



**PENGARUH *SELECTIVE RECRUITMENT, PERFORMANCE-
BASED COMPENSATION, CONTINUOUS TRAINING
DEVELOPMENT* TERHADAP KESIAPAN MENGHADAPI
PERUBAHAN PADA PT TATA BARA UTAMA**

**TUGAS AKHIR
SKRIPSI**

**UNIVERSITAS
MERCU BUANA**
EGA AYU PUTRIANI ABADI
43122010233

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MERCU BUANA
JAKARTA
2026**



**PENGARUH *SELECTIVE RECRUITMENT, PERFORMANCE-
BASED COMPENSATION, CONTINUOUS TRAINING
DEVELOPMENT* TERHADAP KESIAPAN MENGHADAPI
PERUBAHAN PADA PT TATA BARA UTAMA**

Diajukan Sebagai Salah Satu Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana

**TUGAS AKHIR
SKRIPSI**

**UNIVERSITAS
MERCU BUANA**

EGA AYU PUTRIANI ABADI

43122010233

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MERCU BUANA
JAKARTA**

2026

SURAT PERNYATAAN KARYA SENDIRI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ega Ayu Putriani Abadi
NIM : 43122010233
Fakultas/Program Studi : Ekonomi dan Bisnis/ S1 Manajemen
Judul Tugas Akhir : Pengaruh *Selective Recruitment, Performance-Based Compensation, Continous Training Development* terhadap Kesiapan Menghadapi Perubahan pada PT Tata Bara Utama

Menyatakan bahwa skripsi ini adalah murni hasil karya sendiri apabila saya mengutip dari hasil karya orang lain, maka saya mencantumkan sumbernya sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Saya bersedia dikenai sanksi pembatalan skripsi ini apabila terbukti melakukan tindakan plagiat (penjiplakan).

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

Jakarta, Januari 2026



Ega Ayu Putriani Abadi
43122010233

	BIRO PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS MERCU BUANA	
---	--	---

No.Dokumen	1-1-3.4.11.00	Distribusi					
Tgl. Efektif	25 September 2024						

SURAT KETERANGAN HASIL UJI TURNITIN

Nama : Ega Ayu Putriani Abadi
NIM : 43122010233
Fakultas / Program Studi : FEB / Manajemen
Jenis : Skripsi
Judul Tugas Akhir : PENGARUH SELECTIVE RECRUITMENT, PERFORMANCE- BASED
 COMPENSATION, CONTINUOUS TRAINING DEVELOPMENT TERHADAP
 KESIAPAN MENGHADAPI PERUBAHAN PADA PT TATA BARA UTAMA
Hasil Pengecekan Turnitin : 21%

Telah dilakukan pengecekan Similarity menggunakan aplikasi **Turnitin** dengan hasil presentase kemiripan sebesar **21%** dan dinyatakan memenuhi syarat untuk penyerahan tugas akhir sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Mercu Buana. Hasil uji Turnitin terlampir.

Demikian surat keterangan ini dibuat dan digunakan sebagaimana mestinya.

Jakarta, 11 July 2026
Kepala Biro Perpustakaan



Muhammad Arif Budiyanto, M.Hum

Ket: Surat keterangan ini sebagai salah satu syarat untuk penyerahan tugas akhir.

2026/Juli/11/0000001100/Muhammad Arif Budiyanto, M.Hum

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Tugas Akhir ini diajukan oleh:

Nama : Ega Ayu Putriani Abadi
NIM : 43122010233
Fakultas/Program Studi : Ekonomi dan Bisnis/S1 Manajemen
Judul Tugas Akhir : PENGARUH SELECTIVE RECRUITMENT,
PERFORMANCE-BASED COMPENSATION, CONTINUOUS
TRAINING DEVELOPMENT TERHADAP KESIAPAN
MENGHADAPI PERUBAHAN PADA PT TATA BARA
UTAMA

Telah berhasil dipertahankan pada sidang tanggal 03 Maret 2026 dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Sarjana pada Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mercu Buana.

Disahkan oleh :

Pembimbing



Dr. Eri Marlapa, S.E., M.M
NIDN/NUPTK: 0318037704

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ketua Program Studi S1 Manajemen



Dr. Nurul Hidayah, M.Si., Ak., CA
NIDN/NUPTK: 0307036901



Dudi Permana, Ph.D
NIDN/NUPTK: 1018037701

LPTA-03266218



Scan QR or [click here](#) to
Verification

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas limpahan rahmat dan karunia-Nya, sehingga peneliti dapat merancang skripsi yang berjudul **“Pengaruh *Selective Recruitment, Performance-Based Compensation, dan Continuous Training Development* terhadap Kesiapan Menghadapi Perubahan pada PT. Tata Bara Utama”**. Skripsi ini disusun sebagai bagian dari pemenuhan syarat untuk meraih gelar Sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mercu Buana.

Penulis menyadari bahwa sebagai manusia biasa dalam penyusunan skripsi ini masih terdapat keterbatasan dan kekurangan yang tidak terlepas dari kurangnya pengalaman serta pengetahuan yang dimiliki. Penyusunan skripsi ini dapat terlaksana berkat bimbingan, dukungan, serta bantuan dari berbagai pihak yang telah memberikan kontribusi berarti. Penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Bapak Dr. Eri Marlapa, SE, MM, selaku dosen pembimbing yang telah memberikan arahan, masukan, serta bimbingan yang sangat bermanfaat dalam proses penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan rasa syukur yang mendalam ke hadirat Allah SWT atas limpahan rahmat, kekuatan, dan kemudahan yang diberikan selama proses penyusunan skripsi ini. Penulis juga menyampaikan ucapan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan, bantuan, serta kontribusinya, khususnya kepada:

1. Prof Dr. Andi Adriansyah, M. Eng, selaku Rektor Universitas Mercu Buana.
2. Dr. Nurul Hidayah, M.Si. Ak, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mercu Buana.
3. Dudi Permana, Ph.D, selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mercu Buana.

4. Dr. Eri Marlapa, S.E., M.M selaku Sekretaris Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mercu Buana.
5. Seluruh dosen dan staf Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mercu Buana Jakarta yang dengan penuh dedikasi telah memberikan ilmu, wawasan, serta bimbingan yang sangat berarti selama masa perkuliahan dan dalam proses penyusunan proposal skripsi ini
6. Kedua orang tua tercinta, sahabat-sahabat terbaik, serta teman-teman seperjuangan yang telah memberikan semangat, doa dan dukungan moral dan material yang tiada henti-hentinya kepada penulis serta memberikan semangat dan memberikan banyak inspirasi dalam menyelesaikan proposal skripsi ini.
7. Pihak-pihak lain yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu. Terima kasih atas bantuan, motivasi, serta doanya.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini, masih terdapat banyak kekurangan dan keterbatasan yang disebabkan oleh kurangnya pengalaman dan pengetahuan yang dimiliki. Oleh karena itu, penulis sangat terbuka untuk menerima segala bentuk saran, masukan, dan kritik yang membangun dari berbagai pihak guna meningkatkan kualitas skripsi ini. Semoga ini dapat memberikan manfaat dan menambah wawasan, baik bagi penulis maupun pembaca. Dengan penuh kerendahan hati, penulis juga memohon maaf atas segala kekurangan dan kesalahan yang mungkin terjadi dalam penyusunannya.

Jakarta, 2026

Ega Ayu Putriani Abadi

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR DI REPOSITORI UMB

Sebagai sivitas akademik Universitas Mercu Buana, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ega Ayu Putriani Abadi
NIM : 43122010233
Fakultas/Program Studi : Ekonomi dan Bisnis/ S1 Manajemen
Judul Tugas Akhir : Pengaruh *Selective Recruitment, Performance-Based Compensation, Continuous Training Development* terhadap Kesiapan Menghadapi Perubahan pada PT Tata Bara Utama

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, dengan ini memberikan izin dan menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Mercu Buana Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul di atas beserta perangkat yang ada (jika diperlukan).

Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Universitas Mercu Buana berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan Laporan Skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Jakarta, Juni 2026



**PENGARUH *SELECTIVE RECRUITMENT, PERFORMANCE-BASED
COMPENSATION, CONTINUOUS TRAINING DEVELOPMENT*
TERHADAP KESIAPAN MENGHADAPI PERUBAHAN PADA PT TATA
BARA UTAMA**

EGA AYU PUTRIANI ABADI

ABSTRAK

Dalam era industri yang dinamis dan penuh ketidakpastian, kesiapan karyawan dalam menghadapi perubahan menjadi faktor kunci keberhasilan organisasi, termasuk di sektor pertambangan. PT. Tata Bara Utama sebagai perusahaan yang bergerak di bidang energi menghadapi tantangan dalam memastikan karyawan mampu beradaptasi secara cepat terhadap perubahan organisasi dan teknologi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Selective Recruitment, Performance-Based Compensation, dan Continuous Training Development* terhadap Kesiapan Menghadapi Perubahan. Urgensi penelitian ini terletak pada pentingnya praktik *High-Performance Work System (HPWS)* dalam membentuk SDM yang adaptif dan siap berubah, khususnya pada industri yang kompetitif dan berisiko tinggi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain kausal untuk mengetahui hubungan sebab-akibat antar variabel. Data dikumpulkan melalui survei terhadap 120 karyawan tetap PT. Tata Bara Utama menggunakan teknik sampling jenuh atau sampling sensus dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Analisis data dilakukan dengan metode *Structural Equation Modeling – Partial Least Squares (SEM-PLS)* menggunakan software SmartPLS 4.0. Hasil penelitian ini dinyatakan bahwa *Selective Recruitment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesiapan Menghadapi Perubahan, *Performance-Based Compensation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesiapan Menghadapi Perubahan, dan *Continuous Training Development* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kesiapan Menghadapi Perubahan.

Kata Kunci: *Selective Recruitment, Performance-Based Compensation, Continuous Training Development*, Kesiapan Menghadapi Perubahan.

**PENGARUH *SELECTIVE RECRUITMENT, PERFORMANCE-BASED
COMPENSATION, CONTINUOUS TRAINING DEVELOPMENT*
TERHADAP KESIAPAN MENGHADAPI PERUBAHAN PADA PT TATA
BARA UTAMA**

EGA AYU PUTRIANI ABADI

ABSTRACT

In today's dynamic and uncertain industrial era, employee kesiapan menghadapi perubahan has become a key factor in organizational success, including in the mining sector. PT. Tata Bara Utama, an energy company, faces challenges in ensuring that employees are able to quickly adapt to organizational and technological changes. This study aims to analyze the influence of Selective Recruitment, Performance- Based Compensation, and Continuous Training & Development on Kesiapan menghadapi perubahan. The urgency of this research lies in the importance of High-Performance Work System (HPWS) practices in shaping adaptive and change-ready human resources, especially in competitive and high-risk industries. This research employs a quantitative approach with a causal design to examine cause-and-effect relationships among variables. Data were collected through a survey of 120 permanent employees at PT. Tata Bara Utama using saturated sampling techniques or census sampling where all members of the population are sampled. Data analysis was conducted using Structural Equation Modeling – Partial Least Squares (SEM-PLS) with SmartPLS 4.0 software. The results of this study state that selective recruitment has a positive and significant effect on kesiapan menghadapi perubahan, performance-based compensation has a positive and significant effect on kesiapan menghadapi perubahan, and continuous training and development has a positive and significant effect on Readiness For Change.

Keywords: *Selective Recruitment, Performance-Based Compensation, Continuous Training Development, Readiness For Change*

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN COVER	I
SURAT PERNYATAAN KARYA SENDIRI	II
SURAT KETERANGAN HASIL TURNITIN	III
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	IV
KATA PENGANTAR	V
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR DI REPOSITORI UMB	VII
ABSTRAK	VIII
<i>ABSTRACT</i>	IX
DAFTAR ISI	X
DAFTAR TABEL	XII
DAFTAR GAMBAR	XIII
DAFTAR LAMPIRAN	XIV
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan Masalah	16
1.3 Tujuan Penelitian	17
1.4 Kontribusi Penelitian	17
BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS	19
2.1 Kajian Pustaka	19
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)	19
2.1.2 Kesiapan Menghadapi Perubahan	21
2.1.3 <i>Selective Recruitment</i>	26
2.1.4 <i>Performance-Based Compensation</i>	29
2.1.5 <i>Continuous Training Development</i>	32
2.2 Penelitian Terdahulu	35
2.3 Pengembangan Hipotesis	39
2.4 Kerangka Konseptual	42
BAB III METODE PENELITIAN	44

3.1 Waktu dan Tempat Penelitian	44
3.2 Desain Penelitian	44
3.3 Definisi dan Operasionalisasi Variabel	45
3.3.1 Definisi Variabel	45
3.3.2 Operasionalisasi Variabel	47
3.4 Skala Pengukuran	50
3.5 Populasi dan Sampel	51
3.5.1 Populasi	51
3.5.2 Sampel	51
3.1 Metode Pengumpulan Data	52
3.2 Metode Analisis Data	54
3.7.1 Analisis Deskriptif	54
3.7.2 Analisis Structural Equation Model – Particial Least Square	55
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	64
4.1 Analisis Deskriptif	64
4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan	64
4.2 Statistik Deskriptif	65
4.2.1 Deskripsi Responden	65
4.2.2 Deskripsi Variabel	69
4.3 Hasil Analisis Data	77
4.3.1 <i>Outer Model</i>	77
4.3.2 Inner Model	86
4.4 Pembahasan Hasil Penelitian	92
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	96
5.1 Kesimpulan	96
5.2 Saran	97
DAFTAR PUSTAKA	100
LAMPIRAN	109

DAFTAR TABEL

Tabel	Judul	Halaman
Tabel 1.1	Pra Survei	11
Tabel 1.2	<i>Research Gap</i>	13
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	35
Tabel 3.1	Operasionalisasi Variabel	48
Tabel 3.2	Skala Likert	51
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	65
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	66
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	67
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	68
Tabel 4.5	Uji Deskriptif Jawaban Responden Berdasarkan <i>Selective Recruitment</i>	69
Tabel 4.6	Uji Deskriptif Jawaban Responden Berdasarkan <i>Performance Based Compensation</i>	71
Tabel 4.7	Uji Deskriptif Jawaban Responden Berdasarkan <i>Continuous Training Development</i>	73
Tabel 4.8	Uji Deskriptif Jawaban Responden Berdasarkan Kesiapan Menghadapi Perubahan	74
Tabel 4.9	Hasil Pengujian <i>Convergent Validity</i>	77
Tabel 4.10	Hasil Pengujian <i>Convergent Validity</i> (Modifikasi)	80
Tabel 4.11	Hasil Pengujian <i>Discriminant Validity (Cross Loading)</i>	82
Tabel 4.12	Hasil Pengujian <i>Fornell Lacker Criterium</i>	84
Tabel 4.13	Hasil Pengujian <i>Composite Reliability</i> dan <i>Cronbach Alpha</i>	85
Tabel 4.14	Hasil Pengujian <i>R-Square</i>	87
Tabel 4.15	Hasil Pengujian <i>Effect Size</i>	88
Tabel 4.16	Hasil Pengujian <i>Predictive Relevance (Q-Square)</i>	89
Tabel 4.17	Hasil Pengujian <i>Goodness of Fit Model</i>	90
Tabel 4.18	Hasil Pengujian Hipotesis	91

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Judul	Halaman
Gambar 1.1	Pertumbuhan dan Kontribusi Sektor Batu Bara	2
Gambar 1.2	<i>Continous Training Development</i>	8
Gambar 1.3	Data <i>Turnover</i> 2024	10
Gambar 2.1	Kerangka Konseptual	43
Gambar 4.1	Hasil Algoritma PLS	79
Gambar 4.2	Hasil Algoritma PLS (Modifikasi)	81
Gambar 4.3	Hasil Uji <i>Bootstrapping</i>	92



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran Judul	Halaman
Lampiran 1 Surat Izin Penelitian	109
Lampiran 2 Surat Kuesioner Penelitian	110
Lampiran 3 Data Tabulasi Jawaban Responden	115
Lampiran 4 Hasil Uji Pengukuran Hasil pengujian <i>Convergent Validity</i>	131

