalam perusahaan dan dapat terhambatnya pekerjaan tersebut. Sumber daya manusia yang baik akan membuat suatu perusahaan berkembang dengan baik dan dapat memberikan hasil produk yang berkualitas. Dengan adanya sumber daya manusia yang baik maka akan terjadinya peningkatan produktivitas kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Rekrutmen, pelatihan dan disiplin kerja yang baik dapat memberikan keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Karena melalui adanya tiga faktor tersebut akan menciptakan tingkat produktivitas kerja yang tinggi. Dan sebaliknya jika tingkat produktivitas kerja menurun akan menghambat perusahaan dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu perkembangan mutu sumber daya manusia semakin penting keberadaannya. Hal ini mengingatkan bahwa perusahaan yang

mempekerjakan sumber daya manusia, untuk hasil dan manfaat yang baik dan dapat mengikuti perubahan dan perkembangan yang terjadi dalam perusahaan.

Produktivitas kerja Karyawan adalah hasil konkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja magreza, (2024:3768). Dan diukur dengan kualitas pekerjaan dilakukan secara efektif dan efisien dengan biaya sumber daya yang minimal. Produktivitas merupakan ukuran antara input (tenaga kerja, modal, sumber daya alam, energi dan lain-lain) dengan kualitas dan kuantitas *output* (barang dan jasa) Pratiwi (2022:15). Produktivitas kerja merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan, untuk mengukur produktivitas kerja diperlukannya suatu dimensi seperti kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, mutu, pengembangan diri dan efesiensi Sutrisno (2023:107). Dan produktivitas harus menjadi bagian yang tak boleh dilupakan dalam penyusunan strategi bisnis, produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai *Output* dengan keseluruhan sumberdaya yang digunakan *input*. Mengemukakan rumusan umum sebagai indeks produktivitas, yaitu:

$$IP = \frac{\text{Hasil yang dicapai}}{\text{Sumber daya yang digunakan}} = \frac{\text{Output}}{\text{Input}}$$

Sumber: (Sutrisno, 2023:101)

Produktivitas kerja karyawan memerlukan perubahan sikap mental yang dilandasi kerja hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan cara kerja hari esok lebih baik dari hari ini. Peningkatan produktivitas, dilakukan oleh pribadi yang dinamis dan kreatif.

Permasalahan produktivitas karyawan dialami pada PT Tiga Sekawan Serasi yang sedang menghadapi permasalahan internal, seperti rendahnya kuantitas hasil produksi. PT Tiga Sekawan Serasi, sebuah perusahaan kontruksi yang telah beroperasi sejak tahun 2004. Maka dari itu PT Tiga Sekawan Serasi mempunyai tuntutan yang tinggi akan produktivitas kerja para karyawan.

Berikut Tabel 1.1 yang menunjukkan target produksi dan realisasi produksi di PT Tiga Sekawan Serasi periode 2022-2024:

**Tabel 1.1 Produktivitas Karyawan Pada PT Tiga Sekawan Serasi
Tahun 2022-2024**

| Tahun | Jumlah Karyawan | Target Proyek (Rp) | Realisasi Proyek (Rp) | Produktivitas Karyawan (Rp) | % |
|--------------|------------------------|---------------------------|------------------------------|------------------------------------|----------|
| 2022 | 75 | 90.000.000.000 | 72.000.000.000 | 960.000.000 | 80% |
| 2023 | 78 | 95.000.000.000 | 88.000.000.000 | 1.128.205.128 | 93% |
| 2024 | 80 | 100.000.000.000 | 79.000.000.000 | 987.500.000 | 79% |

Sumber : PT Tiga Sekawan Serasi 2025.

Berdasarkan data tabel 1.1 dapat diketahui bahwa produktivitas karyawan PT Tiga Sekawan Serasi mengalami fluktuasi selama periode tahun 2022 hingga 2024. Pada tahun 2022, perusahaan mempekerjakan sebanyak 75 karyawan dengan target proyek sebesar Rp 90.000.000.000, namun realisasi proyek hanya mencapai Rp 72.000.000.000 atau sebesar 80% dari target yang ditetapkan. Produktivitas rata-rata per karyawan pada tahun tersebut sebesar Rp 960.000.000. Selanjutnya, pada tahun 2023, jumlah karyawan meningkat menjadi 78 orang, dengan realisasi proyek sebesar Rp 88.000.000.000 dari target Rp 95.000.000.000, sehingga tingkat pencapaiannya naik menjadi 93%. Produktivitas karyawan juga mengalami peningkatan signifikan, yakni sebesar Rp 1.128.205.128 per orang, yang merupakan nilai tertinggi dalam tiga tahun terakhir. Namun, pada tahun 2024, meskipun jumlah karyawan kembali meningkat menjadi 80 karyawan dan target proyek ditetapkan sebesar Rp 100.000.000.000, realisasi proyek justru menurun menjadi Rp 79.000.000.000 atau hanya 79% dari target. Hal ini berdampak pada turunnya produktivitas rata-rata per karyawan menjadi Rp 987.500.000. Sehingga diperlukan evaluasi terhadap faktor-faktor lain yang memengaruhi pencapaian target dan efektivitas kerja.

Salah satu langkah untuk mengetahui penurunan produktivitas kerja karyawan pada PT Tiga Sekawan Serasi, peneliti mempertimbangkan untuk menyebarkan kuesioner berisi pilihan mengenai faktor-faktor produktivitas yang dianggap paling penting pada karyawan PT Tiga Sekawan Serasi kepada 30 orang responden. Adapun hasil pra penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 1.2 Hasil Pra-Survei Urutan Faktor Paling Memengaruhi Produktivitas Karyawan PT Tiga Sekawan Serasi

| No. | Aspek Produktivitas | Jumlah Pemilih | | | Presentase Jawaban | | | Urutan |
|-----|-------------------------------------|----------------|----------------------|-----------|--------------------|----------------------|-------------|----------|
| | | Paling Penting | Bukan Paling Penting | Total | Paling Penting | Bukan Paling Penting | Total | |
| 1 | Rekrutmen (Faktor Manusia) | 30 | 0 | 30 | 100% | 0% | 100% | 1 |
| 2 | Fasilitas (Faktor Modal) | 23 | 7 | 30 | 76,7% | 23,3% | 100% | 6 |
| 3 | Faktor Metode atau Proses | 21 | 9 | 30 | 70% | 30% | 100% | 7 |
| 4 | Faktor Produksi | 21 | 9 | 30 | 70% | 30% | 100% | 8 |
| 5 | Pelatihan | 29 | 1 | 30 | 96% | 3,30% | 100% | 2 |
| 6 | Mental dan Kemampuan Fisik Karyawan | 15 | 15 | 30 | 50% | 50% | 100% | 12 |
| 7 | Hubungan antar atasan dan bawahan | 25 | 5 | 30 | 83,3% | 16,7% | 100% | 5 |
| 8 | Pendidikan | 20 | 10 | 30 | 66,7% | 33,3% | 100% | 9 |
| 9 | Keterampilan | 26 | 4 | 30 | 86,7% | 13,3% | 100% | 4 |
| 10 | Disiplin Kerja | 27 | 3 | 30 | 90% | 10% | 100% | 3 |
| 11 | Sikap Mental dan Etika Kerja | 20 | 10 | 30 | 66,7% | 33,3% | 100% | 10 |
| 12 | Motivasi | 18 | 12 | 30 | 60% | 40% | 100% | 11 |

Sumber : Data diolah penulis, 2025.

Berdasarkan data tabel 1.2 terlihat bahwa di antara faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas karyawan, terdapat tiga faktor yang dianggap paling penting yaitu rekrutmen, pelatihan, dan disiplin kerja. Artinya, karyawan PT Tiga Sekawan Serasi menganggap bahwa rekrutmen, pelatihan, dan disiplin kerja sangatlah penting dalam memengaruhi dan meningkatkan produktivitas kerja. Sehingga rekrutmen, pelatihan, dan disiplin kerja menjadi variabel yang sangat menarik untuk diteliti terkait pengaruhnya terhadap produktivitas.

Hasil pra penelitian, fenomena permasalahan produktivitas pada PT Tiga Sekawan Serasi dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu rekrutmen, pelatihan, dan disiplin kerja. Dalam menciptakan karyawan dengan produktivitas yang baik dan andal, organisasi perlu memperhatikan rekrutmen. Adapun menurut Dalimunthe (2020:45) Rekrutmen merupakan cara mencari, menciptakan, serta menarik pelamar untuk jadi karyawan pada serta oleh kelompok khusus ataupun selaku serangkaian kegiatan mencari serta menarik pelamar kegiatan dengan dorongan, daya, kemampuan, serta wawasan yang dibutuhkan untuk menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam pemograman kepegawaian.

Berdasarkan pengamatan peneliti, proses rekrutmen calon karyawan di PT Tiga Sekawan Serasi masih belum dilakukan secara baik, terutama terhadap mutu karyawan yang akan direkrut, dan kesesuaian dengan job pekerjaan. Hal ini disebabkan adanya konflik kepentingan dalam proses rekrutmen yang dilakukan oleh individu internal PT Tiga Sekawan Serasi. Karyawan yang tidak mempunyai mutu dan yang melakukan pekerjaan tidak sesuai dengan keahlian secara tidak langsung akan dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Perekrutan merupakan cara menghasilkan kumpulan kandidat yang memenuhi syarat untuk mengisi peluang kerja, kegiatan rekrutmen dimulai dengan mencari kandidat dan diakhiri saat mereka mengajukan lamaran Holy et al., (2023:17163). Dapat dikatakan bahwa rekrutmen adalah proses untuk mendapatkan dan menyeleksi beberapa calon tenaga kerja berkualitas dan dapat diandalkan dalam bekerja sesuai yang diinginkan perusahaan. Dengan merekrut, perusahaan atau organisasi membutuhkan informasi yang cukup perihal pekerjaan, agar pelamar kerja bisa mempertimbangkan kemampuan, bakat, serta minat dalam diri yang dimiliki calon pelamar kerja (Rosyidi, 2021:374).

Salah satu langkah strategis yang dapat dilakukan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan adalah bahwa perusahaan harus melakukan program pelatihan (training). Menurut (Mangkunegara, 2021). Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana karyawan non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Dan pelatihan merupakan peningkatan secara sistematis dan sesuai dengan kebutuhan para karyawan dengan meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan pemahaman serta motivasi diri (Wulandari, 2024:498). Pelatihan juga dapat diartikan proses secara sistematis untuk mengubah tingkah laku karyawan dalam mencapai tujuan organisasi yang berkaitan dengan keahlian dan kemampuan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu karyawan untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya (Herdy, 2022:652).

Program pelatihan yang dilakukan oleh pihak manajemen PT Tiga Sekawan Serasi dirasa belum cukup maksimal dalam pelaksanaannya, dikarenakan masih

banyaknya kendala-kendala yang dialami karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Sehingga dalam proses penyelesaian pekerjaan tidak dapat dilakukan dengan maksimal oleh karyawan tersebut. Adapun jenis pelatihan yang diterapkan pada PT Tiga Sekawan Serasi sebagai berikut:

Tabel 1.3 Pelatihan Kerja Pada PT Tiga Sekawan Serasi Periode 2024

| No. | Unit Kerja | Jumlah Pegawai | Jenis Materi Pelatihan | Mengikuti Pelatihan | |
|-----|---------------------------------|----------------|--|---------------------|-------|
| | | | | Sudah | Belum |
| 1 | Manajer Teknik & Operasional | 1 | Efisiensi operasional & Pengembangan kepemimpinan teknis | 1 | |
| 2 | Manajer QC & QA | 1 | Audit mutu internal, Total Quality Management (TQM), dan Statistical Process Control (SPC) | | 1 |
| 3 | Manajer Equipment & Maintenance | 1 | Analisis keandalan alat | | 1 |
| 4 | Manajer Lapangan | 1 | Keselamatan kerja konstruksi (K3), dan pengendalian progres pekerjaan. | | 1 |
| 5 | Pim.Proyek | 1 | Pengendalian biaya, dan manajemen risiko konstruksi. | 1 | |
| 6 | Pelaksana | 35 | pengawasan mutu pekerjaan | 10 | 25 |
| 7 | Supervisor | 3 | Kepemimpinan dan supervisi, pengendalian mutu, serta keselamatan kerja (K3). | 1 | 2 |
| 8 | Mekanik/Teknisi | 17 | Troubleshooting sistem mekanik | 6 | 11 |

| No. | Unit Kerja | Jumlah Pegawai | Jenis Materi Pelatihan | Mengikuti Pelatihan | |
|--------|---------------------------|----------------|---|---------------------|-------|
| | | | | Sudah | Belum |
| 9 | Logistik Alat | 7 | Keselamatan penyimpanan alat | 2 | 5 |
| 10 | HR & Finance Manager | 1 | Manajemen SDM strategis, perencanaan keuangan, serta pengembangan kepemimpinan | 1 | |
| 11 | Staf HR | 4 | Administrasi kepegawaian, sistem penggajian, dan pengelolaan pelatihan karyawan | 2 | 2 |
| 12 | Sekretaris | 1 | Administrasi perkantoran dan komunikasi bisnis | | 1 |
| 13 | Accounting | 3 | Penyusunan laporan keuangan, perpajakan, dan penggunaan software akuntansi. | 1 | 2 |
| 14 | IT & Teknologi Manager | 1 | Manajemen sistem informasi & keamanan data. | 1 | |
| 15 | System Analyst/Programmer | 3 | Analisis sistem, pemrograman, dan manajemen database. | 1 | 2 |
| Jumlah | | 80 | | 27 | 53 |

Sumber : PT Tiga Sekawan Serasi 2025.

Berdasarkan pada tabel 1.3 diketahui bahwa dari total 80 karyawan, hanya 27 orang (33,75%) yang sudah mengikuti pelatihan, sedangkan 53 orang (66,25%) belum mengikuti pelatihan. Artinya, Sebagian besar karyawan PT Tiga Sekawan Serasi belum mendapatkan pelatihan kerja yang memadai dan pelaksanaan pelatihan di PT Tiga Sekawan Serasi belum optimal dan belum merata di seluruh jabatan.

Pelatihan perlu memperhatikan antara lain kesesuaian materi dengan kebutuhan pelatihan, kualitas pelatih dan instruktur, kualitas peserta, kelengkapan sarana dan prasarana yang sesuai dalam melaksanakan kegiatan pelatihan serta penyediaan biaya. Apabila aspek aspek tersebut dapat dipenuhi dengan baik maka pelatihan yang dilaksanakan akan mempunyai pengaruh terhadap produktivitas karyawan. Pelatihan akan menentukan produktivitas karyawan, sedangkan produktivitas karyawan akan meningkat apabila dilakukan pelatihan dengan persyaratan yang baik.

Disiplin kerja sangat diperlukan untuk manajemen sumber daya manusia. Semakin baik disiplin kerja para karyawan disuatu perusahaan, maka akan semakin tinggi pula hasil kerja yang nantinya akan dicapai. Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya (Magreza, 2024:3769). Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang menurun akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, setiap atasan dikatakan efektif dalam kepemimpinan jika para karyawannya mempunyai disiplin kerja yang baik.

Berikut Tabel 1.4 yang menunjukkan data absensi karyawan di PT Tiga Sekawan Serasi periode 2022-2024:

Tabel 1.4 Data Absensi PT Tiga Sekawan Serasi Tahun 2022-2024

| Tahun | Jumlah Karyawan | Jumlah Efektivitas | Tidak Masuk Kerja | | | Jumlah Hari Absen (Alpha) | Tingkat Absensi |
|-------|-----------------|--------------------|-------------------|------|-------|---------------------------|-----------------|
| | | | Sakit tanpa surat | Izin | Alpha | | |
| 2022 | 75 | 365 | 12 | 14 | 19 | 45 | 11,0% |
| 2023 | 78 | 365 | 14 | 17 | 23 | 54 | 13,6% |
| 2024 | 80 | 365 | 15 | 19 | 25 | 59 | 15,1% |

Sumber : PT Tiga Sekawan Serasi 2025.

Dalam Tabel 1.4 terlihat bahwa tingkat kedisiplinan karyawan PT Tiga Sekawan Serasi selama periode 2022 hingga 2024 mengalami penurunan, dari meningkatnya tingkat ketidakhadiran karyawan setiap tahunnya. Pada tahun 2022, tingkat absensi

tercatat sebesar 11,0% dengan jumlah hari absensi sebanyak 45 hari. Tahun berikutnya 2023, angka tersebut meningkat menjadi 13,6% dengan total hari absensi sebanyak 54 hari. Peningkatan kembali terjadi pada tahun 2024, dimana tingkat absensi mencapai 15,1% atau 59 hari ketidakhadiran tanpa keterangan (Alpha), tanpa keterangan (Alpha) juga mengalami peningkatan dari 19 orang pada tahun 2022 menjadi 25 orang pada tahun 2024.

Data ini menunjukkan adanya penurunan disiplin kerja yang signifikan, karena ketidakhadiran yang tinggi, terutama yang tidak disertai alasan jelas, merupakan salah satu indikator rendahnya disiplin kerja karyawan. Kedisiplinan yang buruk tidak hanya berdampak pada efektivitas operasional, tetapi juga berkontribusi terhadap penurunan produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Dengan demikian, peningkatan disiplin kerja menjadi faktor penting yang perlu diperhatikan oleh manajemen dalam rangka meningkatkan kehadiran dan produktivitas karyawan.

Dengan adanya rekrutmen, pelatihan, dan disiplin kerja yang baik maka akan mampu mendukung produktivitas kerja karyawan, dimana produktivitas merupakan salah satu faktor terpenting guna mencapai keberhasilan perusahaan, produktivitas adalah perbandingan antara keluaran *output* dengan masukan *input*. Berdasarkan dari latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terlebih lanjut terkait “Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan, dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT Tiga Sekawan Serasi.”

1.2 Rumusan Masalah

Berkaitan dengan latar belakang yang telah dikemukakan di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Rekrutmen berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Tiga Sekawan Serasi?
2. Apakah Pelatihan berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Tiga Sekawan Serasi?
3. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Tiga Sekawan Serasi?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang telah ditetapkan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh rekrutmen terhadap produktivitas karyawan pada PT Tiga Sekawan Serasi.
2. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Tiga Sekawan Serasi.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Tiga Sekawan Serasi.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi semua pihak, terutama bagi pihak yang memiliki kepentingan langsung dalam permasalahan yang dikaji. Kegunaan dari penelitian ini yaitu:

1. Kegunaan Teoritis

- a. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan bisa digunakan untuk membantu mahasiswa/mahasiswi lain dalam melakukan penelitian kedepannya dan menjadi bahan referensi bagi mahasiswa.

- b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada pihak yang ingin meneliti pada permasalahan yang sama pada masa yang akan datang.

2. Kegunaan Praktis

- a. Bagi Perusahaan

Bagi perusahaan dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai acuan untuk meningkatkan produktivitas karyawan dan sebagai bahan pertimbangan untuk lebih baik dan efektif lagi.

b. Bagi Penulis

Bagi penulis ialah salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana Manajemen di Universitas Islam 45 Bekasi, selain itu penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi penulis sendiri untuk memperluas dan memperdalam wawasan di bidang manajemen, khususnya masalah lingkungan kerja, disiplin kerja, budaya organisasi dan produktivitas karyawan.

1.4 Ruang Lingkup atau Pembatasan Masalah

Agar pembahasan terfokus dan terarah dalam menjawab rumusan tujuan penelitian, peneliti membatasi ruang lingkup masalah sebagai berikut:

1. Permasalahan penelitian yang dibahas dibatasi pada variabel Rekrutmen, Pelatihan, Disiplin Kerja dan produktivitas karyawan pada PT Tiga Sekawan Serasi.
2. Analisis data penelitian difokuskan pada karyawan PT Tiga Sekawan Serasi sejumlah 80 karyawan.

1.5 Sistematika Penulisan

Dalam sistematika penulisan ini, masing – masing bab memberikan penjelasan singkat tentang isi skripsi secara keseluruhan yang disajikan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini mengemukakan latar belakang, rumusan masalah, ruang lingkup dan pembatasan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Teori – teori yang mendasari dan berkaitan dengan pembahasan penelitian ini dibahas secara teoritis dalam bab ini. Teori – teori ini digunakan sebagai dasar untuk menganalisis masalah dan memberikan pedoman. Teori – teori yang digunakan mengenai pengertian dan konsep variabel rekrutmen, pengertian dan konsep pelatihan, pengertian dan konsep disiplin kerja, pengertian dan konsep produktivitas kerja, kerangka pemikiran, hipotesis penelitian, serta penelitian terlebih dahulu.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi lokasi dan waktu, populasi dan sampel penelitian, teknik pengumpulan data, definisi dan pengukuran variabel rekrutmen, variabel pelatihan, variabel disiplin kerja dan variabel produktivitas kerja, jenis dan sumber data, metode analisis yang digunakan.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan deskripsi data dari hasil penelitian yang terdiri dari: hasil penelitian, deskripsi data responden, deskripsi data variabel rekrutmen, variabel pelatihan, variabel disiplin kerja dan variabel produktivitas kerja, dan deskripsi hasil analisis statistic serta pembahasannya.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab terakhir ini membahas simpulan yang bertujuan untuk merangkum hasil dari pembahasan secara keseluruhan yang kemudian disajikan saran yang berhubungan dengan hasil penelitian yang nantinya dapat menjadi masukan dan manfaat bagi perusahaan, pegawai serta bagi peneliti selanjutnya.