

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Seperti yang kita ketahui kondisi pasar kerja sekarang sangatlah kompetitif, proses rekrutmen dan seleksi karyawan yang efektif sangatlah penting untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Karyawan yang berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan dapat membantu perusahaan mencapai tujuan bisnis yang ingin diperoleh, seperti meningkatkan produktivitas, meningkatkan kepuasan pelanggan, serta meningkatkan laba pada perusahaan.

Perusahaan juga perlu memperhatikan disiplin kerja, disiplin kerja yang baik merupakan faktor penting bagi keberhasilan suatu perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus memastikan bahwa karyawan menjaga disiplin kerja dengan baik melalui penerapan aturan dan arahan yang jelas. Dengan menjaga disiplin kerja yang baik, karyawan dapat mencapai kinerja yang optimal. Oleh sebab itu, penting bagi perusahaan untuk memilih karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik dan penting bagi perusahaan untuk memperhatikan disiplin kerja karyawan dalam proses seleksi, dan memilih karyawan yang memiliki kepatuhan dan integritas yang tinggi. Tidak hanya itu, untuk memastikan proses rekrutmen, dan seleksi karyawan dilakukan secara efektif, perusahaan harus memiliki kebijakan dan prosedur yang jelas. Secara keseluruhan, sumber daya manusia yang efektif bisa dibilang salah satu kunci untuk keberhasilan suatu bisnis. Proses rekrutmen, seleksi, dan juga kedisiplinan karyawan yang baik dapat membantu perusahaan memperoleh staff yang berkualitas.

Dalam penulisan proposal terkait sumber daya manusia mengenai proses rekrutmen, seleksi karyawan, dan disiplin kerja, penulis menyadari pentingnya proses rekrutmen dan seleksi karyawan yang efektif untuk mengadopsi karyawan berkualitas, serta begitu pentingnya disiplin kerja seorang karyawan yang bisa berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Agar perusahaan bisa mendapatkan kandidat dan karyawan yang berkualitas agar kinerja mereka bisa dimaksimalkan oleh perusahaan.

Proses rekrutmen pada dasarnya adalah upaya untuk menarik sebanyak mungkin calon karyawan yang potensial dan berkualitas dari berbagai sumber yang tersedia (Dedi Musliadi, 2021). Beberapa sumber rekrutmen yang dapat digunakan meliputi situs lowongan kerja online, media sosial, pameran kerja, rekomendasi dari karyawan perusahaan, dan lain sebagainya. Setelah calon karyawan memenuhi persyaratan rekrutmen, perusahaan perlu melakukan *screening* awal untuk memilih kandidat terbaik. *Screening* dapat dilakukan melalui CV, surat lamaran, wawancara telepon, atau tes tertulis. Setelah itu, calon karyawan yang lolos *screening* akan dipanggil untuk mengikuti tahapan seleksi lanjutan.

Proses seleksi pada dasarnya adalah tahap pemilihan calon karyawan yang terbaik dari sekian banyak kandidat yang telah melewati tahap rekrutmen. Tahap awal seleksi umumnya meliputi tes psikologi dan tes keterampilan teknis yang sesuai dengan posisi yang dilamar. Setelah itu, calon karyawan akan mengikuti tahap interview dengan manager ataupun HR perusahaan untuk mengetahui lebih lanjut mengenai kemampuan dan kualitas mereka. Selain itu, perusahaan juga dapat melakukan seleksi melalui *assessment center*, yaitu suatu metode seleksi yang melibatkan beberapa kandidat yang menjalani serangkaian tes dan simulasi tugas

yang menguji kemampuan mereka dalam menyelesaikan tugas yang berhubungan dengan posisi yang dilamar. Metode ini memungkinkan perusahaan untuk lebih memahami karakteristik dan kemampuan kandidat sebelum membuat keputusan akhir dalam proses seleksi. Penulis akan menggunakan PT. Anhong Media International sebagai objek dari penelitian pengaruh proses rekrutmen, seleksi karyawan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

PT. Anhong Media International merupakan sebuah perusahaan media berbasis entertainment yang beroperasi di Kota Batam. Sebagai perusahaan media, PT. Anhong Media International memiliki tanggung jawab untuk menyediakan konten yang berkualitas tinggi. Saat ini, persaingan di industri ini semakin ketat dengan adanya teknologi dan kemajuan media sosial. Oleh karena itu, PT. Anhong Media International perlu memastikan bahwa mereka memiliki sumber daya manusia yang berkualitas serta terlatih untuk memenuhi kebutuhan pasar yang semakin beragam.

Dalam industri media, kredibilitas dan reputasi sangat penting dan dapat dipengaruhi oleh kualitas karyawan yang dimiliki perusahaan. Oleh karena itu, PT. Anhong Media International memiliki rangkaian proses rekrutmen dan seleksi karyawan yang sangat ketat, dengan mempertimbangkan kriteria seperti keahlian teknis, kreativitas, kemampuan komunikasi, manajemen proyek, dan keterampilan interpersonal. Pada tabel dibawah ini akan memperlihatkan cara PT. Anhong Media International melakukan proses perekrutan.

Tabel 1.1 Cara Perekrutan pada PT. Anhong Media International tahun 2022

Cara Perekrutan	Tingkat Keberhasilan	Jumlah Pelamar per posisi
Situs Rekrutmen Online	67%	1200-1400 orang
Rekomendasi Karyawan	59%	20-22 orang
Social Media	42%	480-520 orang
<i>Headhunting</i>	52%	11 orang

Sumber: PT. Anhong Media International, (2023)

Berdasarkan Table 1.1 yang menunjukkan cara-cara perekrutan karyawan dan tingkat keberhasilan serta jumlah pelamar pada PT. Anhong Media International dapat kita simpulkan bahwa :

- Situs rekrutmen online memiliki tingkat keberhasilan yang cukup tinggi. Tingkat keberhasilan perekrutan melalui situs rekrutmen online adalah 67%, dengan jumlah pelamar dikisaran 1200-1400 orang.
- Rekomendasi karyawan memiliki tingkat keberhasilan yang tidak kalah tinggi dari situs rekrutmen yaitu 59%, dengan jumlah pelamar yang relatif sedikit, hanya sekitar 20-22 orang.
- Social media memiliki tingkat keberhasilan yang cukup rendah yaitu hanya di 42% dengan jumlah pelamar yang relatif banyak, sekitar 480-520 orang.
- *Headhunting* memiliki tingkat keberhasilan yang cukup tinggi, yaitu 52%, *Headhunting* merupakan metode dalam perekrutan karyawan di mana rekruter perusahaan atau HR mencari calon karyawan potensial untuk posisi tertentu dengan cara proaktif. Artinya, pihak yang bertanggung jawab akan *sourcing* calon karyawan yang sesuai dengan kualifikasi dan kemampuan yang dibutuhkan, bahkan ketika calon karyawan tersebut tidak aktif mencari pekerjaan maupun sedang terikat dengan perusahaan lain.

Dari hasil analisis di atas, dapat kita simpulkan bahwa dari semua proses rekrutmen yang ada pada PT. Anhong Media International per Januari 2023, cara yang terbukti efektif ialah dengan menggunakan situs rekrutmen online dan dari rekomendasi karyawan dengan tingkat keberhasilan masing-masing yaitu sebesar 67% dan 59%. Social media bisa digunakan juga sebagai alternatif metode perekrutan, namun tingkat keberhasilannya masih tergolong cukup rendah. Dan terakhir, metode *Headhunting* juga memiliki tingkat keberhasilan yang tinggi daripada social media, namun proses ini dapat memakan waktu serta biaya yang lebih banyak karena proses seleksinya yang lebih intensif.

Salah satu contoh proses rekrutmen dan seleksi kandidat pada PT. Anhong Media International yang menggunakan website lowongan kerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini yaitu untuk posisi Video Editor :

Tabel 1.2 Data Pelamar Video Editor Tahun 2022

Posisi	Jumlah Pelamar			
	Belum Diproses	Diproses	Diterima	Tidak diterima
Video Editor	64	34	1	629

Sumber: PT. Anhong Media International, (2023)

Berdasarkan data dari Gambar 1.2 kita bisa mengambil contoh dari posisi Video Editor di PT. Anhong Media International, ada total 728 orang pelamar untuk posisi Video Editor, dan hanya 1 orang yang diterima pada proses seleksi. Selain itu, terdapat sebanyak 629 orang pelamar yang telah ditolak dan ada 34 orang yang masih diproses. Hal ini menunjukkan bahwa proses seleksi kandidat yang diterapkan oleh PT. Anhong Media International sangat ketat dan hanya kandidat yang memenuhi persyaratan yang dapat melanjutkan ke tahap selanjutnya. Meski demikian, terdapat juga 64 pelamar lainnya yang masih belum diproses oleh

perusahaan. Oleh karena itu, perlu dilakukan juga evaluasi dan pengembangan terhadap proses rekrutmen karyawan di PT. Anhong Media International untuk memastikan bahwa setiap kandidat yang memenuhi persyaratan dapat diproses dengan efektif dan efisien.

Melihat dari banyaknya orang yang melamar pada posisi tersebut dan sangat minimnya orang yang diterima untuk posisi tersebut dapat kita simpulkan terdapat beberapa faktor yang dapat menyebabkan hal itu terjadi seperti adanya pelamar yang kurang serius: terdapat beberapa kasus pelamar yang mendaftar hanya untuk memenuhi persyaratan dalam mencari pekerjaan, meskipun sebenarnya mereka tidak memiliki minat yang cukup dalam bidang yang diinginkan dan tidak memiliki kualifikasi yang sesuai dan adanya persaingan yang ketat, banyaknya pelamar untuk posisi yang sama dapat membuat persaingan menjadi sangat ketat, sehingga hanya calon yang terbaik dan paling berkualitas yang dapat lolos seleksi agar kinerja pada perusahaan bisa baik. Dalam industri tertentu, persaingan yang ketat membutuhkan kualifikasi dan pengalaman kerja yang spesifik. Jumlah pelamar yang banyak tidak selalu menjamin kualitas dan kriteria yang diinginkan oleh perusahaan. Proses seleksi yang ketat menjadi penting untuk memastikan kandidat yang memenuhi persyaratan dapat diproses dengan efektif. Proses seleksi merupakan tahap penting dalam perekrutan karyawan yang bertujuan untuk memilih calon yang memenuhi kualifikasi dan persyaratan kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan. Dalam melakukan rekrutmen karyawan, perusahaan perlu melakukan analisis yang baik dan tepat untuk memastikan seleksi karyawan dapat dilakukan secara efektif dan efisien (Dedi Musliadi, 2021).

Peran disiplin kerja menjadi krusial dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Anhong Media International. Tingkat disiplin yang baik merefleksikan skala tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diberikan. Keadaan ini memotivasi semangat kerja, mendukung perolehan tujuan perusahaan secara optimal. (Nirwana & Yeni, 2023).

Salah satu yang mencerminkan kedisiplinan kerja disiplin karyawan pada PT. Anhong Media International yaitu kehadiran tepat waktu: karyawan yang disiplin biasanya tiba sesuai jadwal yang telah ditetapkan. Hal ini akan dicek secara berkala oleh HR perusahaan lewat absensi *fingerpint*.

Tabel 1.3 Data Absensi Karyawan Pada PT. Anhong Media International 2022

Bulan	Jumlah karyawan terlambat	Jumlah karyawan tidak hadir	Jumlah Karyawan	Persentase Tidak Hadir
Januari	6	4	105	9.52%
Februari	4	2	107	5.61%
Maret	7	4	107	10.28%
April	3	7	107	9.35%
May	3	2	107	4.67%
Juni	2	2	106	3.77%
Juli	2	3	106	4.72%
Agustus	3	2	106	4.72%
September	2	3	106	4.72%
Oktober	0	3	106	2.83%
November	2	2	106	3.77%
Desember	2	4	105	6.67%

Sumber: PT. Anhong Media International (2023)

Berdasarkan Tabel 1.3 diatas yang merupakan data absensi pada PT. Anhong Media International, dapat kita simpulkan bahwa keterlambatan dan ketidakhadiran

karyawan pada PT. Anhong Media International mengalami fluktuasi per bulan, dan total karyawan tidak mengalami banyak perubahan. Hal yang biasanya mempengaruhi keterlambatan karyawan biasanya disebabkan oleh cuaca hujan dan kendala dalam mendapatkan transportasi *online* adapun penyebabnya ialah karyawan mengambil cuti. Dengan adanya keterlambatan masuk kerja ini bisa mengakibatkan kinerja karyawan pada PT. Anhong Media International menurun karena akan berdampak langsung ke pekerjaan karyawan itu sendiri. Jika karyawan pada perusahaan bisa datang sesuai waktu maka mereka dapat mengerjakan pekerjaan mereka dan menyelesaikan pekerjaan lebih cepat. Selain itu, keterlambatan masuk kerja juga dapat mempengaruhi hubungan antar karyawan dan manajemen.

Tabel 1.1 Data Kinerja Karyawan Pada PT. Anhong Media International 2022

Divisi	Tingkat Ketercapaian	Target Divisi
Produksi	77%	60
Creative	72%	105
Talent	81%	50
Streamer	61%	95

Sumber: PT. Anhong Media International (2023)

Berdasarkan Tabel 1.4 diatas yang merupakan data kinerja per divisi pada PT. Anhong Media International, dapat kita lihat gambaran besar kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan aspek penting pada sebuah perusahaan karna sangat menentukan keberhasilan perusahaan, maka itu harus dilakukan proses seleksi dan rekrutmen yang tepat agar perusahaan dapat mendapatkan kinerja yang paling optimal.

Setelah melalui penulisan latar belakang yang telah diuraikan, peneliti mempunyai ketertarikan untuk menginvestigasi dan mengangkat permasalahan melalui pelaksanaan penelitian terkait **“Analisis Proses Rekrutmen, Seleksi Karyawan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Anhong Media International”**

1.2. Identifikasi Masalah

Dari latar belakang yang penulis tuliskan dapat disimpulkan identifikasi masalahnya adalah sebagai berikut ini:

1. Proses rekrutmen yang lambat dan kurang efektif, sehingga terdapat cukup banyak pelamar yang masih menunggu untuk diproses oleh perusahaan.
2. Minimnya jumlah orang yang lolos dari proses seleksi di PT. Anhong Media International.
3. Tidak adanya sanksi yang tegas dan konsisten terhadap karyawan yang melakukan pelanggaran terhadap aturan keterlambatan dan ketidakhadiran, sehingga karyawan tidak merasa terdorong untuk mematuhi aturan tersebut
4. Minimnya pelatihan atau pengembangan karyawan pada PT. Anhong Media International yang dapat meningkatkan keterampilan dan kemampuan.

1.3. Batasan Masalah

Dengan merujuk pada permasalahan yang telah dijelaskan sebelumnya, masalah yang akan diatasi dapat difokuskan sebagai berikut:

1. Variabel dalam penelitian hanya meliputi pengaruh rekrutmen, seleksi karyawan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
2. PT. Anhong Media International ialah tempat atau objek pada analisa penelitian ini.

3. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT. Anhong Media International.

1.4. Rumusan Masalah

Dengan merujuk pada penjelasan dasar permasalahan yang sudah dijelaskan sebelumnya, hambatan utama yang dapat dirinci dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah proses rekrutmen yang diterapkan oleh PT. Anhong Media International berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah seleksi karyawan yang diterapkan oleh PT. Anhong Media International berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah tingkat disiplin kerja karyawan di PT. Anhong Media International berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah proses rekrutmen, seleksi karyawan, dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Anhong Media International?

1.5. Tujuan Penelitian

Dengan mengacu pada perumusan yang telah dipilih oleh peneliti, tujuan penelitian dirinci sebagai berikut:

1. Mengetahui pengaruh proses rekrutmen terhadap kinerja karyawan di PT. Anhong Media International.
2. Menganalisis pengaruh seleksi karyawan terhadap disiplin kerja di PT. Anhong Media International.
3. Mengidentifikasi pengaruh disiplin kerja karyawan di PT. Anhong Media International.

4. Menganalisis pengaruh proses rekrutmen, seleksi karyawan, dan disiplin kerja apakah berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Anhong Media International.

1.6. Manfaat Penelitian

Terdapat beberapa keuntungan dari penelitian yang dilakukan, yakni sebagai berikut:

1.6.1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan teori manajemen sumber daya manusia, terutama dalam hubungan antara proses rekrutmen, seleksi karyawan, disiplin kerja, dan kinerja karyawan pada PT. Anhong Media International. Dalam hal ini, diharapkan penelitian ini dapat membantu memperluas pemahaman tentang hubungan antara faktor-faktor ini dalam konteks organisasi.

1.6.2. Manfaat Praktis

1. Untuk Peneliti

Bermanfaat untuk memperluas pengetahuan dan wawasan, serta menjadikannya sebagai referensi pribadi bagi peneliti terkait dengan hasil pembelajaran dan pelaksanaan penelitian.

2. Untuk Perusahaan

Sebagai panduan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui proses rekrutmen yang lebih efektif, seleksi karyawan yang tepat, dan pengelolaan disiplin kerja yang baik. Dengan demikian, perusahaan dapat mengoptimalkan potensi karyawan dan mencapai tujuan bisnis yang diinginkan.

3. Untuk Universitas Putera Batam

Melalui penelitian ini, diharapkan dapat memberikan sumbangan positif untuk pengembangan pengetahuan dalam manajemen sumber daya manusia. Selain itu, diinginkan hasil penelitian ini dapat berfungsi sebagai dokumen akademik yang berguna sebagai referensi bagi seluruh komunitas akademis.

4. Untuk Peneliti Selanjutnya

Sebagai acuan atau referensi dalam melakukan penelitian terkait topik sumber daya manusia dengan variabel proses rekrutmen, seleksi karyawan, dan disiplin kerja.