



BAB I

PENDAHULUAN

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

A. Latar Belakang Masalah

Iklan (*advertising*) merupakan setiap bentuk komunikasi nonpersonal mengenai suatu organisasi, produk, jasa, atau ide yang dibayar oleh sponsor (Morissan dalam Rahmadani, 2017). Iklan merupakan alat utama bagi produsen untuk mempengaruhi konsumennya. Di sisi lain pengusaha dituntut untuk berinovasi dan kreatif agar usahanya semakin diterima oleh masyarakat. Industri periklanan terus berkembang seiring dengan perkembangan industri dunia. Di Indonesia sendiri tahun 2017 ini diperkirakan akan ada belanja iklan senilai US\$ 2,8 miliar.

Menurut data IAB (*Interactive Advertising Bureau*) Singapura (per September 2017), iklan di Indonesia masih akan terus tumbuh 25% dan terus tumbuh 2 digit sampai tahun 2020. Menurut IAB, sampai saat ini belanja iklan terbesar, yaitu sekitar 60% masih ditelan industri televisi. Sisanya ada 18,9% di media cetak dan 17% di *digital*. Tapi belanja iklan ini terus bergeser mengikuti perkembangan zaman dan semakin besar masuk ke media-media *digital*. Di tahun 2018, diprediksikan belanja iklan di *digital* sudah mencapai 18,8%. (www.kontan.co.id)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Suatu perusahaan *advertising* tentu harus memiliki langkah-langkah awal yang baik untuk mencapai suatu kinerja yang baik bagi perusahaan. Terdapat beberapa komponen penentu keberhasilan suatu perusahaan *advertising* untuk mencapai suatu tujuan. Selain produk dan jasa yang diciptakan, ada pula komponen penting suatu perusahaan, seperti teknologi, sistem manajemen, sumber daya alam(SDA), dan ada pula sumber daya manusia(SDM). Sumber daya manusia yang memiliki mutu adalah memiliki ilmu pengetahuann serta memiliki keahlian yang sudah terlatih dari serangkaian jenjang pendidikan yang berlanjut. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif membantu terwujudnya perusahaan, karyawan, dan masyarakat. (Hasibuan dalam Azam, 2015)

Rekrutmen merupakan proses untuk menentukan dan menarik pelamar yang mampu untuk bekerja dalam suatu perusahaan. (Rivai dalam Azam, 2015), sedangkan seleksi adalah proses pemilihan orang-orang yang memiliki kualifikasi yang dibutuhkan untuk mengisi lowongan pekerjaan disebuah organisasi (Mathis dan Jackson, dalam Hermaddin, 2017). Perusahaan Optimo Indonesia yang bergerak di bidang industri periklanan, yang sudah berdiri pada tahun 1981. PT. Optimo Indonesia memfokuskan pada bidang periklanan dan saat ini PT. Optimo Indonesia memiliki 6 divisi yaitu *Clearence, Flyers, Advertising, Automotive, Fund Raising* dan *Skincare*. Dalam periklanan PT. Optimo Indonesia tentu membutuhkan tenaga kerja yang terpercaya, sehingga PT. Optimo melakukan proses rekrutmen dan seleksi yang cukup ketat. Dalam tahun 2019 PT. Optimo sering terjadi perputaran karyawan setiap bulannya terutama pada sales & marketing.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak cipta milik IBI RKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Berikut data jumlah karyawan PT. Optimo Indonesia.

Tabel 1.1
Data Jumlah Karyawan PT. Optimo Indonesia
Pada Tahun 2019

No	Jabatan	Bulan											
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	Manager Accounting	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	Manager SDM	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	Manager Operasional	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	Manager Sales & Marketing	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
5	Spv Accounting & Finance	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
6	Spv. SDM	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
7	Spv Sales & Marketing	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
8	Keuangan	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
9	SDM	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
10	Operasional	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5
11	Sales & Marketing	15	15	14	12	17	20	18	16	23	22	25	25
12	Kepala Divisi	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	Staff & Kurir	10	10	10	10	12	12	12	12	12	11	11	11
14	Office Boy	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
	TOTAL	49	49	48	46	53	56	53	51	59	57	60	60

Sumber: PT. Optimo Indonesia (2019)

Pada Tabel 1.1 dapat dilihat, bahwa di tahun 2019 karyawan PT. Optimo Indonesia mengalami perubahan jumlah karyawan yang cukup signifikan.



Pada bulan Januari total jumlah karyawan 49 orang, lalu meningkat menjadi 56 orang pada bulan Juni, hingga pada bulan terakhir yaitu bulan Desember, total jumlah karyawan PT. Optimo Indonesia meningkat hingga 60 orang karyawan. Penambahan karyawan terbanyak adalah pada posisi sales & marketing, yaitu dikarenakan PT. Optimo Indonesia bergerak di bidang periklanan, sehingga membutuhkan banyak tenaga kerja untuk bagian sales & marketing. Penambahan karyawan tersebut memerlukan proses rekrutmen dan seleksi

Dalam melakukan periklanan di Indonesia, saat ini diperlukan karyawan yang berkompeten pada bidangnya seperti pemasaran, penjualan, keuangan, staff dan lainnya, yang mana para karyawan tersebut yang memiliki keahlian yang baik serta pengetahuan yang luas. Kemudian setiap calon karyawan baru perlu untuk melalui tahapan proses rekrutmen yang sangat ketat yang, dikarenakan karyawan harus mengerti kebutuhan pasar serta permintaan konsumen. Selain proses rekrutmen dibutuhkan seleksi sebagai proses dimana *human resources* dapat melihat kemampuan dari karyawan tersebut, setelah tercapainya seleksi dan rekrutmen yang baik dapat menentukan kinerja karyawan yang seharusnya dibutuhkan oleh perusahaan yang dapat bekerja sama dengan tim serta perusahaan dalam menjalankan masing-masing SOP tiap karyawan supaya dapat menghasilkan kinerja yang tercapai sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Apabila perusahaan merekrut karyawan yang tidak sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan maka karyawan akan memiliki kinerja yang buruk bagi perusahaan, serta kinerja karyawan yang buruk mempengaruhi masa depan perusahaan. Hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak cipta milik IBI RKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBI RKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBI RKG.



Kinerja merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya (Bangun dalam Rahmat, 2018). Apabila sistem rekrutmen yang buruk terus terjadi maka akan mencapai *turnover* sumber daya yang tinggi dalam perusahaan, akan menimbulkan kinerja karyawan yang akan terganggu. Menyadari akan peranan sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan, serta adanya kegiatan rekrutmen dan seleksi yang dilakukan oleh perusahaan.

Maka mendorong rasa keingintahuan yang sangat kuat untuk mengetahui dan memahami tentang keterkaitan antar kedua faktor tersebut. Bagaimana hal-hal tersebut saling mempengaruhi dan seberapa besar pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan tersebut. Berdasarkan latar belakang diatas, maka hal ini mendorong guntuk melakukan penelitian yang berjudul : **“PENGARUH REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. OPTIMO INDONESIA DI JAKARTA PUSAT”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang dikemukakan, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah yang akan dibahas yaitu:

1. Apakah rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Optimo Indonesia?
2. Apakah seleksi berpengaruh pada kinerja karyawan PT. Optiimo Indonesia?

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak cipta milik IBI RKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



C. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah dikemukakan, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah:

1. Apakah rekrutmen berpengaruh pada kinerja karyawan PT. Optimo Indonesia?
2. Apakah seleksi berpengaruh pada kinerja karyawan PT. Optimo Indonesia?

D. Batasan Penelitian

Berdasarkan dari penelitian yang telah dilakukan, bahwa penelitian yang telah dilakukan mempunyai keterbatasan dalam segi biaya, waktu dan tenaga, oleh karena itu batasan penelitian sebagai berikut:

1. Objek yang telah menjadi penelitian adalah PT. Optimo Indonesia
2. Subjek yang telah menjadi penelitian adalah karyawan PT. Optimo Indonesia
3. Penelitian ini dilakukan pada tahun 2019

E. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, didapati pokok-pokok permasalahan yang akan dibahas di penelitian ini, yaitu *“Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja karyawan PT. Optimo Indonesia di Jakarta Pusat”*

F. Tujuan Penelitian

Berdasarkan tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah untuk menganalisa dan mengetahui, yaitu:

1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan
2. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh seleksi terhadap kinerja karyawan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



G. Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan (PT. Optimo Indonesia)

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi perusahaan sebagai bahan masukan dan saran yang bermanfaat menyangkut proses rekrutmen dan seleksi karyawan di perusahaan sehingga perusahaan dapat mengetahui kekurangan dan kelebihan proses rekrutmen dan seleksi agar dapat melakukan evaluasi kerja pada karyawan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan melalui sistem rekrutmen dan seleksi yang terdapat pada perusahaan.

2. Bagi Peneliti

Dapat menambah pengetahuan dan ilmu dan juga informasi yang digunakan pada penulisan penelitian ini, sehingga dapat meningkatkan keterampilan dan ilmu pengetahuan dalam penelitian.

3. Bagi Peneliti Lanjutan

Untuk menjadi referensi yang bisa dijadikan perbandingan untuk melakukan penelitian dalam bidang yang bersangkutan, serta dapat memperluas penelitian ini untuk bisa dijadikan ilmu pengetahuan dan informasi yang baik untuk semua peneliti dan pembacanya.

4. Bagi Akademisi dan Institusi Pendidikan

Dari hasil penelitian ini diharapkan untuk dapat menyajikan ilmu pengetahuan serta informasi tentang pengaruh antara rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga diharapkan bisa menambah wawasan baru serta berguna sebagai dasar referensi penelitian sejenis dikemudian hari.

Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.