

**PENGARUH REKRUTMEN, SELEKSI DAN PENGEMBANGAN KARIR  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN WAREHOUSE  
PT. TEMPO, TBK PALEMBANG**

**SKRIPSI**

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



**Diajukan Oleh:**

**TOPAN BHASKARA YUDHA  
NPM. 17.01.11.0504**

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS TRIDINANTI  
PALEMBANG  
2021**

UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI  
PALEMBANG

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Topan Bhaskara Yudha  
Nomor Pokok/NIRM : 17.01.11.0504  
Jurusan/ Program Studi : Ekonomi/Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata 1 (S.1)  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : PENGARUH REKRUTMEN, SELEKSI DAN  
PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN BAGIAN *WAREHOUSE* PT.TEMPO,TBK  
PALEMBANG

Pembimbing Skripsi :

Tanggal 25-10-2021 ..... Pembimbing I

:   
Kartawinata, SE., M.Si  
NIDN : 0212116401

Tanggal 25-10-2021 ..... Pembimbing II

:   
Frecilia Nanda Melvani, SE.,MM.  
NIDN : 0205069001

Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi

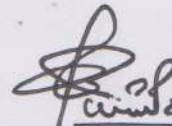
Tanggal 26-10-2021 .....



Dr. Msy. Mikial, S.E., M.Si, Ak. CA, CSRS  
NIDN : 0205026401

Ketua Program Studi

Tanggal 26-10-2021 .....




Mariyam Zanariah, S.E,MM  
NIDN : 0222096301

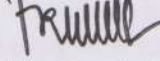
UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI  
PALEMBANG


HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Topan Bhaskara Yudha  
Nomor Pokok/NIRM : 17.01.11.0504  
Jurusan/ Program Studi : Ekonomi/Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata 1 (S.1)  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : PENGARUH REKRUTMEN, SELEKSI DAN  
PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN BAGIAN WAREHOUSE PT.TEMPO,TBK  
PALEMBANG

Penguji Skripsi :

Tanggal 25-10-2021 .....Ketua Penguji :   
Kartawinata, SE., M.Si  
NIDN : 0212116401

Tanggal 25-10-2021 .....Penguji I :   
Frecilia Nanda Melvani, SE.,MM.  
NIDN : 0205069001

Tanggal 25-10-2021 .....Penguji II :   
Veny Mayasari, SE.,MM.  
NIDN : 0204078902

Mengesahkan :

Dekan Fakultas Ekonomi

Tanggal 26-10-2021



Dr. Msy. Mikial, S.E., M.Si, Ak. CA, CSRS  
NIDN : 0205026401

Ketua Program Studi

Tanggal 26-10-2021



Mariyam Zanariah, S.E,MM  
NIDN : 0222096301

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Topan Bhaskara Yudha

Nomor Pokok : 1701110504

Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen

Jenjang Pendidikan : Strata 1

Judul Skripsi : Pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Bagian *Warehouse* di PT. Tempo, Tbk Palembang

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan karya orang lain.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya

Palembang, September 2021



Topan Bhaskara Yudha

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

### MOTTO

*Saya meminta KEKUATAN dan Allah beri saya KESULITAN untuk membuat saya kuat*

*Saya bertanya tentang KEBIJAKSANAAN dan Allah beri saya MASALAH untuk DISELESAIKAN*

*Saya meminta KEMAKMURAN dan Allah beri saya FAKULTI dan TENAGA untuk bekerja*

*Saya meminta KEBERANIAN dan Allah beri saya BAHAYA untuk DIATASI*

*Saya meminta CINTA dan Allah beri saya orang – orang BERMASALAH untuk DIBANTU*

*Saya meminta NIKMAT dan Allah beri saya PELUANG*

*Saya tidak minta apa-apa untuk DIRI saya, tetapi saya MENERIMA semua yang saya PERLUKAN*

*“Dipetik daripada kata-kata hikmah Salahudin Al-Ayubi”*

### PERSEMBAHAN

- ❖ *Skripsi ini saya persembahkan kepada : Allah SWT yang selalu memberikan rahmat serta hidayah-Nya.*
- ❖ *Kedua orang tuaku dan saudariku tercinta yang selalu mendo'akan, menyemangati, menasehati, dan memotivasi dalam pembuatan skripsi ini,*
- ❖ *Teman-teman mahasiswa jurusan Manajemen Universitas Tridinanti Palembang dan sahabat seperjuangan yang telah rela membantu, mendoakan, menyemangati, menasehati, dan memotivasi dengan ikhlas.*

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur saya panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-NYA , Sehingga saya dapat menyelesaikan proposal skripsi ini yang berjudul **“PENGARUH REKRUTMEN, SELEKSI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN WAREHOUSE PT. TEMPO, TBK PALEMBANG.** Proposal Skripsi ini merupakan salah satu syarat utama untuk mencapai gelar sarjana ekonomi program studi manajemen Universitas Tridinanti Palembang. Saya menyadari dalam penyusunan dan penulisan Proposal skripsi ini. masih banyak kekurangan tetapi saya tetap berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Proposal skripsi ini dapat terselesaikan tidaklah terlepas dari bantuan, bimbingan pengarahan serta dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu pada kesempatan ini saya menyampaikan rasa hormat dan ucapan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr.Ir.Hj.Nyimas Manisah, M.P. selaku rektor Universitas Tridinanti Palembang.
2. Ibu Dr.Msy.Mikial,SE.M.Si.Ak.CA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang
3. Ibu Ima Andriyani,SE.M.Si. selaku ketua jurusan S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang
4. Ibu Mariyam Zanariah, SE., M.M. selaku ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang
5. Bapak Kartawinata, SE.,M.Si Selaku Pembimbing Utama yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing, mengoreksi, dan memotivasi penulis sehingga proposal skripsi dapat diselesaikan.
6. Ibu Frecilia Nanda Melvani, SE.,MM. selaku Pembimbing Anggota yang telah meluangkan waktu dan berusaha keras memberi bimbingan serta mengarahkan guna penyelesaian skripsi.
7. Ibu Umi Hasanah, SE.MM selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah banyak membantu selama proses pembelajaran.
8. Seluruh Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang yang telah memberikan ilmu pengetahuan selama ini
9. Bapak/Ibu Pimpinan dan Karyawan PT.TEMPO,Tbk Palembang yang telah bersedia memberikan data.

10. Keluarga dan Saudara saya, yang tiada henti memberikan support agar bisa menyelesaikan skripsi ini
11. Serta semua teman-teman saya yang membantu dalam pembuatan skripsi ini sampai selesai.

Sebagai penutup semoga Allah SWT melimpahkan rahmat dan karunianya kepada orang-orang yang telah membantu saya dalam penulisan dan penyelesaian proposal skripsi ini dan semoga proposal skripsi ini dapat memberikan manfaat kepada para pembaca.

Palembang, September 2021

Topan Bhaskara Yudha



## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT .....</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>xiii</b>
<b>RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>xv</b>
<b>BAB 1 PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	7
1.3 Tujuan Penelitian .....	8
1.4 Manfaat Penelitian .....	9
<b>BAB II LANDASAN TEORI .....</b>	<b>10</b>
2.1 URAIAN TEORITIS .....	10
2.1.1 Pengertian Proses Rekrutmen .....	10
2.1.1.1 Sumber-Sumber Rekrutmen Pegawai.....	11
2.1.1.2 Prosedur Rekrutmen Tenaga Kerja.....	13
2.1.1.3 Kendala dan Evaluasi Rekrutmen Sumber Daya Manusia.....	17
2.1.1.4 Dimensi Proses Rekrutmen .....	19
2.1.1.5 Indikator Proses Rekrutmen .....	20
2.1.2 Pengertian Seleksi .....	23
2.1.2.1 Kriteria Dasar Dalam Seleksi Sumber Daya Manusia.....	24
2.1.2.2 Pendekatan Dalam Proses Seleksi .....	26
2.1.2.3 Kualifikasi Yang Menjadi Dasar Penyeleksian .....	27
2.1.2.4 Langkah-Langkah Proses Penyeleksian .....	30
2.1.2.5 Dimensi Proses Seleksi.....	33
2.1.2.6 Indikator Proses Seleksi .....	33
2.1.3 Pengertian Pengembangan Karir.....	36
2.1.3.1 Tujuan Pengembangan Karir .....	37



2.1.3.2 Manfaat Pengembangan Karir .....	39
2.1.3.3 Dimensi Pengembangan Karir.....	39
2.1.3.4 Indikator Pengembangan Karir.....	41
2.1.4 Pengertian Kinerja.....	43
2.1.4.1 Manajemen Kinerja Karyawan .....	45
2.1.4.2 Penilaian Kinerja (Prestasi Kerja) Karyawan.....	46
2.1.4.3 Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan.....	47
2.1.4.4 Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan.....	48
2.1.4.5 Dimensi Kinerja.....	49
2.1.4.6 Indikator Kinerja.....	50
2.2 Penelitian Terdahulu .....	51
2.3 Kerangka Pemikiran.....	53
2.4 Hipotesis.....	56
<b>BAB III METODELOGI PENELITIAN.....</b>	<b>57</b>
3.1 Tempat Dan Waktu Peneitian .....	57
3.1.1 Tempat Penelitian .....	57
3.1.2 Waktu Penelitian.....	57
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	57
3.2.1 Sumber Data .....	57
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data .....	58
3.3 Populasi dan Sampel (Sampel Sensus) .....	59
3.3.1 Populasi .....	59
3.3.2 Sampel (Sampel Sensus) .....	60
3.4 Rancangan Penelitian .....	61
3.5 Variabel dan Definisi Operasional Variabel Penelitian .....	61
3.5.1 Variabel .....	61
3.5.2 Definisi Operasional Variabel Penelitian .....	62
3.6 Instrumen Penelitian.....	64
3.7 Uji Instrumen Penelitian .....	65
3.7.1 Uji Validitas.....	65
3.7.2 Uji Reliabilitas .....	65
3.8 Teknik Analisis Data.....	66
3.8.1 Uji Asumsi Klasik .....	67
3.8.2 Analisis Regresi Linier Berganda.....	68
3.8.3 Koefisien Korelasi (r) .....	69
3.8.4 KoefisienDetermasi ( $R^2$ ).....	70
3.8.5 Uji Hipotesis .....	70

<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>72</b>
4.1 Hasil Penelitian .....	72
4.1.1 Profil Perusahaan .....	72
4.1.2 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas .....	78
4.1.3 Identitas Responden .....	80
4.1.4 Uji Asumsi Klasik .....	82
1. Uji Normalitas .....	82
2. Uji Multikolinieritas .....	83
3. Uji Heteroskedastisitas .....	84
4.1.5 Regresi Linier Berganda .....	85
4.1.6 Hipotesis .....	88
1. Uji F (Uji Simultan) .....	88
2. Uji t (Uji Parsial) .....	89
4.2 Pembahasan .....	90
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>91</b>
5.1 Kesimpulan .....	91
5.2 Saran .....	92
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>97</b>
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

3.1 Tabel Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	62
3.2 Skala Likert Angket .....	64
3.3 Urutan Korelasi .....	69
4.1 Hasil Uji Validitas .....	78
4.2 Hasil Uji Reliabilitas .....	80
4.3 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	80
4.4 Identitas Responden Berdasarkan Usia .....	81
4.5 Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	81
4.6 Identitas Responden Berdasarkan Status .....	82
4.7 Hasil Uji Normalitas .....	82
4.8 Hasil Uji Multikolinierita .....	83
4.9 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	84
4.10 Hasil Regresi Linier Berganda .....	85
4.11 Hasil Koefisien Korelasi .....	86
4.12 Hasil Koefisien Determinasi ( <i>R Square</i> ) .....	88
4.13 Hasil Uji F (Uji Simultan) .....	89
4.14 Hasil Uji t (Uji Parsial) .....	89

## **DAFTAR GAMBAR**

2.1 Kerangka Pemikiran.....	55
4.1 Struktur Organisasi Bagian Warehouse PT. Tempo, Tbk Palembang .....	74

## ABSTRAK

**Topan Bhaskara Yudha, NPM. 1701110504 Pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Warehouse PT. Tempo, Tbk Palembang. (Di bawah bimbingan Kartawinata, SE., M.Si dan Frecilia Nanda Melvani, SE., MM.).**

Skripsi ini pada dasarnya meneliti tentang pengaruh rekrutmen, seleksi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan bagian warehouse PT. Tempo, Tbk Palembang. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui: 1) pengaruh rekrutmen, seleksi, dan pengembangan karir secara simultan terhadap kinerja karyawan, 2) pengaruh rekrutmen secara parsial terhadap kinerja karyawan, 3) pengaruh seleksi secara parsial terhadap kinerja karyawan, 4) pengaruh pengembangan karir secara parsial terhadap kinerja karyawan, 5) pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan. Populasi dan sampel pada penelitian ini adalah karyawan PT. Tempo, Tbk Palembang sebanyak 35 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh (sampel sensus). Pengumpulan data menggunakan kuesioner, sedangkan analisis data dilakukan dengan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, dan analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) ada pengaruh yang signifikan antara rekrutmen, seleksi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan, 2) ada pengaruh signifikan antara variabel rekrutmen terhadap variabel kinerja karyawan, 3) ada pengaruh signifikan antara variabel seleksi terhadap variabel kinerja karyawan, 4) ada pengaruh signifikan antara variabel pengembangan karir terhadap variabel kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** rekrutmen, seleksi pengembangan karir, kinerja.

## **ABSTRACT**

***Topan Bhaskara Yudha, NPM. 1701110504 The Effect of Recruitment, Selection and Career Development on Employee Performance in the Warehouse Division of PT. Tempo, Tbk Palembang. (Under the guidance of Kartawinata, SE., M.Si and Frecilia Nanda Melvani, SE., MM.).***

*This thesis basically examines the effect of recruitment, selection and career development on the performance of employees in the warehouse section of PT. Tempo, Tbk Palembang. The purpose of this study was to determine: 1) the effect of recruitment, selection, and career development simultaneously on employee performance, 2) the effect of partial recruitment on employee performance, 3) the effect of partial selection on employee performance, 4) the effect of partial career development on employee performance, 5) dominant influence on employee performance. The population and sample in this study were employees of PT. Tempo, Tbk Palembang as many as 35 people. The sampling technique used a saturated sample (census sample). The data was collected using a questionnaire, while the data analysis was carried out using the validity test, reliability test, and multiple linear regression analysis.*

*The results of this study indicate that: 1) there is a significant influence between recruitment, selection and career development on employee performance, 2) there is a significant influence between recruitment variables on employee performance variables, 3) there is a significant influence between selection variables on employee performance variables, 4 ) there is a significant influence between career development variables on employee performance variables.*

***Keywords: recruitment, selection, career development, performance.***

## **RIWAYAT HIDUP**

Topan Bhaskara Yudha, dilahirkan di Palembang pada tanggal 14 Desember 1998 dari Ayah Guntur Said Gunawan dan Ibu Holidah Ia anak ke 3 dari 3 bersaudara.

Sekolah dasar diselesaikan pada tahun 2010 di SDN 181 Palembang, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan tahun 2013 di SMPN 10 Palembang dan selanjutnya menyelesaikan Sekolah Menengah Kejuruan pada tahun 2016 di SMKN 7 Palembang, Pada tahun 2017 ia memasuki Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.

Pada tahun 2016 ia mulai bekerja di PT. CITRA SATRIA UTAMA sebagai Staff Gudang selama 1 tahun 6 bulan kemudian pada tahun 2019 ia bekerja di PT. Tempo Palembang selama 2 tahun.

Palembang, September 2021

Topan Bhaskara Yudh



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Kegiatan operasional sebuah perusahaan sangat ditentukan oleh peran sumber daya manusia yang handal. Sumber daya manusia (SDM) yang merupakan bagian yang sangat penting dan berpengaruh dalam aktivitas suatu organisasi perusahaan serta merupakan penggerak utama organisasi perusahaan, sumber daya manusia yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik juga. Sumber daya manusia yang berkualitas ditentukan oleh sistem rekrutmen dan seleksi yang baik dan mampu menghasilkan karyawan yang berkualitas, selain itu juga ditentukan oleh sistem pengembangan karir dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif.

Perusahaan merupakan suatu bentuk dari organisasi yang mempunyai berbagai tujuan. Tujuan-tujuan tersebut dapat dicapai melalui pendayagunaan sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Kinerja sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat menentukan dalam keberhasilan suatu perusahaan guna mencapai tujuannya, baik itu untuk perusahaan berskala besar maupun perusahaan berskala kecil.

Sumber daya manusia sebuah organisasi merupakan sumber daya vital dan hanya akan diperoleh melalui upaya perekrutan dan seleksi yang efektif. Semakin efektif organisasi merekrut dan memilih kandidat, semakin besar kemungkinan mereka untuk merekrut dan mempertahankan karyawan yang puas. Perusahaan harus mendukung para karyawan untuk mengembangkan karir mereka karena hal

ini sangat vital dalam menjaga loyalitas, terutama karena saat ini semakin sulit dan langka mencari tenaga kerja yang berbakat. Dengan pengembangan karir juga diharapkan dapat meningkatkan kinerja dari karyawan. Peluang karir dan promosi adalah dampak positif pada dukungan organisasi.

PT. Tempo,tbk Palembang merupakan perusahaan farmasi berskala nasional yang sedang berkembang yang memiliki visi untuk menjadi perusahaan farmasi yang mampu bersaing sebagai perusahaan terkemuka di bidang bisnis dengan mengutamakan pelayanan terbaik untuk customer dan menjadi perusahaan bertaraf global dengan mencapai standart kualitas produktifitas serta inovasi kelas dunia guna meningkatkan derajat kesehatan dan kualitas hidup manusia.

Tujuan organisasi dapat dicapai melalui system rekrutmen yang transparan dan terpercaya sehingga berpengaruh meningkatnya kinerja karyawan. Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumberdaya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Mangkunegara (2014:33) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Sutrisno (2016:172) Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Sedangkan menurut Mangkunegara (2017:67) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan

kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Terkait peningkatan kinerja diperlukan suatu cara yang dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan diantaranya adalah melalui rekrutmen yang sesuai prosedur dan transparan, pelaksanaan seleksi yang profesional dan kapabel, dan pelaksanaan pengembangan karir didasarkan pada kebutuhan perusahaan. Rekrutmen dapat menghasilkan keputusan pemilihan calon karyawan berkualitas. Simamora (2012:37) yang mendefinisikan rekrutmen sebagai serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan untuk menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian. Menurut Mardianto (2014:8) diartikan sebagai suatu proses untuk mendapatkan calon karyawan yang memiliki kemampuan yang sesuai dengan kualifikasi dan kebutuhan suatu organisasi/perusahaan. Menurut Hasibuan (2010:40), Penarikan (*recruitment*) adalah masalah penting dalam pengadaan tenaga kerja. Jika penarikan berhasil artinya banyak pelamar yang memasukkan lamarannya, peluang untuk mendapatkan karyawan yang baik terbuka lebar, karena perusahaan dapat memilih yang terbaik diantara yang baik.

Faktor lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah menyeleksi pegawai yang kompeten atau seleksi. Seleksi merupakan proses yang digunakan oleh sebuah organisasi untuk memilih, dari sekumpulan pelamar, orang atau orang-orang yang paling baik memenuhi kriteria seleksi untuk posisi yang tersedia, dengan mempertimbangkan kondisi lingkungan saat ini (Marwansyah, 2016). Seleksi karyawan ini sangat penting karena kinerja para manajer senantiasa

tergantung sebagian pada kinerja bawahannya. Menurut Danang (2012:108) menegaskan adapun pengertian seleksi tenaga kerja adalah serangkaian langkah kegiatan yang dilaksanakan untuk memutuskan apakah seorang pelamar diterima atau ditolak, dalam suatu instansi tertentu setelah menjalani serangkaian tes yang telah dilaksanakan. Atau seleksi merupakan proses memilih dari para pelamar melalui tahapan-tahapan tes, hingga diperoleh sejumlah pelamar yang memenuhi kriteria yang telah ditetapkan dan dinyatakan diterima. Menurut Veithzal Rivai dalam Manullang (2014:136) mengatakan seleksi adalah kegiatan dalam manajemen sumber daya manusia yang dilakukan setelah proses rekrutmen seleksi dilaksanakan. Hal ini berarti telah terkumpul sejumlah pelamar yang memenuhi syarat untuk kemudian dipilih mana yang dapat ditetapkan sebagai karyawan dalam suatu perusahaan. Proses pemilihan ini yang dinamakan seleksi.

Faktor pembentuk kinerja selain rekrutmen dan seleksi, adalah faktor pengembangan karir. Program pengembangan karir yang baik adalah disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan, sehingga perusahaan perlu untuk memfasilitasi karyawan untuk melakukan pembelajaran dan pelatihan. Dessler (2013:5) mendefinisikan pengembangan karir sebagai rangkaian aktivitas (seperti workshop) yang berkontribusi pada eksplorasi, pemantapan, keberhasilan dan pemenuhan karir seseorang. Menurut Siagian (2015:68) pengembangan karir adalah perubahan-perubahan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir. Sedangkan Menurut Rivai dan Sagala (2016:274), mengemukakan bahwa, pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan.

PT. Tempo,tbk Palembang dalam pencapaian kinerja karyawannya terdapat beberapa permasalahan yang dapat mempengaruhi kurang memuaskannya kinerja karyawan yang disebabkan karena masih banyak karyawan yang melakukan mal-administrasi rekrutmen yang transparan, seleksi yang kurang jeli dan adil dalam pengembangan kompetensi karyawan, serta program pengembangan karir karyawan yang kurang mampu menumbuhkan karyawan.

Fenomena terjadinya kasus menurunnya kinerja karyawan pada PT. Tempo,tbk Palembang besar kemungkinan penyebabnya adalah dari kurang matangnya pertimbangan proses rekrutmen karyawan. Kegiatan proses rekrutmen adalah aktivitas perusahaan untuk mendapatkan calon tenaga kerja kompeten untuk jenis jabatan tertentu. Namun sebelum karyawan dapat direkrut untuk mengisi jenis jabatan tertentu, rekruter harus memiliki gambaran yang jelas tentang tugas-tugas dan kewajiban yang dipersyaratkan untuk mengisi jabatan yang ditawarkan. Oleh sebab itu, analisis jabatan merupakan langkah pertama dalam proses rekrutmen dan seleksi. Apabila suatu jabatan telah dianalisis, maka uraian atau pernyataan tertulis tentang jabatan dan posisi jabatan tersebut dalam perusahaan akan tertuang dengan jelas.

Kegiatan kedua setelah aktivitas proses rekrutmen dilakukan perusahaan, maka proses berikutnya adalah seleksi karyawan. Aktivitas seleksi merupakan tindakan perusahaan dalam memilih karyawan yang dianggap telah memenuhi syarat untuk menduduki jabatan tertentu. Seleksi karyawan harus dilakukan secara efektif dan efisien agar menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Oleh karena itu proses seleksi karyawan harus memenuhi kriteria keahlian, pengalaman, umur,

jenis kelamin, pendidikan dan pelatihan yang pernah diikuti sebelumnya, keadaan fisik, tampang, bakat, temperamen dan karakter. Dalam proses seleksi terdapat kemungkinan karyawan yang terpaksa ditolak karena tidak memenuhi syarat yang telah ditentukan. Hal ini sangat berbeda saat perusahaan mengadakan proses rekrutmen, dimana perusahaan mengupayakan memperoleh jumlah pelamar sebanyak mungkin.

Tindakan lain perusahaan yang diupayakan agar kinerja karyawan dapat meningkat adalah pengembangan karier. Aktivitas ini perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan. Program pengembangan karier karyawan ini hendaknya disusun secara cermat dan didasarkan kepada metode-metode ilmiah serta berpedoman pada keterampilan yang dibutuhkan perusahaan saat ini maupun untuk masa yang akan datang. Pengembangan karier pada prinsipnya bertujuan untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, moral karyawan supaya prestasi kerjanya baik, dan mencapai hasil yang optimal. Pengembangan karier karyawan ini dianggap semakin penting manfaatnya, karena tuntutan pekerjaan atau jabatan, sebagai akibat kemajuan teknologi dan semakin ketatnya persaingan diantara perusahaan lain yang sejenis.

Berdasarkan uraian tersebut, maka penelitian ini membahas topik tentang **“Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja karyawan bagian *warehouse* di PT.TEMPO,Tbk Palembang”**

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, maka beberapa permasalahan dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah rekrutmen, seleksi, dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian *warehouse* di PT. Tempo,tbk Palembang?
2. Apakah rekrutmen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian *warehouse* di PT. Tempo,tbk Palembang?
3. Apakah seleksi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian *warehouse* di PT. Tempo,tbk Palembang?
4. Apakah pengembangan karir secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian *warehouse* di PT. Tempo,tbk Palembang?
5. Manakah diantara ketiga variabel bebas (rekrutmen, seleksi, dan pengembangan karir) yang memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan bagian *warehouse* PT. Tempo,tbk Palembang?



### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian perumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh rekrutmen, seleksi, dan pengembangan karir secara simultan terhadap kinerja karyawan bagian *warehouse* di PT. Tempo,tbk Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh rekrutmen secara parsial terhadap kinerja karyawan bagian *warehouse* di PT. Tempo,tbk Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh seleksi secara parsial terhadap kinerja karyawan bagian *warehouse* PT. Tempo,tbk Palembang.
4. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir secara parsial terhadap kinerja karyawan bagian *warehouse* di PT. Tempo,tbk Palembang.
5. Untuk mengetahui pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan bagian *warehouse* di PT. Tempo,tbk Palembang.

## 1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut.

### 1. Manfaat Teoritis

Dengan hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi penelitian-penelitian selanjutnya demi mengembangkan ilmu pengetahuan pada umumnya dan bidang manajemen sumber daya manusia pada khususnya.

### 2. Manfaat Praktis

#### a. Bagi Penulis

Dapat menambah pemahaman mengenai hal-hal yang berhubungan dengan teori motivasi, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, serta faktor-faktor yang mempengaruhinya dan penerapannya di lapangan.

#### b. Bagi Perusahaan

Dapat digunakan sebagai pedoman untuk melaksanakan kegiatan motivasi dan disiplin kerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

#### c. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai bahan kajian ilmu dan menambah referensi dalam dunia ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai rekrutmen, seleksi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Adi, Mardianto, 2014, *Management Recruitmen*. Jakarta, Pinasthika Publisher.
- Ardana, I Komang, Ni Wayan Mujiati, I Wayan Mudiarta Utama, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Atikawati, Ena dan Raswan Udjang. 2016, “*Strategi Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan.*”*Jurnal Perilaku dan Strategi Bisnis*. Volume 4. Nomor 1. Tahun 2016.
- Danang, Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Dessler, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Human Resources* Jilid. 2. Jakarta: Prenhalindo
- Edison, Emron., dkk. 2016 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung
- Hasibuan, Malayu SP (2014), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Henry Simamora, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta.
- Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen Unsuraya, *Pengaruh Rekrutmen Seleksi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Kingfood Bekasi* VOL. 1, NO 1, November 2020.
- Kristin Anggraeni. 2019. “*Pengaruh Proses Rekrutmen, Seleksi Penempatan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Laksana Kurnia Mandiri Sejati Tegal*” Universitas Panca Sakti Tegal.

- Khusnah, Sulailiyatul 2020. “*Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Coronet Crown Surabaya*”, Jurnal sekolah tinggi ilmu ekonomi mahardhika Surabaya 2020.
- Marwansyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Dua*. Cetakan keempat. Bandung: Alfabeta, CV.
- Manullang, 2014, *Dasar-Dasar Manajemen*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Mondy, R. Wayne, Noe Robert M., 2016. *Human Resource Management*, Tenth Edition, Jilid I, Penerjemah Bayu Airlangga, M.M., Jakarta: Erlangga.
- Sari, Novitri Nilam. 2016, “*Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Wilayah Kalimantan Utara Sektor Pembangkit Mahakam Samarinda*.” *Jurnal Administrasi Binis*.
- Samsudin, Sadili. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan pertama. Bandung: Pustaka Setia.
- Siagian, Sondang P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Subagyo, Pangestu dan Djarwanto. 2012. *Statistika Induktif*. Edisi Kelima. Cetakan Keempat. Yogyakarta : BPFPE.
- Sutrisno. Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenada media Group.
- Sudjana, 2013. *Metoda Statistik*. Edisi Ketujuh. Bandung : Tarsito.
- Sujarweni, V. Wiratna. (2015). *Metodologi Penelitian–Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Administrasi*. Dilengkapi dengan Metode R&D. Cetakan Keduapuluhtiga. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Tamalika, Tolu. 2017, “*Analisis Pengaruh Rekrutmen dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karyatama Saviera Palembang.*” Jurnal Desiminasi Teknologi. Volume 5. Nomor 2. Juli 2017.

Umar, Husein. 2013. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Edisi Kedua. Cetakan Keduabelas. Jakarta : RajaGrafindo Persada.

Veithzal Rivai. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.

Website:

Nurhadi, 2016 “*Hubungan Perekrutan Dan Penilaian Sumber Daya Manusia Dalam Rangka Penerimaan Calon Kandidat Karyawan Kontrak Pada PT Delifood Sentosa Korpindo Jatiuwung*” diakses 27 Juni 2021. Pukul 09.05 WIB. <http://repository.ut.ac.id/6447/1/9-nurhadi.pdf>