

**PENGARUH PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PT MINELOG SERVICES INDONESIA**



**SKRIPSI**

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat  
Untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

Oleh:

Okky Suryawijaya

2010120235

**UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN**

**FAKULTAS EKONOMI**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

(Terakreditasi Berdasarkan

Keputusan BAN-PT No. 227/SK/BAN-PT/Ak-XVI/S/XI/2013)

**BANDUNG**

**2017**

**RECRUITMENT AND SELECTION PROCESS IMPACT TO EMPLOYEES  
PERFORMANCE AT PT MINELOG SERVICES INDONESIA**



**THESIS**

Submitted to complete the requirements of  
A Bachelor Degree in Economics

By:  
Okky Suryawijaya  
2010120235

**PARAHYANGAN CATHOLIC UNIVERSITY  
FACULTY OF ECONOMICS  
MANAGEMENT PROGRAM**

(Accredited based on Decree of No. 227/SK/BAN-PT/Ak-XVI/S/XI/2013)

BANDUNG  
2017

**UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN**  
**FAKULTAS EKONOMI**  
**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**



**Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan PT Minelog  
Services Indonesia**

Oleh:  
**Okky Suryawijaya**  
2010120235

**PERSETUJUAN SKRIPSI**

Bandung, 8 Mei 2017  
Ketua Program Studi Sarjana Manajemen,

**Triyana Iskandarsyah, Dra., M.Si.**

Pembimbing,

**Regina Deti, SE., MM.**

## PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,  
Nama (sesuai akte lahir) : Okky Suryawijaya  
Tempat, tanggal lahir : Bandung, 17 Oktober 1992  
Nomor Pokok Mahasiswa : 2010120235  
Program Studi : Manajemen  
Jenis Naskah : Skripsi



## JUDUL

Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Minelog Services Indonesia

Dengan Pembimbing : Regina Deti, SE., MM.

## SAYA MENYATAKAN

Adalah benar-benar karya tulis saya sendiri :

1. Apapun yang tertuang sebagai bagian atau seluruh isi karya tulis saya tersebut di atas dan merupakan karya orang lain (termasuk tapi tidak terbatas pada buku, majalah, surat kabar, internet, materi perkuliahan, karya tulis mahasiswa lain), telah dengan seleyaknya saya kutip, sadur, atau tafsir dengan jelas telah saya ungkap dan tandai.
2. Bahwa tindakan melanggar hak cipta dan yang disebut plagiat (*plagiarism*) merupakan pelanggaran akademik yang sanksinya dapat berupa peniadaan pengakuan atas karya ilmiah dan kehilangan hak keserjanaan.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksa oleh pihak manapun.

UU No.20 Tahun 2003 Pasal 25 ayat (2): Lulusan perguruan tinggi yang karya ilmiahnya digunakan untuk memperoleh gelar akademik, profesi, atau vokasi terbukti merupakan jiplakan dicabut gelarnya.

Pasal 70: Lulusan yang karya ilmiahnya yang digunakan untuk mendapatkan gelar akademik, profesi, atau vokasi sebagaimana dimaksud dalam pasal 25 ayat (2) terbukti merupakan jiplakan dipidana dengan pidana penjara paling lama dua tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp. 200 juta

Bandung,

Dinyatakan tanggal: 8 Mei 2017

Pembuat pernyataan:



(Okky Suryawijaya)

## ABSTRAK

Pada era globalisasi seperti saat ini, perusahaan-perusahaan dituntut agar dapat bersaing dengan perusahaan-perusahaan lainnya. Salah satu faktor utama kelangsungan hidup serta pertumbuhan perusahaan adalah keberhasilan dalam mengelola sumber daya manusia. Setiap perusahaan tentu saja mengharapkan setiap karyawannya untuk menghasilkan kinerja yang tinggi bagi perusahaan. Terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya proses rekrutmen dan seleksi yang diterapkan oleh perusahaan. Perusahaan diharuskan mencari calon karyawan yang dapat memenuhi kualifikasi yang telah ditentukan agar calon karyawan tersebut mampu melakukan tugas-tugas yang akan diberikan agar dapat membantu perusahaan mencapai tujuannya.

Rekrutmen adalah proses penarikan individu-individu dalam jangka waktu tertentu, dengan jumlah yang cukup, dan dengan kualifikasi yang sesuai untuk melamar pekerjaan dalam organisasi. Seleksi merupakan proses pemilihan dari sekelompok pamar yang paling memenuhi kriteria seleksi untuk posisi yang tersedia di dalam perusahaan.

PT. Minelog Services Indonesia adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang pertambangan, dimana ketepatan, dan ketelitian merupakan faktor terpenting dalam memberikan jasa terbaik bagi konsumen, untuk memberikan jasa terbaik bagi konsumen tentu perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang memiliki *skill*, *ability*, dan *knowledge* tinggi untuk menghasilkan kinerja terbaik yang dimana hal tersebut tentu menuntut perusahaan untuk memperhatikan proses rekrutmen dan seleksi secara seksama agar perusahaan dapat menjalankan kegiatan operasional dengan baik. Namun, berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan penulis terjadi penurunan kinerja karyawan yang dapat dilihat dari munculnya kubu-kubu di antara karyawan yang berakibat pada menurunnya komunikasi, keterlibatan, dan kerja sama antar karyawan. Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan pihak perusahaan terutama dalam bidang *Humann Resource* diduga bahwa proses rekrutmen serta seleksi yang selama ini diterapkan belum efektif. Proses rekrutmen dan seleksi yang diterapkan lebih menitikberatkan pada salah satu metode rekrutmen yaitu *employee referral*, hal ini dapat diketahui dari data yang didapatkan penulis, bahwa dari total karyawan yang berjumlah 20 orang per Oktober 2016, 70-80% karyawan direkrut melalui metode rekrutmen *employee referral*, dan ditemukan juga bahwa dari hasil proses rekrutmen dari metode *employee referral* tersebut tidak semua dilakukan seleksi, karena calon karyawan hasil dari proses rekrutmen tersebut memiliki kedekatan dengan jajaran manajemen atau karyawan perusahaan tersebut.

Berdasarkan hal tersebut, penulis tertarik untuk mengangkat masalah mengenai pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui proses rekrutmen dan seleksi PT. Minelog Services Indonesia serta untuk mengetahui pengaruh Proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan

Metode penelitian yang digunakan penulis adalah metode penelitian deskriptif untuk memberikan fakta dan gambaran dari perusahaan mengenai objek yang diteliti, selain itu penulis menggunakan metode verifikatif. Data penelitian yang dikumpulkan untuk penelitian ini terdiri dari data primer yang diperoleh melalui observasi, kuisoner yang disebar kepada 20 orang responden, dan wawancara secara langsung dengan pimpinan dan staff perusahaan, serta data sekunder yang diperoleh melalui dokumen-dokumen perusahaan, dan berbagai studi literatur mengenai proses rekrutmen dan seleksi serta kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menemukan bahwa secara simultan, proses rekrutmen dan seleksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan total pengaruh yang diberikan sebesar 83.1%.

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT karena berkat, rahmat dan hidayah-Nya yang selalu diberikan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan”** dapat terselesaikan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Katolik Parahyangan.

Selama proses penyusunan skripsi ini penulis memperoleh dukungan, bimbingan, dorongan, doa, dan bantuan dari berbagai pihak agar skripsi ini dapat terselesaikan. Pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih sebesar – besarnya kepada pihak-pihak tersebut, yaitu:

1. Orang tua penulis Iwan Wijaya, dan Sri Handayani yang selalu memotivasi penulis untuk menyelesaikan studi, serta penelitian ini untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi, atas jasa beliau sejak penulis lahir hingga saat ini hanya rasa terima kasih dan tekad untuk memberikan yang terbaik bagi beliau hingga akhir hayat kelak yang dapat penulis berikan.
2. Ibu Regina Deti, SE., MM selaku dosen pembimbing penulis. Terima kasih sebesar-besarnya dan doa terbaik penulis berikan atas kesabaran, bimbingan, dorongan motivasi, dan waktu yang telah diluangkan kepada penulis, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
3. Ibu Dr. Maria Merry Merianti, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Parahyangan dan dosen wali penulis.
4. Ibu Triyana Iskandarsyah, Dra., M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Katolik Parahyangan.
5. Bapak Fernando, SE., M.Kom. selaku dosen wali penulis. Terima kasih telah membimbing penulis, mendengarkan keluh kesah penulis, dan membantu penulis dalam segala masalah yang dihadapi selama penulis menempuh studi, atas

kebaikan beliau penulis selalu termotivasi dan mampu menyelesaikan studi di Universitas Katolik Parahyangan.

6. Para dosen pengajar dan seluruh bagian yang bertugas di Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Parahyangan yang telah memberikan ilmu, pengalaman, disiplin, dan wawasan kepada penulis ke tingkat yang lebih luas.
7. Seluruh karyawan tata usaha, perpustakaan, dan pekarya Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Parahyangan atas semua bantuan yang telah diberikan kepada penulis selama penulis menempuh studi.
8. Seluruh jajaran direktur, manajemen, dan karyawan PT. Minelog Services Indonesia yang telah memberikan informasi-informasi untuk membantu penelitian ini.
9. Keluarga besar Wijaya terutama Akoh Indosinga, Akoh Amey, Ang Ayen, Apa Dede yang telah memberikan bantuan materiil dan moral agar penulis dapat melanjutkan pendidikan hingga jenjang universitas, dan mengarahkan penulis untuk selalu menghargai hidup, optimis dalam mencapai tujuan, dan tidak menyerah atas segala cobaan yang penulis hadapi dalam mencapai kesuksesan hidup. Penulis tidak mampu melukiskan betapa besar jasa keluarga besar Wijaya atas kesempatan dan ilmu kehidupan yang berharga yang telah diberikan untuk penulis, hanya rasa terima kasih, doa terbaik, dan tekad untuk menjadi manusia yang bermanfaat yang dapat penulis berikan kepada keluarga besar atas seluruh jasa yang telah diberikan untuk penulis.
10. Saudara-saudara penulis terutama Koko Iwang, Fandy Wijaya, Osmar Wijaya, dan Dian Wijaya yang telah menemani, memberikan motivasi, serta nasehat-nasehat dalam menempuh kehidupan sejak masa anak-anak penulis.
11. Kekasih penulis Tika Kartika yang telah membantu dalam memberikan dorongan motivasi, meluangkan waktu untuk menemani penulisan penelitian ini, dan pendengar yang baik atas keluh kesah penulis selama penelitian ini.
12. Sahabat terdekat penulis Trias Pawaka, Jaka Santana, Nandhi Permana, dan Mohammad Dani yang selalu memberikan motivasi untuk menyelesaikan

penelitian, tempat penulis untuk berkonsultasi, serta membimbing penulis untuk tegar dalam menghadapi permasalahan hidup.

13. Sahabat penulis di kampus Nandhi Permana, Mohammad Dani, Erik Sinaga, Rulli Setiadi, Pryan Nugraha, Abraham Purwadi, Hervan, Dennise Chandra, Gilberta Della, Arnold Dominicus, Arya Yudhistira, Edior David, Datu Adrian, Sophian Gunadi, Nadira Estania atas kenangan, serta pengalaman menyenangkan yang selalu menghibur penulis dalam menempuh studi, dan memperluas wawasan penulis.
14. Geng SB: Awi, Abraham, Emes, Arya, Rulli, Datu, Dennise, Dior, Erik, Della, Fadhil, Melvin, Hanif, Hervan, Dira, Dani, Avi, Nisa, Bintit, Satrio, Sasa, Sendy, dan Opan yang selalu membuat penulis lebih optimis dan fokus dalam menempuh studi.
15. Angkatan Manajemen Unpar 2010 yang selalu memberikan informasi seputar dunia perkuliahan dan mengenalkan penulis kepada dunia baru.
16. Para pedagang di kantin Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Parahyangan yang telah membuat berbagai jenis kuliner yang membantu memberikan nutrisi untuk para mahasiswa seperti penulis agar tetap bertenaga dalam menempuh studi.
17. Band favorit penulis, Bullet for My Valentine yang selama belasan tahun memberikan motivasi bagi penulis melalui lagu-lagu yang telah diciptakan.
18. Ellen Degeneres melalui acaranya Ellen, yang telah memotivasi penulis untuk memberikan kebaikan kepada sesama manusia dan tegar menghadapi berbagai kesulitan.



Penulis menyadari bahwa dalam skripsi ini masih dapat begitu kekurangan dan ketidaksempurnaan mengingat pengetahuan, pengalaman, dan waktu yang penulis miliki. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terimakasih atas seluruh kritik dan masukan yang telah diberikan. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi yang semua pihak yang membutuhkan.

Bandung, 8 Mei 2017

Penulis,

Okky Suryawijaya

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK.....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GRAFIK.....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>	<b>xiv</b>
<b>BAB 1 PENDAHULUAN.....</b>	
1.1. Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2. Identifikasi Masalah.....	3
1.3. Tujuan Penelitian.....	4
1.4. Kegunaan Penelitian.....	4
1.5. Kerangka Pemikiran.....	4
<b>BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	
2.1. Manajemen.....	11
2.2. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	11
2.2.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	11
2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	12
2.3. Rekrutmen.....	13
2.3.1. Pengertian Rekrutmen.....	14
2.3.2. Proses Rekrutmen.....	15
2.3.3. Penentuan Dasar Rekrutmen.....	18
2.3.4. Sumber Rekrutmen.....	18
2.3.5. Metode Rekrutmen.....	19
2.3.6. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Proses Rekrutmen.....	20
2.4. Seleksi.....	20
2.4.1. Pengertian Seleksi.....	21
2.4.2. Kriteria dan Teknis Seleksi.....	21
2.4.3. Proses Seleksi.....	23
2.4.4. Dasar Seleksi.....	27
2.4.5. Penetapan Jumlah Pegawai.....	27
2.4.6. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Proses Seleksi.....	28
2.5. Kinerja.....	28
2.5.1. Pengertian Kinerja.....	28
2.5.2. Pengertian Penilaian Kinerja.....	29
2.5.3. Dimensi Kinerja.....	30
2.5.4. Faktor-Faktor Kinerja.....	31

2.5.5. Indikator Kinerja .....	32
2.5.6. Pendekatan Untuk Mengukur Kinerja .....	33
2.5.7. Tujuan Penilaian Kinerja .....	34
2.6. Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan..	35

### **BAB 3 METODE DAN OBJEK PENELITIAN .....**

3.1. Metode Penelitian.....	37
3.1.1. Jenis Penelitian.....	37
3.1.2. Sumber Data.....	38
3.1.3. Teknik Pengumpulan Data.....	38
3.1.4. Populasi Penelitian.....	39
3.1.5. Operasionalisasi Variabel .....	40
3.1.6. Pengolahan Data .....	43
3.1.7. Uji Validitas .....	43
3.1.8. Uji Reliabilitas .....	44
3.1.9. Teknik Pengolahan Data .....	44
3.1.10. Metode Successive Internal .....	45
3.1.11. Uji Asumsi Klasik Regresi.....	45
3.1.12. Analisis Regresi Linier Berganda .....	46
3.1.12.1. Uji Koefisien Determinasi .....	46
3.1.13. Uji Hipotesis .....	47
3.2. Objek Penelitian .....	48
3.2.1. Visi dan Misi PT. Minelog Services Indonesia .....	49
3.2.2. Struktur Organisasi .....	49
3.2.3. Deskripsi Pekerjaan.....	50
3.2.4. Gambaran Umum Responden .....	50

### **BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....**

4.1 Analisa Statistik Deskriptif Proses Rekrutmen .....	54
4.1.1. Analisis Jawaban Responden Pada Variabel Rekrutmen .....	56
4.2. Analisa Statistik Deskriptif Proses Seleksi .....	66
4.2.1. Analisis Jawaban Responden Pada Variabel Proses Seleksi .....	67
4.3. Analisa Statistik Deskriptif Kinerja Karyawan .....	73
4.3.1. Analisis Jawaban Responden Pada Variabel Kinerja .....	75
4.4. Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan..	84
4.4.1. Uji Asumsi Klasik .....	84
4.4.2. Analisa Pengaruh Proses Rekrutmen dan Proses Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Minelog Services Indonesia .....	88
4.4.3. Pengujian Hipotesis .....	91

### **BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN .....**

5.1 Kesimpulan.....	96
5.2 Saran.....	96

**DAFTAR PUSTAKA  
LAMPIRAN  
RIWAYAT HIDUP PENULIS**

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1. <i>Main Differences Between Task and Contextual Performance</i> .....	30
Tabel 2.2. Penelitian Terdahulu Mengenai Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi terhadap kinerja karyawan .....	36
Tabel 3.1. Jumlah Jajaran Manajemen.....	39
Tabel 3.2. Operasionalisasi Variabel X1, dan X2.....	41
Tabel 3.3. Operasionalisasi Variabel Y .....	42
Tabel 3.4. Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	51
Tabel 3.5. Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	51
Tabel 3.6. Data Responden Berdasarkan Usia .....	52
Tabel 3.7. Data Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	53
Tabel 4.1. Kriteria Pengklasifikasian Persentase Skor Tanggapan Responden .....	54
Tabel 4.2. Tanggapan Responden Mengenai Proses Rekrutmen.....	55
Tabel 4.3. Jawaban Responden Mengenai Pernyataan Kesatu Variabel Rekrutmen	57
Tabel 4.4. Jawaban Responden Mengenai Pernyataan Kedua Variabel Rekrutmen	57
Tabel 4.5. Jawaban Responden Mengenai Pernyataan Ketiga Variabel Rekrutmen	58
Tabel 4.6. Jawaban Responden Mengenai Pernyataan Keempat Variabel Rekrutmen.....	59
Tabel 4.7. Jawaban Responden Mengenai Pernyataan Kelima Variabel Rekrutmen	60
Tabel 4.8. Jawaban Responden Mengenai Pernyataan Keenam Variabel Rekrutmen.....	61
Tabel 4.9. Jawaban Responden Mengenai Pernyataan Ketujuh Variabel Rekrutmen.....	61
Tabel 4.10. Jawaban Responden Mengenai Pernyataan Kedelapan Variabel Rekrutmen.....	62

Tabel 4.11. Jawaban Responden Mengenai Pernyataan Kesembilan Variabel Rekrutmen.....	63
Tabel 4.12. Jawaban Responden Mengenai Pernyataan Kesepuluh Variabel Rekrutmen.....	64
Tabel 4.13. Jawaban Responden Mengenai Pernyataan Kesebelas Variabel Rekrutmen.....	65
Tabel 4.14. Jawaban Responden Mengenai Pernyataan Kedua belas Variabel Rekrutmen.....	66
Tabel 4.15. Tanggapan Responden Mengenai Proses Seleksi .....	67
Tabel 4.16. Jawaban Responden Mengenai Pernyataan Pertama Variabel Seleksi ...	68
Tabel 4.17. Jawaban Responden Mengenai Pernyataan Kedua Variabel Seleksi .....	69
Tabel 4.18. Jawaban Responden Mengenai Pernyataan Ketiga Variabel Seleksi .....	70
Tabel 4.19. Jawaban Responden Mengenai Pernyataan Keempat Variabel Seleksi ..	70
Tabel 4.20. Jawaban Responden Mengenai Pernyataan Kelima Variabel Seleksi .....	71
Tabel 4.21. Jawaban Responden Mengenai Pernyataan Keenam Variabel Seleksi ..	72
Tabel 4.22. Jawaban Responden Mengenai Pernyataan Ketujuh Variabel Seleksi ...	73
Tabel 4.23. Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan.....	75
Tabel 4.24. Jawaban Responden Mengenai Pernyataan Pertama Variabel Kinerja ..	76
Tabel 4.25. Jawaban Responden Mengenai Pernyataan Kedua Variabel Kinerja .....	77
Tabel 4.26. Jawaban Responden Mengenai Pernyataan Ketiga Variabel Kinerja .....	78
Tabel 4.27. Jawaban Responden Mengenai Pernyataan Keempat Variabel Kinerja ..	79
Tabel 4.28. Jawaban Responden Mengenai Pernyataan Kelima Variabel Kinerja .....	79
Tabel 4.29. Jawaban Responden Mengenai Pernyataan Keenam Variabel Kinerja ..	80
Tabel 4.30. Jawaban Responden Mengenai Pernyataan Ketujuh Variabel Kinerja ..	81
Tabel 4.31. Jawaban Responden Mengenai Pernyataan Kedelapan Variabel Kinerja.....	81

Tabel 4.32. Jawaban Responden Mengenai Pernyataan Kesembilan Variabel Kinerja .....	82
Tabel 4.33. Jawaban Responden Mengenai Pernyataan Kesepuluh Variabel Kinerja .....	83
Tabel 4.34. Jawaban Responden Mengenai Pernyataan Kesebelas Variabel Kinerja .....	83
Tabel 4.35. Jawaban Responden Mengenai Pernyataan Kedua belas Variabel Kinerja .....	84
Tabel 4.36. Uji <i>Kolmogorov Smirnov</i> .....	86
Tabel 4.37. Uji Multikolinearitas .....	88
Tabel 4.38. Hasil Estimasi Persamaan Regresi .....	89
Tabel 4.39. Koefisien Korelasi Simultan .....	90
Tabel 4.40. Koefisien Determinasi .....	91
Tabel 4.41. Pengaruh Parsial .....	92
Tabel 4.42. Uji F Anova .....	93
Tabel 4.43. Uji Hipotesis Parsial (Uji t) .....	95

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1. Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan .....	10
Gambar 2.1. Proses Rekrutmen .....	15
Gambar 2.2. Proses Seleksi.....	23
Gambar 3.1. Struktur Organisasi .....	49
Gambar 4.1. Uji Heteroskedastisitas.....	87



## Daftar Grafik

Grafik 4.1. Grafik Penolakan dan Penerimaan $H_0$ Variabel Proses Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan .....	95
Grafik 4.2. Grafik Penolakan dan Penerimaan $H_0$ Variabel Proses Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan .....	96

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1. Daftar Kuesioner

Lampiran 2. Daftar Pertanyaan Wawancara

Lampiran 3. Validitas & Reliabilitas

Lampiran 4. Hasil Kuesioner

Lampiran 5. Metode Succesive Internal

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang Penelitian**

Pada era globalisasi seperti saat ini, perusahaan-perusahaan dituntut agar dapat bersaing dengan perusahaan-perusahaan lainnya. Salah satu faktor utama kelangsungan hidup serta pertumbuhan perusahaan adalah keberhasilan dalam mengelola sumber daya manusia. Saat ini elemen sumber daya manusia dianggap sebagai sumber daya yang sangat penting bagi perusahaan, terutama perusahaan jasa yang bergantung kepada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki untuk memberikan kualitas layanan terbaik. Agar dapat mengelola sumber daya manusia dengan baik maka diperlukan sinergi antara karyawan, pimpinan serta sistem pengelolaan sumber daya manusia yang diterapkan oleh perusahaan. Perpaduan yang sinergis antara ketiga hal tersebut diharapkan akan menghasilkan lingkungan kerja yang kondusif sehingga baik pimpinan maupun karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan maksimal. Lingkungan kerja yang kondusif diharapkan dapat menciptakan kepuasan kerja bagi karyawan yang dimana hal tersebut merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan produktivitas bagi perusahaan. Apabila karyawan merasakan ketidakpuasan dalam bekerja di perusahaan hal tersebut merupakan titik awal masalah yang akan menyebabkan turunnya motivasi, serta kualitas output yang dihasilkan oleh karyawan.

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya sangat dipengaruhi kinerja yang dihasilkan karyawannya, dan tentu saja perusahaan akan selalu berusaha untuk terus meningkatkan kinerja karyawannya. Menurut Mangkunegara (2012), kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Salah satu cara perusahaan mendapatkan karyawan yang menghasilkan tingkat kinerja tinggi adalah dengan memperhatikan proses rekrutmen dan seleksi.

Perusahaan diharuskan mencari calon karyawan yang sesuai dengan kualifikasi yang telah ditetapkan perusahaan agar mampu mengerjakan tugas-tugas yang akan diberikan dalam pekerjaan. Jika proses rekrutmen dan seleksi tidak diperhatikan dengan baik maka akan memunculkan kemungkinan karyawan tersebut tidak mampu mengerjakan tugas-tugas yang diberikan dengan baik, karena sesuai dengan yang diutarakan Mondy (2008) proses rekrutmen didefinisikan “...is the process of attracting individuals on a timely basis, in sufficient numbers, and with appropriate qualifications, to apply for jobs with an organization”, sedangkan seleksi merupakan “...is the process of choosing from a group of applicants the individual best suited for a particular position and the organization”. Dari kedua teori tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa proses rekrutmen dan seleksi merupakan salah satu proses yang terpenting dalam menentukan kualifikasi karyawan yang dibutuhkan perusahaan dan menempatkan karyawan tersebut di posisi yang sesuai dengan kemampuannya agar karyawan dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya dan siap bersaing dengan perusahaan lain.

PT MineLog Services Indonesia adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang pertambangan, dimana ketepatan, dan ketelitian merupakan faktor penting dalam memberikan jasa terbaik bagi konsumen, untuk memberikan jasa terbaik bagi konsumen tentu perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang memiliki *skill, ability, dan knowledge* tinggi untuk menghasilkan kinerja terbaik yang dimana hal tersebut tentu menuntut perusahaan untuk memperhatikan rekrutmen dan seleksi secara seksama agar perusahaan dapat menjalankan kegiatan operasional dengan baik.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan penulis terjadi penurunan kinerja pegawai yang didapat dilihat dari munculnya kubu-kubu diantara karyawan yang berakibat pada menurunnya komunikasi sehingga terjadi terganggunya proses penyelesaian pekerjaan, keterlibatan dalam pemecahan masalah, dan kerjasama antar karyawan. Menurut direktur sumber daya manusia yang menjadi narasumber wawancara dalam penelitian ini kubu-kubu diantara karyawan ini terlihat enggan untuk saling berkomunikasi dan bekerja sama dalam pekerjaan dengan alasan bahwa suatu kubu hanya akan mengikuti atau mendengarkan saran dari atasan yang telah mereferensikan mereka ketika melamar pekerjaan di

perusahaan ini Dalam laporan kendala yang dialami perusahaan, tertera bahwa kendala yang dialami antara lain persiapan yang terburu-buru, karyawan banyak tuntutan, kinerja yang menurun, kebocoran serta pemborosan dalam administrasi, pelaksanaan kegiatan yang lamban, koordinasi yang buruk akibat komunikasi yang tidak berjalan dengan baik dan *sense of belonging* yang rendah, dalam menghadapi berbagai kendala tersebut, berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh penulis, pihak perusahaan terutama dalam bidang *Human Resource* menduga bahwa proses rekrutmen serta seleksi yang selama ini diterapkan belum efektif. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan penulis dengan direktur sumber daya manusia perusahaan ditemukan bahwa perusahaan tersebut lebih menitikberatkan proses rekrutmen pada salah satu metode rekrutmen yaitu *employee refferal* hal ini dapat diketahui dari data yang didapatkan penulis bahwa dari total karyawan yang berjumlah 20 orang per Oktober 2016, 70-80% karyawan direkrut melalui metode rekrutmen *employee refferal*, dan ditemukan juga bahwa hasil dari proses rekrutmen dari metode *employee refferal* tersebut tidak semua dilakukan seleksi, karena calon karyawan hasil dari proses rekrutmen tersebut memiliki kedekatan dengan jajaran manajemen atau karyawan perusahaan tersebut.

Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara yang dilakukan, penulis berasumsi bahwa proses rekrutmen dan seleksi yang dilakukan perusahaan tersebut telah terjadi penyimpangan dimana perusahaan terlalu menitikberatkan pada salah satu metode rekrutmen dan tidak dilakukannya seleksi secara menyeluruh yang dapat dilihat dari hasil rekrutmen, tidak semuanya diseleksi karena calon karyawan tersebut memiliki kedekatan dengan jajaran manajemen atau karyawan di perusahaan tersebut.

Atas dasar uraian tersebut penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan”.

## **1.2. Identifikasi Masalah**

1. Bagaimana proses rekrutmen PT Minelog Services Indonesia?
2. Bagaimana proses seleksi PT Minelog Services Indonesia?
3. Bagaimana tingkat kinerja karyawan PT Minelog Services Indonesia?

4. Bagaimana pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan PT Mine-log Services Indonesia?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui proses rekrutmen PT Mine-log Services Indonesia
2. Untuk mengetahui proses seleksi PT Mine-log Services Indonesia.
3. Untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan PT Mine-log Services Indonesia.
4. Untuk mengetahui pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan PT Mine-log Services Indonesia..

### **1.4. Kegunaan Penelitian**

Berikut merupakan beberapa kegunaan yang diharapkan dari hasil penelitian ini:

1. Bagi perusahaan, diharapkan penelitian ini dapat menjadi sumber informasi dan evaluasi mengenai proses rekrutmen dan seleksi yang telah dilakukan perusahaan, serta dapat menjadi sumber evaluasi dan memperluas wawasan jajaran manajemen perusahaan dalam menentukan tindakan terbaik yang akan dilakukan di masa yang akan datang untuk mencapai tujuan perusahaan.
2. Bagi penulis, penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan mengenai sumber daya manusia. Khususnya mengenai proses rekrutmen dan seleksi serta kinerja karyawan.
3. Bagi pihak lain, penelitian ini diharapkan dapat memberi sumbangan bagi kemajuan ilmu pengetahuan terutama dalam bidang sumber daya manusia dan diharapkan juga dapat memberi wawasan lebih mengenai proses rekrutmen dan seleksi karyawan serta kinerja karyawan.

### **1.5. Kerangka Pemikiran**

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor utama yang menjamin keberlangsungan hidup suatu perusahaan karena secanggih apapun teknologi dan seberapa sempurna sistem yang dimiliki perusahaan tidak dapat berguna tanpa memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dalam menjalankan proses kerja

perusahaan. Hal tersebut membuat sumber daya manusia menjadi faktor penting dalam pencapaian tujuan perusahaan dan oleh karena itu dibutuhkan pengelolaan sumber daya manusia yang baik untuk menjamin tercapainya tujuan perusahaan tersebut.

Proses rekrutmen dan seleksi merupakan salah satu kunci dalam manajemen sumber daya manusia dan saling berhubungan dengan kinerja, seperti yang diutarakan oleh Jeffrey A. Mello (2011) *“Staffing, the process of recruiting applicants and selecting prospective employees, remain a key strategic area for human resource management. Given that an organization’s performance is a direct result of the individuals it employs, the specific strategies used and decisions made in the staffing process will directly impact an organization’s success or lack thereof”* berdasarkan teori yang diutarakan, didalam proses staffing terdapat proses rekrutmen dan seleksi, pengertian rekrutmen menurut Mondy (2008) yaitu, *“Recruitment is the process of attracting individuals on a timely basis, in sufficient numbers, and with appropriate qualifications, to apply for jobs with an organization”*, dan definisi seleksi menurut Mondy (2008), *“Selection is the process of choosing from a group of applicants the individual best suited for a particular position and the organization”*. Berdasarkan teori tersebut kinerja organisasi yang dimana ditunjang oleh kinerja karyawan maka diperlukan strategi yang spesifik dalam melakukan proses rekrutmen dan seleksi untuk memastikan perusahaan memiliki sumber daya manusia dengan jumlah dan kemampuan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Dalam proses rekrutmen terdapat metode-metode yang dapat digunakan untuk menarik calon tenaga kerja, pengertian metode rekrutmen menurut Mondy (2008:90) *“Recruitment methods are the specific means used to attract potential employees to the firm, such as online recruiting”*. Metode rekrutmen adalah langkah-langkah spesifik yang diambil perusahaan untuk menarik calon tenaga kerja. Metode rekrutmen dapat dibagi menjadi dua metode, yaitu :

1. *Internal recruitment methods*

Menurut Mondy (2008) metode rekrutment internal yang dapat digunakan organisasi atau perusahaan antara lain :

1. *Job Posting*, prosedur dimana organisasi atau perusahaan menginformasikan atau mengumumkan kepada karyawan bahwa terdapat pekerjaan kosong.
  2. *Job Bidding*, prosedur perusahaan yang memungkinkan karyawan di dalam perusahaan untuk mencoba melamar posisi atau pekerjaan yang telah di informasikan atau di umumkan.
  3. *Employee Referrals*, calon tenaga kerja yang di dapatkan berdasarkan referensi dari tenaga kerja dalam perusahaan, seperti keluarga atau teman dari tenaga kerja dalam perusahaan tersebut.
2. *External recruitment methods*

Menurut Mondy (2008), metode rekrutmen eksternal yang dapat digunakan perusahaan di antara lain :

1. *Media Advertising*, penggunaan media baik cetak atau elektronik untuk mencari calon tenaga kerja bagi organisasi atau perusahaan.
2. *Employment agencies*, organisasi yang membantu perusahaan untuk mendapatkan tenaga kerja, dan di saat yang sama membantu calon pekerja untuk mendapatkan pekerjaan.
3. *Recruiters*, individu – individu yang berfokus untuk mencari calon tenaga kerja dari sekolah-sekolah, dan universitas.
4. *Job Fairs*, rekrutmen yang dilakukan satu atau lebih perusahaan untuk menarik calon tenaga kerja secara massal dalam suatu lokasi tertentu untuk dilakukan wawancara kerja.
5. *Internships*, metode rekrutmen di mana calon pekerja merupakan siswa suatu sekolah atau universitas yang ditempatkan dalam pekerjaan sementara. Baik pihak perusahaan atau siswa tersebut tidak diwajibkan untuk mempekerjakan siswa tersebut atau menerima pekerjaan yang disediakan perusahaan ketika telah dinyatakan lulus.

Dalam proses seleksi terdapat berbagai langkah yang perlu diambil untuk memastikan perusahaan mendapatkan karyawan yang sesuai antara pekerjaan dengan kemampuan yang dimiliki. Menurut Mondy (2008) langkah-langkah proses seleksi yang dapat ditempuh perusahaan adalah :



1. *Preliminary Interview*

Wawancara awal yang ditujukan untuk mengeliminasi calon karyawan yang tidak memenuhi spesifikasi yang dibutuhkan untuk suatu posisi pekerjaan.

2. *Review of Applications and Resumes*

Evaluasi yang dilakukan pemberi kerja atas lamaran kerja dan ringkasan pencapaian yang disertakan oleh calon karyawan.

3. *Selection Tests*

*Selection tests* atau proses seleksi mengukur kecerdasan (*aptitude*), kepribadian (*personality*), kemampuan (*abilities*), dan motivasi dari calon pekerja, yang memungkinkan para manajer perusahaan untuk memilih kandidat yang sesuai untuk posisi atau pekerjaan yang tersedia.

4. *Employment Interviews*

*Employment Interview* adalah percakapan antara pewawancara dan calon pekerja yang berorientasi pada tujuan untuk saling bertukar informasi.

5. *Preemployment Screening Background and Reference Checks*

Pengukuran serta verifikasi informasi yang bertujuan untuk mengetahui keakuratan informasi yang diberikan calon karyawan.

6. *Selection Decision*

Tahap penentuan bagi para manajer untuk mengambil keputusan mengenai calon karyawan yang paling sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan perusahaan.

7. *Physical Examination*

Tahapan untuk mengetahui apakah calon karyawan yang akan direkrut secara fisik dapat melakukan pekerjaan yang akan diberikan perusahaan.

Menurut Harris Michel dalam tesis Agus Hidayat (2010) fungsi *staffing* yaitu rekrutmen dan seleksi memiliki hubungan saling ketergantungan dengan kinerja, artinya baik tidaknya kinerja sangat bergantung pada fungsi rekrutmen dan seleksi. Maka proses rekrutmen dan seleksi yang dilakukan perusahaan sebaiknya dilaksanakan dengan fokus untuk mendapatkan calon karyawan yang tepat dan ditempatkan pada posisi yang tepat dalam perusahaan, hal ini perlu dilakukan agar karyawan tersebut mampu memberikan kinerja yang baik dalam mengerjakan tugas-

tugas yang diberikan dan mampu mendorong perusahaan untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan dengan optimal.

Pengertian kinerja menurut Mangkunegara (2012) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Suatu perusahaan akan dapat bersaing dengan perusahaan lain atau pesaing, apabila memiliki karyawan yang memberikan kinerja baik, sebaliknya suatu perusahaan tidak akan mampu bersaing apabila karyawan yang dimilikinya tidak mampu memberikan kinerja baik bagi perusahaan. Setiap perusahaan memiliki indikator yang berbeda-beda dalam proses menilai kinerja karyawannya. Hasibuan (2012) mengemukakan terdapat beberapa indikator umum yang berkaitan dengan kinerja karyawan, yaitu :

1. Ketepatan Hasil Kerja

Kesesuaian pekerjaan yang dihasilkan karyawan dengan standar yang telah ditetapkan atau deskripsi pekerjaan.

2. Ketelitian hasil kerja

Upaya karyawan dalam mengeliminasi atau meminimalisir kesalahan dalam melakukan pekerjaan.

3. Hasil kerja yang dihasilkan

Hasil kerja baik secara kuantitas maupun kualitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari uraian pekerjaannya.

4. Kehadiran

Tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, dan jam kerja efektif.

5. Peraturan perusahaan

Kedisiplinan karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dalam perusahaan.

6. Kecepatan waktu kerja

Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, dan memanfaatkan jam kerja secara optimal.

7. Kerja sama

Kesediaan karyawan berprestasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya secara vertikal dan horizontal didalam maupun diluar pekerjaannya.

8. Komunikasi

Kemampuan membangun komunikasi baik secara vertikal maupun horizontal.

9. Peran serta

Kesediaan karyawan untuk terlibat dalam pemecahan berbagai masalah yang dihadapi perusahaan.

Proses rekrutmen dan seleksi memiliki hubungan dengan kinerja karyawan, hal ini sesuai dengan temuan Hiltrop (1996) yang dikutip dari jurnal yang berjudul *“The process of recruitment and selection in a developing country: case study of a bank in Bangladesh”* mengutarakan bahwa proses rekrutmen dan seleksi secara statistik memiliki pengaruh signifikan terhadap hasil kerja karyawan, oleh karena itu proses rekrutmen dan seleksi perlu diperhatikan agar perusahaan mendapatkan calon karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Agar perusahaan dapat mencapai tujuannya secara efektif maka perlu diterapkan proses rekrutmen dan seleksi yang baik untuk mendapatkan karyawan dengan kemampuan yang sesuai dengan kebutuhan dan dapat memberikan kinerja baik demi kemajuan perusahaan. Dapat disimpulkan bahwa proses rekrutmen dan seleksi merupakan salah satu fungsi penting manajemen sumber daya manusia untuk memberikan kontribusi dalam kemajuan serta keberlangsungan suatu perusahaan yaitu dengan mendapatkan sumber daya manusia dengan jumlah yang tepat , memiliki kemampuan sesuai dengan kebutuhan, dan menempatkannya pada posisi yang tepat. Berdasarkan uraian diatas, maka penulis menarik hipotesis sebagai berikut : **“Terdapat pengaruh positif antara proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan”**

### **Bagan 1.1**

#### **Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan**

