

**PENGARUH PROSES REKRUTMEN, SELEKSI, DAN  
PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PT CLOUD HOSTING INDONESIA**

**SKRIPSI**

**KEISYA ANNIDA**  
**20200080072**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS BISNIS HUKUM DAN PENDIDIKAN  
UNIVERSITAS NUSA PUTRA  
SUKABUMI  
2024**

**PENGARUH PROSES REKRUTMEN, SELEKSI, DAN  
PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PT CLOUD HOSTING INDONESIA**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Dalam Menempuh Gelar Sarjana  
Manajemen*

**KEISYA ANNIDA**  
**20200080072**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS BISNIS HUKUM DAN PENDIDIKAN  
UNIVERSITAS NUSA PUTRA  
SUKABUMI  
2024**

## **PERNYATAAN PENULIS**

Dengan ini saya menyatakan bahwa laporan skripsi dengan judul “Pengaruh Proses Rekrutmen, Seleksi, dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Cloud Hosting Indonesia” adalah karya saya dengan arahan dari dosen pembimbing dan belum diajukan dalam bentuk apa pun kepada perguruan tinggi mana pun. Sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam Daftar Pustaka di bagian akhir skripsi ini.

Dengan ini saya melimpahkan hak cipta dari karya tulis saya kepada Universitas Nusa Putra.

Sukabumi, Juli 2024



Penulis

## HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Proses Rekrutmen, Seleksi, dan Pelatihan Kerja  
Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Cloud Hosting Indonesia  
Nama : Keisya Annida  
NIM : 20200080072

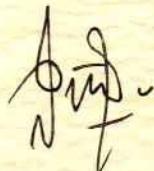
Sukabumi, Juli 2024

Pembimbing 1



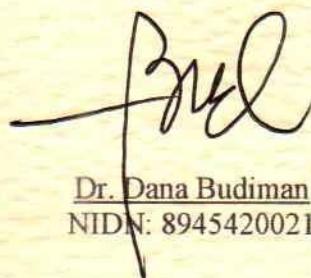
Salix Fimi Maris, M.M.  
NIDN: 0409058606

Pembimbing 2



Dr. Mulus Wijaya Kusuma, SE.,MEc.,  
DevMA.,Ph.D.  
NIDN: 8992810021

Ketua Pengaji



Dr. Dana Budiman  
NIDN: 8945420021

Ketua Program Studi Manajemen



Ana Yuliana Jasuni, M.M.  
NIDN: 0414079101

Plh. Dekan Fakultas Bisnis, Hukum dan Pendidikan

CSA. Teddy Lesmana, S.H., M.H.  
NIDN: 0414058705

## ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh proses rekrutmen, seleksi, dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Cloud Hosting Indonesia. Keberhasilan kinerja perusahaan didapatkan dari suksesnya pengembangan dan peningkatan SDM yang berkualitas dan berintegritas, salah satunya dapat dilihat melalui proses rekrutmen, seleksi, dan pelatihan kerja. Berdasarkan observasi dan wawancara bahwa PT Cloud Hosting Indonesia mengalami penurunan kinerja di beberapa tahun kebelakang, yang mana berkaitan dengan permasalahan-permasalahan dalam proses rekrutmen, seleksi, dan pelatihan kerja. Dengan demikian penelitian ini dibuat. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan penelitian kasus dan penelitian lapangan. Populasi pada penelitian ini adalah PT Cloud Hosting Indonesia yang terdiri dari 56 karyawan, dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Pengujian penelitian ini ialah analisis regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS versi 25. Hasil pengujian pada uji t X<sub>1</sub> diperoleh nilai sig  $0,398 > 0,05$  dengan nilai t hitung  $0,853 < t$  tabel 2,003, yang memiliki arti bahwa proses rekrutmen tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada uji t X<sub>2</sub> diperoleh nilai sig  $0,000 < 0,05$  dengan nilai t hitung  $4,185 > t$  tabel 2,003, memiliki arti bahwa seleksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada uji t X<sub>3</sub> diperoleh nilai sig  $0,000 < 0,05$  dengan nilai t hitung  $4,318 > 2,003$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uji simultan (uji f) mendapatkan nilai sig  $0,000 < 0,05$  dengan nilai f hitung  $53,729 < 2,550$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa proses rekrutmen, seleksi, dan pelatihan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan keberpengaruan dari proses rekrutmen, seleksi, dan pelatihan kerja, ada baiknya perusahaan mencoba berbagai hal baru yang mungkin dapat menambahkan peningkatan untuk kinerja karyawan perusahaan.

**Kata kunci:** Rekrutmen, Seleksi, Pelatihan Kerja, Kinerja Karyawan, Manajemen Sumber Daya Manusia.

## ABSTRACT

The aim of this research is to analyze the impact of recruitment, selection, and job training processes on employee performance at PT Cloud Hosting Indonesia. The company's performance success is derived from the successful development and enhancement of high-quality and integrity human resources, which can be seen through recruitment, selection, and job training processes. Based on observations and interviews, PT Cloud Hosting Indonesia has experienced a decline in performance over the past few years, which is related to issues in the recruitment, selection, and job training processes. Therefore, this research was conducted. This research is a quantitative study with a case study and field research approach. The population in this study is PT Cloud Hosting Indonesia, consisting of 56 employees, using a saturated sampling technique. Data collection techniques used questionnaires. The testing of this research is multiple linear regression analysis using the SPSS version 25 program. The test results on t-test X1 obtained a sig value of  $0.398 > 0.05$  with a t-count value of  $0.853 < \text{t-table } 2.003$ , meaning that the recruitment process does not significantly affect employee performance. In the t-test X2, the sig value obtained is  $0.000 < 0.05$  with a t-count value of  $4.185 > \text{t-table } 2.003$ , meaning that selection significantly affects employee performance. In the t-test X3, the sig value obtained is  $0.000 < 0.05$  with a t-count value of  $4.318 > 2.003$ , thus it can be concluded that job training significantly affects employee performance. Based on the simultaneous test (F-test), a sig value of  $0.000 < 0.05$  with an F-count value of  $53.729 < 2.550$  was obtained, thus it can be concluded that recruitment, selection, and job training processes together significantly affect employee performance. Based on the influence of the recruitment, selection and job training processes, it is a good idea for companies to try various new things that might add improvement to the performance of company employees.

**Keywords:** Recruitment, Selection, Job Training, Employee Performance, Human Resources Management.

## **HALAMAN PERUNTUKAN**

*Skripsi ini saya tujukan kepada:*

*Pertama, untuk diri saya sendiri yang telah berjuang dan bertahan hingga saat ini dapat menyelesaikan perkuliahan.*

*Kedua, untuk Ayah dan Ibu tercinta yang senantiasa memberikan doa dan limpahan kasih sayang yang tak ternilai, serta kepada adik-adik saya yang selalu memberikan dukungan dan motivasi.*

*Ketiga, untuk semua teman-teman Manajamen 2020 terima kasih banyak untuk bantuan dan kerja samanya dari awal hingga akhir perkuliahan.*



## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah *subhanaahu wa ta'ala* atas segala karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan karya ilmiah ini. Tema yang dipilih dalam penelitian ini berkonsentrasi pada penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia dengan judul “Pengaruh Proses Rekrutmen, Seleksi, dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Cloud Hosting Indonesia”. Tujuan dibuatnya karya ilmiah ini dalam rangka memenuhi syarat untuk mencapai gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen di Universitas Nusa Putra.

Dalam penyelesaian studi dan penyusunan karya ilmiah ini, penulis mendapatkan banyak bantuan dan dukungan dari berbagai pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung. Untuk itu, penulis menyampaikan penghargaan dan terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Allah SWT. dan Rasul-Nya yang telah memberi kelancaran bagi penulis dalam menyelesaikan studi dan penyusunan karya ilmiah.
2. Teristimewa orang tua terkasih yang telah memberikan dukungan dan motivasi baik secara moril maupun materil. Serta keluarga yang memberikan dukungan hangat kepada penulis selama ini.
3. Bapak Dr. H. Kurniawan, ST., M.Si., M.M selaku Rektor Universitas Nusa Putra.
4. Bapak Anggy Pradifta Junifithrana, S.Pd., MT selaku Wakil Rektor I Bidang Akademik Universitas Nusa Putra.
5. Bapak CSA. Teddy Lesmana, S.H., M.H, selaku Dekan Fakultas Bisnis, Hukum dan Pendidikan Universitas Nusa Putra.
6. Ibu Ana Yuliana Jasuni, M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Nusa Putra.
7. Bapak Dr. Dana Budiman selaku Dosen Pengudi pada pelaksanaan Sidang yang telah meluangkan waktu di tengah kesibukan beliau untuk memberikan kritik, saran, dan pengarahan kepada penulis dalam pelaksanaan sidang untuk karya ilmiah ini.

8. Ibu Salix Fini Maris, M.M selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu di tengah kesibukan beliau untuk memberikan kritik, saran, dan pengarahan kepada penulis dalam proses penyusunan karya ilmiah ini.
9. Bapak Dr. Mulus Wijaya Kusuma, SE.,MEc.,DevMA.,Ph.D selaku Dosen Pembimbing II yang juga telah meluangkan waktu di tengah kesibukan beliau untuk memberikan kritik, saran, dan pengarahan kepada penulis dalam proses penyusunan karya ilmiah ini.
10. Bapak Alfian Pamungkas Sakawiguna, S.Kom. selaku Chief Executive Officer (CEO) PT Cloud Hosting Indonesia yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian di perusahaan beliau.
11. Bapak Rinaldy Agustian, S.Pd. selaku Head of HRGA & Legal PT Cloud Hosting Indonesia yang telah membantu penulis dalam mengumpulkan data dan informasi yang dibutuhkan dalam penyusunan karya ilmiah ini.
12. Lee Dong-Min alias Cha Eun-Woo aktor/idol Korea Selatan yang telah memberikan energi positif dan semangat tambahan kepada penulis selama penyusunan karya ilmiah ini.
13. Rekan-rekan seperjuangan yaitu Aisah, Lina Endang Maulani, Neng Resti Triyolanda, Siti Nurahmawati, Siti Parida, Wina Septiana, yang senantiasa berjuang bersama-sama dalam perjalanan penyusunan karya ilmiah ini.
14. Serta seluruh rekan-rekan kelas MN20A dan rekan-rekan lainnya yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu.

Semoga karya ilmiah ini bermanfaat bagi pihak yang membutuhkan dan bagi kemajuan ilmu pengetahuan.

Sukabumi, Juli 2024

Keisya Annida

## HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

---

Sebagai civitas akademik UNIVERSITAS NUSA PUTRA saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Keisya Annida

NIM : 20200080072

Program Studi : Manajemen

Jenis Karya : Skripsi

Dalam pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Nusa Putra **Hak Royalti Non Ekslusif (Non-Exclusive Royalty-Free Right)** atas karya tulis ilmiah saya yang berjudul:

**PENGARUH PROSES REKRUTMEN, SELEKSI, DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT CLOUD HOSTING INDONESIA**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non Eksklusif ini Universitas Nusa Putra berhak menyimpan, mengalih media/format, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan saya buat dengan sebenarnya

Dibuat di : Sukabumi

Pada : Juli 2024

Yang Menyatakan



## DAFTAR ISI

PERNYATAAN PENULIS .....	ii
HALAMAN PENGESAHAN .....	iii
ABSTRAK.....	iv
HALAMAN PERUNTUKAN .....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR .....	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
1.5 Sistematika Penulisan.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....	8
2.1 Rekrutmen .....	8
2.1.1 Definisi Rekrutmen.....	8
2.1.2 Tujuan Rekrutmen .....	8
2.1.3 Metode Rekrutmen .....	9
2.1.4 Dimensi dan Indikator Rekrutmen.....	10
2.2 Seleksi .....	13
2.2.1 Definisi Seleksi.....	13
2.2.2 Tujuan Seleksi .....	13
2.2.3 Dimensi dan Indikator Seleksi.....	14
2.3 Pelatihan Kerja .....	17
2.3.1 Definisi Pelatihan Kerja.....	17
2.3.2 Tujuan Pelatihan Kerja .....	17
2.3.3 Dimensi dan Indikator Pelatihan Kerja.....	17
2.4 Kinerja Karyawan.....	21
2.4.1 Definisi Kinerja Karyawan.....	21
2.4.2 Tujuan Kinerja Karyawan.....	21

2.4.3 Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan.....	22
2.5 Penelitian Terdahulu .....	25
2.5.2 Tabel Penelitian Terdahulu.....	25
2.5.2 Deskripsi Penelitian Terdahulu.....	32
2.6 Kerangka Pemikiran.....	33
2.7 Model Penelitian.....	35
2.8 Hipotesis Penelitian.....	35
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>37</b>
3.1 Metode Penelitian.....	37
3.2 Lokasi Penelitian .....	37
3.3 Sumber Data Penelitian.....	37
3.4 Populasi dan Sampel .....	38
3.5 Instrumen Penelitian.....	38
3.6 Metode Analisis Data.....	39
3.6.1 Pengolahan Data dan Penyajian Data.....	39
3.6.2 Uji Instrumen .....	39
3.6.3 Uji Asumsi Klasik.....	40
3.6.4 Uji Statistik .....	41
3.7 Operasional Variabel.....	44
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>48</b>
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian .....	48
4.1.1 Profil dan Sejarah Perusahaan .....	48
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan .....	49
4.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan.....	49
4.2 Hasil Penelitian.....	51
4.2.1 Karakteristik Responden.....	51
4.2.2 Deskripsi Variabel Penelitian .....	53
4.2.3 Uji Instrumen .....	57
4.2.4 Uji Asumsi Klasik.....	60
4.2.5 Uji Statistik .....	63
4.3 Pembahasan.....	71
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>74</b>
5.1 Kesimpulan.....	74
5.2 Saran .....	75

LAMPIRAN .....	77
DAFTAR PUSTAKA .....	98



## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Rekapitulasi Data Kinerja Karyawan.....	4
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	25
Tabel 3.1 Jawaban Responden Berdasarkan Skala .....	39
Tabel 3.2 Operasional Variabel .....	44
Tabel 4.1 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	51
Tabel 4.2 Data Responden Berdasarkan Usia.....	52
Tabel 4.3 Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	52
Tabel 4.4 Data Responden Berdasarkan Bagian Kerja/Divisi .....	53
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Variabel Rekrutmen .....	54
Tabel 4. 6 Distribusi Frekuensi Variabel Seleksi.....	54
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Variabel Pelatihan Kerja .....	55
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan.....	56
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel X.....	57
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Y .....	59
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas.....	60
Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas .....	61
Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinearitas .....	61
Tabel 4.14 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	62
Tabel 4.15 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	63
Tabel 4.16 Hasil Uji T.....	65
Tabel 4.17 Hasil Uji F.....	67
Tabel 4.18 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ).....	68
Tabel 4.19 Hasil Uji Statistik Deskriptif.....	68
Tabel 4.20 Hasil Uji Statistik Deskriptif.....	69

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	34
Gambar 2.2 Model Penelitian .....	35
Gambar 4.1 Logo Perusahaan .....	48
Gambar 4.2 Struktur Organisasi Perusahaan .....	50



# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Di era kemajuan zaman ini setiap organisasi atau perusahaan ingin terus menghasilkan kinerja yang baik untuk percaya diri dalam menghadapi persaingan global. Menurut Hasibuan (2012:94) dalam (Leander, 2022), kinerja dapat dimaknai sebagai pencapaian hasil kerja seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang diberikan kepadanya, yang didasarkan pada kemampuan, pengalaman, dedikasi, dan waktu yang dihabiskan. Sedangkan Mangkunegara (2016:9) dalam (Khaithami & Sitohang, 2023) berpendapat bahwa kinerja karyawan merujuk pada hasil atau prestasi kerja seseorang baik dari segi kualitas maupun kuantitas yang telah diraihnya dalam menunaikan tanggung jawab yang telah diberikan oleh perusahaan.

Dalam hal ini, untuk memperoleh kinerja yang baik, maka diperlukan pengelolaan yang terstruktur dan terencana terhadap pengelolaan sumber daya manusia. Beragam para ahli berpendapat bahwa sumber daya manusia ialah salah satu penentu keberhasilan persaingan bisnis di era globalisasi ini. Salah satunya ialah Floris A. Maljers, yang merupakan CEO Unilever telah menyatakan bahwasanya sumber-sumber keunggulan kompetitif yang harus diperhatikan ialah kualitas sumber daya manusia (Bangun, 2012, p. 4).

Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang memiliki kualitas tinggi dan bermoral tentu akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuan. Mengingat betapa pentingnya karyawan berperan dalam keberhasilan perusahaan, oleh sebab itu diperlukan adanya pembenahan yang terencana dan terstruktur dengan baik. Karena apabila diabaikan, tentu hal itu dapat mempengaruhi motivasi dan semangat kerja karyawan yang nanti pada akhirnya dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil dari terbentuknya SDM lah yang akan menentukan meningkat atau menurunnya kinerja perusahaan. Beberapa hal yang dapat menghasilkan kinerja dalam proses pembentukan SDM ialah dapat dilihat dari proses rekrutmen, seleksi, dan pelatihan kerja. Beberapa faktor tersebut kemungkinan dapat mempengaruhi peningkatan ataupun penurunan kinerja karyawan.

Menurut Sutrisno (2017:45) dalam (Leander, 2022), rekrutmen merupakan proses untuk mencari, mengidentifikasi, serta menarik individu yang mempunyai kemampuan untuk dipekerjakan di dalam suatu organisasi atau perusahaan. Sedangkan menurut Kasmir (2016) dalam (Sujadi & Yanti, 2023) menyatakan bahwa rekrutmen ialah langkah-langkah yang dilakukan untuk menarik minat sejumlah calon tenaga kerja agar mereka tertarik untuk melamar posisi di perusahaan tersebut, yang mana sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan.

Menurut Hasibuan (2011:177) dalam (Badaruddin & Hidayat, 2020), seleksi didefinisikan sebagai proses untuk memilih dan menentukan calon karyawan yang akan diterima atau ditolak oleh suatu perusahaan. Kemudian Rivai (2011:159) juga berpendapat dalam (Badaruddin & Hidayat, 2020) mendefinisikan bahwasanya seleksi ialah kegiatan dalam manajemen sumber daya manusia yang dijalankan setelah proses rekrutmen. Pada tahap ini, sejumlah orang yang memenuhi kriteria dipilih dan diangkat sebagai karyawan perusahaan.

Pelatihan Kerja menurut Suwatno (2018:118) dalam (Bahri et al., 2024) ialah suatu proses sistematis untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, sikap, dan perilaku karyawan agar sesuai dengan standar SDM yang diinginkan oleh perusahaan, sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Mangkunegara (2018:48) dalam (Khaithami & Sitohang, 2023) pelatihan kerja merupakan proses dimana karyawan dalam masa bimbingan untuk lebih mengetahui dan mengenal proses kerja yang terdapat di perusahaan.

Dalam hal ini, keberhasilan kinerja perusahaan didapatkan dari suksesnya pengembangan dan peningkatan SDM yang berkualitas dan berintegritas. Melalui proses rekrutmen, seleksi, dan pelatihan kerja tentunya akan didapatkan manajerial SDM yang baik apabila keseluruhan proses dan tahapannya dilakukan secara tepat sesuai dengan ketetapan-ketetapan dan prosedur yang ada.

PT Cloud Hosting Indonesia (IDCloudHost) merupakan sebuah perusahaan teknologi yang berdiri pada tahun 2015 dengan menyediakan layanan cloud dan infrastruktur yang menawarkan daya komputasi untuk mendigitalkan perusahaan, bisnis, pendidikan, dan masyarakat. Perusahaan ini memiliki tiga kantor yang beroperasi di Indonesia yaitu Sukabumi, Bogor, dan Pekanbaru dengan telah melayani berbagai segmentasi mulai untuk Profesional, Startup, Usaha Kecil,

Pemerintah, dan banyak perusahaan besar (*Company Profile & Pricelist Product 2023.Pdf*, n.d.).

Untuk mendapatkan informasi dan data-data dalam mendukung penelitian ini, penulis melakukan observasi mendalam dan wawancara dengan tim HRGA PT Cloud Hosting Indonesia sebagai tinjauan awal dalam melakukan penelitian. Diketahui bahwa proses rekrutmen yang dilakukan di PT Cloud Hosting Indonesia menggunakan metode tertutup, ialah dengan memberikan informasi lowongan kerja kepada karyawan untuk memberikan rekomendasi atau langsung menginformasikan kepada kerabat atau orang-orang tertentu saja. Oleh karenanya, perusahaan mendapatkan sedikit aplikasi, sehingga kesempatan untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas akan menjadi tantangan yang besar.

Selanjutnya dikarenakan proses rekrutmen dilaksanakan secara tertutup dan hanya mendapatkan beberapa kandidat karyawan, maka dalam proses seleksi perusahaan ini hanya melalui beberapa tahapan, seperti wawancara (*interview*), tes psikotes kepribadian dan tes kesehatan. Proses wawancara dilakukan secara virtual dengan menggunakan metode wawancara tidak terstruktur, ialah metode wawancara yang dilakukan diantara perekut dengan pelamar yang bersifat terbuka sehingga proses pelaksanaannya dikatakan jauh lebih fleksibel. Biasanya dalam wawancara ini berkaitan dengan pengalaman atau kepribadian yang dimiliki oleh kandidat, yang mana di dalam proses wawancara ini tidak ada standar atau parameter khusus. Metode wawancara yang dilakukan ini terkadang mengalami kendala, salah satunya ialah perekut cukup sulit untuk membandingkan setiap kandidat yang diinterview dikarenakan arah pembicaraannya yang bebas. Oleh karena itu, metode ini tidak cukup efektif apabila perusahaan ingin mendapatkan hasil karyawan yang jauh lebih baik.

Dikarenakan dalam tahap seleksi memiliki kekurangan yang dapat menyebabkan kurang maksimalnya kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya, maka perusahaan mengambil alternatif untuk mengembangkan kemampuan karyawannya dengan mengadakan pelatihan kerja. Namun tak dapat dipungkiri bahwa di dalam pelatihan ini pun perusahaan mengalami sedikit permasalahan. Pelatihan kerja di PT Cloud Hosting Indonesia ini dilakukan sebanyak kurang lebih dua kali dalam satu tahun, tetapi masih banyak karyawan

yang tidak ikut serta di dalamnya. Dalam artian masih kurangnya kesadaran karyawan untuk ikut serta dalam pelatihan kerja yang dianjurkan oleh perusahaan. Padahal tentunya pelatihan kerja ini sangat berguna dalam meningkatkan wawasan, kemampuan, dan keterampilan.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan tim HRGA PT Cloud Hosting Indonesia sebelumnya, dikatakan juga bahwasanya kinerja karyawan mengalami penurunan dan tentunya kurang memuaskan untuk perusahaan, sehingga perlu adanya peningkatan lagi. Berikut terlampir rekapitulasi data kinerja karyawan PT Cloud Hosting Indonesia sepanjang tahun 2020-2023.

**Tabel 1.1 Rekapitulasi Data Kinerja Karyawan**

**Pada PT Cloud Hosting Indonesia Tahun 2022-2023**

<b>No</b>	<b>Indikator Kinerja Karyawan</b>	<b>Standar Presentase</b>	<b>Presentase Kinerja Karyawan</b>			
			<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
<b>1</b>	Kualitas Kerja	85%	85%	82%	80%	80%
<b>2</b>	Kuantitas Kerja	85%	85%	85%	82%	80%
<b>3</b>	Pelaksanaan Tugas	85%	87%	88%	85%	83%
<b>4</b>	Tanggung Jawab	85%	85%	87%	85%	83%

*Sumber: PT Cloud Hosting Indonesia, 2023*

Berdasarkan pada tabel 1.1 di atas menampilkan data bahwa persentase kinerja karyawan PT Cloud Hosting Indonesia mengalami penurunan dari beberapa tahun sebelumnya. Ada beberapa hal yang mempengaruhi peningkatan dan penurunan kinerja tersebut yang tercantum di tabel, yaitu Kualitas Kerja, Kuantitas Kerja, Pelaksanaan Tugas, dan Tanggung Jawab. Yang mana beberapa hal tersebut tentunya dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan. Menurut Mangkunegara (2009:67) dalam (Leander, 2022), kualitas ini berkaitan dengan penilaian untuk melihat seberapa baik karyawan dalam melakukan pekerjaannya, dalam hal ini PT Cloud Hosting Indonesia menilai seberapa baik atau kurangnya kinerja yang dilakukan karyawan mereka. Adapun untuk kuantitas, Mangkunegara kembali berpendapat bahwa kuantitas dilihat dari seberapa banyak dan seberapa lama hasil kerja yang didapatkan karyawan, untuk itu PT Cloud Hosting Indonesia menilai

seberapa baik karyawan dalam menghasilkan target pekerjaan yang dilakukannya. Mengenai pelaksanaan tugas, dalam hal ini melibatkan evaluasi dari berbagai faktor, seperti ketepatan waktu, hasil kerja, efisiensi penggunaan sumber daya, kemampuan untuk mengatasi hambatan atau tantangan, serta kemampuan untuk berkolaborasi dengan orang lain, yang mana PT Cloud Hosting Indonesia melakukan penilaian dengan melihat beberapa faktor tersebut terhadap setiap individu yang ada di perusahaan. Selanjutnya, untuk tanggung jawab diartikan sebagai peran karyawan dalam menerima dan melakukan tugasnya, yang mana dapat mempertanggung jawabkan hasil kerja serta risiko-risiko di dalamnya, yang mana tentunya PT Cloud Hosting Indonesia menilai ini dengan melihat sisi pertanggung jawaban karyawannya dalam mengambil setiap pekerjaan dan risiko-risiko yang ada.

Dalam hal ini, mengenai peningkatan dan penurunan kinerja karyawan PT Cloud Hosting Indonesia dapat dilihat bahwasanya pada tahun 2020 sampai 2021 semua indikator kinerja mengalami peningkatan bahkan melebihi standar presentase yang ditetapkan. Namun hanya ada satu indikator yaitu kualitas kerja mengalami sedikit penurunan beberapa persen. Dapat kita ketahui bahwa sepanjang tahun 2020 terdapat adanya wabah Covid-19 yang menyebabkan banyaknya perusahaan atau bisnis mengalami kemunduran. Akan tetapi mengapa justru PT Cloud Hosting Indonesia mengalami peningkatan kinerja? Hal ini dikarenakan latar belakang perusahaan ini ialah teknologi, yang mana globalisasi sangat mendukung digitalisasi bisnis, maka perusahaan ini tetap bertahan dikala adanya wabah tersebut. Alasan terkuat lainnya ialah adanya peraturan dari pemerintah tentang *Social Distancing* yang membuat sebagian besar masyarakat, bisnis, maupun UMKM melakukan digitalisasi produk dan layanannya untuk bertahan di tengah wabah, hal itulah yang membuat perusahaan ini mengalami peningkatan kinerja.

Di sisi lain di tahun 2022-2023, semua indikator mendapati penurunan persentase data. Penurunan kinerja tersebut mungkin terjadi karena disebabkan berbagai faktor yang mempengaruhinya. Dari hasil observasi dan wawancara yang sudah dilangsungkan tersebut terdapat beberapa faktor yang mungkin dapat menjadi penyebab penurunan kinerja karyawan, faktor tersebut ialah proses rekrutmen, seleksi dan pelatihan kerja.

Berdasarkan permasalahan tersebut, penulis tertarik untuk meneliti dengan mengambil penelitian dengan judul **“Pengaruh Proses Rekrutmen, Seleksi, dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Cloud Hosting Indonesia”**.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, rumusan masalah yang diambil dalam penelitian ini ialah:

1. Bagaimana pengaruh proses rekrutmen secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Cloud Hosting Indonesia?
2. Bagaimana pengaruh seleksi secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Cloud Hosting Indonesia?
3. Bagaimana pengaruh pelatihan kerja secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Cloud Hosting Indonesia?
4. Bagaimana pengaruh proses rekrutmen, seleksi, dan pelatihan kerja secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Cloud Hosting Indonesia?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari dilakukannya penelitian mengenai Pengaruh Proses Rekrutmen, Seleksi, dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Cloud Hosting Indonesia yaitu sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh proses rekrutmen secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Cloud Hosting Indonesia.
2. Untuk menganalisis pengaruh seleksi secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Cloud Hosting Indonesia.
3. Untuk menganalisis pengaruh pelatihan kerja secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Cloud Hosting Indonesia.
4. Untuk menganalisis pengaruh proses rekrutmen, seleksi, dan pelatihan kerja secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Cloud Hosting Indonesia.

## 1.4 Manfaat Penelitian

Dengan berhasilnya dari penelitian ini, penulis berharap mendapatkan manfaatnya, antara lain ialah:

1. Manfaat praktis dari penelitian ini ialah penulis berharap bahwa hasilnya dapat menjadi kontribusi dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan di PT Cloud Hosting Indonesia atau perusahaan serupa lainnya yang ingin meningkatkan kinerja karyawannya.
2. Manfaat teoritis dari penelitian ini ialah penulis berharap bahwa penelitian ini dapat berkontribusi untuk para peneliti dan mahasiswa sebagai referensi penelitian lebih lanjut yang membahas mengenai pengaruh proses rekrutmen, seleksi, dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Cloud Hosting Indonesia.

## 1.5 Sistematika Penulisan

Dalam penelitian ini, penulis menyusun sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I : Pendahuluan

Bagian ini mengulas tentang konteks penelitian (latar belakang), perumusan masalah, tujuan penelitian, dan manfaat penelitian.

BAB II : Tinjauan Pustaka

Bagian ini mencakup teori-teori penunjang dari berbagai sumber referensi, penelitian-penelitian sebelumnya, kerangka pemikiran, model penelitian, serta hipotesis penelitian.

BAB III : Metodologi Penelitian

Bagian ini mencakup pembahasan mengenai metode penelitian, lokasi penelitian, sumber data penelitian, populasi, instrumen penelitian, metode analisis, serta memuat operasional variabel.

BAB IV : Hasil dan Pembahasan

Bagian ini mengulas hasil dari penelitian secara keseluruhan.

BAB V : Penutup

Bagian terakhir ini mencakup kesimpulan dari penelitian, serta saran atau masukan yang diharapkan.



## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan keseluruhan data yang telah dikumpulkan dan dilakukan pengujian lebih lanjut dengan judul penelitian yaitu Pengaruh Proses Rekrutmen, Seleksi, dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Cloud Hosting Indonesia dengan total responden sebanyak 56 karyawan yang terdiri dari kepala divisi dan karyawan staff, dengan ini penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Proses Rekrutmen (X1) menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,398 lebih besar dari 0,05 dan nilai  $t_{hitung}$  yang diperoleh sebesar 0,853 lebih kecil dari  $t_{tabel}$  yaitu 2,003. Kemudian koefisien regresi rekrutmen memiliki nilai positif sebesar 0,173 (17,30%). Dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan proses rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan tidak dapat diterima. Penelitian ini tidak menemukan hubungan yang kuat antara rekrutmen dengan kinerja karyawan. Namun masih memiliki pengaruh positif, yang mana jika nilai rekrutmen meningkat sebesar 1%, maka kinerja karyawan meningkat sebesar 17,30%.
2. Seleksi (X2) menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 di mana lebih kecil dari 0,05 dan nilai  $t_{hitung}$  yang diperoleh sebesar 4,185 lebih besar dari  $t_{tabel}$  yaitu 2,003. Kemudian koefisien regresi seleksi memiliki nilai positif sebesar 0,664 (66,40%). Hipotesis kedua yang menyatakan bahwa seleksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima kebenarannya. Hal ini sangat erat kaitannya apabila keseluruhan dari proses penyeleksian karyawan dilakukan secara efektif dan efisien yang tentunya hal tersebut secara langsung berhubungan dengan peningkatan kinerja karyawan. Dapat dilihat jika nilai seleksi meningkat sebesar 1% maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 66,40%.
3. Pelatihan Kerja (X3) menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 di mana lebih kecil dari 0,05 dan nilai  $t_{hitung}$  yang diperoleh sebesar 4,318

lebih besar dari  $t_{tabel}$  yaitu 2,003. Kemudian koefisien regresi pelatihan kerja memiliki nilai positif sebesar 0,533 (53,30%). Hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima kebenarannya. Hal ini sangat erat kaitannya apabila kemampuan serta keterampilan setiap individu/karyawan ditingkatkan dengan adanya proses pelatihan kerja yang tentunya hal ini secara langsung dapat berhubungan dengan peningkatan kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan apabila pelatihan kerja meningkat sebesar 1% maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 53,30%.

4. Kombinasi dari variabel Rekrutmen, Seleksi, dan Pelatihan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Cloud Hosting Indonesia. Hal ini didukung oleh hasil analisis yang mendapatkan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, dan nilai F hitung sebesar 53,729 lebih besar dari nilai F tabel sebesar 2,550. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel Rekrutmen (X1), Seleksi (X2), dan Pelatihan Kerja (X3) berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan memiliki nilai pengaruh (koefisien determinasi) sebesar 75,60% dan 24,40% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain. Oleh karena itu, hipotesis keempat yang menyatakan bahwa proses rekrutmen, seleksi, dan pelatihan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa prosedur yang diterapkan dalam proses berlangsungnya rekrutmen, seleksi, serta pelatihan kerja sangat penting dalam meningkatkan etos kerja karyawan di perusahaan, hal ini tentunya dapat memberikan peningkatan kuantitas dan kualitas perusahaan.

## 5.2 Saran

Berdasarkan dari apa yang telah didapat dalam penelitian ini, penulis dapat merekomendasikan beberapa hal berdasarkan dari temuan ini, yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Berdasarkan hasil dari pengujian yang dilakukan, diketahui bahwasanya kombinasi dari proses rekrutmen, seleksi, dan pelatihan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, untuk itu ada

baiknya perusahaan lebih memperhatikan lagi setiap detail yang kurang dari keseluruhan proses yang dilakukan tersebut, hal ini berguna agar kinerja karyawan dapat terus mengalami peningkatan.

Pada variabel proses rekrutmen sendiri, meskipun tidak memiliki pengaruh yang cukup kuat dalam peningkatan kinerja, akan tetapi diketahui bahwa proses rekrutmen memiliki pengaruh positif sebesar 17,30% dalam meningkatkan kinerja karyawan, untuk itu tetap saja alangkah baiknya perusahaan menerapkan prosedur-prosedur yang berjalan efektif untuk keberlangsungan proses rekrutmen di perusahaan. Selanjutnya, variabel seleksi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan serta mendapat nilai positif tertinggi diantara variabel lainnya yaitu sebesar 66,40%. Dengan demikian, perusahaan perlu terus mempertahankan konsistensi dari keefektifan proses seleksi ini, dan tingkatkan lagi dari apa yang masih dirasa belum maksimal. Begitu juga pada variabel pelatihan kerja yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan serta mendapatkan nilai positif sebesar 53,30%. Untuk itu, pelatihan kerja perlu lebih diperhatikan dan ditingkatkan lagi agar dapat mempertahankan kinerja perusahaan diposisi yang baik.

Dalam hal ini, secara bersama-sama alangkah baiknya perusahaan mempertahankan serta meningkatkan keefektifan dari proses rekrutmen, seleksi, dan pelatihan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan, ditambah dengan mencari hal baru yang mungkin dapat menambah peningkatan dari nilai kinerja perusahaan.

## 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian tentang kinerja karyawan, sebaiknya memasukkan variabel lain agar dapat mendapatkan hasil yang lebih bervariasi dan mengetahui faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, peneliti juga harus memperluas jumlah sampel yang akan di teliti untuk memperoleh hasil yang lebih spesifik.



## DAFTAR PUSTAKA

- Ananto, M. R., Nururrohmah, T., & Natalia, D. U. (2023). *Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan.*
- Anshori, S. (2019). *Pengaruh rekrutmen, seleksi dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pt bni syariah kantor cabang bumi serpong damai.*
- Aprianto, Y. (2019). Pengaruh Rekrutmen Dan Pengembangan Karir Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Survei Pada PT. PLN (Persero) Cigelereng Bandung). *Universitas Pasundan Bandung.*
- Azima, K., As, S., & Mulyani, I. (2023). Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karywan Pada Hotel Abadi Suite Kota Jambi. *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 14(2), 132–136.  
<https://doi.org/10.33087/eksis.v14i2.404>
- Badaruddin, B., & Hidayat, R. (2020). Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirta Mountala Aceh Besar. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 6(1), 12–22.  
<https://doi.org/10.35870/jemsi.v6i1.334>
- Bahri, S., Junengsih, & Lelisa, W. (2024). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Alva Perkasa Cabang Bandung. *EKOMA : Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*. Vol.3, No.2, Januari 2024, 3(2), 676.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia.*
- Batunanggar, A. R. M., Yulianti, D. A., & Nugroho, R. A. (2018). *Analisis Pengaruh Staffing, Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Perbankan Syariah Pada Otoritas Jasa Keuangan (OJK)* Jakarta. 17–36.
- Company Profile & Pricelist Product 2023.pdf.* (n.d.).
- Islamudin, & Pratika, A. (2022). Pengaruh rekrutmen, seleksi, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan (PT. Rodateknindo Purajaya Bengkulu). *Prosiding Seminar Nasional Business Corporate*, 1(1), 153–164.
- Khaithami, M. S., & Sitohang, F. M. (2023). *Pengaruh Rekrutmen Seleksi Dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Internasional Business Future Firdaus Marsahala Sitohang Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya.*

- Leander, D. (2022). *Kinerja Karyawan Pada Pt Jambi Motor Kencana Universitas Batanghari Jambi Tahun 2022.*
- Nasution, L. S., & Imelda, S. (2022). Pengaruh Proses Rekrutmen, Seleksi dan Pelatihan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. RTKCM (Rahmat Tunas Karya Citra Mandiri) Padang Sidempuan. *JAMEK (Jurnal Akuntansi Manjemen Ekonomi Dan Kewirausahaan)*, 2(2), 98–106.
- Nordiyah, S. (2017). *Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Pegawai Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Bandung*. 16–62.
- Nurafiyani, R. (2020). *Pengaruh Rekrutmen, Penilaian Prestasi Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Pada BNI Syariah Kantor Wilayah Jabodetabek Plus) SKRIPSI*.
- Rif, M. R., Karimudin, Y., & Siregar, L. D. (2024). *On The Job Training*. 5(3), 1273–1281.
- Saputri, D. L. (2022). *Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Di Id Express Palembang*.
- Sarpan, Alam, I. K., & Awaludin, M. (2024). *Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pt Qes Indonesia*. 71–80.
- Setiani, Y., & Febrian, W. D. (2023). *Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Indomarco Prismatama Jakarta*. 1, 279–292.
- Sidjabat, S., Johannes, R., & Pardede, T. (2023). Analisis Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Crew Di Kapal Bendera Korea Selatan. *Jurnal Hasil Penelitian Dan Pengembangan*, 1, 108–114.
- SPSS Indonesia: <https://www.spssindonesia.com/>
- Sujadi, D. G., & Yanti, N. (2023). Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Bandara Minang Kabau. *Ekasakti Matua Jurnal Manajemen*, 1(1), 9–16. <https://doi.org/10.31933/emjm.v1i1.770>
- Wahyudin. (2021). *Kajian Hubungan Recruitment Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Wibowo. (2015). *Edisi Kelima : Manajemen Kinerja*.