

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Berkembangnya globalisasi dan teknologi dengan cepat membuat perusahaan terus mencari cara baru untuk bertahan dan melakukan penyesuaian dalam perkembangan zaman. Salah satunya adalah dalam bidang ketenagakerjaan (Sumber Daya Manusia). Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Manajemen SDM juga menyangkut desain pekerjaan, perencanaan pegawai, seleksi dan penempatan, pengembangan pegawai, pengelolaan karier, kompensasi, evaluasi kinerja pengembangan tim kerja, sampai dengan masa pensiun. Manajemen sumber daya manusia didalam organisasi merupakan aktivitas yang dilaksanakan agar sumber daya manusia di dalam organisasi dapat digunakan secara efektif guna mencapai berbagai tujuan. Menurut Ullman (1966), manajemen sumber daya manusia haruslah terdiri dari aktivitas-aktivitas yang terkait dengan manajemen sumber daya manusia meliputi: perencanaan dan analisis sumber daya manusia, kesetaraan kesempatan bekerja, perekrutan, pengembangan sumber daya manusia, kompensasi dan keuntungan, kesehatan, keselamatan dan keamanan.

Salah satu bagian dari manajemen sumber daya manusia adalah membahas tentang rekrutmen. Rekrutmen adalah proses mencari calon karyawan untuk melamar pada posisi yang kosong. Rekrutmen yang tepat adalah prasyarat untuk memulai proses seleksi yang tepat (Bhoganadam & Rao, 2014). Fungsi dari rekrutmen menurut Gamage (2014) adalah untuk menyediakan organisasi dengan sebuah kelompok calon pekerja potensial yang memenuhi kualifikasi perusahaan. Kualitas dari sumber daya manusia dalam organisasi sangat tergantung pada kualitas pelamar karena organisasi akan memilih karyawan dari mereka yang melamar. Rekrutmen sumber daya manusia merupakan sebuah proses yang penting dalam pengelolaan

organisasi. Proses ini sangat membantu organisasi dalam mencari kandidat yang berkualitas dan sesuai dengan tujuan perusahaan. Dalam beberapa tahun terakhir, kemajuan teknologi informasi telah menyebabkan perubahan signifikan dalam cara perusahaan melakukan rekrutmen. Perkembangan teknologi dan informasi membawa perubahan pada rekrutmen dan prosesnya, yang pada awalnya menggunakan rekrutmen tradisional menjadi menggunakan rekrutmen *online*.

Menurut Breugh & Starke (2000), rekrutmen *online* didefinisikan sebagai penggunaan internet untuk mengidentifikasi dan menarik calon karyawan. Jadi, rekrutmen *online* adalah proses dan kegiatan rekrutmen dengan menggunakan teknologi internet yang tidak dibatasi oleh ruang dan waktu yang bertujuan untuk mengidentifikasi dan menarik pelamar. Oleh karena itu, perusahaan dapat menghemat biaya dan waktu serta memiliki peluang memperoleh karyawan yang cocok dan sesuai dengan kebutuhan serta tujuan perusahaan atau organisasi.

Menurut Wibowo (2007) Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi. Lingkungan tersebut meliputi banyak faktor globalisasi berkembang, perubahan teknologi yang cepat, dan kebutuhan yang berkembang untuk karyawan serta peningkatan kinerja (Vanhala S & Stravrou E, 2013).

Jika sebuah proses rekrutmen yang dijalankan oleh perusahaan baik dan tepat, maka akan memperoleh kepuasan serta semangat, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan (Ratnasari et al., 2022). Perusahaan harus bisa mengelola sepenuhnya sumber daya manusia yang dimiliki dengan setiap karyawan diharapkan bisa mengerjakan pekerjaannya dengan baik. Hal ini memerlukan semangat kerja, kepuasan kerja, dan peningkatan kinerja. Peningkatan kinerja akan tercapai, apabila karyawan yang dimiliki perusahaan merupakan hasil dari proses rekrutmen yang baik dan tepat.

AGIT adalah Penyedia Layanan Digital, menghadirkan konsep *One Stop Solution on Digital Services*. Sejak tahun 1983, AGIT merupakan bagian dari PT Astra *International Tbk Group*, sebuah perusahaan konglomerasi di Indonesia yang saat ini memiliki 235 anak perusahaan dan perusahaan afiliasi dengan 7 bidang usaha (otomotif, jasa keuangan, alat berat, agribisnis, teknologi informasi, infrastruktur & logistik, dan Properti). AGIT sendiri dimiliki 100% oleh PT Astra Graphia Tbk. Sebagai Penyedia Layanan Digital, AGIT telah mentransformasi bisnisnya tidak hanya berfokus pada penyediaan infrastruktur TIK dan layanan terkait aplikasi tetapi lebih pada apa yang kami sebut sebagai *One-Stop-Solutions on Digital Services*, baik dalam model infrastruktur *on-premise* maupun *cloud*.

Divisi *Rollout* merupakan divisi implementasi aplikasi secara menyeluruh, yang mana meliputi training aplikasi dan support penggunaan aplikasi (*Go Live*) di lapangan. Berikut ini merupakan tanggung jawab dari Divisi *Rollout* :

1. Mengembangkan dan melaksanakan rencana pengujian komprehensif dan kasus pengujian untuk aplikasi perangkat lunak khusus.
2. Melakukan pengujian fungsional, integrasi, regresi, dan penerimaan pengguna untuk mengidentifikasi dan melaporkan *bug*, cacat, dan masalah.
3. Berkolaborasi dengan pengembang, manajer produk, dan analis bisnis untuk memahami persyaratan dan memberikan umpan balik tentang desain dan kegunaan aplikasi.
4. Dokumentasikan hasil pengujian, cacat, dan prosedur pengujian untuk memastikan komunikasi dan pelacakan masalah yang jelas.
5. Mendukung desain dan pengembangan materi pelatihan bagi pengguna akhir dan pemangku kepentingan.
6. Berpartisipasi dalam sesi pelatihan untuk membantu penyampaian konten pelatihan dan memberikan dukungan pengguna.

7. Belajar menyesuaikan materi pelatihan agar sesuai dengan kebutuhan dan tingkat keterampilan kelompok pengguna yang berbeda.
8. Membantu pengguna memahami fitur dan fungsi aplikasi.

Dalam rangka mencapai visinya, PT Astra Graphia *Information Technology* divisi *Rollout* menggunakan rekrutmen *online* sebagai strategi dalam menjangkau calon pelamar yang sesuai dengan tujuan perusahaan. Proses rekrutmen dimulai dengan mengidentifikasi apakah pelamar berhak untuk mengisi kekosongan yang ada dalam suatu perusahaan (Chapman & Webster J., 2003). Rekrutmen *online* berbeda dengan perekrutan tradisional, karena perekrutan ini menggunakan internet dan teknologi untuk mendukung proses perekrutan. Dengan rekrutmen *online*, lowongan dapat dipublikasikan disitus perusahaan atau papan pekerjaan online dan pemohon dapat mengajukan permohonan dengan menggunakan internet, serta hubungan antara organisasi dan pemohon sebagian besar akan bergantung pada internet (Pin et al., 2001)

Berdasarkan fenomena yang terjadi pada perusahaan PT Astra Graphia *Information Technology* Divisi *Rollout* diduga:

1. Adanya kurang kerjasama antar karyawan contohnya yaitu terkait persiapan data *training* dimana kurangnya kerja sama antar karyawan dalam mengkoordinasikan hal tersebut.
2. Saat *launching* aplikasi, ketika perpindahan data dari aplikasi lama ke aplikasi yang baru masih sering didapatkan adanya ketidaksesuaian data.

Hal tersebut disebabkan karena:

1. Pada pelaksanaan proses rekrutmen *online* kurang memperhatikan kualitas pelamar.
2. Masi terdapat kelalaian pada karywan dalam mengkoordinasikan hal tersebut.

Cappeli (2001) menjelaskan bahwa pentingnya dalam proses rekrutmen *online* untuk melakukan pertemuan secara langsung pada akhir proses perekrutan. Pertemuan tersebut

bertujuan untuk memastikan kualitas pelamar secara langsung dan juga berkaitan dengan membuat kesepakatan akhir antara perusahaan dan calon pekerja. Sedangkan proses rekrutmen yang dilakukan oleh PT Astra Graphia *Information Technology* Divisi *Rollout* mulai dari penyebaran informasi tentang rekrutmen yang disebarikan melalui *job portal* (Job Street, Kalibr, Glints), *screening* CV oleh bagian *Human Resource*, *Interview User* (FGD, *include study case*), *offering*, hingga *boarding* dilakukan dengan *online* sepenuhnya. Hal inilah yang diduga menjadi penyebab dalam kurangnya memperhatikan kualitas pelamar pada proses rekrutmen *online*. Dari uraian di atas peneliti tertarik untuk meneliti **“Pengaruh Rekrutmen *Online* terhadap Kinerja Karyawan PT Astra Graphia *Information Technology* Divisi *Rollout* di Jakarta”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, maka peneliti mengidentifikasi masalah yang di angkat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran umum pada perusahaan PT Astra Graphia *Information Technology* Divisi *Rollout* di Jakarta?
2. Bagaimana pelaksanaan rekrutmen *online* pada perusahaan PT Astra Graphia *Information Technology* Divisi *Rollout* di Jakarta?
3. Bagaimana kondisi kinerja karyawan PT Astra Graphia *Information Technology* Divisi *Rollout* di Jakarta?
4. Seberapa besar pengaruh rekrutmen *online* terhadap kinerja karyawan PT Astra Graphia *Information Technology* Divisi *Rollout* di Jakarta?
5. Hambatan apa saja yang dihadapi dalam pelaksanaan rekrutmen *online* dan apa saja usaha yang dilakukan oleh PT Astra Graphia *Information Technology* Divisi *Rollout* di Jakarta dalam mengatasi hambatan tersebut?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Mengetahui gambaran umum pada perusahaan PT Astra Graphia *Information Technology* Divisi *Rollout* di Jakarta .
2. Mengetahui pelaksanaan rekrutmen *online* pada perusahaan PT Astra Graphia *Information Technology* Divisi *Rollout* di Jakarta
3. Mengetahui kondisi kinerja karyawan PT Astra Graphia *Information Technology* Divisi *Rollout* di Jakarta?
4. Mengetahui besarnya pengaruh rekrutmen *online* terhadap kinerja karyawan PT Astra Graphia *Information Technology* Divisi *Rollout* di Jakarta.
5. Mengetahui hambatan yang dihadapi dalam pelaksanaan rekrutmen *online* dan usaha yang dilakukan oleh PT Astra Graphia *Information Technology* Divisi *Rollout* di Jakarta dalam mengatasi hambatan tersebut.

1.4 Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian terdiri dari kegunaan teoritis yang berdasarkan pertimbangan kontekstual dan kegunaan praktik untuk perbaikan bagi lembaga/instansi yang bersangkutan.

Kegunaan penelitian ini dijelaskan sebagai berikut :

a. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pengalaman serta memperluas wawasan dalam menerapkan teori-teori yang peneliti peroleh selama perkuliahan di Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Pasundan Bandung dan bagi pengembangan Ilmu Administrasi Bisnis umumnya, khususnya

mengenai pengaruh rekrutmen *online* PT Astra Graphia *Information Technology* Divisi *Rollout* di Jakarta .

b. Kegunaan Praktis

1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini sangat berguna untuk menambah pengetahuan dan pengalaman dalam bidang penelitian dan penyusunan karya ilmiah khususnya dalam bidang sumber daya manusia.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan baru yang bermanfaat khususnya mengenai pengaruh rekrutmen *online* terhadap kinerja karyawan PT Astra Graphia *Information Technology* Divisi *Rollout* di Jakarta.

3. Bagi Pembaca

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi pihak lain yang ingin mengetahui lebih lanjut tentang sumber daya manusia lebih khususnya permasalahan tentang rekrutmen *online* dan kinerja karyawan.

1.5 Lokasi dan Lamanya Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Lokasi Penelitian dilaksanakan di PT Astra Graphia *Information Technology* Jl. Kramat Raya No. 43 Jakarta 10450 Indonesia.

1.5.2 Lamanya Penelitian

Penelitian dilakukan pada bulan Maret 2024 sampai dengan Juli 2024. Penelitian dilaksanakan dalam tiga tahap yaitu perencanaan, pelaksanaan, dan penyusunan laporan penelitian. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel Jadwal Penelitian sebagai berikut:

