PENGARUH PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MUARA DUA PALEMBANG

ASLI
30-9-2022

Skripsi Oleh :

Zayyan Dzahabiyyah

01011381722225

Manajemen

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

KEMENTRIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS EKONOMI

2022

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

PENGARUH PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MUARA DUA PALEMBANG

Disusun oleh :

ASLI 30-9-2022

Nama	: Zayyan Dzahabiyyah
NIM	: 01011381722225
Fakultas	: Ekonomi
Jurusan	: Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi	: Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing
Ketua

Tanggal : 30 Desember 2021

Dr. Hj. Zunaidah, M.Si
NIP. 196610221992032002

Anggota

Tanggal : 23 Desember 2021

Wita Farla WK, S.E., M.M
NIP. 198104012014092001

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MUARA DUA PALEMBANG

Disusun oleh:

ASLI 30-9-2022

Nama	: Zayyan Dzahabiyyah
NIM	: 01011381722225
Fakultas	: Ekonomi
Jurusan	: Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi	: Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 13 Januari 2022 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif
Palembang, 13 Januari 2022

Ketua

Dr. Hj. Zunaidah, M.Si
NIP.196610221992032002

Anggota

Wita Farla WK, S.E., M.M
NIP.198104012014092001

Anggota

Parama Santati, S.E., M.Kom
NIP.196312031989122001

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen

Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D
NIP.197509011999032001

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini:

ASLI 30-9-2022

Nama Mahasiswa	: Zayyan Dzahabiyyah
NIM	: 01011381722225
Jurusan	: Manajemen
Bidang Kajian	: Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas	: Ekonomi

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi yang berjudul :
Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Muara Dua Palembang

Pembimbing:

Ketua	: Dr. Hj. Zunaidah, M.Si
Anggota	: Wita Farla WK, S.E., M.M

Adalah benar hasil karya Saya sendiri. Dalam Skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini Saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan Saya ini tidak benar dikemudian hari, Saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaan.

Palembang, 15 Januari 2022
Pembuat Pernyataan

METERAI TEMPEL
A9C13AKX049473143

Zayyan Dzahabiyyah
01011381722225

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Dan janganlah kamu (merasa) lemah, dan jangan (pula) bersedih hati, sebab kamu paling tinggi (derajatnya), jika kamu orang beriman

QS. Ali 'Imran : 139

Katakan kepada mereka yang menyerahkan urusannya kepada Allah. Bahwa Allah sungguh tidak akan pernah mengecewakannya

Sharefaidah

Skripsi ini dipersembahkan untuk semua orang yang dengan tulus mendo'akan dan membantu penulis dalam menyelesaikan kuliah ini

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kepada Allah Subhanahu wa Ta'ala atas rahmat, petunjuk, dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian dan penyusunan Skripsi ini dengan judul Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kineja Karyawan pada PT Muara Dua Palembang.

Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih derajat Sarjana Ekonomi Program Strata Satu (S-1) Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya. Penulis menyadari bahwa penyusunan Skripsi ini masih banyak kekurangan dan jauh dari kata sempurna. Untuk itu penulis memohon maaf apabila terdapat kesalahan dan kekurangan dalam penulisan Skripsi ini.

Demikian Skripsi ini dibuat, penulis mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu dan membimbing sehingga Skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

Palembang, 15 Januari 2022
Penulis,

Zayyan Dzahabiyyah
01011381722225

UCAPAN TERIMA KASIH

Selama penelitian dan penyusunan skripsi ini, penulis tidak luput dari berbagai kendala. Kendala tersebut dapat diatasi berkat pertolongan Allah Subhanahu wa Ta'ala serta bantuan, bimbingan, dan dukungan dari berbagai pihak. Penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada :

1. Allah Subhanahu wa Ta'ala yang telah memberikan penulis kesehatan dan pertolongan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, juga setiap do'a yang telah dikabulkan-Nya.
2. Kedua Orangtua tercinta, Aba (Rahimahullah) dan Ummi yang telah melakukan perjuangan begitu besar, yang selalu mendo'akan dengan tulus, dan memberikan semangat, terima kasih atas semua pengorbanan selama ini yang tidak akan pernah bisa dibalas.
3. Prof. Dr. Ir. H. Anis Saggaff, M.S.C.E selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
4. Prof. Dr. Mohammad Adam, S.E., M.E selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
5. Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.d selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
6. Dr. Kemas M. Husni Thamrin, S.E., M.M selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya
7. Dr. Hj. Zunaidah M.Si selaku Dosen Pembimbing Skripsi I, yang telah mengorbankan waktu, pikiran, dan tenaga untuk membimbing dan memberikan ilmu, saran serta masukkan sehingga penulis mampu

menyelesaikan skripsi ini. Semoga Allah Subhanahu wa Ta'ala mambalas setiap kebaikan yang telah diberikan kepada penulis.

8. Wita Farla WK, S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing Skripsi II sekaligus Dosen Pembimbing Akademik penulis, yang telah mengorbankan waktu, pikiran, dan tenaga untuk membimbing dan memberikan ilmu, saran serta masukkan sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini. Semoga Allah Subhanahu wa Ta'ala mambalas setiap kebaikan yang telah diberikan kepada penulis.
9. Parama Santati, S.E., M.Kom selaku Dosen Penguji, yang telah mengorbankan waktu, pikiran, dan tenaga untuk membimbing dan memberikan ilmu, saran serta masukkan sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini. Semoga Allah Subhanahu wa Ta'ala mambalas setiap kebaikan yang telah diberikan kepada penulis.
10. Seluruh Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi khususnya Jurusan Manajemen yang selama ini sangat berjasa telah memberikan ilmu pengetahuan dan pengalaman kepada penulis, semoga selalu dalam lindungan Allah Subhanahu wa Ta'ala.
11. Ibu Aliyah selaku Admin Akademik Jurusan Manajemen yang selalu membantu dengan senang hati dari awal proses perkuliahan sampai akhir perkuliahan, serta seluruh staf dan karyawan Fakultas Ekonomi yang juga banyak membantu dalam masa perkuliahan.

12. Pimpinan PT Muara Dua Palembang yang telah mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian, beserta karyawan yang telah membantu dalam penelitian ini.
13. Saudaraku Aci Gita, Kak Ulil, Kak Ijan, dan Adik Samir yang selalu memberikan semangat, motivasi, dan merangkul selama proses perkuliahan ini. Semoga Allah Subhanahu wa Ta'ala membalas kebaikan kalian.
14. Sepupu-sepupuku, khususnya Kak Yusuf dan Yuk Shanti yang sudah menjadi bagian penting dari perjalanan awal perkuliahan sampai selesai, semoga Allah Subhanahu wa Ta'ala membalas kebaikan kalian.
15. Teman-teman seperjuangan yang telah memberikan semangat dan masukan, khususnya Aulia, Visa, Dhea, Vivi, Putri, Delia, Nurul, dan Azhania, Yutri, dan Evi. Semoga Allah Subhanahu wa Ta'ala membalas kebaikan kalian.
16. Semua pihak yang telah membantu dalam proses perkuliahan ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu, semoga Allah Subhanahu wa Ta'ala membalas semua kebaikan kalian.

ASLI
30-9-2022

ABSTRAK

PENGARUH PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MUARA DUA PALEMBANG

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT Muara Dua Palembang. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dengan menggunakan kuesioner. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan pada PT Muara Dua Palembang sebanyak 60 orang. Sampel sebanyak 60 orang dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Teknik analisis pada penelitian ini dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial, proses rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan proses rekrutmen dan seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Proses Rekrutmen, Seleksi, Kinerja Karyawan

Pembimbing I	Pembimbing II
Dr. Hj. Zunaidah, M.Si	**Wita Farla WK, S.E., M.M**
NIP. 196610221992032002	**NIP. 198104012014092001**

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen

Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D
NIP. 197509011999032001

ASLI
30-9-2022

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF THE RECRUITMENT AND SELECTION PROCESS ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES AT PT MUARA DUA PALEMBANG

The aims of this study is to analyze the effect of the recruitment process and selection on employee performance at PT Muara Dua Palembang. This research is a quantitative research. The data used in this study is primary data which obtained by questionnaire. The population in this study were 60 employees of PT Muara Dua Palembang. A sample of 60 people with a sampling technique using a saturated sample. The analysis technique in this study uses multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that partially, the recruitmentprocess has a positive and significant effect on employee performance, and selection has a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously, the recruitment and selection processes have a positive and significant effect on employee performance.

Keywords : Recruitment Process, Selection, Employee Performance

Advisor I	***Advisor II***
Dr. Hj. Zunaidah, M.Si	**Wita Farla WK, S.E., M.M**
NIP. 196610221992032002	**NIP. 198104012014092001**

Approved by,
Head of Management Departement

Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D
NIP. 197509011999032001

ASLI
30-9-2022

SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Kami dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa Abstrak Skripsi dalam Bahasa Inggris dari mahasiswa :

Nama	: Zayyan Dzahabiyyah
NIM	: 01011381722225
Fakultas	: Ekonomi
Jurusan	: Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi	: Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul	: Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Muara Dua Palembang

Telah kami periksa penilisan *grammar*, maupun susunan *tenses* nya dan kami setujui untuk ditempatkan pada lembar abstrak.

Pembimbing Skripsi,

Ketua	**Anggota**
Dr. Hj. Zunaidah, M.Si	**Wita Farla WK, S.E., M.M**
NIP. 196610221992032002	**NIP. 198104012014092001**

Ketua Jurusan Manajemen

Isni Andriana, S.E., M.Fin., Ph.D
NIP. 197509011999032001

RIWAYAT HIDUP

Nama Mahasiswa : Zayyan Dzahabiyyah

Jenis Kelamin : Perempuan

Tempat/Tanggal Lahir : Palembang, 26 Oktober 1999

Agama : Islam

Status : Belum Menikah

Alamat Rumah : Jl. Mahoni III Blok-M9 No.6/754 Multi Wahana RT/RW:12/03 Kec. Sematang Borang Kel. Lebung Gajah, Palembang 30161

Alamat Email : zayyan.dzahabiyyah26@gmail.com

Riwayat Pendidikan Formal

Taman Kanak-Kanak : TK Dharma Wanita I Palembang

Sekolah Dasar : SD Negeri 112 Palembang

Sekolah Menengah Pertama : SMP YPI Tunas Bangsa Palembang

Sekolah Menengah Atas : SMA YPI Tunas Bangsa Palembang

Pendidikan Tinggi S1 : Manajemen, Universitas Sriwijaya

Pendidikan Non Formal

Pengalaman Organisasi : -

Penghargaan Prestasi : -

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN PERBAIKAN UJIAN KOMREHENSIF i
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI ii
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN iv
KATA PENGANTAR v
UCAPAN TERIMA KASIH viii
ABSTRAK ix
ABSTRACT x
SURAT PERNYATAAN ABSTRAK xi
RIWAYAT HIDUP xii
DAFTAR ISI xiii
DAFTAR TABEL xvi
DAFTAR GAMBAR xvii
DAFTAR LAMPIRAN xviii
BAB I 1
1.1 Latar Belakang 1
1.2 Perumusan Masalah 10
1.3 Tujuan Penelitian 10
1.4 Manfaat Penelitian 11
BAB II STUDI KEPUSTAKAAN 12
2.1 Landasan Teori 12
2.1.1 Kinerja Karyawan 12
2.1.2 Proses Rekrutmen 15
2.1.3 Seleksi 17
2.2 Hubungan Antar Variabel 21
2.3 Penelitian Terdahulu 24
2.4 Kerangka Berpikir 30
2.5 Hipotesis 31

BAB III METODE PENELITIAN **33**

3.1 Ruang Lingkup Penelitian **33**

3.2 Rancangan Penelitian **33**

3.3 Jenis dan Sumber Data **34**

3.4 Teknik Pengumpulan Data **35**

3.5 Populasi dan Sampel **35**

3.5.1 Populasi **35**

3.5.2 Sampel **35**

3.6 Uji Instrumen Penelitian **36**

3.6.1 Uji Validitas **36**

3.6.2 Uji Reliabilitas **36**

3.7 *Method of Succesive Interval (MSI)* **37**

3.8 Uji Asumsi Klasik **37**

3.8.1 Uji Normalitas **37**

3.8.2 Uji Multikolinearitas **38**

3.8.3 Uji Heteroskedastisitas **38**

3.9 Teknik Analisis Data **39**

3.9.1 Analisis Regresi Linear Berganda **39**

3.9.2 Uji Koefisien Korelasi **40**

3.9.3 Uji Koefisien Determinasi **40**

3.9.4 Uji Hipotesis **41**

1 Uji F (Simultan) **41**

2 Uji t (Parsial) **41**

3.10 Definisi Operasional Variabel **42**

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN **45**

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian 45

4.2 Hasil Penelitian 47

4.2.1 Profil Responden 47

4.2.2 Analisis Persepsi Responden Terhadap Item-Item Pernyataan 50

4.2.3 Uji Instrumen Penelitian 70

4.2.3.1 Uji Validitas 70

4.2.3.2 Uji Reliabilitas 72

4.2.4 Uji Asumsi Klasik 73

4.2.4.1 Uji Normalitas 73

4.2.4.2 Uji Multikolinearitas 75

4.2.4.3 Uji Heteroskedastisitas 75

4.2.5 Analisis Regresi Linear Berganda 77

4.2.6 Uji Koefisien Korelasi 78

4.2.7 Uji Koefisien Determinasi 79

4.2.8 Uji Hipotesis 80

1 Uji F (Simultan) 80

2 Uji t (Parsial) 81

4.2.9 Pembahasan Hasil Penelitian 83

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN 87

5.1 Kesimpulan 80

5.2 Saran 80

DAFTAR PUSTAKA 88

LAMPIRAN 94

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Persyaratan dan Realisasi Rekrutmen pada PT Muara Dua Palembang ..4
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu 24
Tabel 3.1 Interval Korelasi 40
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel 42
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 47
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan 48
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja 49
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia 50
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Proses Rekrutmen (X1) 51
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Seleksi (X_2) 56
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (X_2) 62
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Proses Rekrutmen 70
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Seleksi 71
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan 71
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas 72
Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov 74
Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinearitas 75
Tabel 4.14 Hasil Uji Glejser 76
Tabel 4.15 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda 77
Tabel 4.16 Interval Korelasi 79
Tabel 4.17 Hasil Uji Koefisien Korelasi 79
Tabel 4.18 Hasil Uji Koefisien Determinasi 80
Tabel 4.19 Hasil Uji F (Simultan) 80
Tabel 4.20 Hasil Uji t (Parsial) 81

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Tahap-Tahap Seleksi PT Muara Dua Palembang. 7
Gambar 2.1 Kerangka Berpikir 31
Gambar 4.1 Struktur Organisasi 46
Gambar 4.2 Logo Perusahaan 47
Gambar 4.3 Hasil Uji Normalitas *P-P Plot* 73
Gambar 4.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas *Scatterplot* 76

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian. 93
Lampiran 2 Data Jawaban Responden 97
Lampiran 3 Hasil Output SPSS 111

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu faktor penting yang harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efisien suatu organisasi atau perusahaan. Fungsi SDM dalam suatu organisasi atau perusahaan sebagai pergerakan utama seluruh aktivitas perusahaan, berhasil tidaknya suatu perusahaan dalam meningkatkan eksistensinya di mulai dari usaha yang dilakukan oleh manusia itu sendiri.

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya sangat dipengaruhi oleh kinerja yang dihasilkan karyawanya, dan tentu saja perusahaan akan selalu berusaha untuk terus meningkatkan kinerja karyawannya. Kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja yang secara kuantitas dan kualitas dapat diraih oleh karyawan dalam menyelesaikan tugas sesuai tanggung jawab yang dibebankan perusahaan kepada karyawan.

Kinerja yaitu hasil kerja yang digapai oleh seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang diberikan kepadanya berdasarkan kecakapan pengalaman dan kesungguhan juga waktu (Hasibuan, 2012). Salah satu cara perusahaan mendapatkan karyawan yang menghasilkan tingkat kinerja tinggi yaitu dengan memperhatikan proses rekrutmen dan seleksi.

Perusahaan diharuskan mencari calon karyawan yang sesuai dengan kualifikasi yang telah ditetapkan oleh perusahaan, agar mampu mengerjakan

tugas-tugas yang akan diberikan dalam pekerjaan. Memilih orang yang memiliki kompetensi serta memiliki standar kerja yang tinggi sesuai harapan perusahaan adalah tidak mudah. Perlu strategi khusus dalam rekrutmen dan sistem seleksi untuk mendapatkan sumber daya manusia yang unggul tersebut.

Rekrutmen adalah proses menarik orang-orang atau pelamar yang mempunyai minat dan kualifikasi yang tepat untuk mengisi posisi atau jabatan tertentu dalam suatu perusahaan (Marwansyah, 2012). Tujuan dilakukannya rekrutmen yakni untuk memenuhi kebutuhan suatu perusahaan atau organisasi dalam hal sumber daya manusia untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi serta dapat memenuhi harapan suatu perusahaan atau organisasi.

Seleksi merupakan kegiatan dalam manajemen sumber daya manusia yang dilaksanakan setelah proses rekrtumen selesai dilakukan (Rivai, 2012). Hal ini berarti sudah terkumpul sejumlah pelamar yang memenuhi syarat untuk kemudian dipilih mana yang dapat ditetapkan sebagai karyawan suatu perusahaan. Proses pemilihan inilah yang dinamakan seleksi.

Dari beberapa hasil penelitian terdahulu, adanya celah penelitian yang dapat dilihat dari penelitian yang dilakukan Veritia dan Daning (2020) yang menunjukan hasil dimana adanya pengaruh positif dan signifikan antara proses rekrutmen terhadap kinerja karyawan dan adanya pengaruh positif dan signifikan antara seleksi terhadap kinerja karyawan. Sementara penelitian yang dilakukan Baruno dan Permatasari (2020) menunjukkan hasil bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara proses rekrutmen terhadap kinerja karyawan dan adanya pengaruh positif dan signifikan antara seleksi terhadap kinerja karyawan.

Namun ada juga penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa proses rekrutmen dan seleksi tidak memengaruhi kinerja karyawan, seperti penelitian yang dilakukan Atikawati dan Udjang (2016) yang menunjukkan hasil dimana tidak ada pengaruh yang signifikan antara rekrutmen terhadap kinerja karyawan dan tidak ada pengaruh yang signifikan antara seleksi terhadap kinerja karyawan. Sementara penelitian yang dilakukan Putri,dkk (2021) menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh secara parsial antara rekrutmen terhadap kinerja karyawan.

Dari beberapa hasil penelitian terdahulu tersebut, menunjukkan bahwa rekrutmen dan seleksi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun ada juga hasil dari penelitian terdahulu tersebut yang menyatakan bahwa rekrutmen dan seleksi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian terdahulu yang berbeda-beda tersebut menimbulkan *research gap* atau celah penelitian, sehingga dari perbedaan hasil penelitian tersebut, perlu untuk diperjelas kembali sejauh mana pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan.

PT. Muara Dua Palembang merupakan perusahaan milik swasta yang bergerak di bidang penjualan besi, baja, dan pipa dengan pangsa pasar seluruh wilayah Indonesia. PT. Muara Dua Palembang beralamatkan di jalan Kolonel H. Burlian No. 73 Km. 8,5 Palembang. Perusahaan ini telah berkembang menjadi salah satu pemain utama dalam pendistribusian besi di Sumatera Selatan yang mencakup seluruh wilayah Palembang, Sumbagsel, dan sekitarnya.

Proses rekrutmen di PT. Muara Dua Palembang, dilakukan apabila ada departemen yang memerlukan karyawan baru. Bisa dikarenakan adanya karyawan

yang berhenti kerja atau adanya pekerjaan baru yang harus dikerjakan dan memerlukan penambahan karyawan. Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan kepada salah satu karyawan PT. Muara Dua Palembang, proses rekrutmen hanya dilakukan melalui internal yang merekomendasikan pelamar yang dikernalnya. Perusahaan ini tidak melakukan rekrutmen melalui sumber eksternal. Ketika ada penarikan tenaga kerja, informasi hanya diberikan kepada karyawan atau orang-orang tertentu saja. Alhasil lamaran yang masuk relatif sedikit, sehingga peluang untuk memperoleh karyawan yang baik cukup sulit.

Berikut ini adalah data persyaratan dan realisasi rekrutmen PT. Muara Dua Palembang :

Tabel 1.1 Persyaratan dan Realisasi Rekrutmen pada PT. Muara Dua Palembang

No.	Keterangan Posisi	Persyaratan	Realisasi	Keterangan
1	Asisten Direktur	Usia minimal 22 tahun dan maksimal 30 tahun (saat rekrutmen)	Usia 21 tahun (saat rekrutmen)	Belum sesuai
		Memiliki pengalaman	Belum memiliki pengalaman	Belum sesuai
2	*Marketing Manager*	Memiliki pengalaman	Belum memiliki pengalaman	Belum sesuai
3	Kepala Bagian Penjualan	Usia minimal 22 tahun dan maksimal 30 tahun (saat rekrutmen)	Usia 21 tahun (saat rekrutmen)	Belum sesuai
4	Kepala Bagian Piutang	Memiliki pengalaman	Belum memiliki pengalaman	Belum sesuai

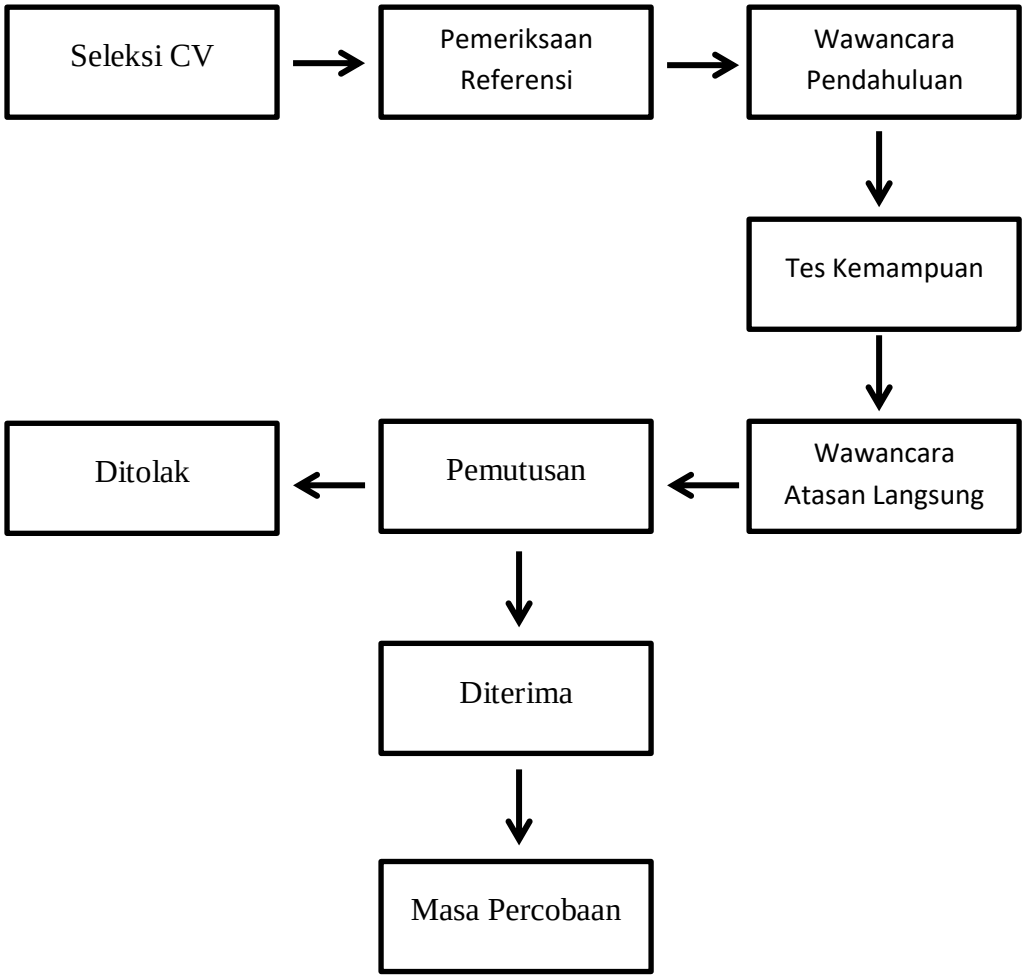
No.	Keterangan Posisi	Persyaratan	Realisasi	Keterangan
5	Kepala Bagian Armada	Memiliki pengalaman minimal 2 tahun	Memiliki pengalaman 1 tahun	Belum sesuai
6	Kepala Bagian Pembelian	Memiliki pengalaman minimal 2 tahun	Memiliki pengalaman 1 tahun	Belum sesuai
7	Kepala Bagian SDM dan Umum	Pendidikan minimal S1 Manajemen	Pendidikan S1 Sosiologi	Belum sesuai
8	Kasir	Pendidikan minimal D3/S1 Manajemen / Akuntansi	Pendidikan S1 Ilmu Komunikasi	Belum sesuai
9	Staf Keuangan, Staf Piutang, Staf Penjualan, Staf Pembelian, Staf Armada, Staf gudang, dan Staf SDM	Pendidikan minimal D3/S1	Ada beberapa karyawan yang berasal dari SMA	Belum sesuai
		Usia minimal 20 tahun dan maksimal 30 tahun (saat rekrutmen)	Usia dari 17 – 28 tahun (saat rekrutmen)	Belum sesuai
		Memiliki pengalaman	Ada beberapa karyawan yang belum memiliki pengalaman	Belum sesuai
10	*Stockeeper*	Memiliki pengalaman minimal 2 tahun	Memiliki pengalaman 1 tahun	Belum sesuai
11	*Salesman / Sales Counter*	Memiliki pengalaman minimal 2 tahun	Ada beberapa karyawan yang hanya memiliki pengalaman 1 tahun	Belum sesuai
12	Satpam	Usia minimal 20 tahun dan maksimal 40 tahun (saat rekrutmen)	Ada yang berusia 19 tahun	Belum sesuai
		Memiliki pengalaman minimal 2 tahun	Ada karyawan yang memiliki pengalaman hanya 1 tahun	Belum sesuai

No.	Keterangan Posisi	Persyaratan	Realisasi	Keterangan
13	Sopir	Pendidikan minimal SMA	Ada yang memiliki pendidikan terakhir SMP	Belum sesuai
		Usia minimal 22 tahun dan maksimal 40 tahun (saat rekrutmen)	Usia 21 -29 (saat rekrutmen)	Belum sesuai
		Memiliki pengalaman minimal 2 tahun	Ada yang memiliki pengalaman hanya 1 tahun	Belum sesuai

Sumber : PT. Muara Dua Palembang

Berdasarkan data di atas dapat dilihat bahwa ada beberapa realisasi yang belum sesuai dengan persyaratan rekrutmen di PT. Muara Dua Palembang. Selain proses rekrutmen, proses yang tidak kalah pentingnya adalah kegiatan seleksi karyawan. Kegiatan seleksi ini sangat penting karena hasil perekrutan tidak dapat menjamin calon yang diperoleh sesuai dengan kriteria perusahaan.

Berikut tahap-tahap proses seleksi di PT. Muara Dua Palembang :



Gambar 1.1 Tahap-Tahap Seleksi PT. Muara Dua Palembang

Sumber : PT Muara Dua Palembang

Dari Gambar 1.1 di atas, dapat dilihat bagaimana tahapan seleksi di PT. Muara Dua untuk semua bagian karyawan PT. Muara Dua Palembang.

Tahapan seleksi pertama yang dilakukan di PT. Muara Dua yaitu seleksi CV (*Curriculum Vitae)*. dimana CV tersebut digunakan perusahaan untuk mengetahui latar belakang pendidikan, pengalaman, maupun keterampilan pelamar. Tahap kedua yakni pemeriksaan referensi, pelamar diminta memberikan beberapa nama

yang menjadi referensinya sebagai cara untuk mengetahui lebih mendalam tentang latar belakang calon pelamar.

Tahap ketiga adalah wawancara pendahuluan, yang dilakukan berdasarkan surat lamaran yang telah dibuat oleh pelamar. Tahap keempat adalah tes kemampuan, yang digunakan untuk mengetahui kemampuan pelamar dengan syarat-syarat pekerjaan yang ditetapkan perusahaan. Tahap kelima adalah wawancara atasan langsung, yang memiliki tanggung jawab atas calon karyawan yang akan menempati pekerjaan tertentu dalam perusahaan.

Tahap keenam dalam proses seleksi ini yaitu keputusan apakah diterima atau ditolak pelamar tersebut. Jika diterima, pelamar akan melakukan masa percobaan selama tiga bulan, jika berhasil melewati masa percobaan, akan menjadi bagian karyawan di PT. Muara Dua Palembang berdasarkan jenis pekerjaan yang telah ditentukan dan bagi pelamar yang tidak diterima maka tidak ada pemanggilan ulang kembali.

Berdasarkan tahapan proses seleksi di PT. Muara Dua Palembang tersebut, dapat dilihat bahwa PT. Muara Dua tidak melakukan tes psikologi dan tes kesehatan untuk semua pelamar atau calon karyawannya.

Perusahaan tidak melakukan tes psikologi karena dianggap memperlambat proses seleksi penerimaan karyawan. Hal tersebut mengakibatkan perusahaan tidak dapat mengetahui dengan jelas tipe dan kepribadian pelamar untuk mengatasi beban kerja yang diterimanya nanti.

Perusahaan tidak melakukan tes kesehatan karena perusahaan lebih mengutamakan pengalaman calon karyawan. Hal tersebut mengakibatkan

perusahaan tidak dapat mengetahui kondisi kesehatan pelamar, apakah pelamar tersebut memiliki penyakit menular atau tidak. Hal inilah yang dapat mengindikasikan bahwa adanya masalah pada tahapan seleksi yang belum berjalan denga baik sehingga dapat berdampak terhadap kinerja karyawan.

Permasalahan yang terjadi terhadap kinerja karyawan pada PT. Muara Dua Palembang, berdasarkan wawancara peneliti bersama salah satu karyawan PT. Muara Dua yaitu berdasarkan kualitas kerja, bahwa pada tahun 2019-2020, masih terjadi perbedaan antara pencatatan yang dilakukan oleh karyawan dengan perhitungan fisik uang tunai pada Divisi Keuangan. Dilihat dari adanya perbedaan tersebut, karyawan tersebut diharuskan melakukan pemeriksaan kembali untuk menemukan penyebab perbedaan tersebut, dan dilakukan penyesuaian yang diperlukan.

Selain itu, kurangnya pengecekan stok barang secara fisik oleh staf gudang menyebabkan adanya barang yang tidak diketahui kerusakannya sehingga barang tersebut sudah tidak layak dijual. Berdasarkan ketepatan waktu, adanya pengantaran barang ke pelanggan yang sering terlambat satu sampai dua hari yang dilakukan oleh driver perusahaan ini.

Dilihat dari wawancara di atas, merupakan indikasi adanya proses rekrutmen dan seleksi yang belum baik yang diterapkan oleh PT. Muara Dua Palembang, yang berpengaruh terhadap kinerja karyawannya.

Untuk mengetahui bagaimana pengaruh peranan proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan, maka perlu adanya penelitian yang mendalam karena proses rekrutmen dan seleksi mampu membuktikan kemampuan

perusahaan untuk terus bertahan, beradaptasi, serta berkembang khususnya di tengah persaingan yang semakin ketat.

Dari latar belakang permasalahan di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul : **Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Muara Dua Palembang.**

1.2 Perumusan Masalah

Perumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh proses rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada PT. Muara Dua Palembang ?
2. Bagaimana pengaruh seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT. Muara Dua Palembang ?
3. Bagaimana pengaruh proses rekrutmen dan seleksi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Muara Dua Palembang ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh proses rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada PT. Muara Dua Palembang.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT. Muara Dua Palembang.

3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh proses rekrutmen dan seleksi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Muara Dua Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan bagi pengembangan ilmu pengetahuan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia serta sebagai sarana untuk melatih berfikir secara ilmiah dengan berdasar pada disiplin ilmu yang diperoleh di bangku kuliah khususnya lingkup manajemen sumber daya manusia.

1.4.2 Manfaat Praktis

Bagi PT. Muara Dua Palembang khususnya, untuk mengetahui sejauh mana proses rekrutmen dan seleksi berdampak pada kinerja yang diharapkan perusahaan, dan hasilnya menjadi pertimbanagan dalam menyusun strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Aisyah, N., & Giovanni, A. (2018). Pengaruh Proses Rekrutmen (Porek) dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Maya pada International, Tbk. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, *1*(2), 8–18. https://doi.org/10.36778/jesya.v1i2.17

Alwi, M., & Sugiono, E. (2019). Pengaruh Rekrutmen, Penempatan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Indoturbine Jakarta Pusat. *Manajemen : Oikonomia*, *15*(2), 98–112. Retrieved from http://journal.unas.ac.id/oikonamia/article/view/748/620

Arbie, M. R., & Tumbuan, W. J. F. A. (2018). Pengaruh Rekrutmen Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulutgo Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, *6*(4), 3673–3682.

Arifin, A. H., Raza, H., Saputra, J., & Puteh, A. (2020). Talent Development & Excellence The Influence Of Recruitment And Career Development Towards Employee Performance: A Mediating Role Of Competence. *International Research Association for Talent Development and Excellence*, *12*(1), 1040–1055. Retrieved from http://www.iratde.com

Atikawati, E., & Udjang, R. (2016). Strategi Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis*, *4*(1), 9–23.

Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.

Baruno, A. D., & Permatasari, L. N. (2020). Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Teknisi Pada PT. Telkom Akses Surabaya Utara. *Journal of Business & Banking*.

Eryana, & Indah, A. (2020). Pengaruh Rekrutmen dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di Radio RepubliK Indonesia (RRI) Bengkalis. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Kita*, *9*(1), 15–24. Retrieved from https://doi.org/10.46367/iqtishaduna.v9i1.207

Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23* (Edisi 8). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ginting, N., Hutagalung, A. W., Fitri, & Pakpahan, N. M. (2020). Pengaruh Proses Rekrutmen, Lingkungan Kerja dan Proses Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dana Purna Investama Medan. *Jurnal Ilmu Manajemen METHONOMIX*, *3*(2), 53–62.

Handoko, T. H. (2013). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (Edisi Keti). Yogyakarta: BPFE.

Haris, I. A., Achmadi, R., Kartika, R., Zein, S. F., Rachmadini, S., Hanita, S., &

Yusuf, Z. Z. (2020). Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Danamon Indonesia Tbk. *AKSELERASI : Jurnal Ilmiah Nasional*, *2*(3), 56–74.

Hasibuan, M. S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Kepha, O., Mukulu, E., & Waititu, G. A. (2014). The influence of recruitment and selection on the performance of employees in research institutes in Kenya. *International Journal of Science and Research*, *3*(5), 132–138.

Khusnah, S., Noor, A., & Kosasi, L. P. (2020). Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan Pengembangan Karis Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Coronet Crown Surabaya. *Media Mahardika*.

Mangkunegara, A. A. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahan*. Bandung: PT. Remaja Rodakarya.

Marwansyah. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Kedu). Bandung: Alfabeta.

Megawati, Tanuwijaya, E., Santho, K., Lusrian, J., Fitri, C., & Rustina. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Seleksi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Ori Ginalnest Indonesia. *Jurnal Warta Dharmawangsa*, *15*(1), 114–127.

Meiyer, S. (2020). Pengaruh Rekrutmen Seleksi dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Frontliner Pada Bank BNI Kantor Cabang Salatiga. *BISECER (Business Economic Entrepreneurship)*, *III*(02), 90–97.

Mubbaroq, A., & Wartiningsih, N. S. (2019). Pengaruh Seleksi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Rocket Chicken di Gresik. *Management*, *8*(2), 148–161.

Muntu, R. R., Lengkong, V. P. K., & Kawet, R. C. (2017). Pengaruh Seleksi, Pelatihan Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Kantor Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, *5*(3), 4235–4245.

Oaya, Z. C. T., Ogbu, O. J., & Remilekun, O. G. (2017). Impact of Recruitment and Selection Strategy on Employees' Performance: A Study of Three Selected Manufacturing Companies in Nigeria. *International Journal of Innovation and Economic Development*, *3*(3), 32–43.

Pratama, A. R., Qomari, N., & Negoro, B. K. (2017). Pengaruh Rekrutmen, Penempatan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Unilever Indonesia, Tbk. *Jurnal Manajemen Branchmark*, *3*(3), 489–505.

Pratisardy, E., & Lukito, H. (2019). Dampak Rekrutmen, Seleksi, Dan Motivasi

Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bank Xyz Tbk Cabang Padang. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, *21*(1), 14–22.

Putri, A., Nuringwahyu, S., & Hardiati, R. N. (2021). Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus di Kantor Kejaksaan Negeri Batu). *JIAGABI (Jurnal Ilmu Administrasi Niaga/Bisnis)*, *10*(1), 1–12.

Rahmany, S. M. (2018). The Effect of Recruitment and Selection Process on Employees ' Performance : The Case Study of Afghanistan Civil Servant Said Monawar Rahmany. *International Journal of Business and Management Invention (IJBMI)*, *7*(8), 61–71.

Ritonga, S. (2020). Pengaruh Rekrutmen dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Austindo Nusantara Jaya Agri Binanga Dengan Kompetensi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1–14.

Rivai, V. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Robbins, S. P., & Coulter, M. (2012). *Management* (Eleventh E). United States of America: Pearson Education Limited.

Safiih, A. R. (2021). Pengaruh Proses Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Secure Parking Unit Superindo Di Tanggerang. *Jurnal Ekonomi Efektif*, *3*(2), 255–261.

Setyawati, N. W., Setianingsih, D. A., & Udin, U. (2019). The Effect Of Recruitment and Training On Employee Performance. *International Journal of Scientific and Technology Research*, *8*(10), 2663–2666.

Simamora, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIEY.

Siregar, M. N. S., Andriyani, P. R., Wellan, G. B. R., Limbong, S., & Anggoro, M. A. (2020). Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan, dan Konseling terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Telkom Akses Medan. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, *20*(3), 971–975.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Syafitri, M. (2020). Pengaruh Seleksi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT . Gajah Putih Elastis Kabupaten Tangerang. *PERSPEKTIF: Sudut Pandang Lintas Pengetahuan*, *1*(1), 153–158.

Tijow, G., Areros, W. A., & Rumawas, W. (2021). Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Manado. *Productivity*, *2*(1), 26–30.

Veritia, & Daning. (2020). Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Trinitas Mulia Abadi Jakarta Utara. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, *3*(1), 66–82. https://doi.org/10.33753/madanj.v3i1.81

Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajagrafindo persada.

Yanto, R. B. A., & Sitio, V. S. S. (2020). Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Kingfood Bekasi. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen Unsurya*, *1*(1), 1–15.