

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di zaman internasionalisasi yang semakin meningkat ini, salah satu aspek terpenting dari bisnis adalah sumber daya manusianya. Ketika datang untuk memastikan bahwa individu dalam suatu organisasi dapat melakukan pekerjaan mereka secara efektif, sumber daya manusia memainkan peran yang sangat penting. Terutama bisnis jasa, yang sangat mengandalkan kualitas tenaga kerja mereka untuk memberikan tingkat kepuasan pelanggan tertinggi. Karena kinerja karyawan perusahaan merupakan faktor yang signifikan dalam seberapa baik tujuan perusahaan tercapai, wajar jika perusahaan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya dan memastikan bahwa para pekerjanya mengetahui cara-cara yang mereka lakukan. dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. (Werther dan Davis, 1996).

Sebuah perusahaan yang memberikan layanan bergantung pada kualitas sumber daya manusianya, yang juga dikenal sebagai kinerja karyawan, untuk memberikan layanan terbaik kepada pelanggannya. Yang dimaksud dengan istilah kinerja karyawan adalah pekerjaan yang dilakukan oleh individu atau kelompok karyawan dalam jangka waktu tertentu untuk membantu organisasi dalam mencapai tujuannya. (Samuel Y, Warella, dkk. 2021).

Proses rekrutmen dan seleksi adalah dimana perusahaan dapat menemukan tenaga kerja yang baik, sehingga penting bagi perusahaan untuk memperhatikan hal tersebut. Proses menemukan, mempertahankan, dan memikat individu untuk menjadi anggota disebut sebagai rekrutmen. (Singodimedjo, 2000). Sebaliknya, seleksi adalah proses memilih kandidat untuk posisi terbuka di perusahaan dari antara kumpulan orang yang telah melamar peran tersebut atau orang yang sesuai dengan kualifikasi. Ada kemungkinan karyawan tidak akan dapat menyelesaikan pekerjaannya

dengan baik jika prosedur perekrutan dan pemilihan pekerja tidak dilakukan dengan benar.

Setelah melalui proses rekrutmen dan seleksi, selanjutnya perusahaan bertanggung jawab untuk menempatkan personel, dan penempatan ini harus sesuai dengan latar belakang pendidikan karyawan. Karyawan yang berhasil melalui proses rekrutmen dan seleksi dan diterima di perusahaan dituntut fleksibel dalam penempatannya. Karyanya akan mengalami proses mastering ulang selama penempatan kerjanya, yang akan berdampak pada kuantitas dan kualitas keluarannya.

Sebagai hasil dari keyakinan ini, menjadi sangat jelas bahwa proses perekrutan, seleksi, dan penempatan kerja adalah salah satu cara paling signifikan bagi bisnis untuk menemukan orang dengan keterampilan yang tepat dan menempatkan mereka pada pekerjaan yang membantu mereka mencapai tujuan dan siap bersaing dengan perusahaan lain. Jadi, departemen sumber daya manusia perusahaan harus dapat mengetahui cara terbaik untuk mengelola karyawan.

Peneliti telah melakukan observasi di PT. Atalian Global Service Indonesia. Mereka menemukan masalah dengan cara perusahaan mempekerjakan karyawan, di mana perusahaan tidak melakukan pekerjaan dengan baik dalam memilih orang yang tepat. Peneliti juga melihat bahwa beberapa karyawan tidak bekerja sesuai dengan latar belakang pendidikannya.

Berdasarkan uraian masalah diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Atalian Global Service Indonesia”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini yaitu:

1. Apakah proses rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Atalian Global Service Indonesia?

2. Apakah proses seleksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Atalian Global Service Indonesia?
3. Apakah proses penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Atalian Global Service Indonesia?
4. Variabel apakah yang lebih berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Atalian Global Service Indonesia?

1.3 Tujuan Penulisan

Berdasarkan pernyataan masalah, penelitian ini bermaksud untuk:

1. Menentukan ada atau tidaknya prosedur seleksi berpengaruh terhadap tingkat kinerja pekerja yang dipekerjakan oleh PT. Atalian Global Service Indonesia
2. Menentukan layak atau tidaknya pekerja PT. Atalian Global Service Indonesia dipengaruhi oleh proses seleksi dalam pekerjaan mereka.
3. Mencari tahu tidaknya karyawan PT. Penempatan kerja Atalian Global Service Indonesia berpengaruh terhadap kinerja mereka.
4. Memiliki pemahaman yang baik tentang faktor apa saja yang paling berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Atalian Global Service Indonesia.

1.4 Manfaat Penulisan

1. Bagi peneli, berikan pengalaman dan materi yang relevan yang digunakan dalam penulisan penelitian ini.
1. Bagi objek penelitian, sebagai program pelatihan yang kuat untuk staf terkait proses perekrutan dan seleksi.