

PENGARUH REKRUTMEN DAN SELEKSI

TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. OPTIMO INDONESIA

Oleh:

Nama: Novia Cindy

NIM: 20160303

Skripsi

Diajukan sebagai salah satu syarat

Untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen

Program Studi Manajemen



KWIK KIAN GIE
SCHOOL OF BUSINESS

INSTITUT BISNIS dan INFORMATIKA KWIK KIAN GIE

JAKARTA

DESEMBER 2020

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

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



KWIK KIAN GIE
SCHOOL OF BUSINESS

PENGESAHAN

PENGARUH REKRUTMEN DAN SELEKSI

TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. OPTIMO INDONESIA

Diajukan Oleh:


Nama: Novia Cindy

NIM: 20160303

Jakarta, Desember 2020

Disetujui Oleh:

Pembimbing



Ponco Priyantono, S.E., M.M.

INSTITUT BISNIS dan INFORMATIKA KWIK KIAN GIE

JAKARTA

DESEMBER 2020

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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



ABSTRAK

Novia Cindy / 20160303 / 2020 / Pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan PT. Optimo Indonesia / Dosen Pembimbing: Ponco Priyantono, S.E., M.M.

Menghadapi perkembangan industri, dibutuhkan peran sumber daya manusia agar bisnis dapat bertahan dan menuju lebih baik lagi. Kualitas sumber daya manusia yang baik akan berimbas pada kinerja melalui rekrutmen dan seleksi, sehingga tujuan perusahaan tercapai.

Terdapat tiga indikator dalam variabel rekrutmen yaitu metode rekrutmen, prosedur dan sumber – sumber rekrutmen. Kemudian terdapat tiga indikator dalam variabel seleksi yaitu pengalaman, tes tertulis dan tes wawancara. Setelah itu terdapat empat indikator dalam variabel kinerja karyawan yaitu target, kualitas, waktu penyelesaian dan taat asas.

Penelitian ini menggunakan metode penyebaran kuisioner kepada 60 responden namun kuisioner yang dikembalikan hanya sebanyak 39 responden. Oleh sebab itu penelitian ini berfokus pada 39 responden dengan menggunakan alat ukur uji validitas, uji reliabilitas, analisis deskriptif, skala likert, uji asumsi klasik dan analisis regresi berganda. Data diolah dengan menggunakan program IBM SPSS *Statistics 22*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis satu diterima sedangkan hipotesis dua tidak diterima, yang berarti bahwa rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan seleksi tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Saran dari hasil penelitian ini adalah bahwa rekrutmen dan seleksi penting untuk dipertimbangkan agar dapat memberikan semangat kepada karyawan PT. Optimo Indonesia untuk meningkatkan kinerja karyawan.



ABSTRACT

Novia Cindy / 20160303/2020 / The effect of recruitment and selection on the performance of employees of PT. Optimo Indonesia / Lecturer: Ponco Priyantono, S.E., M.M.

Facing industrial development, the role of human resources is needed so that businesses can survive and get better. The quality of good human resources will impact the performance in accordance with company standards so that company goals, recruitment and selection can affect the performance of employees at PT. Optimo Indonesia.

There are three indicators to measure recruitment variables, namely recruitment methods, recruitment procedures and sources. Then there are three indicators to measure the selection variable, namely experience, written tests and interview tests. After that, there are four indicators to measure employee performance variables, namely targets, quality, completion time and compliance with principles.

This research uses the method of distributing questionnaires to 60 respondents but only 39 respondents returned questionnaires. Therefore this study focuses on 39 respondents using measuring instruments of validity, reliability, descriptive analysis, Likert scale, classical assumption test and multiple regression analysis. Data is processed by using the IBM SPSS Statistics 22 program.

The results showed that hypothesis one was accepted while hypothesis two was not accepted, which means that recruitment has a positive and significant effect on performance and selection has no effect on performance.

Suggestions from the results of this study are that recruitment and selection are important to consider in order to encourage employees of PT. Optimo Indonesia to improve employee's performance.



KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yesus Kristus, hanya oleh karena anugerah dan kasih setia-Nya saya dapat menyelesaikan skripsi saya yang berjudul “Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Optimo Indonesia”.

Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna karena menyadari masih memiliki kekurangan. Penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak. Oleh sebab itu, peneliti ingin mengucapkan terima kasih atas bantuan dan dukungan baik secara moral maupun secara mental kepada pihak-pihak yang begitu berjasa, yaitu:

1. Bapak Ponco Priyantono, S.E., M.M., selaku dosen pembimbing yang telah rela meluangkan waktunya untuk membimbing dan memberikan arahan, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik dan tepat waktu.
2. Ibu Rita Eka Setianingsih, S.E., M.M., selaku ketua Program Studi Manajemen.
3. Ibu Vinna Wang, S.M., selaku Manager Accounting PT. Optimo Indonesia yang telah memberi izin serta mengarahkan selama proses penelitian di PT. Optimo Indonesia.
4. Orang tua yang telah mendoakan dan memberikan semangat kepada saya untuk menyelesaikan skripsi ini.
5. Teruntuk Daniel Leon Santosa, terima kasih karena selalu mengingatkan saya untuk menyelesaikan skripsi dan memberi ide apabila saya mengalami kesulitan selama pembuatannya, serta menemani sampai skripsi ini terselesaikan.
6. Adik saya Jendy Heros Fendy yang selalu memberikan semangat kepada saya dalam mengerjakan skripsi ini.



Dalam penulisan skripsi ini, peneliti sadar masih terdapat banyak kekurangan dan masih belum sempurna. Oleh karena itu, peneliti menerima segala masukan, kritik dan saran agar dapat lebih baik lagi untuk kedepannya. Akhir kata, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi seluruh pihak yang membutuhkan.

Jakarta, 3 Desember 2020

Novia Cindy

(Peneliti)

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

DAFTAR ISI

ABSTRAK	iii
ABSTRACT	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I – PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Batasan Masalah	6
D. Batasan Penelitian	6
E. Rumusan Masalah	6
F. Tujuan Penelitian	6
G. Manfaat Penelitian	7
BAB II – KAJIAN PUSTAKA	8
A. Landasan Teori	8
1. Rekrutmen	8
a. Pengertian Rekrutmen	8
b. Tujuan Rekrutmen	9
c. Faktor yang Mempengaruhi Rekrutmen	10





d. Kendala Rekrutmen	17
e. Indikator Rekrutmen	19
2. Seleksi	20
a. Pengertian Seleksi	20
b. Faktor – faktor Seleksi	21
c. Jenis Seleksi	21
d. Pendekatan Seleksi	23
e. Indikator Seleksi	24
3. Kinerja	25
a. Pengertian Kinerja	25
b. Faktor – faktor Kinerja	26
c. Tujuan Kinerja	26
d. Aspek – aspek Kinerja	27
e. Indikator Kinerja	28
B. Penelitian Terdahulu	29
C. Kerangka Pemikiran	32
D. Hipotesis	32
BAB III – METODE PENELITIAN	34
A. Objek Penelitian	34
B. Desain Penelitian	34
C. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	36
D. Teknik Pengumpulan Data	37
E. Teknik Pengambilan Sampel	38

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

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



F. Teknik Analisis Data	38
1. Uji Validitas	38
2. Uji Reliabilitas	39
3. Analisis Deskriptif	39
4. Skala Likert	40
5. Uji Asumsi Klasik	41
6. Analisis Regresi Berganda	43
a. Uji Simultan (Uji F)	43
b. Uji Parsial (Uji t)	44
c. Koefisien Determinasi	44
BAB IV – HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN	45
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	45
1. Profil Perusahaan	45
2. Visi dan Misi	45
B. Analisis Deskriptif	46
1. Profil Responden	46
a. Analisis Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	46
b. Analisis Profil Responden Berdasarkan Usia	46
c. Analisis Profil Responden Berdasarkan Jabatan	47
d. Analisis Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja	48
2. Analisis Variabel	49
a. Variabel Rekrutmen	49
b. Variabel Seleksi	51
c. Variabel Kinerja	53

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie



C. Hasil Penelitian	55
1. Uji Validitas	55
2. Uji Reliabilitas	59
3. Uji Asumsi Klasik	59
a. Uji Normalitas Data	59
b. Uji Multikolinearitas	60
c. Uji Heteroskedastisitas	61
4. Analisis Regresi Berganda	61
a. Uji Simultan (Uji F)	61
b. Uji Parsial (Uji t)	62
c. Koefisien Determinasi (R^2)	63
D. Pembahasan	64
1. Profil Responden	64
2. Pengaruh Rekrutmen (X1) Terhadap Kinerja (Y)	65
3. Pengaruh Seleksi (X2) Terhadap Kinerja (Y)	66
4. Pengaruh Rekrutmen (X1) dan Seleksi (X2) Terhadap Kinerja (Y)	67
BAB V – KESIMPULAN DAN SARAN	68
A. Simpulan	68
B. Saran	69
DAFTAR PUSTAKA	70
LAMPIRAN	74

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Jumlah Karyawan PT. Optimo Indonesia Tahun 2019	3
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	29
Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel	37
Tabel 3.2 Skala Likert	40
Tabel 4.1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	46
Tabel 4.2 Profil Responden Berdasarkan Usia	46
Tabel 4.3 Profil Responden Berdasarkan Jabatan	47
Tabel 4.4 Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja	48
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Mengenai Rekrutmen	49
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Mengenai Seleksi	51
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Mengenai Kinerja	53
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Rekrutmen	56
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Seleksi	57
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja	58
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas	59
Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas	60
Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinearitas	60
Tabel 4.14 Hasil Heteroskedastisitas	61
Tabel 4.15 Hasil Uji F	61
Tabel 4.16 Hasil Uji t	62
Tabel 4.17 Hasil Uji R ²	63



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	32
Gambar 3.1 Rentang Skala Likert	41
Gambar 4.1 Rentang Skala Rata-Rata Rekrutmen	50
Gambar 4.2 Rentang Skala Rata-Rata Seleksi	53
Gambar 4.3 Rentang Skala Rata-Rata Kinerja	55

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

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