

ABSTRACT

One of ways to achieve purposes in the process of employee recruitment which is always done by a company to get the best employee is to evaluate when the company hold recruitment. Human resource management must have a definite program for this evaluation phase. A company should establish an audit device which is tasked to evaluate a company performance, namely human resource management audit.

Human resource management audit is established to assess the impact of employee recruitment. The audit of human resource management is a tool to identify the weakness of recruitment process, so it is very useful for a company to give more positive direction. PT Inti (Persero) is a communication company, it has many workers to support the company's business activities. The large amount of employees is gained by recruiting people who are competent in their fields.

The purpose of this study is to determine the role of human resource management audit on the effectiveness of employee recruitment in PT Inti (Persero). This study used qualitative descriptive method dan is supported by literature study to test the hypothesis using Rank Spearman correlation with $n : 30$ and significance level $\alpha : 0.05$.

From this result of analysis and calculation of correlation, the correlation coefficient is obtained 0.990. This shows the strong influence of the role of human resource management audit and the effectiveness of employee recruitment. The positive numbers describing the proportional influence, means the better human resource management audit, the greater effectiveness of recruitment assessment.

The coefficient of the determination 0.9801 means capabilities of human resource management audit in measuring the effectiveness of employee recruitment for 98.01%, and 1.99% the remaining by other variables which make the company always makes an effort to fill the vacant position immediately.

From this analysis and calculation of correlation, obtained $t_{hitung} > t_{tabel}$, it proves human resource management audit has important contributes in the effectiveness of employee recruitment.

Key words : human resource management audit, recruitment, effectiveness, correlation.

ABSTRAK

Salah satu cara untuk mencapai tujuan dalam proses perekrutan karyawan yang selalu dilakukan oleh perusahaan untuk mendapatkan tenaga kerja yang terbaik adalah melakukan evaluasi setiap kali perusahaan mengadakan perekrutan. Manajemen sumber daya manusia harus mempunyai program yang jelas untuk tahap evaluasi ini. Perusahaan harus membentuk suatu perangkat audit yang bertugas mengevaluasi kinerja perekrutan, yaitu audit manajemen sumber daya manusia.

Audit manajemen sumber daya dibentuk untuk menilai dampak dari perekrutan karyawan. Audit manajemen sumber daya manusia merupakan suatu alat bantu untuk mengidentifikasi kelemahan dalam proses perekrutan sehingga sangat berguna bagi pihak perusahaan untuk perbaikan ke arah yang lebih positif. PT. Inti (Persero) yang bergerak di bidang komunikasi mempunyai tenaga kerja yang sangat banyak untuk mendukung kegiatan usaha perusahaan. Jumlah tenaga kerja yang besar didapat dengan cara merekrut orang-orang yang memang berkompeten dalam bidangnya.

Tujuan penelitian ini adalah mengetahui peranan audit manajemen sumber daya manusia terhadap efektivitas perekrutan karyawan pada PT. Inti (Persero). Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dan didukung dengan studi kepustakaan untuk menguji hipotesis yang ada menggunakan korelasi Rank Spearman dengan $n : 30$ dan tingkat signifikansi $\alpha : 0.05$.

Dari hasil analisis dan perhitungan korelasi diperoleh koefisien korelasi sebesar 0.990. Hal ini menunjukkan pengaruh yang kuat antara peranan audit manajemen sumber daya manusia dan efektivitas perekrutan karyawan. Angka positif menggambarkan pengaruh yang berbanding lurus artinya, semakin baik audit manajemen sumber daya manusia yang ada, maka semakin besar penilaian efektivitas perekrutan karyawan.

Koefisien determinasi sebesar 0.9801 memberikan pengertian bahwa kemampuan audit manajemen sumber daya manusia dalam menilai efektivitas perekrutan karyawan sebesar 98.01%, sedangkan sisanya 1.99% oleh variabel lain yang mengakibatkan perusahaan selalu melakukan usaha untuk mengisi jabatan yang kosong dengan segera.

Dari hasil analisis dan perhitungan korelasi tersebut diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu, dengan ini terbukti bahwa audit manajemen sumber daya manusia berperan terhadap efektivitas perekrutan karyawan.

Kata-kata kunci : audit manajemen sumber daya manusia, perekrutan, efektivitas, korelasi.

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iii
KATA PENGANTAR	iv
<i>ABSTRACT</i>	vii
ABSTRAK.....	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	5
1.3 Maksud dan Tujuan.....	6
1.4 Kegunaan Penelitian.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Pengertian Peranan	8
2.2 Auditing	9
2.2.1 Pengertian Auditing	9
2.2.2 Tujuan Auditing	11
2.2.3 Jenis-jenis Auditing.....	13

2.2.4 Tahapan Auditing.....	17
2.3 Audit Manajemen.....	18
2.3.1 Pengertian Audit Manajemen	18
2.3.2 Kualifikasi Auditor Manajemen	20
2.3.3 Tujuan Audit Manajemen.....	21
2.3.4 Manfaat Audit Manajemen.....	22
2.3.5 Tahap-tahap Audit Manajemen	23
2.4 Manajemen Sumber Daya Manusia	24
2.4.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	24
2.4.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	26
2.4.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	27
2.4.4 Sasaran Manajemen Sumber Daya Manusia.....	28
2.4.5 Strategi dan Aktivitas Manajemen Sumber Daya Manusia	29
2.5 Rekrutmen.....	32
2.5.1 Pengertian Rekrutmen	32
2.5.2 Faktor yang Mempengaruhi Rekrutmen.....	33
2.5.3 Tujuan Rekrutmen	34
2.5.4 Proses Rekrutmen	34
2.5.5 Metode Rekrutmen	35
2.5.6 Sumber Rekrutmen	37
2.5.7 Kendala-kendala Rekrutmen	38
2.5.8 Prosedur Rekrutmen	42
2.6 Hubungan Audit Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap Efektivitas Perekrutan Karyawan	43

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian.....	46
3.1.1 Jenis Penelitian	47
3.1.2 Teknik Pengumpulan Data	47
3.1.3 Operasionalisasi Variabel	48
3.1.4 Pengujian Data.....	50
3.1.5 Teknik Pengujian Instrumen.....	51
3.1.5.1 Uji Validitas	51
3.1.5.2 Uji Reliabilitas	52
3.1.5.3 Uji Hipotesis.....	53
3.2 Objek Penelitian.....	56

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian	57
4.1.1 Uji Validitas.....	58
4.1.2 Uji Reliabilitas.....	58
4.1.3 Audit Manajemen Sumber Daya Manusia.....	59
4.1.4 Efektivitas Perekrutan Karyawan	62
4.1.5 Deskripsi Tanggapan Responden atas Variabel X	64
4.1.6 Deskripsi Tanggapan Responden atas Variabel Y	65
4.2 Analisis Pengujian Hipotesis.....	65
4.3 Pembahasan.....	66
4.3.1 Audit Manajemen Sumber Daya Manusia.....	66
4.3.2 Efektivitas Perekrutan Karyawan	68

4.3.3 Peranan Audit Manajemen Sumber Daya Manusia	
Terhadap Efektivitas Perekrutan Karyawan	68
4.4 Sejarah Singkat Perusahaan	69
4.4.1 Visi dan Misi Perusahaan	72
4.4.2 Lokasi Perusahaan	72
4.4.3 Struktur Organisasi dan Uraian Pekerjaan.....	73
4.4.4 Penggolongan Karyawan	74
4.5 Hasil Wawancara	75
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Simpulan.....	77
5.2 Saran	78
5.2.1 Saran untuk PT. Inti (Persero).....	78
5.2.2 Saran untuk Peneliti Selanjutnya	79
DAFTAR PUSTAKA	80
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	83
DAFTAR RIWAYAT HIDUP PENULIS (<i>CURRICULUM VITAE</i>).....	94

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel I	49
Tabel II	57
Tabel III	59
Tabel IV	63

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran A : Kuesioner
- Lampiran B : Jawaban Kuesioner
- Lampiran C : Uji Validitas
- Lampiran D : Perbandingan Korelasi *Rank Spearman*
- Lampiran E : Hasil Uji SPSS
- Lampiran F : Tabel t dan Tabel r
- Lampiran G : Surat Keterangan dari PT. Inti (Persero)
- Lampiran H : Absensi Praktek Kerja Lapangan di PT. Inti (Persero)
- Lampiran I : Berita Acara Bimbingan