PENGARUH REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. DELAMI KHARISMA BUSANA CABANG PALEMBANG

SKRIPSI

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

DiajukanOleh:

RANI GUSTINI

NPM. 16.01.11.00.15

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS TRIDINANTI

PALEMBANG

2020

UNIVERSITAS TRIDINANTI

FAKULTAS EKONOMI

PALEMBANG

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama	: RANI GUSTINI
Nomor Pokok/NIRM	: 16.01.11.00.15
Jurusan/Prog. Studi	: Manajemen
Jenjang Pendidikan	: Strata 1
Judul Skripsi	: PENGARUH REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. DELAMI KHARISMA BUSANA CABANG PALEMBANG

Pembimbing Skripsi

Tanggal 03-09-2020 Pembimbing I : **KARTAWINATA, SE, M.P**
NIDN : 0214125901

Tanggal 09-09-2020 Pembimbing II : **YUNIDAR ERLINA, SE, M.Si**
NIDN : 0230066302

Mengetahui :
Ketua Jurusan

37/PS/DFE/20

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

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama	: Rani Gustini
NIM	: 16.01.11.00.15
Fakultas	: Ekonomi
Jurusan	: Manajemen
Judul	: Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Delami Kharisma Busana Cabang Palembang.

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain kecuali secara tertulis menjadi acuan dan disebutkan dalam daftar pustaka.

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

Palembang, April 2020

METERAI TEMPEL

Rani Gustini

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL ..... **I**
HALAMAN PERSETUJUAN ..... **II**
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN ..... **III**
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT ..... **IV**
KAT PENGANTAR ..... **V**
DAFTAR ISI ..... **VIII**
DAFTAR TABEL ..... **XII**
DAFTAR GAMBAR ..... **XIII**
DAFTAR LAMPIRAN ..... **XIV**
ABSTRAK ..... **XV**
RIWAYAT HIDUP ..... **XVI**

BAB I 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 Rekrutmen 7
2.1.2 Penentuan Dasar Rekrutmen 8
2.1.3 Sumber-Sumber Rekrutmen 9
2.1.4 Metode-Metode Rekrutmen 11
2.1.5 Kendala-Kendala Rekrutmen 12
2.2 Pengertian Seleksi 13

2.2.1 Kriteria dan Teknik Seleksi 13
2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Seleksi 14
2.2.3 Kualifikasi Seleksi 15
2.2.4 Kendala-Kendala Seleksi 16
2.2.5 Tujuan Seleksi 17
2.3 Pengertian Kinerja 17
2.3.1 Faktor-Fakto r Yang Mempengaruhi Kinerja 19
2.3.2 Indikator Mengukur Kinerja Karyawan 19
2.4 Penelitian Yang Relevan 21
2.5 Kerangka Berpikir 22
2.6 Hipotesis Penelitian 23

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian 24
3.1.1 Tempat Penelitian 24
3.1.2 Waktu Penelitian 24
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data 25
3.2.1 Sumber Data 25
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data 27
3.3 Populasi dam Sampel 28
3.3.1 Populasi 28
3.3.2 Sampel 29
3.4 Rancangan Penelitian 29
3.5 Variabel dan Definisi Operasional 29
3.5.1 Variabel Dependen Kinerja (Y) 30
3.6 Instrumen Penelitian 34
3.7 Uji Instrumen 35
3.7.1 Uji Validitas 35
3.7.2 Uji Reliabilitas 36
3.8 Teknik Analisis Data 37
3.8.1 Regresi Linier Berganda 37

3.8.2 Analisis Koefisien Korelasi 38
3.8.3 Koefisien Determinasi (R Square = R 2) 39
3.9 Uji Hipotesis 39
3.9.1 Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F) 39
3.9.2 Uji Hipotesis Secara Persial (Uji t) 40

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian 44
4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan 44
4.1.2 Visi dan Misi 45
4.1.3 Struktur Organisasi 47
4.1.4 Uraian Tugas 47
4.2 Pembahasan Dan Interpretasi 51
4.2.1 Pembahasan 51
4.3 Uji Validitas dan Reliabilitas 54
4.3.1 Uji Validitas 54
4.3.1.1 Uji Validitas Variabel Rekrutmen (X1) 54
4.3.1.2 Uji Validitas Variabel Seleksi (X2) 56
4.3.1.3 Uji Validitas Variabel Kinerja (Y) 57
4.4 Uji Reliabilitas 58
4.4.1 Uji Reliabilitas Variabel Rekrutmen (Variabel X1) 58
4.4.2 Uji Reliabilitas Variabel Seleksi (Variabel X2) 59
4.4.3 Uji Reliablitas Variabel Kinerja (Variabel Y) 59
4.5 Teknik Analisis Data 60
4.5.1 Regresi Linier Berganda 60
4.5.2 Analisis Koefisien Korelasi 62
4.5.3 Analisis Determinasi (R^2) 63
4.6 Uji Hipotesis 64
4.6.1 Penguji Hipotesis Secara Simultan (Uji F) 64
4.6.2 Penguji Hipotesis Secara Parsial (Uji t) 65

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

4.6 Kesimpulan

4.7 Saran

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

ABSTRAK

RANI GUSTINI, PENGARUH REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. DELAMI KHARISMA BUSANA CABANG PALEMBANG, Di bawah bimbingan Bapak Kartawinata, SE, M.P dan Ibu Yunidar Erlina, SE, M.Si.

Penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan PT. Delami Kharisma Busana Cabang Palembang. Populasi dalam penelitian ini adalah berjumlah 31 orang dan di ambil sampel 31 Responden.

Dari hasil penelitian ini menunjukan adanya hasil analisis regresi linier berganda sebagai berikut : Y = 18,830+0,487X1+0,020X2. Nilai sebesar 18,830 adalah Kinerja (Y), nilai sebesar 0,487 adalah variabel (X1) dan nilai sebesar 0,020 adalah variabel (X2). Dan berdasarkan pengujian parsial menggunakan Uji t, didapatkan hasil menunjukan nilai Rekrutmen (X1) 2,784 dengan nilai tingkat sig sebesar 0,010<0,05. Artinya Ho diterima dan Ha ditolak . hal ini menunjukan bahwa secara indivindu terdapat pengaruh yang berati antara variabel independen terhadap variabel dependen. Selanjutnya untuk nilai seleksi (X2) 0,162 dengan nilai sig 0,00<0,05. Artinya Ho ditolak dan Ha diterima. Hal ini menunjukan bahwa secara indivindu terdapat pengaruh yang berarti antara variabel independen terhadap variabel dependen. Dan dari hasil penelitian yang dilakukan untuk analisis determinasi (R^2), diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,217. Hal ini dapat diinterprestasikan bahwa variabel Rekrutmen dan Seleksi secara bersama-sama dapat menjelaskan Kinerja karyawan sebesar 21,7 %. Sedangkan sisanya sebesar 78,3 % disebabkan oleh faktor lain.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan. Umunya pimpinan perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Perusahaan menyadari bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan modal proses pembangunan perusahaan bahkan nasional, oleh karena itu kualitas SDM senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

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 sumber daya manusia yang baik secara efektif dan efisien.

Salah satu aktivitas dalam pengelolaan SDM adalah rekrutmen dan seleksi. Rekrutmen adalah suatu proses pengumpulan sejumlah pelamar yang memiliki kualifikasi yang sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan, untuk dipekerjakan di dalam perusahaan (malthis, 2007). Adapun manfaat dari rekrutmen adalah memiliki fungsi sebagai *"the right man on the right place"*, dimana hal ini menjadi pegangan bagi para manager dalam menempatkan tenaga yang ada di perusahaannya.

Rekrutmen merupakan serangkaian aktivitas untuk mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diindetifikasi dalam perencanaan kepegawai. Sedangkan seleksi merupakan proses pemilihan dari sekelompok pelamar atau orang-orang yang memenuhi kriteria untuk menempati posisi yang tersedia berdasarkan kondisi yang ada diperusahaan.

PT. Delami Kharisma Busana Cabang Palembang sudah lama berdiri dan diterima sangat baik oleh masyarakat. PT Delami Kharisma Busana Cabang Palembang juga memiliki cabang-cabang lainnya yang tersebar dikota Sumatra Selatan dimana salah satu cabangnya yang beralamat dijalan POM IX, Lorok Pakjo Kec, ilir Bar. I, Kota Palembang Sumatera Selatan.

PT. Delami Kharisma Busana merupakan perusahaan yang bergerak di bidang retail industri fashion seperti pakaian jadi baju, celana, jaket, dan lain-lain. Sumber daya manusia yang handal dan kompeten merupakan faktor pengungkit untuk keungulan bersaing PT. Delami Kharisma Busana, sehingga pengembangan kompetensi Sumber daya Manusia merupakan salah satu faktor kunci keberhasilan untuk pencapaian visi dan misi PT. Delami Kharisma Busana. Sejalan dengan visi, misi dan strategi perusahaan untuk menjadi perusahaan kelas dunia di bidang retail industri fashion, perlu diterapkan uapaya yang lebih fokus dalam pengembangan SDM secara konsisten dan terus menerus.

Pengelolaan Sumber Daya Manusia sangat diperlukan untuk efektivitas sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Tujuan dari hal tersebut adalah untuk memberikan kepada organisasi satuan kerja yang efektif untuk mencapai

tujuan studi tentang manajemen perusahaan bagaimana seharusnya perusahaan dapat mengembangkan, menggunakan dan memelihara karyawan dalam kualitas dan kuantitas yang tetap.

Oleh karena itu 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 dan jenis pekerjaan yang diberikan.

Penyusutan pegawai yang terjadi biasanya karena adanya pegawai yang habis kontrak, meninggal dunia atau dikeluarkan dari institusi karena melakukan pelanggaran tata tertib displin yang telah ditetapkan oleh PT. Delami Kharisma Busana. Oleh karena itu pegawai baru yang akan menggantikannya akan memiliki masa kerja yang berbeda-beda. Rekrutmen juga dapat dilakukan untuk menambah pegawai baru kedalam suatu satuan kerja yang kegiatannya menuntut aktivitas yang tinggi. Dalam proses Rekrutmen juga memerlukan adanya proses seleksi yang efektif, hal ini dilakukan untuk melakukan pemerataan pegawai sehingga kekuatan SDM yang dimiliki menjadi lebih seimbang.

Sistem perekrutann dan seleksi di dalam PT. Delami Kharisma Busana Cabang Palembang tidak hanya menghasilkan pegawai yang statusnya sebagai pegawai tetap, namun untuk meningkatkan efektifitasan perusahaan maka PT. Delami Kharisma Busana Cabang Palembang juga menggunakan tenaga kerja yang berasal dari outsourching.

Kegagalan dalam melakukan sistem perekrutan tenaga kerja akan berdampak pada proses pencapaian tujuan perusahaan. Dimana kinerja dari PT. Delami

Kharisma Busana Cabang Palembang mampu menjaga kesinambungan dan memberikan pelayanan yang baik bagi konsumen.

Mengingat sangat pentingnya proses rekrutmen dan seleksi bagi perusahaan. Diharapkan dengan adanya proses rekrutmen dan seleksi yang baik dan efektif akan berdampak pada perkembangan perusahaan kedepannya untuk memperoleh sumber daya yang berkualitas di PT. Delami Kharisma Busana Cabang Palembang.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **"PENGARUH REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. DELAMI KHARISMA BUSANA CABANG PALEMBANG".**

1.2Perumusan Masalah

Dari latar belakang yang diuraikan sebelumnya, maka penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut:

1) Apakah Rekrutmen dan seleksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Delami Kharisma Busana Cabang palembang
2) Apakah Rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Delami Kharisma Busana Cabang palembang
3) Apakah seleksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Delami Kharisma Busana

Tujuan penelitian

Sebagaimana yang telah diuraikan pada latar belakang permasalahan di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dengan dilakukan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh Rekrutmen dan seleksi secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Delami Kharisma Busana Cabang palembang
2. Untuk mengetahui pengaruh Rekrutmen seacara persial terhadap kinerja karyawan PT. Delami Kharisma Busana Cabang Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh seleksi secara persial terhadap kinerja karyawan PT. Delami Kharisma Busana

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dilakukan penelitian ini adalah :

1) Bagi Perusahaan

   Penelitian ini nantinya dapat memberikan sumbangan pemikiran untuk dijadikan sebagai bahan pertimbangan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

2) Bagi Penulis

   Untuk menambah wawasan penulis, dan sebagai wadah untuk menambah ilmu pengetahuan serta pengalaman dalam melakukan penelitian.

3) Bagi Almamater

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan wacana dan pustaka serta bahan perbandingan bagi mahasiswa atau pihak lain dalam melakukan penelitian pada bidang yang sama dan sebagai bahan informasi bagi pihak-pihak yang berkepentingan.

DAFTAR PUSTAKA

Ghozali, 2011, Manajemen ***Sumber Daya Manusia dan Statistik,*** Gramedia Pustaka : Jakarta.

Graw Hill Mc, 2012, ***Manajemen Sumber Daya Manusia : Mencapai Keunggulan Bersaing,*** edisi keenam, Terjemahan : David Wijaya, Penerbit : Selemba Empat, Jakarta Selatan.

Handoko, Hani T, 2011, ***Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia,*** edisi ke dua, BPEE : Yogyakarta.

Hasiabun, Melayu, SP. 2013, ***Manajemen Sumber Daya Manusia,*** edisi revisi, cetakan ke tujuh belas, Bumi Aksara : Jakarta.

Kuncoro, 2012, ***Manajemen Sumber Daya Manusia,*** Ghalia Indonesia : Jakarta.

Mangkunegara, 2012, ***Sumber Daya Manusia berkualitas,*** Gramedia pustaka : Jakarta.

Robbin, Stephen P, 2011, ***Prilaku Oragnisasi,*** PT. Indeks, Gramedia : jakarta.

Simamora, Hendry, 2012, ***Manajemen Sumber Daya Manusia,*** edisi ke empat, Kencana : Jakarta.

Sugiono, 2012. ***Stastistika Untuk Penelitian,*** CV . Alfabeta : Bandung.

Sugiono, 2011. ***Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D,*** CV . Alfabeta Bandung.

Sutrisno, Edi, 2012. ***Manajemen Sumber Daya Manusia.*** Jakarta : Kharisma Putra Utama.

Hasil Penelitian Skripsi :

Desi Elia , 2015 ***"Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mardec Musi Lestari Palembang.*** Universitas Tridinanti : Palembang.

Fitri Yunila Sari, 2015 ***"Pengaruh Sistemn Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bintang Gasing Persada Palembang.*** Universitas Tridinanti : Palembang.

Yohana, 2015. ***"Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Karyawan Rs.Myria Pelembang.*** Universitas Tridinanti : Palembang.

Frimazeli, Ririn, 2015. ***"Pengaruh Kualitas Pelayanan Publik Terhadap Kepuasan Palembang.*** Universitas Tridinanti : Palembang.