

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) memainkan peranan vital pada upaya meraih tujuan organisasi. Pada umumnya, para pemimpin perusahaan menginginkan setiap karyawan mampu menunjukkan kinerja optimal dalam menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan. Perusahaan memahami, SDM merupakan aset fundamental dalam proses pembangunan, baik di tingkat perusahaan maupun nasional. Oleh sebab itu, pengembangan dan pengarahan kualitas SDM perlu terus dilakukan demi target yang telah dirumuskan bisa tercapai (Pabalik et al., 2019).

Manajemen SDM mencakup berbagai kegiatan strategis dari mulai perencanaan SDM, akuisisi talenta, pengarahan, pengembangan kompetensi, retensi karyawan, hingga pemutusan hubungan kerja. Keseluruhan fungsi ini bertujuan menciptakan pengelolaan SDM yang optimal baik dari segi efektivitas maupun efisiensi organisasi. Salah satu komponen kunci dalam sistem ini, yakni proses rekrutmen dan seleksi, yang merupakan mekanisme identifikasi dan pengumpulan kandidat dengan kualifikasi sesuai kebutuhan organisasi. Esensi strategis rekrutmen terletak pada prinsip "The Right Man On The Right Place" yang menjadi pedoman fundamental manajemen dalam penempatan SDM (Manusia & Sdm, 2001).

Rekrutmen merupakan proses sistematis dalam mengidentifikasi dan menarik kandidat yang memiliki kompetensi, motivasi, serta kapabilitas sesuai kebutuhan organisasi untuk memenuhi gap yang teridentifikasi dalam perencanaan SDM. Sementara itu, seleksi merupakan mekanisme penyaringan kandidat yang paling memenuhi kualifikasi jabatan berdasarkan parameter yang ditetapkan perusahaan (Paoki, 2018).

PT. Ocs Global Service adalah salah satu perusahaan (*outsourcing*) yang menyediakan berbagai layanan jasa yang bergerak dibidang pembersihan (cleaning servis), pemeliharaan teknis, *penataan*, *pest control*, dan dukungan kantor.

PT Ocs Global Service juga menyediakan jasa yang bergerak di bidang keamanan, parkir dan jasa lainya. Oleh sebab itu, manajemen perusahaan mesti berpemahaman yang tepat mengenai cara paling efektif dalam mengelola pekerja dengan beragam latar belakang,

keterampilan, dan kapabilitas, agar setiap individu dapat menjalankan tugas sesuai dengan bidang keahliannya dan jenis pekerjaan yang diemban.

Pengurangan jumlah pegawai umumnya terjadi akibat sejumlah alasan, seperti pengunduran diri, meninggal dunia, penugasan pada proyek baru, atau pemutusan hubungan kerja karena pelanggaran disiplin yang ditetapkan oleh PT Ocs Global Service. Sebagai akibatnya, pegawai pengganti yang direkrut nantinya mempunyai masa kerja yang bervariasi. Selain itu, proses rekrutmen juga bisa dilaksanakan untuk menambah personel pada unit kerja yang memiliki beban aktivitas tinggi dan membutuhkan tambahan tenaga kerja.

Pada saat tahap rekrutmen diperlukan pula tahapan seleksi yang optimal, agar nantinya bisa mempekerjakan orang-orang yang siap ditempatkan dan siap mengikuti aturan dan tata tertib perusahaan. Proses rekrutmen yang gagal dalam menyeleksi pekerja nantinya bisa berefek terhadap capaian target perusahaan(Kayanti, 2016).

Mengacu paparan tersebut, bisa dikatakan penulis mempunyai ketertarikan meneliti terkait, “**Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ocs Global Service Cabang Medan ”.**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Merujuk latar belakang yang dipaparkan, penulis mengajukan rumusan masalah berupa :

1. Apakah proses rekrutmen berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Ocs Global Service Cabang Medan ?
2. Apakah seleksi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ocs Global Service Cabang Medan ?
3. Apakah proses rekrutmen dan seleksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Ocs Global Service Cabang Medan ?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Merujuk rumusan masalahnya. Adapun tujuan penelitian ini di antaranya :

1. Untuk menyelidiki pengaruh secara simultan proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT. Ocs Global Service Cabang Medan.
2. Untuk menyelidiki pengaruh proses rekrutmen secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Ocs Global Service Cabang Medan.

3. Untuk menyelidiki pengaruh proses seleksi secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Ocs Global Service Cabang Medan.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini harapannya bisa bermanfaat berupa:

### **1.4.1 Manfaat Teoretis**

Penelitian ini harapannya bisa memperkaya wawasan dan pengetahuan serta dapat membantu perusahaan mengetahui bagaimana proses rekrutmen dan seleksi, sehingga dapat dijadikan pedoman kebijakan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

1. Menyajikan praktik dan implementasi teori yang sudah dikuasai penulis terkait rekrutmen dan seleksi karyawan sebagaimana prosedur yang sesuai.
2. Menyajikan teori konsep bagi perusahaan terkait proses rekrutmen dan seleksi karyawan.
3. Memberikan teori bahan bagi peneliti berikutnya agar dijadikan referensi dalam penelitian yang dilakukan.

### **1.4.2 Manfaat Praktis**

Penelitian ini harapannya bisa bermanfaat untuk beragam pihak, di antaranya:

1. Penelitian ini menjadi peluang penulis mempraktikkan keilmuan yang dikuasai saat menempuh perkuliahan di jenjang S1 Manajemen SDM dan juga menambah pengetahuan dan pemahaman penulis mengenai rekrutmen dan seleksi terhadap karyawan di perusahaan.
2. Sebagai bahan pertimbangan bagi pimpinan perusahaan dalam melakukan rekrutmen dan seleksi pada calon karyawan, untuk menambah ilmu dan wawasan pengetahuan selain itu proposal skripsi ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi untuk perusahaan PT. Ocs Global Service Cabang Medan supaya mengurangi terjadinya penyimpangan dan meningkatkan kinerja karyawan.
3. Bisa dijadikan acuan untuk peneliti berikutnya yang hendak mengajukan studi dengan topik serupa dengan perbedaan perspektif ataupun variasi lainnya, terkhusus mahasiswa Universitas Prima Indonesia (UNPRI).