

**PENGARUH KOMPENSASI, KOMITMEN DAN REKRUTMEN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. INDOMARCO PRISMATAMA
TBK(INDOMARET) AREA ILIR TIMUR I PALEMBANG**

SKRIPSI

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



**Diajukan Oleh:
RAHMA SAPIRA
NPM : 17.01.11.0086**

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI
PALEMBANG**

2021

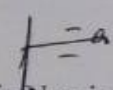
UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

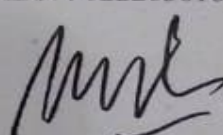
Nama : RAHMA SAPIRA
Nomor Pokok/NPM : 17.01.11.0086
Jurusan/Prog.Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi, Komitmen dan Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomarco Primatama Tbk (Indomaret) Area Ilir Timur I Palembang.

Pembimbing Skripsi:

Tanggal, 29 April 2021 Pembimbing I :


Lusiana Nargis SE, M. SI
NIDN : 0222036101

Tanggal, 18.04.2021 Pembimbing II :


Muhammad Ridwan SE, MM
NIDN : 0219116101

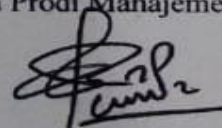
Mengetahui:

Dekan Fakultas Ekonomi




Dr. Msy Mikial, SE, M.SI, AK, CA, CSRS
NIDN : 0205026401

Ketua Prodi Manajemen



Mariyam Zanariah, SE, MM
NIDN : 0222096301

029/PS/DFE/2

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Rahma Sapira
NPM : 17.01.11.0086
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Judul : PENGARUH KOMPENSASI, KOMITMEN DAN
REKRUTMEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. INDOMARCO PRISMATAMA TBK
(INDOMARET) AREA ILIR TIMUR I PALEMBANG

Menyatakan Bahwa skripsi ini telah di tulis dengan sungguh-sungguh dan 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 konsekuensinya.

Palembang , April 2021


Rahma Sapira

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	vi
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
ABSTRAK	xii
RIWAYAT HIDUP	xiii
BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Perumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kajian Teoritis.....	7
2.1.1 Pengertian Kompensasi.....	7
2.1.1.1 Tujuan Kompensasi.....	9
2.1.1.2 Sistem Pemberian Kompensasi	10
2.1.1.3 Jenis-Jenis Kompensasi.....	14
2.1.1.4 Dimensi dan Indikator Kompensasi	15
2.1.2 Komitmen.....	17
2.1.2.1 Pengertian Komitmen	17
2.1.2.2 Aspek-aspek Komitmen.....	18
2.1.2.3 Komponen dalam Komitmen	19
2.1.2.4 Proses terjadinya Komitmen	20
2.1.2.5 Faktor yang mempengaruhi Komitmen	21
2.1.2.6 Dimensi dan indikator Komitmen	23
2.1.3 Rekrutmen.....	24
2.1.3.1 Pengertian Rekrutmen	24
2.1.3.2 Proses Rekrutmen.....	24
2.1.3.3 Tujuan Rekrutmen.....	26
2.1.3.4 Sumber Rekrutmen	27
2.1.3.5 Kendala-kendala dalam proses Rekrutmen.....	30
2.1.3.6 Alasan-alasan dasar Rekrutmen	32
2.1.3.7 Dimensi dan indikator Rekrutmen	34

2.1.4 Kinerja Karyawan	35
2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan	35
2.1.4.2 Aspek-aspek Kinerja Karyawan.....	36
2.1.4.3 Faktor-Faktor Kinerja	36
2.1.4.4 Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan	38
2.2 Penelitian lain yang Relevan.....	38
2.3 Kerangka Berpikir.....	40
2.4 Hipotesis.....	41

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Tempat & Waktu Penelitian.....	42
3.1.1 Tempat Penelitian	42
3.1.2 Waktu Penelitian.....	42
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	42
3.2.1 Sumber Data	42
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data	43
3.3 Populasi Dan Sampel.....	44
3.3.1 Populasi	44
3.3.2 Sampel.....	44
3.4 Rancangan Penelitian.....	45
3.5 Variabel Penelitian & Definisi Operasional Variabel	45
3.5.1 Variabel Penelitian.....	45
3.5.2 Definisi Operasional Variabel	46
3.6 Instrumen Penelitian	47
3.7 Uji Instrumen	50
3.7.1 Uji Validitas.....	50
3.7.2 Uji Reabilitas	50
3.8 Teknik Analisis Data	51
3.8.1 Analisis Statistika Deskriptif.....	51
3.8.2 Analisis Statistika Inferensial.....	51
3.9 Uji Hipotesis.....	55
3.9.1 Uji F (Uji Simultan)	55
3.9.2 Uji t (Uji Parsial).....	56

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian.....	59
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan.....	59
4.1.2 Visi dan Misi	60
4.1.3 Struktur Organisasi	60
4.1.4 Uraian Tugas.....	61
4.2 Pembahasan dan Interpretasi.....	63

4.2.1 Uji Validitas.....	63
4.2.2 Uji Reliabilitas	67
4.2.3 Uji Asumsi Klasik.....	68
4.2.3.1 Uji Normalitas	68
4.2.3.2 Uji Multikolinieritas	71
4.2.3.3 Uji Heteroskedastisitas.....	72
4.2.4 Analisis Regresi Linier Berganda	73
4.2.5 Koefisien Korelasi	75
4.2.6 Koefisien Determinasi.....	76
4.2.7 Uji Hipotesis	76
4.2.7.1 Uji F	76
4.2.7.2 Uji t.....	77

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan.....	80
5.2 Saran	81

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel:	Halaman
2.1 Dimensi dan Indikator kinerja Karyawan.....	38
3.1 Jadwal Penelitian	42
3.2 Jumlah Karyawan	44
3.3 Kisi-Kisi Instrumen	47
3.4 Skala Likert	49
3.5 Interpretasi Koefisien Korelasi.....	54
4.1 Uji Validitas Kompensasi (X1)	64
4.2 Uji Validitas Komitmen (X2).....	65
4.3 Uji Validitas Rekrutmen (X3)	66
4.4 Uji Validitas Kineja Karyawan	67
4.5 Uji Reliabilitas.....	68
4.6 Uji Normalitas	69
4.7 Uji Multikolinieritas	71
4.8 Uji Heteroskedatistas	72
4.9 Hasil Koefisien Regresi Linear Berganda.....	74
4.10 Hasil Koefisien Korelasi dan Determinasi	75
4.11 Hasil Uji F	76
4.12 Hasil Uji t	77

DAFTAR GAMBAR

Gambar:	Halaman
2.1 Skema Proses Rekrutmen.....	25
2.2 Skema Kerangka Berfikir.....	40
4.1 Struktur Organisasi Indomaret	60
4.2 Hasil Uji Normalitas Normal P-P Plot.....	70

ABSTRAK

RAHMA SAPIRA. Pengaruh Kompensasi, Komitmen dan Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomarco Prismatama TBK (Indomaret) Area Ilir Timur I Palembang. (Dibawah Bimbingan Ibu Lusia Nargis, SE., M.SI dan Bpk Muhammad Ridwan, SE., MM)

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, yang bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi, Komitmen dan Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomarco Prismatama Tbk (Indomaret) Ilir Timur I Palembang.

Hasil uji validitas dari seluruh item variabel Kompensasi, Komitmen dan Rekrutmen maupun Kinerja Karyawan dapat dinyatakan valid. Hal ini dikarenakan nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} . Dimana nilai r_{tabel} adalah 0,374. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa koefisien regresi untuk variabel Kompensasi (X_1) sebesar 0,481, variabel Komitmen (X_2) sebesar 0,235 dan Rekrutmen (X_3) sebesar 0,226 menghasilkan nilai konstanta 3,846.

Akan tetapi perusahaan seharusnya mempertimbangkan variabel-variabel bebas yang lain seperti motivasi, keterampilan, pengalaman kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja dan lain-lain sehingga dapat meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Indomarco Prismatama Tbk (Indomaret) Area Ilir Timur I Palembang.

Kata Kunci : Kompensasi, Komitmen, Rekrutmen, Kinerja Karyawan

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Perusahaan pada dasarnya merupakan suatu organisasi yang dibentuk dan dijalankan dengan tujuan menciptakan keuntungan serta berupaya mempertahankan kelangsungan hidupnya di masa yang akan datang. Untuk mencapai tujuan tersebut perusahaan dituntut agar dapat menyesuaikan aktifitas dan cara memproduksi suatu barang atau jasa yang dapat melayani permintaan konsumen. Dalam menyediakan barang dan jasa, dan sumber daya perusahaan membutuhkan faktor-faktor produksi antara lain bahan baku, modal, dan tenaga kerja. Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam pelaksanaan proses produksi dalam kegiatan perusahaan, karena berhasil atau tidaknya suatu perusahaan bergantung pada peran dari sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Sumber daya manusia merupakan motor penggerak utama dalam setiap kegiatan yang dilakukan perusahaan. Secanggih apapun peralatan yang dimiliki perusahaan, perusahaan tidak akan mencapai tingkat produktivitas yang diharapkan jika peralatan tersebut tidak dioperasikan secara efektif dan efisien oleh sumber daya manusia.

Kompensasi merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, karena dengan pemberian kompensasi yang sesuai dengan kebutuhan karyawan, maka diharapkan kinerja karyawan akan meningkat. Sebaliknya jika kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan kebutuhan karyawan, maka kinerja karyawan akan menurun.

Selain kompensasi, komitmen yang perlu diterapkan dalam setiap perusahaan karena setiap kinerja yang bekerja di suatu perusahaan, harus mempunyai komitmen dalam bekerja karena apabila suatu perusahaan karyawannya tidak mempunyai suatu komitmen dalam bekerja, maka tujuan dari perusahaan tersebut tidak akan tercapai.

Selain kompensasi dan komitmen, rekrutmen juga menjadi factor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Indomaco Prismatama Tbk (Indomaret) di Ilir Timur I Palembang, karena Rekrutmen diartikan sebagai seperangkat aktivitas organisasi yang digunakan untuk menarik calon pemegang jabatan/pelaksana pekerjaan yang memiliki kemampuan dan sikap yang diperlukan demi membantu perusahaan mencapai tujuan.

PT. Indomaco PrismatamaTbk (Indomaret) yang berlokasi di Ilir Timur I Palembang bergerak di bidang pendistribusian barang-barang pemenuhan kebutuhan sehari-hari. Perusahaan yang semakin hari terus berkembang khususnya di Indonesia, yang selalu meningkatkan mutu dan kualitas pelayanan yang diberikan kepada konsumennya demi mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan serta lingkungan kompetitif diantara para pesaing yang ada. Keberhasilan dalam mencapai segala sesuatu merupakan harapan bagi semua perusahaan, meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama Tbk (Indomaret) di Ilir Timur I Palembang.

Berdasarkan hasil observasi pada PT Indomarco Prismatama Tbk (Indomaret) di Ilir Timur I Palembang, Kinerja karyawan belum menunjukkan hasil

yang optimal, apabila dikaji lebih mendalam kondisi yang demikian disebabkan karyawan yang memiliki kompensasi yang kurang cukup karena dipotong gaji ketika kehilangan suatu barang pada Indomaret tersebut sehingga membawa dampak kepada komitmen karyawan dalam penyelesaian suatu pekerjaan sehingga hasil dari pekerjaan tersebut menghasilkan kinerja yang kurang baik. Pada PT Indomarco Prismatama Tbk (Indomaret) di Ilir Timur I Palembang, perusahaan tersebut melakukan pencarian tenaga kerja melalui system dan prosedur yang telah ditentukan perusahaan namun pihak manajemen perusahaan harus mampu memahami bagaimana cara terbaik dalam mengelola karyawan yang berasal dari latar belakang, keahlian, dan kemampuan yang berbeda-beda sehingga karyawan dapat bekerja sesuai dengan keahlian masing-masing, oleh karena itu pegawai baru akan memiliki masa kerja yang berbeda-beda. Kegagalan dalam melakukan sistem perekrutan tenaga kerja akan berdampak pada proses pencapaian tujuan perusahaan. Dimana kinerja dari PT Indomarco Prismatama Tbk (Indomaret) di Ilir Timur I Palembang tidak hanya bergerak di bidang pendistribusian barang-barang pemenuhan kebutuhan sehari-hari, namun juga mampu menjaga kesinambungan dan memberikan pelayanan yang baik bagi konsumen.

Oleh karena pentingnya proses rekrutmen karyawan bagi perusahaan. Diharapkan dengan adanya proses rekrutmen yang baik dan efektif akan berdampak pada perkembangan perusahaan kedepannya untuk memperoleh sumber daya yang berkualitas di PT Indomarco Prismatama Tbk (Indomaret) di Ilir Timur I Palembang untuk menjamin kinerja yang berkualitas

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan peneliti dengan judul:“ **PENGARUH KOMPENSASI, KOMITMEN DAN REKRUTMEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT INDOMARCO PRISMATAMA TBK (INDOMARET) AREA ILIR TIMUR I PALEMBANG**”

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis mencoba merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Kompensasi, Komitmen dan Rekrutmen berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Indomarco Prismatama Tbk (Indomaret) area Ilir Timur I Palembang?
2. Apakah Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Indomarco Prismatama Tbk (Indomaret) area Ilir Timur I Palembang?
3. Apakah Komitmen berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Indomarco Prismatama Tbk (Indomaret) area Ilir Timur I Palembang?
4. Apakah Rekrutmen berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Indomarco Prismatama Tbk (Indomaret) area Ilir Timur I Palembang?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui menganalisis, dan membuktikan :

1. Pengaruh kompensasi, Komitmen dan Rekrutmen secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Indomarco Prismatama Tbk (Indomaret) area Ilir Timur I Palembang.
2. Pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Indomarco Prismatama Tbk (Indomaret) area Ilir Timur I Palembang.
3. Pengaruh Komitmen secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Indomarco Prismatama Tbk (Indomaret) area Ilir Timur I Palembang.
4. Pengaruh Rekrutmen secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Indomarco Prismatama Tbk (Indomaret) area Ilir Timur I Palembang.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Menambah Pengetahuan, meningkatkan pemahaman secara ilmiah dapat memberikan pemahaman mengenai kompensasi, komitmen dan Rekrutmen

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan bagi Perusahaan PT. Indomarco Prismatama Tbk (Indomaret) area Ilir Timur I Palembang.

3. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi untuk perpustakaan, dan memberikan informasi kepada peneliti untuk penelitian variabel lainnya selain kompensasi, komitmen, dan Rekrutmen dan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, Meyer, Smith 2007, *The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization*. Journal of Occupational Psychology,.
- Arikunto, S. 2006. *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Bumi Aksara
- Ardan. 2012. *manajemen sumber daya manusia* . Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Ery, 2011 Pengaruh Perekrutan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan
- Fakults Ekonomi. 2014. *pedoman penulis skripsi dan laporan akhir*.Edisi Pertama Cetakan Kelima. Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
- Ghozali, Imam. 2011. *“Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS”*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20*. Semarang: Badan Penerbit – Universitas Diponegoro.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Andi Offset.
- Griffin. 2004. *komitmen organisasi*. terjemahan, jakarta : erlangga
- Greenberg, Jerald. 2005. *“Managing Behavior on Organizations“*. Fourth Edition. Prentice Hall, New Jersey
- Hasibun. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Kasmir. 2015. *Analisis Laporan Keuangan*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia(Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Mathis, Robert L, 2011, *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Salemba Empat, Jakarta.
- Mardianto. 2014 : 14 . *Manajemen Recrutmen*. Jakarta : Pinasthika publisher
- Mathis dan Jackson, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Mardiana, dan Syarif, Darman. 2018. *Komitmen Organisasi: Definisi Dipengaruhi, dan Mempengaruhi*. Makassar: Nas Media Pustaka.

- Moeheriono. 2012. ***“Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi”***. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Mudrajad Kuncoro, (2013). ***“Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi”*** Edisi 4. Jakarta: Erlangga.
- Notoatmodjo, S. 2010. ***Metodologi Penelitian Kesehatan***. Jakarta : Rineka Cipta.
- Payaman J. Simanjuntak .2011.***Manajemen Evaluasi Kinerja*** .Edisi 3. Jakarta. Fakutas UI
- Putranto Tri Wijoyo (2016) Pengaruh Kompensasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sport Glove Indonesia”.
- Rachmawati 2007***Proses Perekrutan Dan Seleksi Pegawai Bagian Kantor***Studi Kasus: PT. Alfa Trans Jaya
- Rivai, Veithzal. 2011, ***Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik***, Jakarta : RajaGrafindo Persada
- Robbins, S.P dan Timothy A. Judge. 2015. ***Perilaku Organisasi***, Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat
- Sopiah. 2008. ***Perilaku Organisasional***. Yogyakarta: CV Andi Offset
- Steers dalam Sopiah 2008:166.***Komitmen Organisasi***. Jakarta: Salemba Empat
- Sugiyono. 2010. ***Metode Penelitian Administratif***. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2013. ***Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D***. Bandung: Alfabeta.
- Umar. 2011. ***Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*** Edisi 11. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Yani, M, 2012, ***Manajemen Sumber Daya Manusia***, Mitra Wacana Media, Jakarta
- Yuniarsih, T., 2011. ***Manajemen Sumber Daya Manusia***. Alfabeta, Jakarta.