BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia yang disebut MSDM adalah bagian dari manajemen umum membidangi masalah sumber daya manusia yang notabene komponen manajemen yang paling krusial mengingat manusia sebagai gelola secara keseluruhan proses manajemen. Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikat-nya, sumber daya manusia merupakan manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak untuk mencapai tujuan organisasi itu. Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)dapat dipahami sebagai proses yang berfokus pada pengelolaan dan pengembangan tenaga kerja dalam organisasi, khususnya dalam konteks penggunaan teknologi keuangan (Hendra Riofita, 2024) Secara garis besa rpengertian sumber daya manusia dikemukakan (Rian Hidayat & SardinA.Anwar, 2022) adalah individu yang bekerjasebagai penggerak suatu organisasi, baik instit usi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai asset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.

Rekrutmen dan seleksi tenaga kerja merupakan bagian integral dari manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk memperoleh individu terbaik yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Dalam konteks persaingan bisnis yang semakin dinamis, organisasi dituntut untuk mampu merekrut

tenaga kerja yang tidak hanya memiliki kompetensi teknis, tetapi juga mampu beradaptasi dengan perubahan dan berkontribusi terhadap pencapaian tujuan strategis. Penelitian oleh Arikunto & Suhardjono (2022) menegaskan bahwa perusahaan dengan proses rekrutmen dan seleksi yang sistematis memiliki tingkat retensi karyawan yang lebih tinggi dan produktivitas yang lebih stabil.

Selain itu, seleksi karyawan merupakan tahapan lanjutan yang sangat penting dalam menentukan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan. Dalam kondisi persaingan kerja yang semakin ketat, perusahaan sering kali mengalami kesulitan dalam menentukan kandidat yang paling tepat meskipun jumlah pelamar cukup banyak (Simamora, 2015). Seleksi yang tidak dilakukan secara objektif, transparan, dan sistematis berpotensi menghasilkan karyawan yang kurang kompeten serta tidak memiliki kesesuaian dengan nilai dan budaya organisasi. Oleh karena itu, proses seleksi yang profesional menjadi faktor penting dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan (Schuler & Jackson, 2014).

PT Cita Intrans Selaras Merjosari Kota Malang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang penerbiatan dan distribusi buku, yang dalam menjalankan kegiatan operasionalnya sangat bergantung pada kualitas dan ketersediaan sumber daya manusia. Untuk memenuhi kebutuhan operasional perusahaan, PT Cita Intrans Selaras secara rutin melakukan proses rekrutmen dan seleksi karyawan, khususnya pada posisi administrasi, pemasaran, dan distribusi Perusahaan sangat bergantung pada kualitas dan ketersediaan sumber daya manusia, karena SDM yang tepat akan menentukan efektivitas dan kinerja organisasi (Luthfi & Riofita,

2025; Putra et al., 2025). Proses rekrutmen yang dilakukan melalui jalur internal dan eksternal, termasuk pemanfaatan media sosial, merupakan strategi yang efektif dalam menjaring kandidat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi (Sari et al., 2022; Rahman & Kurniawan, 2023).

Namun demikian, berdasarkan kondisi empiris yang ditemukan di lapangan, PT Cita Intrans selaras masih menghadapi berbagai permasalahan dalam pelaksanaan proses rekrutmen dan seleksi karyawan yang melibatkan peran *Human Resource Development* (HRD) dan unit kerja terkait. Rendahnya tingkat keberlangsungan kerja karyawan baru mengindikasikan bahwa proses seleksi serta pembekalan awal (*onboarding*) belum berjalan secara optimal. ketidaksesuaian antara kompetensi karyawan dengan tuntutan pekerjaan, kurangnya pemahaman terhadap budaya organisasi, serta minimnya program orientasi pada awal masa kerja menunjukkan adanya kelemahan dalam koordinasi antara HRD sebagai pelaksana rekrutmen dan unit kerja sebagai pengguna tenaga kerja. Kondisi tersebut berdampak pada meningkatnya tingkat *turnover* karyawan, yang pada akhirnya dapat mengganggu stabilitas operasional perusahaan serta menimbulkan beban biaya tambahan akibat proses rekrutmen ulang.

Seiring dengan perkembangan teknologi dan dinamika lingkungan bisnis, perusahaan dituntut untuk mampu mengakomodasi kebutuhan kompetensi baru agar tetap relevan dengan tuntutan organisasi. Salah satu bentuk kebutuhan tersebut adalah meningkatnya permintaan terhadap tenaga kerja dengan kemampuan kreatif digital seperti content creator. Namun, peningkatan kompetensi karyawan yang telah ada melalui program upskilling tidak selalu

berjalan efektif apabila tidak didukung oleh kesiapan dan motivasi karyawan. Di sisi lain, meskipun rekrutmen tenaga kerja baru menjadi solusi yang relatif cepat, perusahaan cenderung lebih mengutamakan pengembangan sumber daya manusia internal sebagai strategi jangka panjang. Permasalahan menjadi semakin kompleks ketika karyawan menunjukkan resistensi terhadap perubahan serta kurangnya motivasi dalam mengembangkan keterampilan baru. Kondisi ini menjadi tantangan bagi fungsi Human *Resource Development* dalam memastikan kesiapan dan adaptabilitas sumber daya manusia terhadap perubahan kebutuhan organisasi, sehingga berdampak pada efektivitas kerja serta berpotensi memperkuat permasalahan sebelumnya seperti ketidaksesuaian kompetensi dan tingginya turnover karyawan (Kurniawati et al., 2023).

Bhimanatham & Iyer (2025) menemukan bahwa rekrutmen dan metrik rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap tingkat *turnover* dan retensi karyawan, sehingga menunjukkan bahwa proses rekrutmen yang kurang efektif dapat menjadi faktor penyebab tingginya turnover.

Seiring dengan perkembangan teknologi informasi, metode rekrutmen tenaga kerja juga mengalami perubahan yang signifikan. Perusahaan kini memanfaatkan media digital dan media sosial sebagai sarana untuk menjaring calon tenaga kerja secara lebih luas dan cepat. Pemanfaatan platform digital seperti website, Instagram, dan WhatsApp dinilai mampu meningkatkan jangkauan pelamar serta mempercepat penyampaian informasi lowongan pekerjaan (Priansa, 2016; Melanthon, 2020). PT Cita Intrans Selaras juga telah menerapkan metode rekrutmen berbasis media sosial sebagai upaya untuk

memperoleh tenaga kerja yang kompeten. Namun demikian, penggunaan media digital dalam rekrutmen perlu diimbangi dengan sistem seleksi yang tepat agar perusahaan tidak hanya memperoleh pelamar dalam jumlah besar, tetapi juga mendapatkan karyawan yang berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan.

Dalam pelaksanaannya, proses rekrutmen dan seleksi di PT Cita Intrans Selaras masih menghadapi berbagai kendala, baik dari sisi internal maupun eksternal. Keterbatasan waktu, kebutuhan tenaga kerja yang mendesak, serta keterbatasan sumber daya dalam pengelolaan manajemen sumber daya manusia menyebabkan proses rekrutmen dan seleksi belum sepenuhnya dilaksanakan secara optimal dan terstruktur. Akibatnya, perusahaan berpotensi menerima karyawan yang belum sepenuhnya siap bekerja atau tidak memiliki kecocokan jangka panjang dengan organisasi.

Kondisi yang dialami PT Cita Intrans Selaras tersebut mencerminkan permasalahan yang lebih luas dalam pengelolaan sumber daya manusia, khususnya pada perusahaan sektor jasa dan distribusi di Indonesia. Banyak perusahaan menghadapi tantangan serupa, seperti tingginya tingkat turnover, ketidaksesuaian kompetensi tenaga kerja, serta lemahnya sistem rekrutmen dan seleksi. Persaingan bisnis yang semakin ketat, perubahan lingkungan kerja yang dinamis, serta tuntutan

pasar yang terus berkembang menuntut perusahaan untuk memiliki sumber daya manusia yang unggul dan adaptif.

Berdasarkan uraian yang dimulai dari kondisi khusus yang terjadi di PT Cita Intrans Selaras hingga pada permasalahan umum dalam pengelolaan sumber daya

manusia, maka diperlukan analisis yang mendalam terhadap proses rekrutmen dan seleksi karyawan. Penelitian ini penting untuk dilakukan guna mengetahui bagaimana mekanisme rekrutmen dan seleksi yang diterapkan perusahaan, mengidentifikasi faktor penghambat dan pendukung, serta mengevaluasi keterkaitannya dengan tingkat turnover karyawan. Tingginya tingkat turnover karyawan menuntut perusahaan untuk mempersiapkan strategi penanganan yang terstruktur. Perusahaan perlu melakukan evaluasi terhadap proses rekrutmen dan seleksi, memperbaiki sistem orientasi karyawan baru, serta meningkatkan koordinasi antara HRD dan unit kerja. Langkah-langkah tersebut penting agar perusahaan mampu memperoleh dan mempertahankan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi serta meminimalkan dampak negatif turnover terhadap operasional perusahaan. Dengan demikian, penelitian ini di harapkan dapat memberikan gambaran empiris dan rekomendasi praktis bagi perusahaan dalam meningkatkan efektivitas manajemen sumber daya manusia. sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan pada PT Cita Intrans Selaras Merjosari Kota Malang."

1.2 Fokus Penelitian

Dengan menetapkan fokus penelitian, maka peneliti dengan mudah melakukan analisa dalam terkait permasalahan yang terjadi Agar menjadi acuan peneliti maka fokus penelitian ini yaitu analisis proses teknik rekrutmen dan seleksi karyawan pada PT Cita Intrans Selaras Merjosari Kota Malang.

Fokus penelitian merupakan domain tunggal atau beberapa domain yang terkait dari situasi sosial.

1.3 Rumusan Masalah

Dari latar belakang yang sudah ditulis mengenai proses rekrutmen dan seleksi karyawan maka rumusan masalah yaitu:

1. Bagaimana proses rekrutmen dan seleksi karyawan pada PT Cita Intrans Selaras Merjosari Kota Malang?
2. Apa saja faktor penghambat dan pendukung dalam rekrutmen dan seleksi karyawan pada PT Cita Intrans Selaras Merjosari Kota Malang?

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui proses rekrutmen dan seleksi karyawan pada PT Cita Intrans Selaras Merjosari Kota Malang.
2. Untuk mengetahui faktor penghambat dan pendukung dalam rekrutmen dan seleksi karyawan pada PT Cita Intrans Selaras Merjosari Kota Malang.

1.5 Paradigma Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif, yang bertujuan untuk memahami secara mendalam fenomena yang terjadi terkait proses rekrutmen dan seleksi karyawan.

1.6 Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti/penulis

   Untuk penulis diharapkan lebih mendalami apa yang penulis teliti dan bisa bermanfaat pada saat menghadapi dunia kerja mengenai

pengetahuan tentang judul skripsi Analisis Proses Rrekrutmen dan Seleksi Karyawan .

2. Bagi Fakultas Ekonomi Universitas Tribhuwana Tunggadewi

   Menjalin relasi saling kerjasama yang baik antara Fakultas Ekonomi Universitas Tribhuwana Tunggadewi dengan perusahaan dalam melaksana kan penelitian selanjutnya

3. Bagi perusahaan atau instansi

   penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat praktis bagi perusahaan, khususnya PT Cita Intrans Selaras Merjosari Kota Malang, sebagai bahan evaluasi dalam pengelolaan sumber daya manusia. Penelitian ini dapat membantu perusahaan dalam memahami secara lebih mendalam proses rekrutmen dan seleksi karyawan yang selama ini diterapkan.

4. Bagi Penulis Selanjutnya

   Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber referensi dan bahan rujukan bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk mengkaji topik manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan proses rekrutmen dan Seleksi karyawan.

1.7 Ruang Lingkup

Penelitian ini dilaksanakan di PT Cita Intrans Selaras yang berlokasi di Jln. Joyosuko Metro No. 42 Merjosari Kota Malang, dengan waktu penelitian dilakukan pada tanggal 1 desember 2025- 1 Januari 2026. Objek dalam penelitian ini adalah proses rekrutmen dan seleksi karyawan, dengan subjek penelitian

meliputi pihak Manajer, HRD serta unit kerja terkait yang terlibat dalam proses tersebut. Adapun fokus atau variabel yang dikaji dalam penelitian ini meliputi proses rekrutmen, proses seleksi, kendala yang dihadapi, serta keterkaitannya dengan tingkat turnover karyawan.