

**PENGARUH REKRUTMEN DAN SELEKSI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. MATAHARI DEPARTMENT STORE OPI
MALL PALEMBANG**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**



Disusun Oleh :

**SUPRIYADI
NPM. 16.01.11.0108**

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI
PALEMBANG
2020**


UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

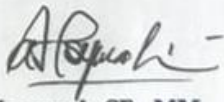
Nama : SUPRIYADI
Nomor Pokok : 16.01.11.0108
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : *Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Matahari Department Store OPI Mall Palembang*

Pembimbing Skripsi:

Tanggal 13/10 - 2020 Pembimbing I:


Waryono, SE., M. Si
NIDN: 0231105501

Tanggal 13/10 - 2020 Pembimbing II:


Hasyunah, SE., MM
NIDN: 0207126001

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi



035/PS/DFE/20

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Supriyadi
Nomor Pokok/NPM : 16.01.11.0108
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1 (S1)
Judul Skripsi : Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap
Kinerja Karyawan Di PT. Matahari Department
Store OPI Mall Palembang.

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensi.

Palembang, Agustus 2020

 Penulis
Supriyadi

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

“ Sukses atau tidak sepenuhnya rahasia Allah . ”

-Fc-

“Bukan Tentang Menjadi Sempurna, Tetapi Tentang Usaha. Ketika Kamu Mau Berjuang, Disaat Itulah Perubahan Akan Terjadi. Jangan Berhenti. Ingatlah Mengapa Kamu Memulai.”

-Yohanes Dwi Kurniawan-

“Ketika sebuah perjuangan menghasilkan satu komitmen, ketika sebuah proses menghasilkan satu tujuan, ingat kawan ! Hasil tidak akan mengkhianati sebuah proses.”

-Arief Subagia-

Skripsi ini ku persembahkan untuk:

Ayah dan Ibuku tercinta ♥

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kami persembahkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena berkat rahmat dan karunia-Nya semata sehingga penulis mampu menyelesaikan penyusunan skripsi dengan judul “Pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari department store OPI Mall Palembang. Proposal ini disusun untuk menyelesaikan Studi Jenjang Strata 1 (S1) Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.

Penulis menyadari penyusunan Skripsi ini dapat terlaksana dengan baik berkat dukungan dari banyak pihak. Untuk itu, pada kesempatan ini peneliti mengucapkan terimakasih kepada :


1. Ibu Dr. Hj. Manisah, M.P. selaku Rektor Universitas Tridianti Palembang.
2. Ibu Masayu Mikial, SE.M.Si.Ak.CA selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.
3. Bapak Wartono, SE., M. Si. selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah memberi bimbingan selama masa penelitian.
4. Ibu Hasyunah, SE., MM selaku Dosen Pembimbing Anggota yang telah memberi bimbingan selama masa penelitian.
5. Pimpinan serta Staff toko MDS OPI MALL Palembang yang telah bersedia memberikan data dan kesempatan tempat untuk melakukan penelitian.
6. Kedua orang tua ku yang tercinta, yang telah memberikan dukungan moril maupun materi serta memotivasi sehingga bisa menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
7. Teman-teman ku, terimakasih atas dukungan, semangat, pengalaman selama kuliah. Semoga tali silaturahmi kita terus terjalin dan semoga kita menjadi orang yang sukses.
8. Responden yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner penelitian. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu

persatu. terimakasih atas bantuannya dalam terselesaikannya proposal skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan yang disebabkan oleh kelalaian dan keterbatasan waktu, tenaga juga kemampuan dalam penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu penulis memohon maaf apabila terdapat banyak kekurangan dan kesalahan. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Aamin.

Palembang, 26 Agustus 2020

penulis



(SUPRIYADI)

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
ABSTRAK	xiii
RIWAYAT HIDUP	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	3
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Manfaat Penelitian	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kajian Teoritis	6
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	6
2.1.2 Pengertian Rekrutmen	7
2.1.3 Pengertian Seleksi	11

2.1.4 Pengertian Kinerja Karyawan.....	14
2.2 Penelitian Lain Yang Relevan	16
2.3 Kerangka Berpikir.....	17
2.4 Hipotesis.....	19
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian.....	20
3.1.1 Tempat Penelitian.....	20
3.1.2 Waktu Penelitian	20
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	21
3.2.1 Sumber Data.....	21
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data.....	21
3.3 Populasi, Sampel dan Sampling	22
3.3.1 Populasi.....	22
3.3.2 Sampel.....	23
3.3.3 Teknik Sampling	24
3.4 Rancangan Penelitian	24
3.5 Variabel dan Definisi Operasional.....	25
3.5.1 Variabel Penelitian	25
3.5.2 Definisi Operasional.....	26
3.6 Instrumen Penelitian.....	27
3.6.1 Uji Validitas	28
3.6.2 Uji Reliabilitas	29
3.7 Teknik Analisis Data.....	30

3.7.1 Analisis Statistik Inferensial	30
3.7.1.1 Analisis Regresi Linear Berganda	30
3.7.1.2 Analisis Koefisien Korelasi	31
3.7.1.3 Analisis Koefisien Determinasi	32
3.8 Uji Hipotesis Statistik.....	32
3.8.1 Uji Signifikan Simultan.....	32
3.8.2 Uji Signifikansi Parsial	33
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1 Hasil Penelitian	35
4.1.1 Sejarah MDS OPI Mall Palembang.....	35
4.1.2 Struktur Organisasi.....	36
4.1.3 Uraian Tugas Dan Tanggung Jawab	37
4.2 Pembahasan dan Interpretasi.....	40
4.2.1 Uji Validitas	40
4.2.2 Uji Reliabilitas.....	43
4.3 Analisis Statistik	43
4.3.1 Analisis Regresi Linear Berganda.....	44
4.3.2 Analisis Koefisien Korelasi	45
4.3.3 Analisis Koefisien Determinasi.....	46
4.4 Uji Hipotesis	47
4.4.1 Uji F	47
4.4.2 Uji t	48

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan51

5.2 Saran52

DAFTAR PUSTAKA53

LAMPIRAN55

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
Tabel 2.1 Kumpulan Penelitian Lain Yang Relevan	17
Tabel 3.1 Kegiatan Penelitian	20
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel	24
Tabel 3.3 Interpretasi Nilai	31
Tabel 4.1 Uji Validitas Rekrutmen	41
Tabel 4.2 Uji Validitas Seleksi	41
Tabel 4.3 Uji Validitas Kinerja Karyawan	42
Tabel 4.4 Uji Reliabilitas Variabel	43
Tabel 4.5 Hasil Uji Persamaan Regresi	44
Tabel 4.6 Hasil Uji Koefisien Korelasi	45
Tabel 4.7 Hasil Uji Koefisien Determinasi	46
Tabel 4.8 Uji Simultan	47
Tabel 4.9 Uji Parsial	49

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
Gambar 1 Proses Rekrutmen	11
Gambar 2 Kerangka Berpikir	18
Gambar 3 Struktur Organisasi	36

ABSTRAK

SUPRIYADI, Pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT. Matahari department store OPI Mall Palembang. (dibawah bimbingan bapak wartono, S.E.,M.Si dan ibu Hasyunah, S.E.,M.M).

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh Ada beberapa masalah yang ditemukan oleh peneliti terkait proses penerimaan karyawan, dimana perusahaan belum melakukan rekrutmen dan seleksi dengan baik, ada beberapa karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya, belum memiliki pengalaman bekerja diposisi yang sama atau pun tidak memiliki minat dan bakat yang cukup kuat untuk bekerja diposisi mereka sehingga banyak karyawan yang telah diterima bekerja tetapi tidak bisa bertahan lama pada posisi yang ditempatkan tersebut sehingga menyebabkan kinerja yang kurang baik pada perusahaan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan di PT. Matahari department store OPI Mall Palembang. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan toko khususnya yang berada di area sepatu dan karyawan backoffice. Responden yang terlibat dalam penelitian ini sebanyak 64 sampel. Analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda.

Hasil dari analisis regresi berganda yang telah dilakukan diperoleh hasil yaitu, $Y = 7,018 + 0,362 X_1 + 0,637 X_2 + e$. Variabel independen yang paling berpengaruh terhadap variabel dependen adalah variabel seleksi (0,637) diikuti oleh variabel rekrutmen (0,362). Hasil uji t membuktikan bahwa semua variabel independen (rekrutmen dan seleksi) mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan dan koefisien determinasi (R^2) yaitu diperoleh sebesar 0,534. Hal ini berarti 53,40% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel rekrutmen dan seleksi. Dan sisanya 46,60% dipengaruhi oleh variabel lain.

Kata kunci : rekrutmen, seleksi, dan kinerja karyawan.

RIWAYAT HIDUP

Supriyadi, dilahirkan di Palembang pada tanggal 01 November 1994. Anak ke lima dari lima bersaudara pasangan dari bapak Abdullah dan ibu Asmawati. Peneliti menyelesaikan pendidikan di sekolah dasar di SD Negeri 92 Palembang pada tahun 2006. Pada tahun itu juga peneliti melanjutkan pendidikan di SMP Negeri 31 Palembang dan selesai pada tahun 2009, kemudian melanjutkan sekolah menengah atas di SMA Taman Siswa Palembang pada tahun 2009 dan selesai pada tahun 2012. Penulis memulai awal karirnya dengan bergabung dengan perusahaan PT. Matahari Department Store Palembang pada tahun 2015 sebagai sales associate dan berakhir pada tahun 2020 awal. Peneliti mulai melanjutkan pendidikan kembali di perguruan tinggi swasta, tepatnya di Universitas Tridinanti Palembang (UTP) Fakultas ekonomi program studi manajemen. Di tahun 2016.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi seperti saat ini, perusahaan- perusahaan dituntut agar dapat bersaing dengan perusahaan- perusahaan lainnya. Saat ini elemen sumber daya manusia dianggap hal yang paling penting dalam perusahaan, terutama perusahaan yang bergerak di bidang pelayanan jasa yang sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia untuk memberikan kualitas layanan terbaik bagi konsumen.

Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam suatu organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan, karena keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya sangat dipengaruhi kinerja yang dihasilkan karyawannya.

Pengelolaan sumber daya manusia bukan merupakan sesuatu yang mudah, hal ini dikarenakan manusia merupakan unsur yang unik dan memiliki karakteristik yang berbeda antara satu dengan yang lainnya. Salah satu tugas dan tanggung jawab manajer sumber daya manusia adalah menemukan karyawan yang benar-benar cocok untuk dipekerjakan dan ditempatkan di posisi yang sesuai dengan kompetensi yang dimiliki. Adapun aktivitas- aktivitas manajemen sumber daya manusia ini terdiri dari: perencanaan sumber daya manusia, pengadaan, pengarahan, pengembangan, pemeliharaan dan pemberhentian. Hal ini ditujukan

agar perusahaan dapat mengelola sumberdaya manusia yang baik secara efektif dan efisien.

Salah satu aktivitas dalam pengelolaan SDM adalah rekrutmen dan seleksi. Rekrutmen adalah proses menarik orang-orang atau para pelamar yang mempunyai minat dan kualifikasi yang tepat untuk mengisi posisi atau jabatan tertentu (Marwansyah, 2012:106). Rekrutmen dilakukan untuk kebutuhan tenaga kerja baik yang bersifat jangka pendek, menengah maupun jangka panjang. Pelaksanaan sistem rekrutmen terhadap calon karyawan dimaksudkan agar perusahaan dapat memperoleh karyawan yang berkualitas dan mampu merealisasikan tujuan perusahaan.

Setelah proses rekrutmen untuk memperoleh para calon karyawan yang berkualitas selesai maka akan dihasilkan sejumlah pelamar yang disaring melalui proses seleksi. Seleksi karyawan adalah proses pemilihan dari sekelompok pelamar atau orang-orang yang memenuhi kriteria untuk posisi yang tersedia yang didasarkan pada kondisi yang ada saat ini yang dibutuhkan perusahaan (Sunyoto, 2012:108).

PT. Matahari Department Store merupakan salah satu perusahaan retail yang berkembang pesat di Indonesia. Dalam upaya pencapaian tujuan yang dimilikinya akan memerlukan dukungan sumber daya manusia yang bertanggung jawab, berdedikasi dan memiliki integritas serta profesionalisme yang tinggi dari masing-masing personil dalam mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Penelitian kali ini dilakukan pada karyawan PT. Matahari Department Store OPI

Mall Palembang yang terletak di jalan Gubernur Hasan Bastari #Lt. 2.01 Palembang.

Ada beberapa masalah yang ditemukan oleh peneliti terkait proses penerimaan karyawan, dimana perusahaan belum melakukan seleksi dengan baik, ada beberapa karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya, belum memiliki pengalaman bekerja diposisi yang sama atau pun tidak memiliki minat dan bakat yang cukup kuat untuk bekerja diposisi mereka sehingga banyak karyawan yang telah diterima bekerja tetapi tidak bisa bertahan lama pada posisi yang ditempatkan tersebut.

Masalah-masalah tersebut akan sangat berdampak pada hasil kerja, pelayanan yang berkualitas dan ketepatan waktu untuk pencapaian tujuan perusahaan. Mengingat sangat pentingnya proses rekrutmen dan seleksi bagi perusahaan diharapkan perusahaan dapat melakukan proses rekrutmen dan seleksi yang baik dan efektif yang akan berdampak pada perkembangan perusahaan kedepannya untuk memperoleh sumberdaya yang berkualitas.

Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Matahari Department Store OPI Mall Palembang**”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latarbelakang masalah yang telah diuraikan diatas Maka dapat dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah Rekrutmen dan Seleksi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap Kinerja karyawan di PT. Matahari Department Store OPI Mall Palembang?
2. Apakah Rekrutmen secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja karyawan di PT. Matahari Department Store OPI Mall Palembang?
3. Apakah Seleksi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja karyawan di PT. Matahari Department Store OPI Mall Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah diatas, maka dapat dijabarkan bahwa penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui pengaruh Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja karyawan di PT. Matahari Department Store OPI Mall Palembang
2. Mengetahui pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja karyawan di PT. Matahari Department Store OPI Mall Palembang
3. Mengetahui pengaruh Seleksi terhadap Kinerja karyawan di PT. Matahari Department Store OPI Mall Palembang

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi:

1. Peneliti

Dapat memberi wawasan serta pengalaman pada peneliti serta memberikan kesempatan baik untuk menerapkan teori-teori yang didapat

saat kuliah kemudian membandingkan dengan kondisi nyata atau kenyataan yang ada.

2. Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan memberi masukan bagi manajemen perusahaan untuk menentukan langkah-langkah yang tepat dalam upaya meningkatkan kinerja kerja karyawan dengan memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja kerja karyawan, serta diharapkan dapat menjadi masukan dan informasi bagi perusahaan untuk mengetahui faktor yang berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja karyawan.

3. Bagi kalangan akademik

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan peran serta dan tambahan referensi kepada kalangan akademik, terutama mahasiswa yang akan melakukan penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2010, *Evaluasi Kerja SDM*, Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Arikunto, S, 2010, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Danang, Sunyoto, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Buku Seru.
- Gomes, Faustino Cardoso, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Andi Offset.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hindriari, Reni, 2018, *Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Boga Lestari Sentosa*, Skripsi, Universitas Pamulang: Jakarta
- Jackson, Schuler, Werner, 2010, *Pengelolaan Sumber Daya Manusia, Edisi 10*, Jakarta: Salemba Empat.
- Kaswan, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*, Jakarta: Graha Ilmu.
- Malthis Robert L Dan Jhon H. Jackson, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama*, Jakarta: Salemba Empat.
- Marwansyah, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Alfabeta.
- Noe, Raymond A., Et. Al, 2011, *Fundamentals Of Human Resource Management*, New York: Mc Graw Hill.

- Rivai, Veithzal , 2011, *Cooperate Performance Management Dari Teori Ke Praktik*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Samsudin, Sadili, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Pustaka Setia.
- Sedarmayanti, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Cetakan Kelima*, Bandung: PT. Refika Aditama.
- Siagian, Sondang, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono, 2012, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2015, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta
- Sulbahri Madjir. Dkk, 2014, *Pedoman Penulisan Skripsi Dan Laporan Akhir*, Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti: Palembang.
- Vivi, Dewanti Simbolon, 2018, *Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Pegadaian (PERSERO) Kantor Wilayah Medan*, Skripsi, Universitas Medan Area: Medan