



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT SUCOFINDO DIVISI HUMAN
CAPITAL**

SKRIPSI

Mohammad Facrizal

1402015101

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JAKARTA
2018



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT SUCOFINDO DIVISI HUMAN
CAPITAL**

SKRIPSI

Mohammad Facrizal

1402015101

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JAKARTA
2018

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi dengan judul **“PENGARUH REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SUCOFINDO DIVISI HUMAN CAPITAL”** merupakan hasil karya sendiri dan sepanjang pengetahuan dan keyakinan saya tidak mencantumkan tanpa pengakuan bahan-bahan yang telah dipublikasikan sebelumnya atau ditulis orang lain; atau sebagian bahan yang pernah diajukan untuk gelar atau ijazah pada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA atau perguruan tinggi lainnya.

Semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyetakan dengan benar. Apabila ternyata dikemudian hari penulisan Skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan di Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

Jakarta, 01 Desember 2018

Yang Menyatakan,



(Mohammad Facrizal)
NIM 1402015101

PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

JUDUL : PENGARUH REKRUTMEN DAN SELEKSI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT
SUCOFINDO DIVISI HUMAN CAPITAL

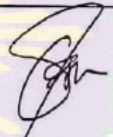
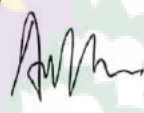
NAMA : MOHAMMAD FACRIZAL

NIM : 1402015101

PROGRAM STUDI : MANAJEMEN

TAHUN AKADEMIK : 2018

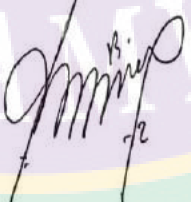
Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diajukan dalam ujian skripsi :

Pembimbing I	Dr. Andi Sessu, M.Si	
Pembimbing II	Adityo Ari Wibowo, S.E., M.M	

Mengetahui,

Ketua Program studi Manajemen Fakultas ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Prof. DR.HAMKA


Faizal Ridwan Zamzany, S.E., M.M.

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi dengan judul :
**PENGARUH REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT SUCOFINDO DIVISI HUMAN CAPITAL**

yang disusun oleh :
Mohammad Facrizal
1402015101

Telah diperiksa dan dipertahankan didepan panitia ujian kesarjanaan strata satu
(S1) Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof.
DR. HAMKA

Pada tanggal : 01 Desember 2018

Tim Penguji:

Ketua merangkap anggota

(Dr. H. Andi Sessu, M.Si)

Sekretaris merangkap anggota :

(Dr. Budi Permana, S.E., M.M.)

Anggota:

(Dr. Nendi Juhandi, S.E., M.M.)

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof. DR.
HAMKA

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof. DR.
HAMKA

Faizal Ridwan Zamzany, S.E., M.M.

Nuryadi Widjiharjono, S.E., M.M.

PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK
KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Mohammad Facrizal
NIM : 1402015101
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA
Jenis Karya : Skripsi

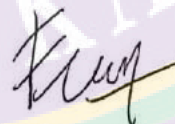
demikian pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah yang berjudul **“PENGARUH REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SUCOFINDO DIVISI HUMAN CAPITAL”** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA berhak menyimpan, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta

Pada tanggal : 01 Desember...2018

Yang menyatakan



(Mohammad Facrizal)

NIM 1402015101

ABSTRAKSI

Mohammad Facrizal (1402015101)

PENGARUH REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SUCOFINDO DIVISI HUMAN CAPITAL

Skripsi, Program Strata satu Program Studi Manajemen Program Studi Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.2018. jakarta.

Kata Kunci : Rekrutmen, Seleksi, dan Kinerja Karyawan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang dikumpulkan dari 50 responden dan data sekunder yang diperoleh melalui buku-buku atau literature yang berkaitan dengan penelitian ini. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik *nonprobability sampling* atau dengan metode *sampling accidental*. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dengan menggunakan pengukuran skala *likert*. Teknik pengolahan data analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, analisis linier berganda, uji asumsi klasik, analisis koefisien korelasi parsial, analisis koefisien korelasi berganda dan uji hipotesis. Kemudian data diproses menggunakan analisis regresi linier berganda, koefisien korelasi, dan koefisien determinasi dengan diolah menggunakan SPSS 22.0. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel rekrutmen berpengaruh positif dan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan seleksi berpengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien Korelasi yang dihasilkan adalah 0,975 atau 97,5% yang berarti bahwa rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan berhubungan sangat kuat. Koefisien Determinasi yang dihasilkan adalah 0,948 atau 94,8% yang berarti bahwa variabel kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh kedua variabel independen yaitu (rekrutmen dan seleksi), sedangkan sisanya 5,2% secara bebas dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Kesimpulan yang dapat ditarik dari penelitian ini menunjukkan bahwa rekrutmen dan seleksi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

ABSTRACT

Mohammad Facrizal (1402015101)

**THE EFFECT OF RECRUITMENT AND SELECTION ON THE
EMPLOYEES PERFORMANCE OF PT SUCOFINDO HUMAN CAPITAL
DIVISION**

*Thesis, Program Strata one Management Studies Program Management Studies
Program. Faculty of Economics and Business Universitas Muhammadiyah Prof.
DR. HAMKA.2018. Jakarta.*

Keywords: Recruitment, Selection, Employees Performance

This study aims to determine the effect of recruitment and selection on employee performance. The data used in this study are primary data collected from 50 respondents and secondary data obtained through books or literature related to this research. Sampling technique in this research is nonprobability sampling technique or by accidental sampling method. Technique of collecting data is done by distributing questionnaires by using likert scale measurement. Data processing technique data analysis used is analysis of descriptive analysis, multiple linear analysis, classical assumption test, partial correlation coefficient analysis, multiple correlation coefficient analysis and hypothesis test. Then the data is processed using multiple linear regression anisis with processed using SPSS 22.0. The results of this study indicate that partially recruitment variables have a positive effect and have a significant effect on employee performance while selection has a positive and significant effect on employee performance. The resulting correlation coefficient is 0.975 or 97.5%, which means that recruitment and selection of employee performance is very strong. The resulting determination coefficient is 0.948 or 94.8%, which means that employee performance variables can be influenced by both independent variables, namely (recruitment and selection), while the remaining 5.2% are independently influenced by other factors. The conclusion that can be drawn from this research shows that recruitment and selection simultaneously affect employee performance.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh.

Segala puji bagi Allah SWT atas segala limpahan Rahmat, Taufiq, dan Hidayah-Nya yang telah diberikan sehingga mampu menyelesaikan Skripsi dengan judul “Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan PT. Sucofindo Divisi Human Capital”. Shalawat dan salam semoga selalu tercurah kepada Nabi Muhammad SAW dan keluarga-Nya yang telah membawa umat-Nya menuju zaman yang berkemajuan. Skripsi ini di susun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Strata Satu (S1) program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

Masih banyak kekurangan pada penulisan skripsi ini disebabkan keterbatasan daripada kemampuan, akan tetapi pertolongan Allah SWT serta dorongan semangat dari semua pihak, akhirnya penulisan Skripsi ini mampu terselesaikan. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati ingin menyampaikan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Suyatno, M.Pd. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
2. Bapak Nuryadi Wijiharjono, S.E., M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
3. Bapak Zulpahmi, S.E., M. Si. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

4. Bapak Dr. Sunarta, S.E., M.M. selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
5. Bapak Tohirin, S.H.I., M.Pd.I. selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
6. Bapak Faizal Zamzany, S.E., M.M. selaku Kepala Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
7. Bapak Dr. Andi Sessu, M.Si. selaku Dosen Pembimbing I yang telah menyediakan waktu untuk memberikan bimbingan serta arahan dalam penyusunan skripsi ini hingga selesai.
8. Bapak Adityo Ari Wibowo, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing II yang telah menyediakan waktu untuk memberikan bimbingan serta arahan dalam penyusunan skripsi ini hingga selesai.
9. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA yang telah memberikan ilmu kepada saya.
10. Kedua Orang Tua tercinta yang selalu memberikan do'a restu semangat,serta motivasi yang tak terhingga.
11. Sahabat seperjuangan Abrar Sadin Spinoza, Dirga Masri, Erda Naufal, Risyad Jamaran, Bayu Ananta, Lutfi Febriansyah yang saling mendukung, dan membantu proses skripsi ini.
12. Teman-teman baikku, Dian Nurul Fauziyah, Gusti Bahari, Ihza Mahendra, Sukron yang selalu memberi semangat dan nasehat agar menyelesaikan skripsi dengan segera.

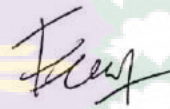
13. To My special friend, Putri Audina yang selalu memotivasi dan selalu ada dalam kondisi apapun.

14. Dian Nurul Fauziyah yang telah membantu dan membimbing dalam pengolahan data primer menggunakan aplikasi *Microsoft Excel* dan SPSS.

15. Semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu-persatu yang telah banyak memberikan bantuan dalam penyelesaian skripsi ini.

Penulis hanya bisa berharap, semoga Allah SWT selalu memberikan perlindungan dan balasan yang lebih dikemudian hari.

Jakarta, 01. Desember 2018



Mohammad Facrizal

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN ORISINALITAS	iii
PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI	iv
PENGESAHAN SKRIPSI	v
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS	vi
ABSTRAKSI/INTISARI	vii
ABSTARCT	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xx
DAFTAR LAMPIRAN	xxi
BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Permasalahan	6
1.2.1 Identifikasi Masalah.....	6
1.2.2 Pembatasan Masalah.....	7
1.2.3 Perumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Gambaran Penelitian Terdahulu.....	9
2.2 Telaah Pustaka	18
2.2.1 Pengertian Manajemen.....	18
2.2.2 Pengertian Sumber Daya Manusia.....	18
2.2.3 Kinerja Karyawan.....	19
2.2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	19
2.2.3.2 Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan.....	20

2.2.3.3 Faktor-faktor Kinerja Karyawan.....	21
2.2.4 Rekrutmen	22
2.2.4.1 Pengertian Rekrutmen.....	22
2.2.4.2 Dimensi dan Indikator Rekrutmen.....	23
2.2.4.3 Proses Rekrutmen.....	24
2.2.4.4 Tujuan Rekrutmen.....	26
2.2.5 Seleksi	27
2.2.5.1 Pengertian Seleksi	27
2.2.5.2 Dimensi dan Indikator Seleksi.....	28
2.2.5.3 Proses Seleksi.....	29
2.2.5.4 Tujuan Seleksi.....	29
2.2.5.5 Kendala Seleksi.....	30
2.3 Hubungan Antar Variabel.....	30
2.4 Kerangka Pemikiran Teoritis	32
2.5 Rumusan Hipotesis.....	33
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
3.1 Metode Penelitian.....	34
3.2 Operasionalisasi Variabel	36
3.3 Populasi dan Sampel Jenuh.....	38
3.3.1 Populasi	39
3.3.2 Sampel.....	39
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	40
3.4.1 Tempat dan waktu penelitian.....	40
3.4.2 Teknik Pengumpulan Data.....	40
3.4.3 Uji Kualitas Instrumen.....	42
3.4.3.1 Uji Validitas.....	42
3.4.3.2 Uji Reabilitas.....	43
3.5 Teknik Pengolahan dan Analisis Data	43
3.5.1 Teknik Pengolahan	43
3.5.2 Analisis Deskriptif.....	44
3.5.3 Uji Asumsi Klasik.....	45

3.5.4 Analisis Regresi linier berganda.....	48
3.5.4.1 Model Regresi linier berganda.....	48
3.5.4.2 Analisis Koefisien Korelasi.....	48
3.5.4.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	50
3.5.5 Pengujian Hipotesis	51
3.5.5.1 Uji statistik t	51
3.5.5.2 Uji Statistik f	52
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	53
4.1.1 Lokasi Penelitian	53
4.1.2 Sejarah Singkat PT. SUCOFINDO	53
4.1.3 Visi dan Misi Perusahaan	54
4.1.4 Nilai Perusahaan	54
4.1.5 Struktur Organisasi PT. SUCOFONDO	55
4.1.6 Struktur Organisasi Divisi Human Capital	55
4.2 Hasil Pengolahan Data dan Pembahasan	56
4.2.1 Identitas Responden	56
4.2.2 Analisis Per Variabel	59
4.2.2.1 Rekrutmen (X_1)	59
4.2.2.2 Seleksi (X_2)	68
4.2.2.3 Kinerja Karyawan (Y)	76
4.3 Uji Validitas Data	87
4.3.1 Uji Validitas	87
4.3.2 Uji Reliabilitas	89
4.3.3 Analisis Statistik Deskriptif	90
4.3.4 Uji Asumsi Klasik	91
4.3.4.1 Uji Normalitas	91
4.3.4.2 Uji Multikolinieritas	93
4.3.4.3 Uji Heteroskedastisitas	94
4.3.4.4 Uji AutoKorelasi	95
4.3.5 Analisis Regresi Linier Berganda	96

4.3.5.1 Model Regresi Linier Berganda	96
4.3.5.2 Koefisien Korelasi	98
4.3.5.3 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	99
4.3.5.4 Koefisien Korelasi Parsial	100
4.3.6 Pengujian Hipotesis	101
4.3.6.1 Uji t Simultan (Uji t)	101
4.3.6.2 Uji F Simultan (Uji F)	103
4.4 Interpretasi	104
BAB V PENUTUP	
5.1 Kesimpulan	106
5.2 Saran	107
DAFTAR PUSTAKA	110
DAFTAR LAMPIRAN	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	

DAFTAR TABEL

Tabel	Judul Tabel	Halaman
1.	Ringkasan Penelitian Terdahulu.....	15
2.	Operasionalisasi Variabel.....	37
3.	Bobot Nilai Penggunaan Skala <i>Likert</i>	41
4.	Kriteria <i>Presentase</i> Tanggapan Responden	44
5.	Kriteria Pengujian Autokorelasi.....	48
6.	Interval Koefisien Tingkat Hubungan Linear	51
7.	Usia Responden.....	56
8.	Jenis Kelamin Responden	57
9.	Pendidikan Terakhir Responden	58
10.	Penghasilan Responden.....	59
11.	Dalam proses rekrutmen perusahaan memberikan standarisasi kemampuan berbahasa asing kepada calon karyawan	60
12.	Dalam proses rekrutmen perusahaan memberikan standarisasi menguasai Microsoft Office.....	60
13.	Tenaga kerja yang diterima dilihat dari pengalaman kerja berdasarkan dari data diri yang dilampirkan.....	61
14.	Tenaga kerja yang diterima berpengalaman dengan bidang yang dibutuhkan perusahaan minimal 1 tahun.....	62
15.	Pengalaman berpengaruh terhadap perolehan karyawan yang Berkualitas.....	62
16.	Proses rekrutmen sudah dilaksanakan sesuai dengan metode perekrutan pegawai dan kebijakan PT. Sucofindo.....	63
17.	Perusahaan merekrut karyawan melalui sumber eksternal (iklan, rekrut ke kampus/sekolah).....	64
18.	Perusahaan merekrut karyawan melalui sumber internal (berasal dari perusahaan itu sendiri)	64

19. Dalam proses rekrutmen perusahaan menginformasikan tugas dan tanggung jawab	65
20. Perusahaan memberikan informasi mengenai promosi jabatan	66
21. Indikator Rekrutmen (X_1)	67
22. Latar belakang pendidikan menjadi syarat utama dalam proses administrasi tenaga kerja.....	68
23. Surat lamaran menjadi syarat dalam proses seleksi	69
24. Persyaratan administrasi yang telah ditetapkan perusahaan dalam menyaring calon pekerja telah disaring dengan benar	69
25. Dalam proses seleksi terdapat persyaratan tes wawancara	70
26. Pada saat tes wawancara saya cakup dalam menjawab pertanyaan	71
27. Tes psikotes menjadi syarat dalam proses seleksi	71
28. Tes profesi menjadi syarat dalam seleksi.....	72
29. Tes Psikologi sangat penting untuk diikuti oleh setiap calon karyawan.....	73
30. Dalam proses seleksi terdapat persyaratan tes kesehatan	73
31. Check kesehatan pada proses seleksi dilakukan oleh orang yang ahli dibidangnya	74
32. Indikator Seleksi (X_2).....	75
33. Kinerja dinilai berdasarkan profesionalnya sebagai karyawan perusahaan.....	76
34. Karyawan memiliki pengetahuan dan keterampilan yang baik dalam bekerja.....	77
35. Hasil kinerja saudara terkadang melebihi target yang diberikan oleh perusahaan.....	77
36. Karyawan memiliki komitmen dan kemandirian dalam menyelesaikan pekerjaan.....	78
37. Penilaian kinerja dilihat dari banyaknya tugas yang telah diselesaikan dengan tepat waktu	79
38. Berdasarkan data absen, saya datang dan pulang kantor tepat waktu	79

39. Proses rekrutmen dan seleksi dilakukan dengan biaya yang efektif.....	80
40. Fasilitas yang memadai sehingga tidak ada sewa menyewa.....	81
41. Pengawasan sangat efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai	81
42. Dengan adanya pengawasan maka penilaian kinerja akan diketahui sesuai dengan kualitas dalam bekerjanya	82
43. Pengawasan sebagai proses “menjamin” tercapainya tujuan-tujuan organisasi	83
44. Kerja sama antar karyawan dengan rekan kerja telah memadai	83
45. Kerja sama antar karyawan dengan rekan kerja telah memadai	84
46. Saya akan menerima dan menjalankan kesepakatan hasil dari rapat bersama.....	85
47. Indikator Kinerja Karyawan (Y)	86
48. Uji Validitas Variabel X1 (Rekrutmen)	87
49. Uji Validitas Variabel X2 (Seleksi)	88
50. Uji Validitas Variabel Y (Kinerja Karyawan)	88
51. Hasil Uji Reliabilitas	89
52. Analisis Statistik Deskriptif	90
53. Uji Normalitas	92
54. Uji Multikolinieritas	94
55. Uji Autokorelasi	96
56. Regresi Linear Berganda.....	97
57. Uji Koefisien Korelasi.....	99
58. Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	100
59. Koefisien Korelasi Parsial.....	100
60. Koefisien Korelasi Parsial.....	101
61. Uji Parsial (Uji t).....	102
62. Uji F Simultan (Uji F).....	103

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Judul Gambar	Halaman
1.	Proses Rekrutmen	25
2.	Kerangka Pemikiran Teoritis	32
3.	Struktur Organisasi PT. SUCOFINDO	55
4.	Struktur Organisasi Divisi Human Capital	55
5.	<i>Normal P-Plot of Regression Standardized Residual</i>	93
6.	<i>Scatterplot</i>	95

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Judul	Halaman
1.	Kuesioner	1/38
2.	Data Kuesioner.....	7/38
3.	<i>Output Data SPSS 22.00</i>	16/38
4.	Tabel r	31/38
5.	Tabel t.....	32/38
6.	Tabel F	33/38
7.	Tabel DW	34/38
8.	Surat Tugas	35/38
9.	Formulir Pengajuan Persetujuan Judul Skripsi	36/38
10.	Catatan Konsultasi Skripsi Pembimbing I (satu)	37/38
11.	Catatan Konsultasi Skripsi Pembimbing II (dua).....	38/38

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan bagian yang penting dalam pencapaian tujuan. Umumnya pimpinan perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Perusahaan menyadari bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan modal dasar dalam proses berjalannya perusahaan oleh karena itu kinerja sumber daya manusia senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan.

Permasalahan faktor internal kinerja karyawan pada PT SUCOFINDO Divisi Human Capital yaitu meliputi rasa tanggung jawab, suka menggunakan waktu seandainya, dan disiplin kerja sehingga berdampak pada hasil kerja yang kurang maksimal dalam mencapai tujuan perusahaan. Selain faktor internal ada faktor eksternal yaitu berasal dari luar diri karyawan misalnya pada PT SUCOFINDO Divisi Human Capital ada beberapa karyawan yang tidak menyelesaikan targetnya bukan karena malas tapi karena memaksakan karyawan menyelesaikan tugas-tugas perusahaan yang tidak sesuai dengan kemampuan karyawan tersebut sehingga berdampak kinerja karyawan menurun. Menurut Ismail (2006:27) kinerja karyawan adalah tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab, kinerja karyawan secara umum dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internal berasal dari dalam diri karyawan dan eksternal berasal dari luar diri karyawan.

Adapun aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia ini terdiri dari perencanaan sumber daya manusia, pengadaan, pengarahan, pengembangan, pemeliharaan, dan pemberhentian. Salah satu aktivitas dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah rekrutmen dan seleksi. Rekrutmen adalah suatu proses pengumpulan sejumlah pelamar yang memiliki kualifikasi yang sesuai dibutuhkan perusahaan, untuk diperkerjakan di dalam perusahaan.

Job Fair merupakan cara perekrutan karyawan yang banyak diminati oleh para pencari kerja. Selain dapat melihat banyak perusahaan membuka lowongan kerja, pada *event job fair* juga langsung melakukan serangkaian proses seleksi pada hari ketika *job fair* itu di gelar. Metode perekrutan seperti ini mengharuskan calon pelamar datang langsung ke lokasi pembuka lowongan kerja untuk melakukan serangkaian proses seleksi. Beda halnya dengan PT SUCOFINDO Divisi Human Capital yang juga masih menggunakan cara manual untuk menginformasikan lowongan kerja dan melakukan proses perekrutan karyawan. Hal ini cenderung membuat pelamar kerja jenuh untuk mengantri dan kadang kala masih harus menunggu panggilan selanjutnya dari perusahaan setelah mereka mengajukan lamaran pekerjaan. Biaya yang harus dikeluarkan perusahaan setiap kali melakukan perekrutan karyawan juga tidak sedikit.

Ketika proses rekrutmen harus memiliki kesadaran penuh dan memiliki rencana sumber daya manusia karena kalau tidak akan mengakibatkan kehilangan ide dan alat seleksi yang digunakan untuk perekrutan karyawan. Sebelum lowongan pekerjaan dibuka manajer atau panel harus mendiskusikan pekerjaan dan kualifikasi rekrutmen dan seleksi secara garis besar karena perusahaan tidak

akan mau memperkerjakan karyawan yang tidak sesuai dengan posisinya. Lain halnya di PT SUCOFINDO di salah satu divisi karena sistematika kerja yang tidak terstruktur dengan baik dimana karyawan harus mengerjakan dua jabatan sekaligus dan salah satu jabatannya itu tidak sesuai dengan keahliannya sehingga membuat karyawan menjadi lelah dan akan membuat mental karyawan tergerus, yang akhirnya menyebabkan kinerjanya menurun sangat drastis.

Rekrutmen merupakan serangkaian aktivitas untuk mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan untuk menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian. Permasalahan ini muncul dari organisasi yang bersangkutan itu sendiri, kebiasaan mencari tenaga kerja sendiri, dan faktor-faktor eksternal yang bersumber dari lingkungan dimana organisasi bergerak (Siagian 2016:104)

Seleksi merupakan proses pemilihan dari sekelompok pelamar atau orang-orang yang memenuhi kriteria untuk menempati posisi yang tersedia berdasarkan kondisi yang ada pada perusahaan. Seleksi tenaga kerja juga diperlukan untuk melanjutkan tujuan perusahaan seperti kelangsungan hidup, pertumbuhan, dan keuntungan. Apabila tidak ada proses seleksi dalam perusahaan dimungkinkan terjadinya ketidaksesuaian antara keahlian, pengetahuan dan keterampilan terhadap kebutuhan perusahaan.

Dalam proses seleksi ini dibutuhkan pemahaman kriteria apa yang dibutuhkan oleh perusahaan. Karena perusahaan membutuhkan seorang karyawan untuk membantu operasional perusahaan, tetapi banyak perusahaan termasuk perusahaan yang saya teliti mempunyai kesalahan dalam merekrut ataupun seleksi

salah satu permasalahannya yaitu merekrut teman atau saudara, meskipun rekomendasi dari kerabat atau relasi kerap memberikan jalan pintas proses seleksi karyawan dan mempunyai alasan sudah kenal, tetapi bisa jadi hal tersebut dapat mengakibatkan suatu kesalahan fatal dan pastikan pelamar memiliki kualifikasi yang dibutuhkan oleh perusahaan dan tetap bersifat profesional.

Permasalahannya yang berikutnya yaitu melupakan pengecekan ulang data data dan latar belakang karyawan. Menilai karyawan bukan sekedar tentang latar pendidikan atau pengalaman kerja yang panjang, tapi temukan dan gali lebih dalam tentang calon karyawan pegawai tersebut dengan cara menelpon perusahaan sebelumnya, melakukan pengecekan via social media dan lain sebagainya. Dari sini kualifikasi yang tersembunyi dapat ditemukan dengan lebih jelas. Menurut Andrew E. Sikula dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2012:42) permasalahan atau kendala seleksi berasal dari tolak ukur, penyeleksi, dan pelamar. Maka dengan itu diperlukan kebijaksanaan seleksi yang sangat cermat dan teliti dalam penerimaan karyawan.

Perusahaan sering terjadi penyusutan, penyusutan yang terjadi di perusahaan biasanya karena adanya karyawan yang memasuki masa pensiun, meninggal dunia atau dikeluarkan dari institusi karena melakukan pelanggaran tata tertib disiplin yang telah diterapkan oleh PT SUCOFINDO Divisi Human Capital. Oleh karena itu, karyawan baru yang akan menggantikannya akan memiliki masa kerja yang berbeda-beda. Rekrutmen merupakan proses awal untuk menambah karyawan baru ke dalam suatu satuan kerja yang kegiatannya menuntuk aktivitas yang tinggi. Proses rekrutmen juga menentukan adanya proses seleksi yang efektif, hal

ini dilakukan untuk melakukan pemerataan karyawan sehingga kekuatan SDM yang dimiliki menjadi lebih seimbang. PT SUCOFINDO merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pemeriksaan, pengawasan, pengujian, dan pengkajian yang mulai beroperasi pada 22 Oktober 1956 sebagai perusahaan inspeksi pertama di Indonesia yang 95% sahamnya dikuasai oleh Negara Republik Indonesia dan 5% dikuasai oleh Societe Generale de Surveillance (SGS) Holding SA.

PT SUCOFINDO adalah perusahaan yang berbasis jasa pelayanan dibidang pemeriksaan, pengawasan, sertifikasi, pengujian, dan pengkajian yang memiliki saingan yang sangat banyak, agar bisa bersaing dengan perusahaan jasa lainnya PT SUCOFINDO sangat mengutamakan sumber daya yang berkualitas tentunya dapat dilakukan melalui proses rekrutmen yang berjalan di perusahaan apakah sudah berdasarkan prosedur.

Divisi Human Capital adalah sebuah divisi di PT SUCOFINDO yang berfungsi untuk menempatkan SDM sebagai asset dan pemeran pokok yang unggul dalam menciptakan kinerja bisnis yang maksimum.

Berdasarkan proses rekrutmen dan seleksi PT SUCOFINDO adalah salah satu perusahaan yang sangat menerapkan proses rekrutmen dengan benar itu dapat dilihat dari PT SUCOFINDO yang saat ini masih bertahan dan bersaing di bidang jasa pelayanan dibidang pemeriksaan, pengawasan, sertifikasi, pengujian, dan pengkajian sampai saat ini, dikarenakan memiliki kinerja karyawannya yang sangat baik.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut maka saya tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “**Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan di PT SUCOFINDO Divisi Human Capital**”

1.2 Permasalahan

1.2.1 Identifikasi masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat diidentifikasi masalah-masalah sebagai berikut :

1. Proses rekrutmen yang digunakan PT SUCOFINDO Divisi Human Capital masih manual sehingga banyak menggunakan waktu dan biaya yang dikeluarkan tidak sedikit.
2. Proses seleksi yang kurang baik pada PT SUCOFINDO Divisi Human Capital karena sering merekomendasikan teman atau kerabat dan pengecekan ulang yang kurang maksimal.
3. Kinerja karyawan pada PT SUCOFINDO Divisi Human Capital yang rendah, ada beberapa karyawan yang tidak menyelesaikan targetnya sehingga berdampak pada kinerja yang kurang maksimal.
4. Bagaimana pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan PT SUCOFINDO Divisi Human Capital?
5. Bagaimana pengaruh seleksi terhadap kinerja karyawan PT SUCOFINDO Divisi Human Capital?
6. Bagaimana pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan PT SUCOFINDO Divisi Human Capital?

1.2.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan masalah yang ada maka penulis membatasi penulisan yang dikarenakan oleh adanya keterbatasan waktu, pikiran, dan sarana yang ada. Maka penulis hanya membatasi dan membahas mengenai :

1. Pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan di PT SUCOFINDO Divisi Human Capital.
2. Pengaruh Seleksi terhadap Kinerja Karyawan di PT SUCOFINDO Divisi Human Capital.
3. Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan di PT SUCOFINDO Divisi Human Capital.

1.2.2 Perumusan Masalah

Bertitik tolak dari identifikasi masalah pada pembatasan masalah diatas maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Adakah Pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja karyawan PT SUCOFINDO Divisi Human Capital.
2. Adakah Pengaruh Seleksi terhadap Kinerja Karyawan PT SUCOFINDO Divisi Human Capital.
3. Adakah Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan di PT SUCOFINDO Divisi Human Capital.

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis Rekrutmen di PT SUCOFINDO Divisi Human Capital.
2. Untuk menganalisis Seleksi di PT SUCOFINDO Divisi Human Capital.

3. Untuk menganalisis Kinerja Karyawan di PT SUCOFINDO Divisi Human Capital.
4. Untuk menganalisis Pengaruh Rekrutmen di PT SUCOFINDO Divisi Human Capital.
5. Untuk menganalisis Pengaruh Seleksi di PT SUCOFINDO Divisi Human Capital.
6. Untuk menganalisis Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan di PT SUCOFINDO Divisi Human Capital.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Akademik

Hasil dari penelitian ini di harapkan dapat memberikan bahan yang bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan dalam bidang Manajemen SDM dan dapat dijadikan sebagai bahan acuan bagi penelitian sejenis yang akan dilakukan selanjutnya.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai alternatif masukan dan pertimbangan dalam upaya pengelolaan usaha dan penyusunan strategi.

3. Bagi Peneliti

Peneliti dapat memperdalam pengetahuannya di dalam bidang Manajemen SDM serta mengimplementasikan teori yang sudah didapatkan selama perkuliahan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Ais, Zakiyudin. (2012). *Sistem Informasi Manajemen*. Penerbit Andi Offset, Yogyakarta: 1996.
- Badriyah, Nurul. (2015). *Analisis Sistem Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing*. Jurnal Ekbis. Vol.13 No. 1.
- Darmadi, Hamid .(2013). *Metode Penelitian Pendidikan dan Sosial : Teori Konsep Dasar dan Implementasi*. Bandung : Alfabeta.
- Ghozali Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS Edisi 5*. Semarang : BP Universitas Diponegoro
- _____. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS Edisi 7*. Semarang : BP Universitas Diponegoro
- Handoko, T, Hani. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF.
- Henry, Simamora. (2014). *Akuntansi Manajemen*. Jakarta: Star Gate Publisher
- _____. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 3*. Yogyakarta : STIE YKPN.
- Hasibuan, Malayu. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Ian O. Williamson. (2016). *The Effect of Recruitment Practice Portofolio Composition On Small Firms' Recruitment Succes. International Handbook of HRM and Entrepreneurship*.
- Ibrahim Zakki Muhammad, Moehammad Soe'oad Hakam, dan Ika Ruhana. (2014). *Pengaruh Seleksi Terhadap Penempatan*. JAB. Vol.14 No.1
- Kasmir. 2016. *Analisis Laporan Keuangan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Moekijat. (2012). *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*, Edisi Revisi, CV. Pioner Jaya, Bandung.
- Marihot, Tua Effendi Hariandja. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: Grafindo.

- Marwansyah. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 2*. Bandung : Alfabeta
- Mathis, Robert and Jackson. (2012). *Human Resources Management Twelfth Edition*. Cengage Learning
- Nurhayati, Tini. (2016). *Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal FISIP Vol.3 No.1
- Rafii, Muhammad. (2015). *Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank RiauKepri Pekanbaru*. Jurnal FISIP Vol.2 No.1
- Raymond, Rigska, dan Vicktor. (2017). *Pengaruh Seleksi, Pelatihan Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal EMBA Vol.5 No.3 Hal. 4235-4244.
- Soeti Yani, Ari dan Rinaldo. (2017). *Pengaruh Rekrutmen dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal ISSN Vol.20 No.1
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- _____.(2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung : Alfabeta.
- Siti, Irvan dan Yantje (2017). *Pengaruh Perencanaan SDM, Rekrutmen dan Penempatan terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal EMBA Vol.5 No.2. Hal. 697-705.
- Thomas, Sumarsan. (2013). *Sistem Pengendalian Manajemen Edisi 2*. Jakarta: PT Indeks Permata Puri Media.
- Ugochukwu, O. Ekwoaba.U. Ikeije, and Ndubuisi Ufoma. (2015). *The Impact Of Recruitment And Selection Criteria On Organizational Performance*. Global Journal of Human Resources Management. Vol. 3 No.2.
- Wirawan. (2014). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat.