



**Universitas Katolik Parahyangan**  
**Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik**  
**Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis**

*Terakreditasi A*

*SK BAN –PT NO: 468/SK/BAN-PT/Akred/S/XII/2014*

**Analisis Proses Rekrutmen dan Proses Seleksi Karyawan di PT. X**

Skripsi

Oleh

Rainta Ning Tawang

2015320035

Bandung

2019



**Universitas Katolik Parahyangan**  
**Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik**  
**Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis**

*Terakreditasi A*

*SK BAN –PT NO: 468/SK/BAN-PT/Akred/S/XII/2014*

**Analisis Proses Rekrutmen dan Proses Seleksi Karyawan di PT. X**

Skripsi

Oleh

Rainta Ning Tawang

2015320035

Pembimbing

Dr. Margaretha Banowati Talim, Dra., M.Si

Bandung

2019

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis



**Tanda Pengesahan Skripsi**

Nama : Rainta Ning Tawang  
Nomor Pokok : 2015320035  
Judul : Analisis Proses Rekrutmen dan Proses Seleksi Karyawan di PT. X

Telah diuji dalam Ujian Sidang jenjang Sarjana  
Pada Selasa, 30 Juli 2019  
Dan dinyatakan **LULUS**

**Tim Penguji**

**Ketua sidang merangkap anggota**

Dr. Maria Widyarini, S.E., M.T

: \_\_\_\_\_

**Sekretaris**

Dr. Margaretha Banowati Talim, Dra., M.Si

: \_\_\_\_\_

**Anggota**

Fransiska Anita Subari, S.S., M.M

: \_\_\_\_\_

Mengesahkan,  
Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Dr. Pius Sugeng Prasetyo, M.Si

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis



**Tanda Pengesahan Skripsi**

Nama : Rainta Ning Tawang  
Nomor Pokok : 2015320035  
Judul : Analisis Proses Rekrutmen dan Proses Seleksi Karyawan di PT. X

Telah diuji dalam Ujian Sidang jenjang Sarjana  
Pada Selasa, 30 Juli 2019  
Dan dinyatakan **LULUS**

**Tim Penguji**

**Ketua sidang merangkap anggota**

Dr. Maria Widyarini, S.E., M.T : \_\_\_\_\_

**Sekretaris**

Dr. Margaretha Banowati Talim, Dra., M.Si : \_\_\_\_\_

**Anggota**

Fransiska Anita Subari, S.S., M.M : \_\_\_\_\_

Mengesahkan,  
Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Dr. Pius Sugeng Prasetyo, M.Si

## **Pernyataan**

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Rainta Ning Tawang  
NPM : 2015320035  
Jurusan/Program Studi : Ilmu Administrasi Bisnis  
Judul : Analisis Proses Rekrutmen dan Proses Seleksi  
Karyawan di PT. X

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini merupakan hasil karya tulis ilmiah sendiri dan bukanlah merupakan karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik oleh pihak lain. Adapun karya atau pendapat pihak lain yang dikutip, ditulis sesuai dengan kaidah penulisan ilmiah yang berlaku.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Bandung, Juli 2019

Rainta Ning Tawang

## ABSTRAK

Nama : Rainta Ning Tawang

NPM : 2015320035

Judul : Analisis Proses Rekrutmen dan Proses Seleksi Karyawan di PT. X

---

Langkah awal untuk memperoleh sumber daya manusia yang kompeten dan memiliki standarisasi kerja dan kemampuan tinggi sesuai yang diharapkan perusahaan adalah melalui proses rekrutmen dan proses seleksi yang dilakukan oleh perusahaan. Dalam hal ini, proses rekrutmen dan proses seleksi berkaitan juga dengan *employer branding*. Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui seperti apa proses rekrutmen dan proses seleksi di PT. X, dan hambatan yang dialami PT. X dalam proses rekrutmen dan proses seleksi tersebut.

PT. X merupakan salah satu perusahaan bidang industri otomotif di kota Bandung yang bergerak di bidang jasa sebagai dealer dan bengkel resmi produk kendaraan *Brand Y* di Jawa Barat. PT. X menjual produk kendaraan berupa sedan/*Passenger Car (PC)*, bus/*Commercial Vehicles (CV)* dan truk yang termasuk dalam kategori kendaraan mewah di seluruh dunia. PT. X tentu memiliki standar yang cukup tinggi terhadap karyawannya, standar yang tinggi tersebut membuat PT. X kesulitan dalam memperoleh sumber daya manusia terutama pada bagian *sales*, mekanik utama dan mekanik *helper* yang sesuai standar. Pada proses seleksi hambatan yang muncul adalah kinerja karyawan dan kendala internal perusahaan.

Jenis penelitian ini adalah deskriptif analisis, sedangkan metode penelitian yang dilakukan adalah survei. Adapun teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah wawancara dan studi dokumen. Sedangkan analisis data dilakukan menggunakan teknik analisis data kualitatif.

Hasil dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti, dapat disimpulkan bahwa dari proses rekrutmen dan proses seleksi yang telah dilakukan oleh PT. X relatif sudah sesuai dengan apa yang menjadi harapan dan target yang telah direncanakan oleh PT. X. Peneliti juga menyarankan perusahaan dapat bekerja sama dengan SMK Otomotif dalam penyusunan kurikulum dan proses pembelajaran untuk memperoleh calon mekanik. Perusahaan tetap menjaga *employer branding* agar tetap dapat menarik minat calon karyawan, mempertahankan karyawan dan membantu mengatasi kendala perusahaan.

Kata Kunci: Proses Rekrutmen, Proses Seleksi, *Employer Branding*.

## ABSTRACT

*Name : Rainta Ning Tawang*

*NPM : 2015320035*

*Title : Recruitment and Selection Process Analysis Employees at PT. X*

---

*The first step to obtain competent human resources with high work standardization and high capability as expected by the company is through the recruitment process and selection process conducted by the company. In this case, the recruitment process and selection process are also related to employer branding. The purpose of this research is to find out what the recruitment process and selection process at PT. X was like, and what obstacles experienced by PT. X in conducting the selection process and recruitment process.*

*PT. X is one of the automotive industry companies in the city of Bandung engaged in services as a dealer and an official workshop for Brand Y vehicle products in West Java. PT. X sells sedans/Passenger Car (PC), buses/Commercial Vehicles (CV) and trucks vehicles which are included in the category of luxury vehicles throughout the world. PT. X certainly has a quite high standard for its employees, these standards make PT. X difficult in obtaining human resources, especially for the sales department, main mechanic, and helper mechanic that meet the existing standards. In the selection process, the obstacles that arise are employee performance and internal company constraints.*

*This type of research is descriptive analysis, while the research method used is a survey. The data collection techniques carried out are using interviews and document study. While data analysis is performed using qualitative data analysis techniques.*

*From the results it can be concluded that from the recruitment process and selection process that has been carried out by PT. X are relatively appropriate with what is expected and targeted by PT. X. Reserchrs companies is also suggested to incorporate with automotive Vocational Schools in the preparation of curriculum and learning processes to get mechanical candidate. The company can continues to maintain employer branding so it can still attract the interest of prospective employees, can retain employees and help overcome company constraints.*

*Keywords: Recruitment Process, Selection Process, Employer Branding.*

## **KATA PENGANTAR**

Puji dan syukur penulis panjatkan pada kesempatan kali ini kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi dengan judul “Analisis Proses Rekrutmen dan Proses Seleksi Karyawan di PT. X”. Skripsi ini menjadi salah satu syarat kelulusan dalam jenjang perkuliahan S1 untuk memperoleh gelar Sarjana pada Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Katolik Parahyangan Bandung.

Penulisan skripsi ini diharapkan dapat menjadi tolak ukur untuk para dosen terhadap kelayakan dan ilmu yang didapat selama menjalani studi di Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Katolik Parahyangan Bandung. Dalam proses penulisan skripsi ini, penulis sadar bahwa penulisan ini belum sempurna. Ini semua disebabkan karena keterbatasan pengetahuan, waktu dan pengalaman yang dimiliki penulis selama proses penulisan skripsi. Maka dari itu penulis menerima dengan lapang dada terhadap masukan, saran serta komentar atas penulisan skripsi ini. Diharapkan dengan masukan, saran dan komentar yang ditujukan kepada penulis dapat menjadi ilmu pengetahuan baru, dan pengalaman baru bagi penulis untuk lebih baik lagi kedepannya. Penulis berharap penelitian ini dapat bermanfaat bagi para pembaca dan juga berguna untuk penelitian selanjutnya serta tak lupa berguna bagi perusahaan sebagai objek penelitian untuk menjadi tolak ukur perusahaan demi keberhasilan yang lebih baik lagi kedepannya.



Pada kesempatan penulisan skripsi ini, penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah dan selalu membimbing, membantu, memberi saran, memberi semangat, dukungan serta doa untuk penulis selama penulis menyusun skripsi ini hingga selesai dengan tepat waktu. Ucapan terimakasih sebesar- besarnya penulis sampaikan kepada yang terhormat dan terkasih:

1. Kedua orangtua yang tercinta, Bapak Djoko S. Soetanto dan Ibu Renny Djoko S. yang selalu memberikan doa, segala dukungan, kasih sayang dan semangat dalam setiap langkah yang dilewati penulis. Terutama mulai dari awal bersekolah sampai akhirnya dapat menyelesaikan sekolah melalui skripsi ini dan memperoleh gelar Sarjana.
2. Saudara kembar yang tercinta, Racita Ning Lintang yang selalu memberikan dukungan, memberi bantuan, semangat, masukan, dan doa pada setiap langkah yang dihadapi oleh penulis. Terimakasih banyak, semoga selalu sukses dan dilancarkan untuk segalanya.
3. Firas Raditio Majid, selaku *partner* penulis yang selalu menemani, menjadi tempat berkeluh kesah, mendukung, mendoakan, memberi saran, membantu penulis dalam segala hal dari awal sampai akhir perkuliahan di Universitas Katolik Parahyangan. Terimakasih banyak sukses selalu dan diberikan kemudahan dan kelancaran dalam segala hal.
4. Ibu Dr. Margaretha Banowati Talim, Dra., M.Si selaku dosen pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga, dan pikirannya untuk selalu membimbing penulis dengan sabar selama penyusunan skripsi ini.

Terimakasih kepada Ibu Bano untuk segala waktu, masukan, saran, solusi, pendapat yang sangat membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

5. Segenap dosen pengajar di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Katolik Parahyangan yang telah memberikan pembelajaran, ilmu dan pengetahuan selama penulis menempuh pendidikan di Universitas Katolik Parahyangan.
6. Seluruh staff tata usaha dan staff administrasi di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Katolik Parahyangan atas bantuan yang telah diberikan.
7. Keluarga besar penulis yang telah memberikan doa dan dukungan dalam pelaksanaan perkuliahan dan proses penyusunan skripsi.
8. Ibu Lilis Siti Nurbaya, selaku manager departemen HRD PT. X yang telah mengizinkan penulis melakukan penelitian di PT. X, dan meluangkan waktunya untuk membantu penulis mengumpulkan data dan informasi yang diperlukan dalam penulisan skripsi ini.
9. Faiza Fitia, Evira Permatasari dan Rivka Rizkyawati sebagai sahabat dekat penulis yang bersama- sama berjuang dalam penyusunan skripsi, memberikan dukungan, semangat dan masukan, menjadi teman curhat dan saling berbagi cerita, teman belajar dan menghabiskan waktu bersama selama perkuliahan yang selalu saling mendoakan, membantu, mendukung dan menyemangati. Semoga sukses selalu dalam segala hal.
10. Sahabat- sahabat seperjuangan semasa perkuliahan yang terkumpul dalam group “Dance Dance” yaitu Silka Nadhira, Ivanda Imaradevi, Nabila

Rachmania, Asri Pramesti, dan Intan Puteri, yang selalu menghabiskan waktu bersama selama perkuliahan, belajar bersama, dan saling menyemangati.

11. Sahabat- sahabat terdekat tersayang, yang terkumpul dalam group “longtimenomnom” yaitu Rajasalya Intensari (Selly), Putie Nadya, Silvia Wulandary, Yusinta Putri, Zahra Putri, dan Vella Nabila.
12. Teman- teman dekat penulis yang terkumpul dalam group “Booms” selaku teman- teman dekat semasa SMA di SMAN 8 Bandung.
13. Teman- teman dekat penulis yang terkumpul dalam group “Bunga” selaku teman- teman dekat semasa perkuliahan di FISIP UNPAR.
14. Seluruh teman- teman yang terkumpul dalam group LINE “Visnis 15” sebagai teman- teman penulis semasa perkuliahan terutama di Ilmu Administrasi Bisnis.
15. Monica Febriani dan Melani selaku teman seperjuangan ketika bimbingan dan penyusunan skripsi yang selalu saling membantu dan mendoakan ketika melakukan penulisan skripsi ini.
16. Seluruh teman- teman angkatan 2015 Ilmu Administrasi Bisnis dan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik UNPAR.
17. Terimakasih banyak penulis ucapkan kepada pihak- pihak yang disebutkan di atas, dan kepada seluruh pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu atas dukungan, doa, dan bantuan yang diberikan kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini.

Semoga Allah SWT memberikan balasan yang berlipat kepada seluruh pihak yang turut membantu dan memberi dukungan pada penulis. Akhir kata pada

kesempatan ini sekali lagi penulis menyampaikan terimakasih kepada semua pihak yang telah disebutkan di atas.

Bandung, Juli 2019

Rainta Ning Tawang

## DAFTAR ISI

ABSTRAK .....	i
ABSTRACT .....	ii
KATA PENGANTAR .....	iii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR .....	xii
DAFTAR BAGAN .....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
BAB II KAJIAN TEORI.....	7
2.1 Sumber Daya Manusia .....	7
2.2 Perencanaan Sumber Daya Manusia .....	7
2.2.1 Tujuan Perencanaan Sumber Daya Manusia .....	8
2.3 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	9
2.3.1 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
2.4 Rekrutmen .....	11
2.4.1 Tujuan Rekrutmen .....	12
2.4.2 Sumber Rekrutmen .....	13
2.4.3 Proses Rekrutmen .....	14
2.4.4 Hambatan Rekrutmen .....	15

2.5 Seleksi .....	17
2.5.1 Tujuan Seleksi.....	18
2.5.2 Kualifikasi Sleksi .....	18
2.5.3 Pendekatan Seleksi .....	21
2.5.4 Metode Seleksi.....	21
2.5.5 Proses Seleksi .....	24
2.5.6 Hambatan Seleksi .....	27
2.6 Employer Branding .....	28
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>29</b>
3.1 Jenis Penelitian .....	29
3.2 Metode Penelitian.....	30
3.3 Teknik Pengumpulan Data .....	30
3.4 Model Penelitian.....	32
3.5 Operasionalisasi Variabel.....	33
<b>BAB IV OBJEK PENELITIAN.....</b>	<b>35</b>
4.1 Sejarah <i>Brand Y</i> .....	35
4.2 Sejarah Perusahaan .....	36
4.3 Visi dan Misi .....	37
4.3.1 Visi.....	37
4.3.2 Misi .....	37
4.4 Produk Perusahaan .....	38
4.5 Struktur Organisasi.....	39
4.6 Job Description.....	39
<b>BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>45</b>
5.1 Rekrutmen di PT. X.....	45

5.1.1 Proses Rekrutmen di PT. X .....	46
5.1.2 Sumber Rekrutmen PT. X.....	50
5.1.3 Hasil Proses Rekrutmen di PT. X.....	53
5.1.4 Hambatan Proses rekrutmen .....	54
5.2 Seleksi di PT. X.....	56
5.2.1 Kualifikasi Seleksi .....	56
5.2.2 Pendekatan Seleksi di PT. X.....	59
5.2.3 Metode Seleksi.....	59
5.2.4 Proses Seleksi di PT. X.....	62
5.2.5 Hasil Proses Seleksi di PT. X .....	66
5.2.6 Hambatan Proses Seleksi .....	67
5.3 Employer Branding .....	68
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN .....	69
6.1 Kesimpulan.....	69
6.2 Saran .....	72
DAFTAR PUSTAKA .....	74
LAMPIRAN.....	76

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel .....	33
Tabel 5.1 Persyaratan Jabatan .....	57



## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 4.1 Produk Kendaraan Sedan PT. X.....	38
Gambar 4.2 Produk Kendaraan Bus PT. X .....	38
Gambar 4.3 Produk Kendaraan Truk PT. X.....	38
Gambar 5.1 Proses Rekrutmen Mengacu pada Hasil Manpoer Planning di PT. X .....	48
Gambar 5.2 Proses Rekrutmen PT. X .....	50
Gambar 5.3 Proses Seleksi Jabatan Sales di PT. X.....	65
Gambar 5.4 Proses Seleksi Jabatan Mekanik Bus/Truk di PT. X.....	66

## DAFTAR BAGAN

Bagan 3.1 Model Penelitian .....	32
Bagan 4.1 Struktur Organisasi PT. X.....	39

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1 Form Permohonan Penambahan Karyawan .....	76
------------------------------------------------------	----

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Seiring dengan berjalannya perkembangan zaman yang semakin modern, industri otomotif berperan besar bagi perekonomian di Indonesia. Industri otomotif merancang, mengembangkan, memproduksi, memasarkan dan menjual serta memberikan pelayanan purna jual yaitu penyedia suku cadang, perbaikan dan perawatan kendaraan. Pembahasan yang akan dibahas mengenai industri otomotif ini tentu identik dengan transportasi. Seperti yang kita ketahui alat transportasi merupakan salah satu hal utama untuk menghubungkan mobilitas manusia dari satu tempat ke tempat lainnya. Perusahaan-perusahaan yang bergerak di bidang otomotif berlomba untuk memberikan produk yang terbaik untuk memenuhi kebutuhan dan juga kepuasan konsumen. Selain memiliki kegunaan sebagai penyedia alat transportasi yang berguna untuk mengangkut orang dan barang, perusahaan di bidang otomotif juga membuka lapangan pekerjaan bagi masyarakat. Data Kementerian Perindustrian (2018) menunjukkan sektor otomotif menyerap tenaga kerja sekitar 3 juta orang pada tahun 2017.

Sumber daya manusia merupakan aset utama perusahaan yang berperan sebagai perencana dan pelaku aktif dari setiap aktivitas perusahaan. Untuk itu, diperlukan sumber daya manusia yang berkompeten di bidangnya sehingga mampu

memicu industri semakin berdaya saing yang berkualitas dan tepat dalam menghadapi persaingan. Semakin berkembangnya suatu perusahaan, maka kebutuhan akan sumber daya manusia pun akan semakin meningkat. Maka dari itu, sumber daya manusia itu sendiri merupakan salah satu aspek terpenting dalam kemajuan sebuah perusahaan. Suatu perusahaan tentu memiliki tujuan untuk mencapai hasil yang optimal dengan adanya kinerja yang optimal, efektif dan efisien dari setiap karyawan. Perusahaan pun akan mengalami kesulitan untuk mencapai tujuan tanpa adanya dukungan dari karyawan perusahaan tersebut.

PT. X merupakan salah satu perusahaan bidang industri otomotif yang menjual dan bengkel resmi produk kendaraan berupa sedan/*Passenger Car (PC)*, bus/*Commercial Vehicles (CV)* dan truk yang termasuk dalam kategori kendaraan mewah di seluruh dunia, PT. X tentu memiliki standar yang cukup tinggi terhadap karyawannya. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan manager departemen HRD, standar yang tinggi tersebut membuat PT. X kesulitan dalam memperoleh sumber daya manusia atau tenaga kerja terutama pada posisi *sales*, mekanik utama dan mekanik *helper* yang sesuai standar.

Langkah awal yang menjadi kunci utama untuk memperoleh sumber daya manusia yang kompeten dan memiliki standarisasi kerja dan kemampuan tinggi sesuai yang diharapkan perusahaan yaitu melalui proses rekrutmen dan proses seleksi yang dilakukan oleh perusahaan. Menurut Irham Fahmi (2016, p. 28) rekrutmen merupakan proses pencarian calon karyawan yang memenuhi syarat dalam jumlah dan jenis yang dibutuhkan. Setelah proses rekrutmen untuk

memperoleh sumber daya manusia atau tenaga kerja selesai dilakukan, maka tahap selanjutnya yang dilakukan perusahaan adalah proses seleksi.

Menurut Irham Fahmi (2016, p. 36), seleksi merupakan proses penjarangan dan penentuan siapa yang layak dan tidak layak untuk bekerja di sebuah perusahaan. Keputusan yang diambil setelah proses seleksi harus bisa dipertanggungjawabkan. Artinya pelaksana yang terlibat dalam pengambilan keputusan bukan karyawan biasa, melainkan mereka yang benar-benar paham dan mampu menilai kualitas dan kompetensi dari setiap calon karyawan yang akan bekerja di perusahaan tersebut.

Dalam proses pencarian calon karyawan yang dilakukan perusahaan, tentu perusahaan mengharapkan karyawan yang memiliki kualitas dan kompetensi sesuai syarat yang telah ditentukan perusahaan. Istilah *employer branding* merupakan suatu kegiatan yang dilakukan perusahaan untuk menarik sejumlah pelamar agar tertarik dan kemudian melamar ke perusahaan sesuai dengan kualifikasi yang diinginkan. Menurut Neeti Leekha Chhabra dan Sanjeev Sharma (2013, p. 55), salah satu langkah penting dalam proses *employer branding* adalah mengkomunikasikan citra perusahaan kepada calon karyawan.

Rekrutmen adalah aktivitas yang dilakukan oleh perusahaan dimana biaya dapat dikurangi. Perusahaan dengan *employer branding* yang kuat dapat menawarkan gaji yang lebih rendah dari pada perusahaan dengan *employer branding* yang lebih lemah. Ketika *employer branding* di suatu perusahaan lebih kuat dari pada pesaingnya, itu akan menawarkan keuntungan luar biasa dalam hal basis biaya. Hasil analisis penelitian terdahulu menunjukkan bahwa rekrutmen

karyawan memiliki dampak yang signifikan secara statistik pada kepuasan karyawan, serta *employer brand*, dengan demikian dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa variabel rekrutmen dan *employer brand* yang disebutkan di atas dapat mempengaruhi kepuasan karyawan secara positif, yang merupakan prasyarat penting untuk menciptakan citra perusahaan sebagai tempat yang menarik untuk bekerja. Hal ini meningkatkan kemungkinan menarik bakat baru dalam organisasi (2018, p. 135). Selain itu dari hasil penelitian Pia Heilmann, Sami Saarenketo and Katja Liikkanen (2013, p. 286), *employer branding* yang kuat dapat membantu menurunkan biaya.

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti ingin mengetahui dan menganalisa lebih dalam proses rekrutmen dan proses seleksi di PT. X. Maka peneliti melakukan suatu penelitian yang berjudul “**Analisis Proses Rekrutmen dan Proses Seleksi Karyawan di PT. X**”.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

PT. X merupakan salah satu perusahaan bidang industri otomotif di kota Bandung yang bergerak di bidang jasa sebagai *dealer* dan bengkel resmi produk kendaraan *Brand Y* di Jawa Barat. *Brand Y* sendiri merupakan salah satu produk yang termasuk dalam kategori kendaraan mewah di seluruh dunia yang terkenal berteknologi dan memiliki tingkat keamanan tinggi. PT. X merupakan sebuah perusahaan yang didirikan sejak 11 April 1988, dengan jumlah pekerja saat ini sebanyak 263 orang. Produk-produk yang disediakan PT. X yaitu kendaraan

berupa sedan/*Passenger Car (PC)*, bus/*Commercial Vehicles (CV)* dan truk. Sebagai salah satu *brand* kendaraan mewah tentu menjadi sebuah prioritas utama untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada setiap konsumennya. Dilain pihak untuk mendapatkan kualitas sumber daya manusia yang terbaik, perusahaan harus memperhatikan proses rekrutmen dan proses seleksi.

Kesulitan yang sedang dihadapi PT. X untuk memenuhi kebutuhan perusahaan dalam memasarkan produk kendaraan bus dan truk yaitu diperlukannya sumber daya manusia yang memiliki kualifikasi yang cukup tinggi dibandingkan sumber daya manusia yang memasarkan produk kendaraan sedan. Sumber daya manusia yang memasarkan produk kendaraan bus dan truk harus mampu menjangkau lingkungan yang tepat dan mampu menjual produk PT. X untuk meyakinkan pembeli.

Ada juga kebutuhan lainnya dari PT. X yaitu mekanik kendaraan bus, untuk tenaga kerja pada posisi mekanik utama dan mekanik *helper*. Di karenakan sulitnya mendapatkan pekerja mekanik utama, maka perusahaan terpaksa harus menurunkan standarisasinya untuk mendapatkan mekanik utama tersebut. Oleh sebab itu proses rekrutmen dan proses seleksi menjadi hal yang sangat penting bagi perusahaan dalam mencari calon karyawan tersebut.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka masalah yang dirumuskan peneliti sebagai berikut:

1. Bagaimana proses rekrutmen dan proses seleksi di PT. X?
2. Apakah hambatan yang di alami PT. X dalam proses rekrutmen dan proses seleksi?



### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian yang ingin dicapai peneliti adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui seperti apa proses rekrutmen dan proses seleksi di PT. X.
2. Untuk mengetahui hambatan yang di alami PT. X dalam proses rekrutmen dan proses seleksi.