

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dalam konteks globalisasi dan meningkatnya persaingan di dunia bisnis, sumber daya manusia (SDM) telah menjadi salah satu aset terpenting bagi perusahaan. Kualitas SDM yang tinggi menjadi faktor penentu dalam mencapai tujuan organisasi dan menjaga keunggulan kompetitif di pasar. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk merumuskan strategi rekrutmen dan seleksi yang efektif guna menarik kandidat terbaik yang sesuai dengan kebutuhan dan kualifikasi yang diinginkan.

Perusahaan yang mampu mengelola SDM dengan baik akan memiliki keunggulan dalam menghadapi tantangan yang ada. Dalam dunia yang terus berubah, kemampuan untuk beradaptasi dan berinovasi sangat bergantung pada kualitas tenaga kerja yang dimiliki. Dengan demikian, investasi dalam proses rekrutmen yang tepat menjadi sangat krusial untuk memastikan bahwa perusahaan dapat bersaing secara efektif.

Strategi rekrutmen yang baik tidak hanya melibatkan pencarian kandidat, tetapi juga mencakup pemilihan metode yang paling sesuai untuk menarik perhatian calon karyawan. Hal ini bisa meliputi penggunaan platform online, acara karir, atau jaringan profesional. Dengan pendekatan yang tepat, perusahaan dapat menjangkau lebih banyak pelamar yang memiliki potensi untuk menjadi aset berharga.

Selain itu, proses seleksi yang efektif juga sangat penting untuk memastikan bahwa kandidat yang diterima benar-benar memenuhi kriteria yang ditetapkan. Seleksi yang ketat akan membantu perusahaan dalam mengidentifikasi individu yang tidak hanya memiliki keterampilan teknis, tetapi juga kemampuan interpersonal yang diperlukan untuk berkolaborasi dalam tim. Dengan demikian, perusahaan dapat membangun tim yang solid dan produktif.

Kualitas SDM yang unggul tidak hanya ditentukan oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh kesesuaian mereka dengan budaya perusahaan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk mempertimbangkan nilai-nilai dan visi organisasi saat melakukan rekrutmen. Kandidat yang sejalan dengan budaya perusahaan cenderung lebih cepat beradaptasi dan berkontribusi secara positif.

Dalam proses rekrutmen, perusahaan juga harus memperhatikan pengalaman dan latar belakang pendidikan calon karyawan. Meskipun keterampilan teknis sangat penting, pengalaman kerja yang relevan juga dapat memberikan nilai tambah. Oleh karena itu, perusahaan perlu merumuskan kriteria yang jelas untuk menilai pengalaman dan pendidikan kandidat.

Selanjutnya, perusahaan harus memastikan bahwa mereka memberikan informasi yang cukup kepada calon karyawan tentang posisi yang ditawarkan. Deskripsi pekerjaan yang jelas dan transparan akan membantu menarik pelamar yang benar-benar sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Hal ini juga akan mengurangi kemungkinan terjadinya ketidakpuasan di kemudian hari.

Setelah proses rekrutmen dan seleksi, penting bagi perusahaan untuk memberikan pelatihan yang memadai kepada karyawan baru. Pelatihan yang

baik akan membantu karyawan memahami tugas dan tanggung jawab mereka, serta meningkatkan keterampilan yang diperlukan untuk sukses dalam peran mereka. Dengan demikian, perusahaan dapat memaksimalkan potensi karyawan dan mengurangi tingkat turnover.

Akhirnya, perusahaan harus terus mengevaluasi dan memperbaiki strategi rekrutmen dan seleksi mereka. Dengan melakukan analisis terhadap hasil rekrutmen sebelumnya, perusahaan dapat mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan dan menyesuaikan pendekatan mereka sesuai dengan kebutuhan pasar yang terus berubah. Dengan cara ini, perusahaan akan dapat mempertahankan keunggulan kompetitif dan mencapai tujuan jangka panjang mereka.

Beberapa penelitian terdahulu juga menunjukkan bahwa strategi rekrutmen dan seleksi yang baik memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia. Beberapa penelitian menyoroti pentingnya perencanaan rekrutmen yang matang, penggunaan metode rekrutmen yang beragam, serta proses seleksi yang komprehensif dan objektif. Beberapa penelitian terdahulu antara lain sebagai berikut:

Penelitian Terdahulu dan Nama Peneliti :

1. Firda Umil Barokah dan Ahmad Gunawan(2023) dalam hasil penelitiannya Rekrutmen dan seleksi yang efektif akan berdampak langsung terhadap kualitas tenaga kerja perusahaan. Memilih individu yang tepat untuk posisi yang sesuai tidak hanya akan mengurangi risiko kesalahan perekrutan, tetapi juga meningkatkan produktivitas perusahaan, kreatifitas,

dan motivasi karyawan. proses rekrutmen yang tepat akan menjadikan karyawan memiliki kompetensi sesuai dengan tuntutan pekerjaan, mengurangi turnover, serta meningkatkan retensi karyawan.

2. Dian Sudiantini, Ihwandhiya Ihsan Ramadhan, Achmad Zidane, Dika Pangestu, dan Atikah Mutiara Aden(2023) dalam hasil penelitiannya bahwa rekrutmen adalah kegiatan mengumpulkan sekelompok kandidat yang memiliki kualifikasi yang dibutuhkan oleh perusahaan untuk kemudian dapat bekerja di perusahaan tersebut.
3. Tengku Darmansah, Muhammad Ibnu, Rama Oktapianingsi dan Khoiriyah Syaharani Ritonga (2024) dalam hasil penelitiannya bahwa proses rekrutmen dan seleksi sumber daya manusia (SDM) memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas lembaga pendidikan.
4. Aisah Dwi Septiani, Dwi Novianti, Shania Nur Julianty (2024) dalam hasil penelitiannya bahwa rekrutmen dan seleksi online terhadap efektivitas pengelolaan sumber daya manusia di era digital, dengan fokus pada peningkatan akurasi dalam seleksi karyawan dan peningkatan efisiensi operasional melalui teknologi.
5. Pratiwi, H. R. A., & Riofita, H. (2024). Keberhasilan perusahaan dalam merekrut dan memilih tenaga kerja yang tepat berdampak langsung pada kualitas tim kerja, produktivitas, dan keberlangsungan organisasi.

Tabel 1.1 : Perekrutan Dan Seleksi dalam meningkatkan kualitas SDM Roemah Kopi Wak Noer Pada PT. Wahana Noer Abadi Medan pada Bulan September sampai Desember 2024

Sumber : PT. Wahana Noer Abadi Medan.

No.	Berkas Lamaran	Waktu Tunggu	Metode Rekrutmen dan Seleksi
1.	Surat Lamaran Kerja,CV,Portofolio	1 Minggu	<p>Rekrutmen : Memasang Iklan di situs web restoran,platform lowongan kerja (JobStreet,Indeed,dll)</p> <p>Seleksi : Administrasi Berkas,Wawancara,Tra ining.</p>
2.	Surat Lamaran Kerja,CV,Portofolio,Dokumen Pelengkap (mis: FC KTP,Ijazah,SKCK)	3 hari	<p>Rekrutmen : Karyawan Internal yang memiliki jaringan sesuai dengan posisi job yang dibutuhkan.</p> <p>Seleksi : Administrasi Berkas,Wawancara,Tra ining.</p>

Dari Perekrutan yang dilakukan PT.Wahana Noer Abadi Medan yang bergerak Pada usaha F&B. dilakukan pertiga bulan sekali dikarenakan karyawan di PT.Wahana Noer Abadi Medan sering Turnover. Terjadi karena jumlah pelamar yang sedikit sehingga di dalam seleksi belum memenuhi standart yang diharapkan perusahaan. Hal ini menunjukkan perekrutan dan seleksi di anggap kurang memuaskan. Berdasarkan pra survei dan wawancara yang dilakukan pada PT.Wahana Noer Abadi Medan. yang jadi permasalahan

pada penelitian ini adalah rekrutmen dan seleksi kurang baik yang menyebabkan Turn over karyawan pada PT.Wahana Noer Abadi Medan,sehingga mereka harus melakukan rekrutmen dan seleksi karyawan per 3 bulan sekali untuk menghindari kekosongan Jobdesk pada PT. Wahana Noer Abadi Medan.

Berdasarkan permasalahan di atas maka pada kesempatan ini saya tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : “ Strategi Rekrutmen dan Seleksi dalam Meningkatkan Kualitas SDM Roemah Kopi Wak Noer pada PT. Wahana Noer Abadi Medan.”.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat di buat suatu Identifikasi Masalah sebagai berikut :

1. Penyeleksi Masih meloloskan pelamar yang belum memenuhi standar yang diharapkan.
2. Pelamar yang sedikit akibatnya terjadi rekrutmen dan seleksi tidak memenuhi standar.
3. Terjadinya Turn Over Karyawan pada PT. Wahana Noer Abadi Medan di karenakan karyawan tidak sesuai dengan kebutuhan yang di perlukan perusahaan.

1.3. Batasan dan Rumusan Masalah

Dalam penulisan ini hanya dibatasi permasalahan agar tidak terjadinya kesalahpahaman yang di inginkan. Maka penulisan ini hanya strategi rekrutmen dan seleksi dalam meningkatkan kualitas SDM Roemah Kopi Wak Noer pada PT.wahana Noer Abadi Medan.

1.4. Rumusan Masalah:

Berdasarkan Identifikasi Masalah, maka perlu sekali untuk merumuskan masalah penelitian ini yang menjadi pokok permasalahan di PT.Wahana Noer Abadi Medan yang harus dijawab. Rumusan masalah pada penelitian ini adalah :

1. Apakah turn over karyawan di PT.Wahana Noer Abadi Medan a disebabkan oleh proses rekrutmen dan seleksi yang tidak efektif
2. Apakah rekrutmen dan seleksi berpengaruh pada kualitas karyawan di PT.Wahana Noer Abadi Medan
3. Mengapa pelamar kurang minat melamar di PT.Wahana Noer abadi Medan.

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah di atas, peneliti harus memiliki tujuan penelitian tersebut. Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Mengetahui pengaruh turn over karyawan di PT.Wahana Noer Abadi Medan.
2. Mengetahui Seleksi dan Rekrutmen karyawan di PT.Wahana Noer Abadi Medan.
3. Mengetahui minimnya pelamar di PT.Wahana Noer Abadi Medan.

1.6. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak, antara lain:

1. Bagi Perusahaan:

Sebagai bahan masukan agar meningkatkan kualitas rekrutmen dan seleksi pada PT.Wahana Noer Abadi Medan

2. Bagi Peneliti

Memberi Informasi dan pengetahuan bagi peneliti bagaimana pentingnya rekrutmen dan seleksi. Dan sebagai syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana (S1) Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen MSDM di UNiversitas Islam Sumatera Utara (UISU).

BAB II

LANDASAN TEORITIS

2.1. Strategi, Rekrutmen dan Seleksi

2.1.1. Pengertian Strategi Rekrutmen

Menurut Gary Dessler(2020), rekrutmen adalah proses untuk menemukan dan menarik calon karyawan dengan keterampilan yang dibutuhkan dalam jumlah yang tepat pada waktu yang tepat. Rekrutmen yang efektif adalah kunci keberhasilan perusahaan dalam memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas.

Armstrong (2020) mendefinisikan rekrutmen sebagai proses untuk menemukan kandidat yang tepat dengan keterampilan dan kemampuan yang dibutuhkan untuk pekerjaan tertentu. Rekrutmen harus selaras dengan strategi bisnis dan kebijakan perusahaan untuk memastikan bahwa organisasi memiliki talenta yang dibutuhkan untuk berkembang.

Robinson dan Judge (2019) bahwa rekrutmen adalah proses untuk mengidentifikasi dan menarik pelamar untuk mengisi posisi yang kosong di dalam organisasi. Mereka menekankan pentingnya menemukan kandidat yang tidak hanya memiliki keterampilan yang tepat, tetapi juga cocok dengan budaya organisasi.

Mathis dan Jackson (2021) rekrutmen adalah proses untuk mencari dan mengidentifikasi calon pekerja yang berkualitas yang dapat memenuhi persyaratan pekerjaan yang telah ditentukan. Mereka menekankan bahwa rekrutmen bukan hanya soal menarik pelamar, tetapi juga menyaring kandidat

yang memiliki potensi untuk berkembang di dalam

Firda Umil Barokah & Ahmad Gunawan (2023) dalam artikelnya Rekrutmen dan seleksi karyawan memiliki peran sentral dalam membangun kekuatan kerja yang berkualitas. Proses ini bukan hanya tentang penerimaan karyawan baru, melainkan juga merupakan fondasi pertumbuhan organisasi.

2.1.2. Tujuan Rekrutmen

Tujuan rekrutmen adalah untuk mendapatkan individu yang memiliki keterampilan, pengetahuan, dan nilai yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, serta memastikan bahwa proses pemilihan dan penempatan calon karyawan dilakukan secara efektif dan efisien.

Adapun tujuan rekrutmen menurut para ahli yaitu: Samsudin (2019): Tujuan utama proses rekrutmen adalah mendapatkan tenaga kerja yang tepat untuk suatu jabatan tertentu sehingga orang tersebut dapat bekerja secara optimal. Sudiro (2020): Rekrutmen bertujuan mencari dan memikat seseorang yang memiliki motivasi, kemampuan, serta pemahaman yang diperlukan untuk menutupi kelemahan dalam perencanaan sumber daya manusia.

2.1.3. Metode Rekrutmen.

Armstrong(2020) mendefinisikan rekrutmen sebagai proses mencari individu yang berpotensi dan memiliki kualifikasi untuk mengisi posisi dalam organisasi. Dia juga menekankan pentingnya memilih metode yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, seperti rekrutmen internal atau eksterna sebagai berikut:

1. Rekrutmen Internal.

Armstrong(2020) mendefinisikan rekrutmen sebagai proses mencari individu yang berpotensi dan memiliki kualifikasi untuk mengisi posisi dalam organisasi. Dia juga menekankan pentingnya memilih metode yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, seperti rekrutmen internal atau eksterna sebagai berikut:

Rekrutmen internal adalah proses mencari dan memilih calon karyawan untuk mengisi posisi atau jabatan baru dari dalam organisasi itu sendiri. Artinya, perusahaan mencari kandidat dari karyawan yang sudah bekerja di dalam perusahaan tersebut, baik melalui promosi, rotasi pekerjaan, atau pengisian posisi yang kosong.

a. Keuntungan Rekrutmen Internal

Ada Beberapa keuntungan dalam rekrutmen internal diantara lain yaitu:

1) Meningkatkan moral dan motivasi karyawan:

Karyawan merasa dihargai dan memiliki peluang untuk berkembang di dalam organisasi.

2) Mengurangi biaya rekrutmen dan waktu:

Proses seleksi lebih cepat karena karyawan sudah familiar dengan budaya dan operasional perusahaan.

3) Lebih mudah menilai kinerja karyawan:

Karena perusahaan sudah memiliki catatan kinerja karyawan yang ada, jadi lebih mudah untuk menilai kemampuan dan potensi mereka.

b. Kekurangan Rekrutmen Internal

Ada beberapa kekurangan dalam rekrutmen internal diantara lain yaitu:

1) Potensi kurangnya keragaman:

Hanya mencari kandidat dari dalam perusahaan bisa mengurangi keberagaman ide dan perspektif yang baru.

2) Dapat menimbulkan persaingan yang tidak sehat:

Jika terlalu sering ada promosi atau rotasi jabatan, bisa muncul ketegangan atau persaingan antara karyawan.

3) Mungkin terbatasnya kandidat yang tersedia:

Tidak semua posisi atau kebutuhan dapat diisi oleh karyawan internal, terutama jika keterampilan atau kualifikasi yang dibutuhkan tidak ada di dalam organisasi.

2. Rekrutmen Eksternal

Rekrutmen eksternal adalah proses mencari dan memilih kandidat dari luar organisasi untuk mengisi posisi atau jabatan tertentu. Metode ini dilakukan dengan cara mengiklankan lowongan pekerjaan di berbagai platform, seperti situs web karier, agen rekrutmen, media sosial, job fair, atau bahkan menggunakan referensi pihak ketiga.

a. Keuntungan Rekrutmen Eksternal:

Ada beberapa keuntungan rekrutmen eksternal diantara lain yaitu:

1) Mendapatkan kandidat dengan keterampilan dan pengalaman baru:

Rekrutmen eksternal dapat membawa perspektif dan keterampilan baru yang mungkin tidak dimiliki oleh karyawan internal.

2) Dapat mengisi posisi dengan kandidat yang lebih berkualitas:

Jika tidak ada kandidat internal yang memenuhi kualifikasi, rekrutmen eksternal memberi kesempatan untuk menemukan kandidat yang lebih tepat.

3) Meningkatkan inovasi:

Menambahkan anggota baru dari luar organisasi dapat membawa ide segar yang bisa mendorong inovasi dalam perusahaan.

b. Kekurangan Rekrutmen Eksternal:

1) Biaya lebih tinggi:

Proses rekrutmen eksternal, seperti iklan lowongan pekerjaan atau menggunakan agen rekrutmen, biasanya lebih mahal daripada rekrutmen internal.

2) Waktu lebih lama:

Proses mencari, menilai, dan melatih kandidat eksternal lebih memakan waktu dibandingkan dengan memilih karyawan internal yang sudah familiar dengan perusahaan.

3) Risiko ketidakcocokan budaya perusahaan:

Kandidat eksternal mungkin perlu waktu lebih lama untuk beradaptasi dengan budaya perusahaan yang sudah ada.

2.2 Strategi Seleksi

Kasmir (2016) Seleksi adalah proses untuk memilih calon karyawan yang sesuai dengan persyaratan atau standar yang telah ditetapkan, Marwansyah dan Mukaran dalam Badriyah (2015) Seleksi adalah proses identifikasi dan pemilihan orang-orang dan sekelompok pelamar yang paling memenuhi syarat untuk jabatan atau posisi tertentu, Yusuf (2021) Seleksi adalah proses yang digunakan oleh sebuah organisasi untuk memilih dari sekumpulan pelamar, orang, atau orang-orang yang paling baik memenuhi kriteria seleksi untuk posisi yang tersedia, dengan mempertimbangkan kondisi lingkungan saat ini.

1. Metode Seleksi

Arthur, Bennett, dan Huffcutt (2020) mengemukakan model seleksi berbasis "*job analysis*", yang menyarankan bahwa organisasi harus mulai dengan analisis pekerjaan yang mendalam untuk menentukan kriteria yang paling relevan bagi posisi yang tersedia. Berdasarkan temuan mereka, beberapa langkah dalam seleksi meliputi:

- a. Analisis pekerjaan untuk mengidentifikasi keterampilan dan kualifikasi yang dibutuhkan untuk setiap posisi.
- b. Penilaian berdasarkan kemampuan dan pengalaman kerja yang menunjukkan seberapa baik kandidat dapat memenuhi tugas pekerjaan yang akan datang.

- c. Penggunaan wawancara berbasis struktur dan tes kinerja untuk memastikan bahwa kandidat dapat memenuhi tuntutan spesifik posisi tersebut.

2. Tujuan Seleksi:

Untuk memastikan bahwa perusahaan memilih kandidat yang memiliki potensi untuk meningkatkan kinerja Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM)

2.3 Pengertian Kualitas SDM

Kualitas sumber daya manusia (SDM) mencakup berbagai aspek yang penting bagi karyawan, termasuk kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dan sikap positif. Semua elemen ini berperan penting dalam menentukan seberapa efektif seorang karyawan dapat berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dengan kata lain, kualitas SDM tidak hanya ditentukan oleh keterampilan teknis, tetapi juga oleh sikap dan perilaku yang dimiliki oleh individu.

Kemampuan yang dimiliki oleh karyawan mencakup berbagai kompetensi yang diperlukan untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka. Keterampilan yang baik memungkinkan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan efisien dan efektif. Selain itu, pengetahuan yang mendalam tentang bidang pekerjaan mereka juga sangat penting untuk memastikan bahwa karyawan dapat mengambil keputusan yang tepat dan inovatif.

Sikap positif juga merupakan komponen kunci dalam kualitas SDM.

Karyawan yang memiliki sikap positif cenderung lebih termotivasi, berkomitmen, dan mampu bekerja sama dalam tim. Sikap ini tidak hanya mempengaruhi kinerja individu, tetapi juga dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik dan mendukung kolaborasi antar rekan kerja.

Secara keseluruhan, kualitas SDM yang tinggi sangat penting bagi keberhasilan perusahaan. Dengan memiliki karyawan yang memiliki kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dan sikap positif, perusahaan akan lebih mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan mempertahankan keunggulan kompetitif di pasar. Oleh karena itu, investasi dalam pengembangan kualitas SDM harus menjadi prioritas bagi setiap organisasi.

2.3.1 Pengaruh Kualitas SDM terhadap Perusahaan

Kualitas sumber daya manusia (SDM) memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja perusahaan. Ketika SDM memiliki kualitas yang tinggi, hal ini akan berkontribusi pada peningkatan produktivitas di dalam organisasi. Karyawan yang terampil dan berpengetahuan luas cenderung dapat menyelesaikan tugas dengan lebih efisien, sehingga meningkatkan output perusahaan.

Selain itu, SDM yang berkualitas juga berperan penting dalam mendorong inovasi. Karyawan yang memiliki keterampilan dan pengetahuan yang baik lebih mampu berpikir kreatif dan menghasilkan ide-ide baru yang dapat meningkatkan proses dan produk. Inovasi ini tidak hanya membantu perusahaan untuk tetap relevan di pasar, tetapi juga memberikan keunggulan kompetitif yang diperlukan untuk bersaing.

Dampak positif dari kualitas SDM yang tinggi tidak hanya terbatas pada produktivitas dan inovasi, tetapi juga berpengaruh pada kepuasan pelanggan. Karyawan yang terlatih dan berkomitmen cenderung memberikan layanan yang lebih baik, yang pada gilirannya meningkatkan pengalaman pelanggan. Kepuasan pelanggan yang tinggi sangat penting untuk membangun loyalitas dan reputasi perusahaan di pasar.

Pertumbuhan perusahaan juga sangat dipengaruhi oleh kualitas SDM. Dengan memiliki karyawan yang berkualitas, perusahaan dapat lebih mudah mencapai tujuan jangka pendek dan jangka panjang. Pertumbuhan yang berkelanjutan akan tercapai ketika perusahaan mampu memanfaatkan potensi penuh dari SDM yang dimiliki.

Secara keseluruhan, investasi dalam pengembangan kualitas SDM harus menjadi fokus utama bagi setiap perusahaan. Dengan meningkatkan kualitas SDM, perusahaan tidak hanya akan meningkatkan kinerja internal, tetapi juga menciptakan dampak positif yang lebih luas, termasuk kepuasan pelanggan dan pertumbuhan yang berkelanjutan

2.4 Penelitian Terdahulu

Untuk menunjang penelitian ini, Peneliti menggunakan penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini, diantaranya sebagai berikut:

Tabel 2. 1 Hasil Penelitian Terdahulu

NO	Nama (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1	Adhikari & Karki (2024)	Strategis Rekrutmen, Seleksi untuk Meningkatkan Kualitas SDM dan Keberhasilan Organisasi di PT. Astra International Tbk	Variabel X: Strategi dan Seleksi Variabel Y: Kualitas SDM	Menemukan bahwa seleksi berbasis kompetensi yang tepat dapat menghasilkan kualitas SDM yang lebih tinggi, memperbaiki keberhasilan organisasi. Praktik seleksi yang lebih fokus pada keterampilan dan nilai budaya organisasi dapat memperkuat daya saing perusahaan.
2	Rahman & Islam (2023)	Peran Strategis Rekrutmen dan Seleksi dalam	Variabel X: Strategi dan Seleksi	Strategi rekrutmen inklusif dan seleksi berbasis

		Peningkatan Kualitas SDM di PT.Unilever Indonesia	Variabel Y: Kualitas SDM	keterampilan dapat memperbaiki kualitas SDM dan memperkuat keberlanjutan organisasi dalam jangka panjang.
3	Luthra & Sharma (2023)	Pengaruh Strategi Rekrutmen dan Seleksi terhadap Peningkatan Kualitas SDM di PT Telkom Indonesia Tbk	Variabel X: Strategi dan Seleksi Variabel Y: Kualitas SDM	Strategi rekrutmen inklusif dan seleksi berbasis keterampilan dapat memperbaiki kualitas SDM dan memperkuat keberlanjutan
4	Singh & Sharma (2023)	Strategi Rekrutmen dan Seleksi dalam Meningkatkan Kualitas SDM di Organisasi Berkinerja	Variabel X: Strategi dan Seleksi Variabel Y: Kualitas SDM	Seleksi berbasis nilai perusahaan dan keterampilan karyawan dapat meningkatkan kualitas SDM, serta memperbaiki

		Tinggi di PT Bank Negara Indonesia (BNI)		produktivitas dan efisiensi dalam sektor perbankan
5.	Raza & Usman (2023)	Rekrutmen dan Seleksi untuk Meningkatkan Kualitas SDM dalam Organisasi Berhasil di PT Garuda Indonesia Tbk	Variabel X: Strategi dan Seleksi Variabel Y: Kualitas SDM	Seleksi berbasis kompetensi, seperti tes teknis dan evaluasi soft skills, membantu Garuda Indonesia untuk memperoleh karyawan berkualitas tinggi dan memperbaiki kinerja operasional
6.	Patel & Desai (2023)	Strategi Rekrutmen dan Seleksi untuk Meningkatkan Kualitas SDM di Organisasi Global di PT Sampoerna	Variabel X: Strategi dan Seleksi Variabel Y: Kualitas SDM	Seleksi berbasis kompetensi internasional dan budaya perusahaan meningkatkan kualitas SDM, yang dapat bersaing di pasar global dan

				membantu perusahaan bertumbuh lebih cepat.
--	--	--	--	---

Data di olah tahun: 2025

2.5 Kerangka Konseptual

Variabel Independen

Strategi Rekrutmen:

Proses sistematis untuk menemukan, menarik, dan memilih kandidat yang memenuhi kualifikasi yang dibutuhkan pada perusahaan

Indikator:

1. Proses rekrutmen internal dan eksternal
2. Penggunaan metode online dan offline dalam rekrutmen

1. Strategi Seleksi:

Proses untuk memilih kandidat yang paling sesuai dengan kebutuhan perusahaan melalui berbagai tahap, seperti wawancara, dan seleksi berbasis keterampilan.

Indikator:

1. Tahap seleksi (wawancara dan tes keterampilan)
2. Kriteria seleksi (pengalaman dan keterampilan teknis)
3. Penggunaan metode seleksi berbasis kompetensi

4. Teknik seleksi (struktur wawancara, penilaian berbasis perilaku)

Variabel Dependent

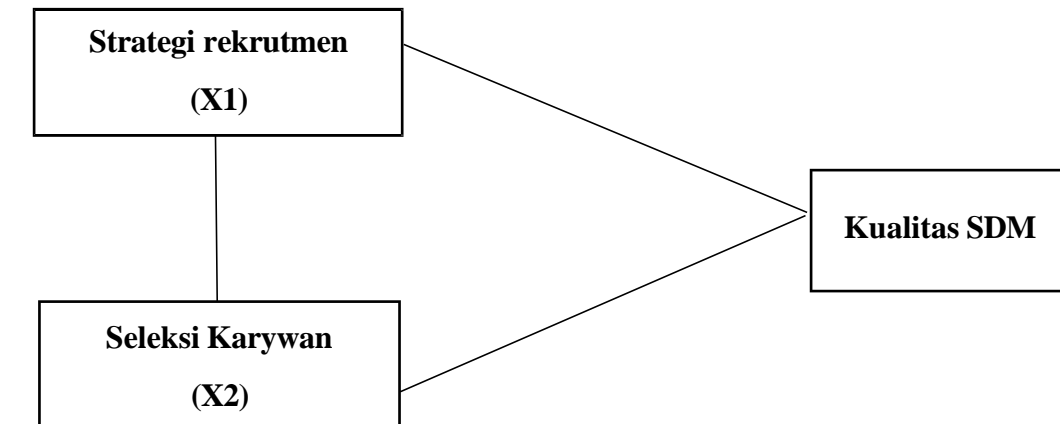
Kualitas SDM:

Tingkat kecakapan, keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang dimiliki oleh karyawan yang dipilih dan dipekerjakan pada perusahaan

1. Kemampuan komunikasi dan kerja sama
2. Kinerja karyawan
3. Pengembangan diri dan keterampilan lain nya

Hubungan Antar Variabel:

Kerangka Konseptual



Sumber : Diolah oleh penulis 2025

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual

Keterangan:

(X_1) = Strategi Rekrutmen

(X_2) = Seleksi Karyawan

(Y) = Kualitas SDM