

PENGARUH REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

PT. POS INDONESIA CABANG KEPANJEN

SKRIPSI

**DIAJUKAN UNTUK MEMENUHI PERSYARATAN
MEMPEROLEH GELAR SARJAN**



Disusun oleh:

KHOIRUL AMIN TAJUDDIN

(20612011045)

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RADEN RAHMAT
MALANG**

2024

HALAMAN JUDUL

PENGARUH REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

PT. POS INDONESIA CABANG KEPANJEN

SKRIPSI

DIAJUKAN UNTUK MEMENUHI PERSYARATAN

MEMPEROLEH GELAR SARJAN



Disusun oleh:

KHOIRUL AMIN TAJUDDIN

(20612011045)

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS ISLAM RADEN RAHMAT

MALANG

2024



YAYASAN PERGURUAN TINGGI ISLAM RADEN RAHMAT
UNIVERSITAS ISLAM RADEN RAHMAT
FAKULTAS EKONOMI & BISNIS
Inspiring, Excellent, Humble

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : PENGARUH...REKRUITMEN...DAN...SELEKSI...TERHADAP...KINERJA
Disusun oleh : KHOIRUL...AMIN...TAJUDIN...
NIM : 20210210015
Prodi : MANAJEMEN
Konsentrasi : SUMBER...DATA...ALAM...(MSOM)

Telah diperiksa dan disetujui untuk dipertahankan

Didepan tim penguji

Malang, Jumat, 12 Mei 2024

Mengetahui & menyetujui

Kaprodi,

(Adila Nafisa, S.E., M.M.)

NIDN.0724068802

Pembimbing,

(R.M. MAHRUS ALIE, S.SosMM)

NIDN.0721087601



UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

Lantai II, Gedung K.H. Mahmud Zubaidi, Jalan Raya Mojokan 02, Kepanjen – Malang Jawa Timur
Telp: (0341) 399099 – Kode POS: 65183 Email: feb@uniramalang.ac.id Website: <http://www.feb.uniramalang.ac.id>

TANDA PENGESAHAN

TELAH DIPERTAHANKAN DI DEPAN MAJELIS PENGUJI SKRIPSI, PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS, UNIVERSITAS ISLAM RADEN RAHMAT MALANG:

NAMA : Khoirul Amin Tajuddin
NIM : 20612011045
HARI : Sabtu
TANGGAL : 08 Juni 2024
JUDUL : Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia Cabang Kepanjen

DINYATAKAN LULUS

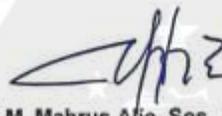
MAJELIS PENGUJI



Sinollah, S.Sos., M.AB
NIDN. 0720057401



Niki Puspita Sari, S.Pd., M.M
NIDN. 0721088801



R.M. Mahrus Afie, Sos., M.M
NIDN. 0721087601

MENGESAHKAN,
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Islam Raden Rahmat Malang
Dekan,



Dr. M. Yusuf Azwar Anas, S.E., M.M
NIDN. 0713047901

UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

LEMBAR PERSEMBAHAN

*Skripsi ini saya tujukan kepada kedua Orang tua saya
tercinta serta kakak yang senantiasa mendo'akan serta mendukung
saya Juga kepada teman-teman seperjuangan saya yang telah membantu
baik secara langsung maupun tidak langsung selama Penulisan Skripsi berlangsung
hingga akhir.*



UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam Naskah Skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Skripsi dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 yang berbunyi: lulusan perguruan tinggi yang karya ilmiahnya digunakan untuk memperoleh gelar akademik, profesi, atau vokasi terbukti merupakan jiplakan dicabut gelarnya dan pasal 70 yang berbunyi: lulusan yang karya ilmiah yang digunakannya 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. 200.000.000,00 (dua ratus juta rupiah)).

Malang, 21 Juni 2024

Yang menyatakan,



UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

ABSTRAKSI

Khoirul Amin Tajuddin. 2024. Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia Cabang Kapanjen. Skripsi. Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Raden Rahmat Malang. (Pembimbing: R.M. Mahrus Alie, S.Sos, M.M)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Rekrutmen dan Seleksi terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Cabang Kapanjen. Untuk mencapai tujuan tersebut, penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Populasi dalam penelitian adalah menggunakan seluruh karyawan. Teknik sampel yang digunakan yaitu sampling jenuh atau sensus dengan menggunakan seluruh karyawan PT. Pos Indonesia Cabang Kapanjen yang hanya berjumlah 31 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja, seleksi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja dan secara simultan rekrutmen dan seleksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Cabang Kapanjen.

Kata Kunci: *rekrutmen, seleksi dan kinerja*



UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

ABSTRACTION

Khoirul Amin Tajuddin. 2024. *The Effect of Recruitment and Selection on Employee Performance PT. Pos Indonesia cabang Kepanjen. Thesis. Management Study Program, Faculty of Economics and Business, Raden Rahmat Islamic University, Malang. (Supervisor: R.M. Mahrus Alie, S.Sos, M.M)*

This research aims to determine and analyze the influence of Recruitment and Selection on the performance of PT employees. Pos Indonesia cabang Kepanjen. To achieve this goal, this research uses quantitative methods using multiple linear regression analysis. The population in the research uses all employees. The sampling technique used is saturated sampling or census using all employees of PT. Pos Indonesia cabang Kepanjen, which only has 31 people. The results of this research show that partial recruitment has a significant effect on performance, partial selection has no effect on performance and simultaneously recruitment and selection have an effect on the performance of PT employees. Pos Indonesia cabang Kepanjen.

Keywords: *recruitment, selection and performance*



UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

KATA PENGANTAR

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Allah SWT karena berkat rahmat dan karunia-Nya, penulis dapat menyelesaikan penelitian skripsinya di PT Pos Indonesia Branch Kepanjen.

Tujuan penulisan untuk memenuhi syarat memperoleh gelar sarjana di Universitas Islam Raden Rahmat Malang, penulis menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih kepada:

1. Rektor Universitas Islam Raden Rahmat Bapak KH. Imron Rosyadi Hamid, SE, M. Si
2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Dr. M. Yusuf Azwar Anas, S.E., M.M.
3. Ibu Adita Nafisa, SE., M.M selaku Kaprodi Manajemen.
4. Bapak R.M. Mahrus Alie, S.Sos, M.M sebagai Dosen Pembimbing yang dengan sabar membimbing saya mulai awal hingga akhir dalam menyusun skripsi ini, terimakasih untuk setiap nasihatnya.
5. Ibu Niki Puspita Sari, S.Pd., M.M. selaku dosen wali yang telah bersabar memberikan pengarahan sehingga terselesainya penyusunan skripsi ini.
6. Bapak/Ibu Dosen sebagai penguji yang telah meluangkan waktu dan mengarahkan saya.
7. Bapak/Ibu Dosen Universitas Islam Raden Rahmat Malang, khususnya Bapak Ibu Dosen Prodi Manajemen.
8. Rekan-rekan penulis dan seluruh Pegawai instansi yang telah banyak memberikan bantuan dan ikut berperan dalam memperlancarkan penelitian dan penyusunan skripsi ini.

9. Sujud dan terimakasih penulis persembahkan kepada keluarga tercinta Ibu, Bapak, Kakak atas doa, dorongan yang kuat, dan selalu memberikan yang terbaik.
10. Teman-teman seperjuangan Manajemen 20-A2 yang saya tidak dapat sebutkan satu persatu.
11. Teman-teman kelas konsentrasi SDM angkatan 2020 yang memberikan semangat untuk Saya.

Malang, 13 Januari 2024

Khoirul Amin Tajuddin

UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PERSEMBAHAN	iii
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR GAMBAR	x
GAMBAR TABEL	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1 Kajian Empiris	7
2.2 Kajian Teoritis	13
2.2.1 Pengertian Rekrutmen.....	13
2.2.2 Sikap Dalam Rekrutmen.....	14
2.2.3 Indikator Rekrutmen.....	14
2.2.4 Pengertian Seleksi.....	16
2.2.5 Faktor-Faktor Seleksi.....	17
2.2.6 Indikator Seleksi.....	17
2.3 Kinerja Pegawai	18
2.3.1 Pengertian Kinerja Pegawai.....	18
2.3.2 Faktor-Faktor Kinerja.....	19
2.3.3 Indikator Kinerja.....	20
2.3.4 Hubungan Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan.....	21
BAB III METODE PENELITIAN	24
3.1 Jenis Penelitian	24
3.2 Lokasi Dan aktu Penelitian	24
3.3 Variabel Penelitian	24

3.3.1 Definisi Operasional Variabel.....	25
3.3.2 Indikator, Variabel, Dan Item Penelitian.....	26
3.4 Pengukuran Variabel	27
3.5 Populasi Dan Sampel.....	28
3.6 Sumber Data.....	29
3.7 Metode Pengumpulan Data.....	30
3.8 Teknik Analisis Data.....	31
3.8.1 Analisa Deskriptif.....	31
3.8.2 Uji Validitas Dan Reliabilitas.....	32
3.8.3 Uji Asumsi Klasik.....	32
3.8.4 Pengujian Hipotesis.....	34
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	37
4.1 Hasil penelitian.....	37
4.1.1 Deskripsi Profil Responden.....	37
4.1.2 Hasil Analisis Data.....	40
4.1.3 Hasil Analisis Statistik Deskriptif.....	41
4.2 Hasil Pembahasan.....	51
BAB V PENUTUP.....	55
5.1 Kesimpulan.....	55
5.2 Saran.....	55
DAFTAR PUSTAKA.....	57

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Keterangan	Hal
1.	: Kerangka berfikir.....	23
2.	: Diagram pie profil responden.....	38
3.	: Diagram pie usia responden.....	39
4.	: Presentase lamanya bekerja.....	40
5.	: Hasil uji heteroskedastisitas.....	46



UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

DAFTAR TABEL

Tabel	Keterangan	Hal
1.	: Perbandingan penelitian Terdahulu.....	12
2.	: Variabel, Indikator dan Item penelitian.....	27
3.	: Pengukuran Skala Likert.....	28
4.	: Hasil analisis deskriptif.....	41
5.	: Hasil uji validitas.....	43
6.	: Uji reliabilitas.....	44
7.	: Uji normalitas.....	45
8.	: Hasil uji multikolinearitas.....	46
9.	: Hasil regresi linear berganda.....	47
10.	: Hasil uji t.....	49
11.	: Hasil uji f.....	50
12.	: Uji kofisien determinasi.....	51



UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

LAMPIRAN

Lampiran	Keterangan	Hal
1.	: Kuesioner.....	60
2.	: Wawancara penelitian.....	62
3.	: Dokumentasi penelitian.....	63
4.	: Lembar persetujuan.....	64
5.	: Kartu Bimbingan.....	65
6.	: Hasil kuesioner.....	66
7.	: Hasil analisis statistik.....	69



UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Karena zaman globalisasi sudah berakhir, para pelaku bisnis telah mengalami kehancuran sebagai akibat dari dominasi infrastruktur teknologi informasi. Pengetahuan akan menjadi dasar ekonomi, bukan tanah atau mesin. Menurut Senamo (2002), aset keuangan berasal dari pemikiran manusia, seperti persepsi pasar, hubungan, citra perusahaan, citra merek, hak paten, kredibilitas, visi, dan pengetahuan khusus. Tidak seperti aset fisik seperti gedung, mesin, atau properti lainnya. Di era globalisasi saat ini, kompetisi bisnis semakin meningkat. Akibatnya, sumber daya manusia (SDM) harus selalu memiliki kemampuan untuk proaktif mengembangkan diri. Sumber daya manusia harus menjadi manusia pembelajar, yang berarti mereka ingin belajar dan berusaha dengan keras untuk memaksimalkan potensi insaninya.

Untuk melaksanakan tanggung jawab perusahaan di semua bidang kegiatan membutuhkan tenaga kerja yang berkualitas tinggi, yang dapat diidentifikasi melalui pekerjaan mereka atau pelaksanaan tanggung jawabnya, dan selalu mengutamakan efisiensi dan efektifitas untuk menghasilkan kemajuan dan pengembangan perusahaan. Kinerja karyawan adalah salah satu dari banyak indikator keberhasilan dan efisiensi bisnis. Kinerja didefinisikan sebagai hasil yang dapat dicapai oleh individu atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab mereka untuk mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum, dan secara moral (Miner, 1990). Banyak faktor memengaruhi kinerja karyawan; ini termasuk gaji dan tingkat kompensasi yang diterima, motivasi

karyawan, kondisi tempat kerja, gaya kepemimpinan yang digunakan, budaya organisasi, proses rekrutmen dan penempatan, serta proses pengangkatan dan penempatan, semuanya memengaruhi kinerja karyawan. Agar dapat bertahan dalam persaingan yang semakin ketat, perusahaan harus dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Karena mencapai visi dan misi perusahaan ini sangat penting.

Menurut Mathis dan Jackson (2011:65), kinerja pada dasarnya terdiri dari apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai. Ada kemungkinan bahwa hasil dari kinerja adalah proses mencapai tujuan organisasi sesuai dengan kemampuan mereka. Kinerja organisasi menunjukkan apakah tujuan organisasi tercapai atau tidak. Manajer dan atasan seringkali tidak menyadari bahwa kinerja sering menurun sehingga perusahaan mereka mengatasi situasi yang darurat. Mereka hanya melihat ketika keadaan menjadi sangat buruk atau semuanya menjadi serba salah. Reputasi buruk organisasi menyebabkan orang mengabaikan peringatan kinerja yang menurun. Kinerja adalah hasil dari kegiatan atau pekerjaan individu atau berkelompok di perusahaan, yang dipengaruhi oleh banyak faktor dengan mencapai tujuan dalam waktu terbatas (Tika, 2006:26).

Menurut Irham (2013:2) kinerja dapat didefinisikan sebagai tingkat pencapaian pelaksanaan kegiatan atau program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi, seperti yang tercantum dalam rencana strategi organisasi. Tingkat keberhasilan atau prestasi seseorang atau kelompok orang disebut kinerja. satu-satunya metode untuk mengevaluasi kinerja individu atau kelompok adalah dengan kriteria keberhasilan yang telah ditetapkan. Kriteria ini mencakup target atau tujuan yang harus dicapai. Jika tidak ada target atau tujuan, kinerja seseorang atau organisasi tidak dapat diketahui karena tidak ada tolok ukur.

Kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh individu atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tugas dan tanggung jawab setiap pegawai, untuk mencapai tujuan perusahaan dan beroperasi secara resmi, tidak melanggar undang-undang, dan disesuaikan dengan nilai dan etika. Untuk mencari sumber daya manusia yang berbobot dan berkualitas, sistem rekrutmen dan seleksi adalah sebuah metode yang tepat. Berbicara tentang sistem rekrutmen adalah sesuatu yang menarik untuk dipelajari. Kita menyadari fakta bahwa sistem rekrutmen yang digunakan oleh organisasi publik dan pribadi berbeda dengan yang lain. Rekrutmen ini pada dasarnya adalah suatu proses menemukan, mencari dan menarik kandidat yang dibutuhkan organisasi untuk dipekerjakan. Rekrutmen ini dimulai dengan mencari kandidat dan diakhiri dengan menyerahkan surat lamaran. Hasilnya, banyak kandidat pelamar yang mendaftar untuk pekerjaan baru dipilih (Sutrisno, 2009).

Upaya untuk mendapatkan SDM yang bermutu dan dalam jumlah yang diperlukan, maka diperlukan pendekatan pengambilan karyawan untuk digunakan selama proses penarikan. Proses pengambilan karyawan yang tepat dengan persiapan yang matang diperlukan untuk mencapai efektivitas dan efisiensi organisasi. Sumber daya manusia sangat penting bagi organisasi atau perusahaan untuk mengatur, mengelola dan memanfaatkan karyawan sehingga mereka dapat bekerja dengan produktif untuk mencapai tujuannya. Komponen produksi manusia mencakup aspek mental dan fisik. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, organisasi berfokus pada optimalisasi sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia yang handal dan kompetitif adalah kunci keberhasilan perusahaan, yang memungkinkannya terus memberikan pelayanan terbaik. Untuk mencapai visi misi PT Pos untuk menjadi perusahaan pos yang dapat diandalkan. Pegawai harus

dikelola dengan baik karena mereka sangat penting bagi suatu perusahaan. Karyawan dapat membantu perusahaan dengan mengelola mereka. Dalam hal ini, langkah pertama adalah menyediakan sistem rekrutmen SDM untuk calon karyawan.

Menurut penelitian dari Wibowo (2018) yang berjudul "Pengaruh penempatan dan perekrutan karyawan terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang A. Yani Bandung)." Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat rekrutmen karyawan yang tinggi juga berpengaruh pada kinerja karyawan. Rekrutmen bergantung pada komunikasi dua arah. Sementara para kandidat pelamamr sangat menginginkan informasi yang tepat tentang bagaimana rasanya bekerja untuk sebuah organisasi, perusahaan juga sangat menginginkan informasi yang akurat tentang kandidat yang akan dipekerjakan di masa depan.

Sementara itu, dalam penelitian Ilham dan Fadilla (2023) tentang pengaruh penerapan sistem rekrutmen SDM terhadap kinerja pegawai di Bank BJB KCP Rengasdengklok. Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses rekrutmen dan seleksi karyawan bertujuan untuk mengetahui kebutuhan sumber daya manusia. Fokus penelitian ini adalah bank konvensional Bank Bjb KCP Rengasdengklok. Proses rekrutmen Bank Bjb mencakup mencari, menemukan, dan menarik calon karyawan yang sesuai untuk bekerja di perusahaan. Tes tertulis dan wawancara digunakan untuk proses seleksi. Selain itu, calon pelamar dinilai untuk menjadi jujur, adil, pekerja keras, bijak, dan amanah. Hasil pengujian menunjukkan variabel rekrutmen SDM (X) secara parsial dan signifikan memengaruhi kinerja karyawan di Bank Bjb KCP Rengasdengklok.

Pengambilan keputusan sumber daya manusia yang efektif dan kemampuan untuk mengevaluasi masalah di tempat kerja menunjukkan kinerja. Namun, ketelitian

dan ketepatan dalam proses rekrutmen menentukan siapa yang cocok untuk posisi dan jabatan tertentu. Jika seorang pekerja memiliki kemampuan untuk melakukan tugas tertentu, mungkin dia juga akan lebih tepat dan menguntungkan jika dipekerjakan di posisi tertentu juga. Orang yang tepat di tempat yang tepat akan membantu perusahaan mencapai hasil terbaik dan mengurangi kesalahan.

Berdasarkan hasil observasi yang penulis lakukan pada tanggal 5 januari 2024 sampai dengan 5 februari 2024, karyawan yang ada di PT. Pos Indonesia cabang Kepanjen masih belum menunjukkan kinerja yang baik atas adanya sistem rekrutmen dan seleksi yang ada. Hal tersebut dapat dilihat dari keterlambatan menyelesaikan tugas, lebih sering bermain handphone dari pada menyelesaikan tugasnya, serta meninggalkan kantor dan kembali saat melakukan absensi saja. Rekrutmen dan seleksi di dalam PT. Pos Indonesia cabang Kepanjen tidak hanya menghasilkan pegawai yang statusnya sebagai pegawai tetap, namun untuk meningkatkan efektifitasan perusahaan maka PT. Pos Indonesia cabang Kepanjen juga menggunakan tenaga kerja yang berasal dari *outsourcing*. Kegagalan dalam melakukan sistem perekrutan tenaga kerja akan berdampak pada proses pencapaian tujuan perusahaan. Dimana kinerja dari PT. Pos Indonesia cabang Kepanjen bekerja dalam bidang pelayanan jasa, di mana kualitas layanan dan pelayanan konsumen selalu harus ditingkatkan agar mampu menjaga kesinambungan dan memberikan pelayanan yang baik bagi konsumen. Mengingat betapa pentingnya mempekerjakan pegawai yang berkualitas tinggi. Untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas, perusahaan harus melakukan perekrutan yang baik. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian terkait rekrutmen, seleksi, dan kinerja karyawan dengan judul "**Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia Cabang Kepanjen**". Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menentukan

seberapa penting pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan di suatu perusahaan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang pada bagian sebelumnya, masalah dapat dirumuskan sebagai berikut:

- a. Apakah rekrutmen dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Cabang Kapanjen?
- b. Apakah Seleksi dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia Cabang Kapanjen?
- c. Apakah rekrutmen dan seleksi berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia cabang Kapanjen

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah pada bagian sebelumnya, sehingga didapat tujuan, yaitu

- a. Untuk mengetahui pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia cabang Kapanjen
- b. Untuk mengetahui pengaruh seleksi terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Cabang Kapanjen
- c. Untuk mengetahui pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Cabang Kapanjen?

1.4 Manfaat Penelitian

- a. Secara praktis, penelitian ini bermanfaat bagi organisasi karena temuan penelitian dapat digunakan perusahaan untuk mempertimbangkan saat melakukan perekrutan dan seleksi karyawan, sehingga keputusan yang dibuat tepat dan menguntungkan organisasi.
- b. Secara teoritis, temuan penelitian dapat digunakan sebagai referensi untuk membaca dan menulis tentang subjek yang sama.