



## PENGARUH REKRUTMEN DAN SELEKSI

### TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. OPTIMO INDONESIA

Oleh:

Nama: Novia Cindy

NIM: 20160303

#### Latar Belakang Masalah

Iklan (*advertising*) merupakan setiap bentuk komunikasi nonpersonal mengenai suatu organisasi, produk, jasa, atau ide yang dibayar oleh sponsor (Morissan dalam Rahmadani, 2017). Iklan merupakan alat utama bagi produsen untuk mempengaruhi konsumennya. Di sisi lain pengusaha dituntut untuk berinovasi dan kreatif agar usahanya semakin diterima oleh masyarakat. Industri periklanan terus berkembang seiring dengan perkembangan industri dunia.

Menurut data IAB (*Interactive Advertising Bureau*) Singapura (per September 2017), iklan di Indonesia akan terus tumbuh 25% dan terus tumbuh 2 digit sampai tahun 2020. Menurut IAB, sampai saat ini belanja iklan terbesar, yaitu sekitar 60% masih ditelan industri televisi. Sisanya ada 18,9% di media cetak dan 17% di *digital*.

Rekrutmen merupakan proses untuk menentukan dan menarik pelamar yang mampu untuk bekerja dalam suatu perusahaan. (Rivai dalam Azam, 2015), sedangkan seleksi adalah proses pemilihan orang-orang yang memiliki kualifikasi yang dibutuhkan untuk mengisi lowongan pekerjaan disebuah organisasi (Mathis dan



Jackson, dalam Hermaddin, 2017).

Perusahaan yang akan diteliti adalah PT.

Optimo Indonesia, yang bergerak di bidang industri periklanan, berdiri tahun 1981.

### Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang dikemukakan, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah yang akan dibahas yaitu:

1. Apakah rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Optimo Indonesia?
2. Apakah seleksi berpengaruh pada kinerja karyawan PT. Optiimo Indonesia?

### Landasan Teori

#### Rekrutmen

Rekrutmen menurut Mathis dan Jackson dalam Hermaddin (2017), berarti proses menghasilkan satu kelompok pelamar yang memenuhi syarat untuk pekerjaan organisasional.

### Rekrutmen

Rivai dalam Hermaddin (2017) menjelaskan rekrutmen sebagai suatu rangkaian kegiatan yang dimulai ketika sebuah perusahaan memerlukan tenaga kerja dan membuka lowongan sampai mendapatkan calon yang diinginkan atau memenuhi kualifikasi sesuai dengan jabatan atau lowongan yang ada.

### Kinerja

Menurut Mangkunegara dalam Ariska (2018) mengemukakan bahwa hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.



## Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan yaitu dengan observasi dan menyebarkan kuesioner kepada responden untuk memperoleh data primer. Pertanyaan dalam kuesioner ini dalam bentuk tertutup yaitu responden memberikan tanggapan yang terbatas pada jawaban yang sudah ditentukan.

## Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Sugiyono dalam Sopian (2017) teknik *sampling* merupakan teknik pengambilan sampel. Untuk menentukan sampel yang digunakan dalam penelitian, terdapat berbagai teknik *sampling* yang digunakan. Berdasarkan teori tersebut maka dalam penelitian ini peneliti akan mengambil semua populasi menjadi sampel, terdapat 60 karyawan di perusahaan yang diteliti. Penelitian ini menggunakan kuisisioner secara langsung yang disebarkan kepada responden dengan

pertanyaan mengenai rekrutmen, seleksi dan kinerja karyawan.

## F. Teknik Analisis Data

### 1. Uji Validitas dan Reliabilitas

### 2. Analisis Deskriptif

### 3. Skala Likert

### 4. Uji Asumsi Klasik:

- Uji Normalitas,
- Uji Heteroskedastisitas
- Uji Multikolinearitas

### 5. Analisis Regresi Berganda

- Uji Simultan (Uji F)
- Uji Parsial (Uji t)
- Koefisien Regresi Berganda ( $R^2$ )

Hak cipta dilindungi Undang-Undang. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBKKG. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBKKG.