

**SKRIPSI**

**PERAN REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN DI PT. JAPFA COMFEED INDONESIA  
TBK UNIT MAROS**

**MUH YUSUF SYAMSUDDIN**

**NIM : 1761201198**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUSLIM MAROS  
YAYASAN PENGURUAN ISLAM MAROS  
2020**

**SKRIPSI**

**PERAN REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN DI PT. JAPFA COMFEED INDONESIA  
TBK UNIT MAROS**

Sebagai salah satu persyaratan Untuk memperoleh gelar  
sarjana manajemen

Disusun dan diajukan oleh

**MUH YUSUF SYAMSUDDIN**

**NIM : 1761201198**

**Kepada**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUSLIM MAROS  
YAYASAN PENGURUAN ISLAM MAROS  
2020**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**SKRIPSI**

**PERAN REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN DI PT. JAPFA COMFEED INDONESIA  
TBK UNIT MAROS**

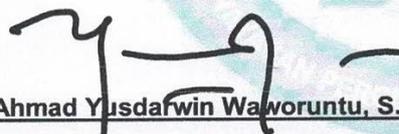
Disusun dan diajukan oleh :

**MUH YUSUF SYAMSUDDIN**  
**1761201198**

Telah diperiksa dan setuju untuk di ujikan.

Pembimbing I

Pembimbing II

  
H. Ahmad Yusdarwin Wavoruntu, S.E., M.M.

  
Hasdiana S, S.E., M.M.

Maros, 24 Agustus 2022

Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muslim Maros  
Dekan,

  
Dr. Mustafa, SE., M.Ak  
NIDN.0931127316

**HALAMAN PENGESAHAN**

**SKRIPSI**

**PERAN REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN DI PT. JAPFA COMFEED INDONESIA  
TBK UNIT MAROS**

Di susun oleh :

**MUH YUSUF SYAMSUDDIN**

**1761201198**

Telah diujikan dan diseminarkan

Pada tanggal 02 Oktober 2022

**Tim Penguji**

Nama	Jabatan	Tanda Tangan
H. Ahmad Yusdarwin Waworuntu, S.E, M.M	Ketua	
Hasdiana S, S.E, M.M	Anggota	
Dr. Muh Nurjaya, S.Sos., M.Si	Anggota	
Hamka, S.E, M.M	Anggota	

Maros, 30 November 2022  
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis  
Universitas Muslim Maros  
Dekan,

  
**Dr. Mustafa, S.E., M.Ak**  
**NIDN: 0931127316**

## SURATPERNYATAANKEASLIANSKRIPSI

Yangbertanda tangan dibawah ini:

Nama : Muh Yusuf Syamsuddin  
NIM : 1761201198  
ProgramStudi : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia  
JudulSkripsi : Peran Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit Maros

Demi Allah, saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi/tugasakhiriniadalahbenar-benarhasilkaryaaslisayasendiridanbukanmerupakan: (1)plagiarisme;(2)pencurianhasilkaryamilikoranglain;(3)hasilkerjaoranglainuntuk kepentingan saya karena hubungan material dan non-material; (4) ataupunsegala kemungkinan lain yang pada hakikatnya bukan merupakan karya tulisskripsi/tugasakhir sayasecaraorisinildan otentik.

Bila dikemudian hari diduga kuat ada ketidaksesuaian antara realitas, fakta dandataini,sayabersediadiprosesolehTimFakultasEkonomidanBisnisUniversitas MuslimMarosdengansaksiberatberupapembatalankelulusan/kesarjanaan.

Demikianuratpernyataaninisayabuatdengankesadaransendiridantidakata stekananataupunpaksaandaripihakmanapundemimenegakanintegritasakademik diinstitusiini.

Maros, 24 September 2021

Hormat saya,



Muh Yusuf Samsuddin

## KATA PENGANTAR

*Bismillahirrahmanirrahim*

*Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh*

Dengan mengucapkan nama Allah yang maha pengasih lagi maha penyayang, puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan rahmat dan hidayah-nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat serta salam senantiasa kita curahkan kepada Nabi Muhammad SAW yang telah membawa kita dari alam gelap gulita menuju alam yang terderang menerang serta dari zaman kebodohan menuju zaman berilmu pengetahuan seperti sekarang ini, sehingga dapat menuntut manusia menuju jalan kebahagiaan hidup dunia dan akhirat.

Deangan rasa syukur yang dalam, penulis akhirnya dapat menyelesaikan skripsi berjudul “**PERAN REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT JAPFA COMFEED INDONESIA TBK UNIT MAROS**”. Hal ini dapat diselesaikan untuk memenuhi salah satu syarat pada akhir pendidikan di Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Maros.

Penulis menempuh perjalanan panjang untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini. Dan banyak kendala yang saya hadapi dalam penyusunannya, namun alhamdulillah penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini.

Oleh karena itu, dengan rendah hati, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Dr. H. Ikram Idrus, M.S., selaku ketua Universitas Muslim Maros
2. Prof. Nurul Ilmi Idrus, M.S., Ph.D selaku Rektor Universitas Muslim Maros
3. Dr. Mustafa, S.E., M.Ak selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muslim Maros
4. Wakil Dekan I Dan II Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muslim Maros
5. Hasdiana S, S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muslim Maros
6. H. Ahmad Yusdarwin Waworuntu, S.E., M.M. selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktu, tenaga, pikiran, memberi motivasi dalam membimbing dan mengarahkan peneliti sehingga skripsi ini dapat diselesaikan. Keikhlasan beliau memberi semangat kepada peneliti untuk mengerjakan skripsi ini dengan sebaik-baiknya
7. Hasdiana S, S.E., M.M. selaku Pembimbing II yang senantiasa dan meluangkan waktunya untuk memberi bimbingan dan motivasi kepada peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini serta berdiskusi tentang ide awal penelitian ajukan sampai revisi penelitian ini sehingga menambah ilmu pengetahuan dan wawasan peneliti. Dari

keikhlasan beliau sehingga peneliti sangat bersemangat dalam mengerjakan skripsi walaupun sangat berat.

8. Bapak dan ibu dosen dari Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muslim Maros yang tidak dapat peneliti sebutkan namanya satu persatu yang telah memberikan banyak ilmu pengetahuan selama mengenyam pendidikan di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muslim Maros.
9. Staf Universitas Muslim Maros yang melayani dengan sepenuh hati dan sabar dalam menunjang kelancaran perkuliahan.
10. Kedua orang tua saya yang telah memberikan dukungan baik secara moral atau material dan kasih sayang serta doa untuk kesuksesan penulis sampai selesai.
11. Sahabat saya Farid Ardiansyah S.Pd., yang telah mengajarkan tentang isi penelitian, Terima kasih Banyak dan juga teman-teman yang lain yang sudah membantu saya terima kasih banyak.

Akhir kata, peneliti/ penulis mengharapkan skripsi ini dapat memberikan manfaat. Penulis pun berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan semoga Allah SWT memberikan perlindungan bagi kita semua serta ilmu yang berkah.

Maros, 17 Agustus 2022

Penulis

## ABSTRAK

**MUH. YUSUF SYAMSUDDIN. 2022.** Peran Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit Maros *(Di oleh H Ahmad Yusdarwin Waworuntu Dan Hasdiana S)*

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk Mengetahui Peran Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit Maros. Dalam penelitian ini, digunakan Metode Penelitian kuantitatif dan mrnggunakan kuesioner untuk mendapatkan data untuk dipenelitian. Kuesioner dibagi melalui karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit Maros Dan diolah menggunakan Microsoft excel. Pengolahan data yang digunakan peneliti adalah Editing, coding, dan Tabulasi.

Hasil penelitian yaitu (1) apakah sumber perolehan pegawai berpengaruh terhadap perolehann karyawan yang berkualitas, dari 30 (100%) responden 11 (36,66%) orang diantaranya menjawab sangat setuju. (2) apakah Pelamar melakukan tes wawancara, dari 30 (100%) responden 17 (56,66%) orang diantaranya menjawab sangat. (3) apakah Karyawan memiliki komitmen dan kemandirian dalam menyelesaikan pekerjaan, dari 30 (100%) responden 12 (40%) orang diantaranya menjawab sangat.

Berdasarkan hasil penelitian, maka disimpulkan bahwan pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan PT. Japfa di maros dengan sebesar 56% atau 17 dari 30 responden menjawab setuju. Dalam kegiatan seleksi terdapat banyak kegiatan yang dilakukan oleh hrd dalam mennentukan karyawan yang akan di pekerjakan salah satunya tes wawancara yang di mana sebesar 56% orang mengatakan setuju dengan penyeleksian menggunakan metode wawancara., dan keduanya sangat berperan penting dalam menentukan posisi yang akan di tempati oleh calon karyawan atau sekitar 56% menjawab bahwa karyawan sudah sesuai dengan kualitas yang di tetapkan oleh HRD.

**Kata Kunci : Rekrutmen, Seleksi, Kinerja Karyawan**

## DAFTAR ISI

Halaman

### SAMPUL LUAR

SAMPUL DALAM.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN .....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
SURAT PERNYATAAN.....	iv
KATA PENGATAR.....	v
ABSTRAK .....	viii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL .....	xii
DAFTAR GAMBAR .....	xiii
<b>BAB IPENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Rumusan Masalah .....	6
1.3. Tujuan .....	6
1.4. Manfaat .....	7
<b>BAB II PENDAHULUAN .....</b>	<b>9</b>
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	9
2.1.1. Pengertian rekrutmen .....	9
2.1.2. Pengertian rekrutmen .....	9

2.2. Rekrutmen.....	11
2.2.1. Pengertian rekrutmen .....	11
2.2.2. Tujuan Rekrutmen .....	11
2.2.3. Sikap dalam rekrutmen .....	12
2.2.4. Proses rekrutmen .....	14
2.2.5. Sumber Rekrutmen .....	15
2.2.6. Proses tahapan Rekrutmen.....	17
2.2.7. Indikator-indikator Rekrutmen .....	18
2.3 Seleksi .....	20
2.3.1. Pengertian seleksi .....	20
2.3.2. Tujuan Seleksi.....	20
2.3.3. Metode Pengadaan Seleksi.....	21
2.3.4. Proses Seleksi.....	22
2.3.5. Indikator-indikator Seleksi .....	24
2.4. Kinerja karyawan .....	25
2.4.1. Definisi kinerja karyawan.....	25
2.4.2. Faktor-faktor kinerja karyawan .....	26
2.4.3. Indikator Kinerja Karyawan .....	26
2.5. Penelitian Terdahulu.....	27
2.6. Kerangka Pikir .....	29

<b>BAB IIIMETODE PENELITIAN.....</b>	<b>31</b>
3.1. Jenis penelitian.....	31
3.2. Tempat Dan Waktu.....	31

3.3. Jenis Dan Sumber Data.....	32
3.4. Teknik Pengumpulan Data .....	33
3.5. Populasi Dan Sampel .....	34
3.6. Metode Analisis Data.....	34
3.7. Definisi Operasional Variabel .....	35
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>37</b>
4.1 Sejarah Berdirinya Perusahaan .....	37
4.2 Visi Dan Misi.....	39
4.3 Karakteristik Responden .....	39
4.4 Deskripsi Variabel Penelitian .....	43
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>49</b>
5.1 Kesimpulan.....	49
5.2 Saran.....	49
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>50</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>53</b>

## DAFTAR TABEL

TABEL 2.1 Penelitian Terdahulu .....	27
TABEL 4.1 Berdasarkan Jenis Kelamin .....	40
TABEL 4.2 Berdasarkan Usia .....	41
TABEL 4.3 Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	42
TABEL 4.4 Berdasarkan Lama Bekerja .....	42
TABEL 4.5 Variabel Rekrutmen (X1).....	43
TABEL 4.6 Variabel Seleksi (X2) .....	45
TABEL 4.7 Variabel Kinerja Karyawan (Y) .....	46

## DAFTAR GAMBAR

<b>GAMBAR 2.1 Kerangka Pikir.....</b>	<b>29</b>
---------------------------------------	-----------

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Untuk mencapai tujuan cadangan dimanajemen Sumber Daya Manusia (SDM). Secara keseluruhan, pimpinan serikat pekerja berharap dapat berkinerja baik dari setiap karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang telah diberikan perusahaan kepada mereka. Perseroan memahami bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) masih menjadi modal fundamental dalam proses pengembangan perusahaan dan secara nasional. Oleh karena itu, untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan, harus selalu mengembangkan dan membimbing kualitas kekayaan manusia.

Olehkerenaitu,untukmemperolehsumberdayayangberkualitasperusahaanharusmenjalankanpengadaankaryawanyangtepatdenganmelakukan prosesrekrutmendanseleksi.Rekrutmenmerupakanserangkaiankegiatanyangdimulaiketika sebuahperusahaanatauorganisasimemerlukantenagakerja danmembukalowongansampaimandapatkan calon karyawan yang diinginkan atau *qualified* sesuai denganjabatanataulowonganyangada(HermanSofyandi,2010:108).Adapun manfaat dari rekrutmen yaitu memiliki fungsi sebagai *“the right man and theright place”* (orang yang tepat dan tempat yang tepat), dimana hal ini menjadipegangan bagi para manager dalam menempatkan tenaga kerja

yang

adadi perusahaannya. Sedangkan menurut, I Komang Ardana (2012:69) mengemukakan bahwa seleksi tenaga kerja merupakan suatu kegiatan untuk menentukan dan memilih tenaga kerja yang memenuhi syarat-syarat yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Di era modern ini, banyak yang beranggapan bahwa perkembangan teknologi yang semakin pesat menyebabkan perusahaan kekurangan sentuhan emosional. Hal ini disebabkan oleh peran manusia yang mulai tidak relevan dalam operasional perusahaan dan tergantikan oleh teknologi, namun persepsi ini tidaklah sepenuhnya benar. Menurut Romalla (2020), teknologi dan manusia adalah dua hal yang saling melengkapi. Dia juga mengatakan bahwa hubungan baru antara manusia dan teknologi akan meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Itu bisa kita lihat pada perusahaan PT Japfa yang bergerak dibidang pangan, perusahaan ini melakukan rekrutmen maupun seleksi agar mendapatkan karyawan yang dapat mengoperasikan teknologi dalam perusahaan tersebut.

Kegiatan pengelolaan Sumber daya manusia terdiri dari perencanaan, pengadaan, pengelolaan, pengembangan, pemeliharaan dan penghentian sumber daya manusia. Perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusianya secara efektif dan efisien. Salah satu kegiatan dalam manajemen sumber daya manusia adalah rekrutmen dan seleksi. Rekrutmen adalah proses pengumpulan sejumlah pelamar

dengan kualifikasi yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, untuk dipekerjakan di perusahaan tersebut.

Rekrutmen adalah serangkaian kegiatan untuk mencari dan menarik pelamar kerja dengan motivasi, keterampilan, kemampuan dan pengetahuan yang diperlukan untuk menutupi kekurangan personel dengan tujuan menerapkan berbagai metode sesuai dengan kebutuhan perusahaan, mencari dan “menarik” potensi. pelanggan. . Karyawan (pelamar) yang mampu melamar sebagai karyawan di sebuah perusahaan dengan kriteria-kriteria yang dibutuhkan oleh perusahaan. Kaswan, dalam Hasanah dan Indahingwati (2017:3) rekrutmen adalah praktik atau aktifitas yang dilakukan organisasi dengan tujuan utama mengidentifikasi dan mengikat pegawai yang potensial / qualified. Fenomena rekrutmen yang terjadi di tengah kita adalah rekrutmen yang dalam sebuah perusahaan itu biasa lebih mengutamakan merekrut anggota keluarganya sendiri untuk bergabung di sebuah perusahaan, sehingga banyak pendaftar atau pelamar kerja yang ragu akan melamar di sebuah perusahaan jika dia tidak memiliki kenalan di sebuah perusahaan tersebut.

Handoko, dalam Nugroho (2012:14) menjelaskan bahwa rekrutmen merupakan proses. Sedangkan menurut Rivai, dalam Nugroho (2012:14) menjelaskan rekrutmen sebagai suatu rangkaian kegiatan yang dimulai ketika sebuah perusahaan memerlukan tenaga kerja dan membuka lowongan sampai mendapatkan calon yang diinginkan atau memenuhi kualifikasi sesuai dengan jabatan atau lowongan yang ada. Dampak positif

dari pengadaan rekrutmen secara baik adalah sumber daya manusia yang baik yang pastinya dapat memajukan perusahaan sesuai dengan kriteria yang diperlukan oleh perusahaan, kemudian dampak negatif dari pengadaan rekrutmen yang tidak baik yaitu dapat membuat perusahaan mengalami kerugian yang membuat sebuah perusahaan bangkrut.

Selain proses rekrutmen yang harus dijalankan oleh perusahaan, tahapan penting lainnya yang harus dilakukan untuk mendapatkan calon karyawan yang diinginkan sesuai kriteria-kriteria adalah tahap seleksi. Seleksi adalah proses pemilihan dari sekumpulan pelamar atau orang yang memenuhi kriteria untuk mengisi posisi yang tersedia berdasarkan kondisi yang ada di perusahaan. Priansa, dalam Fianita (2019:18) seleksi merupakan serangkaian langkah kegiatan yang dilakukan untuk memutuskan apakah seorang diterima atau ditolak, dalam suatu instansi tertentu setelah menjalani serangkaian tes yang dilaksanakan.

Potale, Lengkong, dan Moniharapon (2016: 455) seleksi adalah bagian penting dari manajemen operasi sumber daya manusia, yaitu pemenuhan atau penyediaan. Berdasarkan dari pengertian di atas penulis menyimpulkan bahwa seleksi ialah salah satu bagian atau badan dari sebuah sistem dari operasional manajemen yang dimana dilakukan agar mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Manajemen Sumber Daya manusia sangat dibutuhkan untuk efektivitas Sumber Daya manusia Dalam suatu perusahaan. Tujuannya adalah untuk

menyediakan organisasi dengan tindakan kerja yang efektif untuk mencapai tujuan bersama dalam suatu perusahaan.

Adapun bidang perekrutan dan penyeleksian tenaga kerja yang diadakan upaya pencapaian tujuan perusahaan dalam kinerja yang sekaligus dapat membantu karyawan memenuhi kebutuhan hidupnya antara lain memberikan penghargaan kepada karyawan yang bekerja sesuai dengan tujuan tertentu sehingga karyawan merasa dihargai dan merasakan kepuasan yang setinggi-tingginya dalam pekerjaannya.

Adapun masalah yang ditemukan oleh peneliti yaitu dalam proses penerimaan karyawan, dimana PT. Taspen (Persero) belum melakukan seleksi dengan baik terlihat dari adanya beberapa karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya, misalnya saja bagian SDM dengan tingkat pendidikan SMA yang tidak relevan dengan pekerjaannya seharusnya pada bagian ini mereka yang memiliki kualifikasi minimal S1 Jurusan Manajemen, kemudian pada beberapa bidangnya.

#### Masalah-

masalah tersebut yang akan berdampak terhadap kinerja karyawan dimana bekerja tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan dan penempatan yang tepat akan mempengaruhi hasil kerja, pelayanan yang diberikan dan ketepatan waktu dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti memfokuskan penelitian pada kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang menyebabkan terjadinya rekrutmen dan seleksi karyawan di PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Unit Maros , sehingga peneliti tertarik mengangkat judul.“Peran Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Unit Maros”.

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan pada latar belakang, maka penulis mengemukakan masalah yang dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana rekrutmen berperan terhadap kinerja karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit Maros ?
2. Bagaimana seleksi berperan terhadap kinerja karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit Maros?
3. Bagaimana rekrutmen dan seleksi berperan secara bersamaan terhadap kinerja karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit Maros?

### **1.3 Tujuan**

1. Untuk mengetahui peran rekrutmen terhadap kinerja karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit Maros?
2. Untuk mengetahui peran seleksi terhadap kinerja karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit Maros?

3. Untuk mengetahui peran rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit Maros?

#### **1.4 Manfaat**

Hasil Penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat:

##### 1. Manfaat Teoritis

- a. Sebagai sarana informasi untuk meningkatkan wawasan pengetahuan tentang pengaruh strategi rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan.
- b. Hasil penelitian ini bisa menjadi referensi atau acuan bagi peneliti-peneliti selanjutnya.

##### 2. Manfaat praktis

- a. Bagi peneliti

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan dapat dijadikan masukan dalam penelitian serupa serta sebagai referensi atau sumber informasi bagi pihak-pihak yang membutuhkan.

- b. Bagi perusahaan

Penelitian ini dapat dijadikan bahan evaluasi untuk perusahaan dalam pengambilan keputusan. Khususnya dalam penerimaan karyawan baru.

- c. Bagi Institusi

Penelitian ini dapat menjadi masukan dan saran bagi Universitas Muslim Maros tentang kinerja karyawan di PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk Unit Maros.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

##### **2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia dipandang sebagai peranan yang cukup penting di ranah industri, apa yang dilakukan oleh manajer Sumber daya manusia menggambarkan bagaimana aktifasi pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan perusahaan. Manajemen Sumber daya manusia menurut Hasibuan, dalam Nugroho (2012:8) Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dapat didefinisikan sebagai ilmu dan seni mengatur hubungan antara peran tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam menggunakan kemampuan manusia dalam rangka mencapai tujuan masing-masing perusahaan.

##### **2.1.2 Fungsi Sumber Daya Manusia**

Lingkup kegiatan manajemen SDM sesuai dengan pengelompokan fungsinya, mencakup kegiatan-kegiatan menurut Widodo (2015 : 7-8) Sebagai berikut:

###### **1. Fungsi Perencanaan**

Merupakan fungsi penetapan program-program pengelolaan sumber daya manusia yang akan membantu pencapaian tujuan perusahaan, kegiatannya meliputi: pemahaman tujuan dan sasaran organisasi; analisis pekerjaan atau jabatan, penentuan kebutuhan SDM bagi organisasi yang bersangkutan, dan perencanaan untuk pemenuhan serta pengendalian.

## 2. Fungsi Pengorganisasian

Merupakan fungsi penyusunan dan pembentukan suatu organisasi dengan mendesain struktur dan hubungan antar para pekerjadan tugas-tugas yang harus dikerjakan termasuk menetapkan pembagian tugas, wewenang, dan tanggung jawab. Kegiatan mencakup: rekrutmen (pengadaan), penyeleksian dan orientasi (pengenalan) organisasi.

## 3. Fungsi Pengarahan

Merupakan fungsi pemberian dorongan pada para pekerja agar dapat dan mampu bekerja secara efektif dan efisien sesuai tujuan yang telah direncanakan. Pengembangan personel, kegiatannya mencakup; pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, dan perencanaan karir.

## 4. Fungsi Pengendalian

Merupakan fungsi pengukuran, pengawasan, dan pengendalian terhadap kegiatan-kegiatan yang dilakukan untuk mengetahui sejauh mana rencana yang telah ditetapkan, khususnya bidang tenaga kerja, telah dicapai. Pemeliharaan personel, kegiatannya mencakup: pengaturan kompensasi, pengaturan tunjangan, pembinaan motivasi; pembinaan kesehatan dan keselamatan kerja, serta hubungan perburuhan, dan pemberhentian.

Fungsi operasional dalam manajemen sumber daya manusia merupakan dasar pelaksanaan proses SDM yang efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan perusahaan atau organisasi. Fungsi operasional tersebut terbagi menjadi delapan menurut Widodo (2015 : 8-10) yaitu:

- a. Perencanaan (*Planing*)
- b. Pengadaan (*Procurement*)
- c. Pengembangan (*Develoment*)
- d. Kompensasi (*Compesation*)

- e. Pengintegrasian (*Integration*)
- f. Pemeliharaan
- g. Kedisiplinan
- h. Pemberhentian(*Separation*)

## **2.2 Rekrutmen**

### 2.2.1 Pengertian rekrutmen

Rekrutmen adalah proses untuk mencari dan menarik pelamar yang berkemampuan untuk diseleksi menjadi karyawan sesuai dengan posisi yang dibutuhkan. Menurut Mardianto, dalam Bima (2019:10) mengemukakan bahwa rekrutmen adalah proses untuk mendapatkan calon karyawan yang memiliki kemampuan yang relevan dengan kualifikasi dan kebutuhan perusahaan atau organisasi.

Sedangkan Menurut Marwansyah, dalam Sirait (2018:13) Proses menarik orang atau pelamar yang memiliki minat dan kualifikasi yang tepat untuk mengisi posisi atau jabatan tertentu. Robert L. Mathis, dalam Hidayat dan Kharlina (2013:2) Rekrutmen adalah proses menghasilkan suatu kelompok pelamar yang memenuhi syarat untuk pekerjaan-pekerjaan organisasional.

### 2.2.2 Tujuan Rekrutmen

Tujuan rekrutmen menurut Stone (2018:14) adalah untuk memperoleh sebanyak mungkin calon karyawan yang memungkinkan manajemen untuk menyeleksi atau menyaring kandidat sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan perusahaan.

Tujuan rekrutmen lainnya adalah sebagai berikut :

- a. Agar sejalan dengan program dan strategi perusahaan. Sebelum menjalankan kegiatannya, perusahaan terlebih dahulu menetapkan program dan strategi untuk mencapai tujuannya. Untuk merealisasikan program dan strategi tersebut, perusahaan menarik tenaga kerja sesuai kebutuhan.
- b. Untuk menentukan kebutuhan tenaga kerja jangka pendek dan jangka panjang, terkait dengan perubahan di perusahaan.
- c. Mendukung kebijakan perusahaan dalam mengelola berbagai sumber daya manusia.
- d. Membantu meningkatkan keberhasilan proses seleksi proses seleksi tenaga kerja dengan mengurangi jumlah calon karyawan yang jelas-jelas tidak memenuhi syarat untuk menjadi karyawan.
- e. Mengurangi kemungkinan meninggalkan karyawan muda.
- f. Sebagai upaya koordinasi penarikan dengan Program Seleksi dan Pengembangan Tenaga Kerja.
- g. Mengevaluasi keefektifan berbagai teknik yang diterapkan dalam perusahaan.

### 2.2.3 Sikap dalam rekrutmen

Nawawi, (2008) mengemukakan bahwa terdapat 4 (empat) arah yang berbeda di lingkungan organisasi/perusahaan dalam prosedur rekrutmen. Keempat posisi tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Sikap pasif tanpa diskriminasi, jabatan ini merupakan jabatan pimpinan dalam organisasi/perusahaan untuk menghilangkan perbedaan dan bekerja sama dalam perekrutan, pembayaran dan penawaran promosi kepada calon dan karyawan.
- b. Rekrutmen atas dasar perbedaan, rekrutmen tersebut dilakukan secara aktif di antara pelamar dalam kelompok, dan hanya kelompok tertentu yang diterima.
- c. Rekrutmen berdasarkan prioritas, rekrutmen ini dilakukan dengan memberikan prioritas atau prioritas kepada kelompok tertentu.
- d. Rekrutmen dengan penjatahan, rekrutmen ini dilakukan dengan memberikan kuota kepada kelompok tertentu.

Berdasarkan empat situasi ini, keputusan perekrutan dan pengaturan untuk mempekerjakan dan mengarahkan karyawan harus dibuat berdasarkan kasus per-kasus. Dengan demikian, ras dan jenis kelamin yang sering menjadi masalah hanya dapat dijadikan sebagai salah satu faktor dalam pengambilan keputusan untuk menerima atau menolak calon pelamar. Keputusan harus didasarkan pada kombinasi semua faktor yang ada, dengan skor tes (point) diprioritaskan sebagai upaya untuk memprediksi kemampuan kandidat sebelum diterima.

#### 2.2.4 Proses rekrutmen

Menurut Handoko, dalam Nugroho (2012:16) menjelaskan bahwa proses rekrutmen (penarikan) saat ini memiliki beberapa istilah populer, uraiannya adalah sebagai berikut:

a. Iklan (Iklan Pekerjaan)

Salah satu pilihan paling populer untuk rekrutmen eksternal adalah penggunaan iklan cetak di surat kabar lokal atau internasional. Selain di media cetak (koran, majalah, dan tabloid), iklan pelamar juga dapat muncul di media lain seperti televisi, radio, website, dan media sosial seperti Facebook dan Twitter.

b. Rekomendasi internal perusahaan (Referensi karyawan)

Di lingkungan eksternal, manajemen dapat memberikan rekomendasi kepada karyawan. Karyawan perusahaan dapat mencalonkan anggota keluarga, teman, atau kenalan yang cocok untuk mengisi posisi yang kosong.

c. Agen tenaga kerja dan perekrutan

Perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja terkadang menggunakan jasa agen tenaga kerja atau perusahaan pemasok untuk mengisi lowongan pekerjaan. Agen perekrutan biasanya mencari dan menyaring pelamar terlebih dahulu sebelum mengirim kandidat ke perusahaan yang mencari mereka.

d. Lembaga pendidikan

Dalam beberapa kasus, perusahaan yang membutuhkan pekerja beralih ke sekolah atau perguruan tinggi untuk menarik calon karyawan potensial. Rekrutmen melalui lembaga pendidikan ini biasanya mendatangkan tenaga kerja yang kurang berpengalaman kerja karena direkrut setelah lulus sebagai karyawan. Namun, ada juga sekolah.

e. Instansi Pemerintah (Government Job Center)

Kantor ketenagakerjaan publik di instansi pemerintah biasanya menyediakan layanan periklanan untuk mengurangi pengangguran dan menciptakan peluang kerja bagi orang yang dicintai. Pemerintah, khususnya Kementerian atau Kementerian Tenaga Kerja, akan mengumpulkan pencari kerja dan membantu pencari kerja di perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja.

### 2.2.5 Sumber Rekrutmen

Proses perekrutan ini dilakukan jika ada departemen yang membutuhkan karyawan baru, bisa jadi karena karyawan tersebut sudah berhenti bekerja atau ada pekerjaan baru yang harus diselesaikan yang membutuhkan tambahan karyawan. Rekrutmen pegawai dapat dilakukan untuk mengisi posisi yang kosong melalui dua sumber, yaitu rekrutmen internal dan rekrutmen eksternal.

#### a. Sumber Rekrutmen Internal

Sumber internal menurut Hasibuan (2008), adalah karyawan terbaik untuk mengisi lowongan yang dapat diperoleh dari internal perusahaan. Lowongan dapat diberikan kepada karyawan yang dianggap cocok untuk memotivasi karyawan yang terkena dampak dan karyawan lain untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik. Jabatan internal ini dapat diisi dengan promosi, rotasi atau bahkan pengurangan. Promosi adalah promosi. Rotasi atau perpindahan adalah perubahan posisi dengan kecepatan yang sama sedangkan reduksi adalah penurunan posisi.

Ada dua metode yang dapat digunakan dalam rekrutmen internal, metode tertutup yang mengharuskan manajer untuk menyarankan karyawan untuk dipromosikan atau diganti dan metode terbuka yang mengiklankan lowongan melalui iklan internal perusahaan. Investigasi atau penurunan peringkat jarang dilakukan oleh perusahaan kecuali jika karyawan tersebut secara fisik tidak mampu menangani beban kerja yang diberikan pada saat itu, atau jika ia melanggar peraturan perusahaan yang mengakibatkan penurunan peringkat.

#### b. Sumber Rekrutmen Eksternal

Menurut Hasibuan (2008), Rekrutmen Eksternal adalah rekrutmen perusahaan yang berasal dari luar lingkungan perusahaan (eksternal Perusahaan). Semua perusahaan harus merekrut dari

lingkungan luar jika tidak ada karyawan yang cocok di internal perusahaan untuk mengisi posisi yang diinginkan. Rekrutmen eksternal juga diperlukan karena perusahaan memperluas bisnisnya, meningkatkan permintaan tenaga kerja.

Lingkungan eksternal perusahaan yang dimaksud dapat berupa perusahaan penyedia tenaga kerja, masyarakat umum, lembaga pendidikan dan lembaga pemerintahan.

#### 2.2.6 Proses tahapan Rekrutmen

Secara umum, proses rekrutmen perusahaan di Indonesia menggunakan tahapan yang hampir sama. Menurut Mardianto, dalam Ayu (2015:11), berikut adalah alur proses rekrutmen yang sering digunakan oleh perusahaan-perusahaan di Indonesia:

##### a. Proses sumber

Proses pengadaan adalah proses menarik pelamar yang memenuhi kebutuhan saat ini melalui sumber daya yang tersedia. Metode yang umum digunakan adalah sumber internal dan eksternal. Untuk menarik pelamar, ada banyak pilihan: direct mail, job fair, headhunter.

##### b. Proses seleksi

Proses seleksi adalah proses penyaringan pelamar terhadap kandidat yang memenuhi kebutuhan perusahaan.

Berikut adalah beberapa opsi untuk proses seleksi:

- 1) Psikometri (tes psikologi)
- 2) Wawancara psikologi
- 3) Tes teknis
- 4) Tes keterampilan manajer.

c. proses pengguna

Pengertian proses pengguna adalah proses menemukan orang yang tepat untuk pekerjaan yang diinginkan atau tersedia, yang diperoleh dari kandidat yang ada yang menjalani proses seleksi.

Secara umum tahapan prosesnya adalah sebagai berikut:

- 1) Wawancara pengguna langsung (manajer) dan pengguna tidak langsung (direktur)
- 2) Pemeriksaan kesehatan
- 3) Tanda tangani kontak dan administrasi
- 4) Orientasi karyawan baru.

#### 2.2.7 Indikator-indikator Rekrutmen

Menurut Hasibuan, dalam Simbolon (2018:7) Adapun indikator dari variabel proses rekrutmen adalah:

a. Dasar sumber penarikan karyawan

Rekrutmen adalah proses mencari dan menarik calon karyawan (pelamar) yang mampu melamar sebagai karyawan. Proses ini dimulai ketika pelamar dicari dan berakhir ketika aplikasi mereka diajukan.

b. Sumber karyawan

Proses perekrutan ini dilakukan jika ada departemen yang membutuhkan karyawan baru, bisa jadi karena karyawan tersebut sudah berhenti bekerja atau ada pekerjaan baru yang harus diselesaikan yang membutuhkan tambahan karyawan. Personil dapat direkrut untuk mengisi lowongan melalui dua sumber, yaitu rekrutmen internal dan rekrutmen eksternal.

c. Cara menarik karyawan

1) metode tertutup

Ketika ada penarikan pekerja, informasi tersebut hanya diberikan kepada beberapa karyawan atau orang. Akibatnya, aplikasi yang muncul relatif sedikit, sehingga peluang mendapatkan karyawan yang baik sangat sulit

2) Metode terbuka

Ketika ada penarikan tenaga kerja, informasi tersebut disebarluaskan kepada masyarakat dengan memasang iklan di

media, baik cetak maupun elektronik. Dengan metode ini diharapkan akan banyak lamaran yang datang sehingga peluang mendapatkan tenaga yang berkualitas lebih besar.

## **2.3 Seleksi**

### **2.3.1 Pengertian seleksi**

Seleksi adalah usaha pertama yang dilakukan perusahaan untuk memperoleh karyawan yang kualifikasi dan kompeten yang akan menjabat serta mengerjakan semua pekerjaan pada perusahaan. Menurut Mathis dan Jackson, dalam Yullyanti (2011:132) definisi dari seleksi adalah proses pemilihan orang-orang yang memiliki kualifikasi yang dibutuhkan untuk mengisi lowongan-lowongan pekerjaan di sebuah organisasi.

### **2.3.2 Tujuan Seleksi**

Seleksi penerimaan karyawan baru bertujuan untuk mendapatkan hal-hal berikut Hasibuan dalam, Ayu (2015:16):

- a. Karyawan yang berkualitas dan potensial
- b. Karyawan yang jujur dan disiplin
- c. Karyawan berkualitas di tempat yang tepat
- d. Karyawan yang terampil dan antusias di tempat kerja
- e. Karyawan yang memenuhi persyaratan undang-undang ketenagakerjaan

- f. Karyawan yang dapat bekerja sama secara vertikal dan horizontal
- g. Karyawan antusias menciptakan sesuatu yang baru.
- h. Karyawan yang inovatif dan bertanggung jawab penuh
- i. Karyawan yang setia dan berdedikasi
- j. Mengurangi ketidakhadiran dan pergantian karyawan
- k. Karyawan yang mudah berkembang di masa depan
- l. Karyawan yang dapat bekerja secara mandiri
- m. Karyawan dengan budaya dan perilaku yang memalukan

### 2.3.3 Metode pembelian pilihan

- a. Metode tidak ilmiah adalah pemilihan yang tidak didasarkan pada kriteria, standar atau spesifikasi kebutuhan bisnis yang nyata, tetapi hanya berdasarkan evaluasi dan pengalaman. Penetapan ini tidak berpedoman pada uraian tugas dan spesifikasi pekerjaan yang akan diisi.

Item yang dipilih biasanya meliputi;

- 1) Surat pengantar
- 2) Ijazah dan Transkrip Nilai Akhir
- 3) Surat keterangan kerja dan pengalaman
- 4) Referensi/rekomendasi dari badan terpercaya
- 5) Wawancara pribadi
- 6) Penampilan dan kondisi fisik
- 7) keturunan pelamar

8) Tuliskan pelamar.

- b. Metode ilmiah, yaitu pengembangan seleksi tidak ilmiah dengan melakukan analisis yang cermat terhadap unsur-unsur yang akan diseleksi untuk mendapatkan tenaga yang berkompeten dengan penempatan yang tepat.

Seleksi ilmiah dilakukan dengan cara sebagai berikut;

- 1) cara kerja yang jelas dan sistematis,
- 2) berorientasi pada kinerja,
- 3) Berorientasi pada kebutuhan nyata karyawan,
- 4) Atas dasar analisis tenaga kerja dan ilmu-ilmu sosial lainnya
- 5) berdasarkan undang-undang ketenagakerjaan.

Garaika & Marghana (2019:136)

#### 2.3.4 Proses Seleksi

Menurut Mangkuprawira, dalam Ayu (2015:104) mengungkapkan Memilih pelamar adalah sebuah proses Pilih atau tentukan individu Memenuhi syarat untuk mengisi posisi Perusahaan. Dalam kondisi pribadi yang ideal, Seleksi mengacu pada pemilihan pelamar yang memenuhi persyaratan berikut: Lebih baik untuk mengisi posisi Posisi tertentu. Setelah posisi kosong, manajer sumber daya manusia Komentari pelamar berkualitas yang sesuai Memiliki pendapat kepemimpinan, tetapi situasi ideal Situasi ini jarang terjadi. Selama proses ini Seleksi sebenarnya

melibatkan sebuah proses ini bukan tentang pelamar, tapi tentang tentang kecocokan antara orang dan pekerjaan.

a. Penerimaan awal

Proses seleksi berlangsung dua arah. Perusahaan memilih karyawan, karyawan memilih perusahaan. Seleksi dimulai dengan kunjungan calon pelamar ke kantor personalia atau dengan permintaan tertulis dengan permintaan.

b. tes penerimaan

Berbagai alat yang menilai kombinasi potensial dari kemampuan, pengalaman, kepribadian, dan persyaratan pekerjaan pelamar.

c. wawancara seleksi

Diskusi formal dan mendalam diadakan untuk menilai apakah pelamar akan diterima atau tidak.

d. Pemeriksaan referensi

Ada dua jenis pemeriksaan referensi:

Referensi pribadi. Merupakan indikasi kepribadian pelamar, biasanya diberikan oleh keluarga, dan teman dekat baik oleh pelamar sendiri atau diminta oleh perusahaan. Referensi pekerjaan. Referensi ini mencakup latar belakang atau pengalaman kerja pelamar.

e. evaluasi medis

Ini termasuk pemeriksaan kesehatan pelamar sebelum membuat keputusan perekrutan. Penilaian ini mengharuskan pelamar untuk menyerahkan informasi kesehatan mereka.

f. Wawancara atasan langsung

Atasan langsung pada akhirnya adalah orang yang bertanggung jawab atas karyawan yang baru diangkat. Oleh karena itu, pendapat dan persetujuan mereka harus dipertimbangkan untuk penerimaan akhir, karena mereka dianggap memiliki kemampuan untuk menilai kemampuan teknis pelamar dan menjawab pertanyaan pelamar tentang pekerjaan tertentu dengan lebih akurat.

g. Keputusan penerimaan

Keputusan diterima atau tidaknya seorang pegawai menandai berakhirnya proses seleksi. Departemen Personalia dapat mempertimbangkan kembali pelamar yang ditolak untuk lowongan pekerjaan lain, karena mereka telah melalui berbagai proses seleksi.

### 2.3.5. Indikator- indikator Seleksi

Menurut Siagian, dalam Simbolon (2018:10) indikator seleksi adalah kesesuaian pengetahuan, keterampilan dan kemampuan calon pegawai dengan pekerjaan, kesesuaian kebutuhan calon pegawai dengan

lingkungan perusahaan dan kesesuaian antara pribadi nilai-nilai calon karyawan dan perusahaan. Indikasi untuk seleksi meliputi:

a. Keahlian/ pengalaman

Calon pegawai harus memenuhi kriteria tersebut karena memiliki pengalaman, para penyeleksi akan dapat menentukan posisi calon pegawai berdasarkan pengalaman calon pegawai dan akan lebih mudah beradaptasi dengan pekerjaan yang telah diberikan.

b. Ujian tertulis

Jenis tes tertulis ini menguji informasi atau pengetahuan yang dimiliki pelamar. Pengetahuan yang diujikan harus sesuai dengan kebutuhan pelaksanaan pekerjaan.

c. tes wawancara

Wawancara adalah percakapan formal dan mendalam yang dilakukan untuk menilai penerimaan pelamar.

## **2.4 Kinerja karyawan**

### **2.4.1 Mendefinisikan kinerja karyawan**

Menurut Effendi, kinerja dalam Habibulloh (2019:2) adalah hasil dari suatu tindakan yang dapat dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara melawan hukum, tidak melanggar. Hukum tidak bertentangan dengan

moral dan etika. Rivai, dalam Samanto (2019: 106) Kinerja merupakan perilaku nyata yang di tampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang di hasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

#### 2.4.2 Faktor-faktor kinerja karyawan

Menurut Mathis dan Jackson, dalam simbolon (2018:12) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja yaitu:

- a. Kemampuan mereka
- b. Motivasi
- c. Dukungan yang diterima
- d. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan
- e. Hubungan mereka dengan organisasi

#### 2.4.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mathis dan Jackson, dalam simbolon (2018:12) kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi, adapun indicator kinerja karyawan antara lain sebagai berikut:

- a. Hasil kerja

Standar ini lebih menekan pada mutu kerja pegawai yang di hasilkan dibanding volume kerja.

- b. Perilaku kerja

Standar ini dilakukan agar perusahaan dapat menilai perilaku pegawainya dengan rekan kerja yang lain.

c. Sifat pribadi

Standar ini dilakukan untuk bisa mendapatkan pegawai yang baik dengan menilai sifat yang dimiliki pegawainya.

**2.5 Penelitian Terdahulu**

Pada bagian ini peneliti mencantumkan berbagai hasil penelitian terdahulu terkait dengan penelitian yang hendak dilakukan, adapun daftar penelitian terdahulu sebagai berikut :

**Tabel 2.1**

<b>NO</b>	<b>NAMA</b>	<b>JUDUL</b>	<b>VARIABEL</b>	<b>HASIL PENELITIAN</b>
<b>1.</b>	Andini Triana Dewi)& Tri Diana (2018)	Analisis Rekrutmen Dan Seleksi terhadap kinerja Karyawan PT Pancaran Belantara Indah	Rekrutmen (X1), Seleksi (X2), kinerja karyawan (Y)	Proses rekrutmen karyawan menggunakan metode internal dan eksternal. Metode internal dilakukan oleh karyawan yang berada di dalam dan eksternal menggunakan brosur.
<b>2.</b>	Willian santosa halim (2016)	Analisis rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan bahun cahay tiga tunggal	Rekrutmen (X1), Seleksi (X2), kinerja karyawan (Y)	Proses ini dilakukan dengan metode wawancara semi terstruktur. Proses rekrutmen yang terjadi diinternet, media masa dll, dan proses seleksi menggunakan metode wawancara dan tertulis.

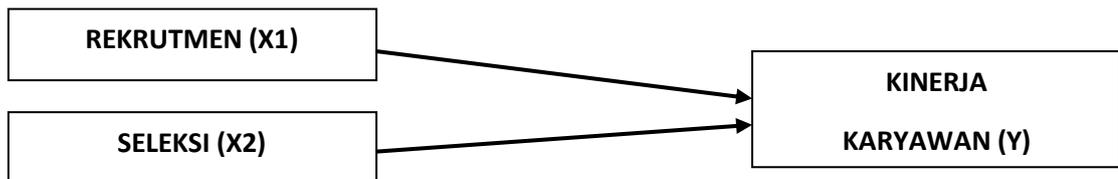
3.	BillyRenaldoPottale(2016)	Pengaruhprosesrekrutmendanseleksiterhadapkinerjakaryawandapada PT. Bank Salutgo	Rekrutmen (X1), Seleksi (X2), kinerja karyawan (Y)	Hasil penelitian inimenunjukkanpengaruh antararekrutmendanseleksi dengankinerja karyawankhususnyapada PT. Bank Sulutgo.
4.	Hendra Fadyanto (2017)	Analisis sistem rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT. X	Rekrutmen (X1), Seleksi (X2), kinerja karyawan (Y)	hal tes prestasi, wawancara seleksi, pemeriksaan referensi, dan keputusan penerimaan.
5.	Tengku Ariefanda Aziz(2017)	PengaruhRekrutmendanseleksiterhadapkinerja PT. Inalum	Rekrutmen (X1), Seleksi (X2), kinerja karyawan (Y)	Hasil penelitian inimenunjukkan bahwarekrutmenberpengaruhterhadap seleksi,seleksi berpengaruhterhadap kinerja danrekrutmen secaralangsungberpengaruholeh kinerja.

## 2.6. Kerangka Pikir

Kerangka berpikir adalah pola konseptual yang menjelaskan bagaimana alur logika yang menghubungkan variabel dengan variabel tertentu dalam suatu penelitian. Penelitian ini terdiri dari tiga variabel, yaitu variabel X1 (Rekrutmen) X2 (Seleksi) sebagai variabel independen sedangkan variabel Y (Kinerja Karyawan) sebagai variabel dependen. Berdasarkan studi pustaka yang telah dilakukan maka penelitian ini akan

menganalisis pengaruh kompensasi dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Astra International Honda Cabang Maros. Secara skematis digambarkan seperti gambar di bawah ini :

**Gambar 2.1**



Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik (Sugiyono, 2010).

Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Di duga bahwa rekrutmen mempunyai peran yang positif terhadap kinerja karyawan di PT. Japfa Comfeed Unit Maros.
2. Di duga bahwa seleksi mempunyai peran yang positif terhadap kinerja karyawan di PT. Japfa Comfeed Unit Maros.

3. Di duga bahwa rekrutmen da seleksi mempuyai peran yang positif terhadap kinerja karyawan di PT. Japfa Comfeed Unit Maros.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif yaitu untuk menganalisis pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan PT. Japfa Comfeed Unit Maros dengan menggunakan analisis kuantitatif.

Jenis penelitian yang digunakan adalah kualitatif. Menurut Gunawan (2013) penelitian kualitatif lebih bersifat fenomenologis yang mengutamakan penghayatan. Metode ini lebih mengusahakan untuk memahami dan mengartikan arti suatu peristiwa tingkah laku manusia yang bertujuan untuk memahami objek yang akan diteliti secara mendalam.

Menurut Creswell dalam Semiawan (2010) penelitian kualitatif didefinisikan sebagai suatu pendekatan untuk memahami suatu gejala atau peristiwa. Dalam penelitian ini untuk memahami suatu gejala, maka peneliti mewawancarai responden dengan mengajukan beberapa pertanyaan umum dan agak luas.

#### **3.2. Tempat Dan Waktu**

Rencana waktu dibutuhkan untuk melakukan penelitian ini yaitu mulai pada saat pengumpulan data hingga penyusunan laporan hasil

penelitian skripsi adalah selama 1 bulan terhitung pada bulan Juli hingga Agustus 2021.

Adapun Lokasi Penelitian ini adalah pada PT. JAPFA COMFEED INDONESIA. Tbk Unit Maros, yang beralamat di Allaere, Tanralili, Kabupaten Maros.

### **3.3. Jenis Dan Sumber Data**

#### **1. Tipe data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder:

##### **a. data kualitatif**

Data kualitatif adalah data yang disajikan dalam bentuk kata-kata dan deskripsi verbal dan bukan dalam bentuk angka-angka, yang termasuk dalam data kualitatif dalam penelitian ini, yang merupakan gambaran umum dari subjek penelitian. meliputi sejarah instansi, visi dan misi, struktur organisasi serta data-data karyawan.

##### **b. Data kuantitatif**

Data kuantitatif adalah data yang diperoleh dalam bentuk angka-angka yang dapat dihitung dan diperoleh dari kuisioner yang dibagikan kepada karyawan PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Makassar.

## 2. Sumber data

- a. Data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk unit Maros.
- b. Data sekunder yaitu data yang diperoleh secara langsung dari dokumen perusahaan yakni pada PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk unit Maros.

### **3.4 Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan penulis, yaitu sebagai berikut:

#### 1. Studi lapangan (field research)

Studi lapangan (field research) yaitu penelitian dengan melakukan pengamatan secara langsung pada objek yang diteliti untuk memperoleh bahan atau data yang diperlukan. Adapun teknik pengumpulan data yang dilakukan ialah sebagai berikut:

- a. Kuisisioner. Danang (2012) mengatakan bahwa kuisisioner merupakan pengumpulan data yang dilakukan dengan mengadakan komunikasi dengan sumber data.
- b. Observasi. Arikunto (2013) mengatakan bahwa Kegiatan menarik perhatian suatu objek dengan menggunakan semua indera.
- c. Wawancara. Menurut Sugiono (2010) wawancara adalah “pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide

melalui Tanya jawab sehingga dapat mewujudkan makna dalam suatu topik tertentu”.

## 2. Studi kepustakaan (library research)

Studi kepustakaan (library research) yaitu metode pengumpulan data dengan cara membaca, mempelajari, dan mengutip dari berbagai buku, jurnal maupun referensi-referensi yang berkaitan dengan variabel yang sedang diteliti.

### **3.5 Populasi Dan Sampel**

#### 1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan yang bekerja pada PT Japfa Comfeed Tbk Unit Maros. Jumlah karyawan adalah sebanyak 150 karyawan.

#### 2. Sampel

Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik probability sampling dimana setiap anggota memiliki peluang yang sama untuk diikutsertakan dalam sampel. Penelitian ini menggunakan random sampling, yaitu teknik simple random sampling. Jumlah sampel adalah 30 responden.

### **3.6 Metode Analisis Data**

Untuk kepentingan analisis penelitian, maka data mentah yang telah diperoleh harus diolah menjadi sesuatu yang informative atau

menjadi bentuk lain sesuai kebutuhan, yaitu dilakukan pengolahan data meliputi kegiatan, sebagai berikut.

- a. Editing (pengecekan atau pengoreksian data yang telah dikumpulkan)
- b. Coding (pemberian atau pembuatan kode-kode pada tiap-tiap data)
- c. Tabulasi (membuat tabel-tabel yang berisikan data yang telah diberikan kode sesuai dengan analisis yang dibutuhkan).

Setelah hal tersebut dilakukan, maka selanjutnya dilakukan penganalisan terhadap peran rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan di PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit Maros dengan analisis deskriptif terhadap data yang telah di peroleh dilapangan.

### **3.7 Definisi Operasional Variabel**

1. Rekrutmen adalah upaya yang dilakukan untuk mendapatkan orang yang mempunyai kualitas dan memenuhi syarat yang dibutuhkan perusahaan untuk mempengaruhi produktivitas kerja pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit Maros.
2. Seleksi adalah upaya menyeleksi dan menerima pelamar kerja dibutuhkan yang memiliki kualifikasi sesuai dengan kemampuan yang diinginkan organisasi / perusahaan di PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit Maros.
3. Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai pegawai, baik secara kuantitatif maupun kualitatif, dalam melaksanakan tugasnya

sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. di PT.  
Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit Maros.

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1. Sejarah berdirinya perusahaan**

PT Japfa Comfeed Indonesia Tbk adalah salah satu perusahaan agri-food terbesar dan terintegrasi di Indonesia. Unit bisnis utama perusahaan adalah manufaktur pakan ternak, peternakan ayam, manajemen unggas dan pertanian. Keunggulan perusahaan ini antara lain integrasi vertikal dan skala ekonomis. Artinya, perusahaan menjalin hubungan yang baik antara operasi hulu dan hilir. Dengan menjaga rasio ini, kualitas produk yang unggul akan terjamin. Selain itu, dengan skala ekonomi, Japfa menawarkan produk yang terjangkau bagi konsumen Indonesia.

Perkembangan pertama perusahaan ini dimulai pada era 1970. Japfa didirikan pada tahun 1971 dengan nama PT Java Pelletizing Factory. Perusahaan ini merupakan joint venture antara PT Ometraco Trade & Industry dengan Graanhandel Thegra NV International dari Belanda. Awalnya, perusahaan bergerak di bidang industri pelet kopra sebagai produk utama. Sejak pertama didirikan, perusahaan terus menerus mengalami perkembangan. Puncaknya adalah perubahan status perusahaan menjadi perusahaan publik sejalan dengan pencatatan saham perusahaan di Bursa Efek Jakarta dan Surabaya sejak Oktober 1989. Dengan 37 penawaran saham sejak tahun 1990, perusahaan telah

menjelma menjadi perusahaan yang kuat secara finansial di bidang sektor peternakan.

Japfa terus mengembangkan perusahaan dengan menjalin kemitraan dengan banyak perusahaan lain. Pada 1990-an, Japfa melakukan akuisisi strategis terhadap empat perusahaan yang bergerak di industri pakan ternak. Perusahaan-perusahaan tersebut antara lain PT Comfeed Indonesia, PT Ometraco Satwafeed, PT Indopell Raya dan PT Suri Tani Pemuka. Selain itu, Japfa juga melakukan akuisisi tahap kedua pada tahun 1992 dengan mengakuisisi PT Multibreeder Adirama Indonesia dengan bisnis utama beternak ayam, dan tidak hanya itu, pada tahun yang sama Japfa juga mengakuisisi PT Ciomas Adisatwa yang bergerak di bidang pengolahan unggas dan pemimpin Suriah lainnya dengan budidaya udang. Rangkaian akuisisi ini membantu perusahaan menjadi salah satu produsen unggas dan udang terbesar di Indonesia.

Japfa beroperasi dengan dukungan beberapa divisi termasuk Divisi Unggas, Divisi Daging, Divisi Akuakultur dan banyak perusahaan lainnya. Divisi ini memproduksi pakan unggas, Dewan Komisaris dan pengolahan ayam. Setiap tahun, divisi ini memberikan kontribusi finansial sebesar 83% dari penjualan bersih 38 perusahaan. Di sektor daging, perusahaan beroperasi dalam 3 tahap utama produksi, yaitu pembibitan, pembibitan dan pengolahan ternak. Divisi ini beroperasi di bawah merek "Santori", yang merupakan peternakan terbesar di Asia. Divisi ini terbagi menjadi dua nama, PT Santosa Agrindo dan PT Ausstasia Stockfeed. Sedangkan

untuk sektor perikanan budidaya, Jawa berkembang dengan budidaya lokal untuk komoditas ekspor. Hingga saat ini, japfa terus menyebar melalui anak-anak sekaligus jaringan produksi terbesar di banyak kota besar di Indonesia.

#### **4.2. Visi Dan Misi**

##### **1. Visi**

Berkembang menuju kesejahteraan bersama.

##### **2. Misi**

Menjadi penyedia terkemuka dan terpercaya dibidang produk pangan berprotein terjangkau di Indonesia, berlandaskan kerjasama dan pengalaman teruji, dalam upaya memberikan manfaat bagi seluruh pihak terkait.

#### **4.3. Hasil Penelitian**

##### **4.3.1 Karakteristik Responden**

Dalam pembahasan ini peneliti menetapkan 30 responden dari PT Japfa Comfeed Unit Maros. Dengan demikian jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 30 responden, dan pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden.

Karakteristik spesifik responden kemudian didasarkan pada jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan masa kerja. Hal ini dapat dijelaskan dengan pembahasan berikut:

## 1. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Karakteristik gender responden, yang menggambarkan atau menggambarkan jenis kelamin orang yang diwawancarai. Dikelompokkan menjadi dua bagian yaitu jantan dan betina.

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Presentase(%)</b>
Laki-laki	19	63,00%
Perempuan	11	37,00%
<b>Total</b>	30	100%

Berdasarkan tabel 4.1 di atas menunjukkan bahwa jumlah karyawan yang bekerja di PT. Japfa Comfeed Unit Maros sebanyak 30 orang terdapat karyawan yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 19 orang (63,00%) dan perempuan sebanyak 11 orang (37,00%) Dengan demikian, jenis kelamin laki-laki dikatakan mendominasi dalam penelitian sebanyak 19 orang (63,00%).

## 2. Karakteristik responden berdasarkan usia

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia, bertujuan untuk menggambarkan atau mendeskripsikan identitas responden berdasarkan

usia responden. Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2

Karakteristik responden berdasarkan usia

<b>Usia</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Presentase(%)</b>
21-30	8	27,00%
31-40	13	43,00%
41-50	9	30,00%
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan tabel 4.2 di atas menunjukkan bahwa jumlah karyawan yang berkerja di PT. Japfa Comfeed Unit Maros sebanyak 30 Orang, ada 8 orang karyawan berusia 21-30 tahun (27,0%), berusia 31-40 tahun dengan jumlah 13 orang (43,00%), berusia 41-50 tahun dengan jumlah 9 orang (30,0%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa staf PT. Karyawan Japfa Comfeed Unit Maros didominasi oleh usia 31-40 tahun, berjumlah 13 orang (43,00%).

3. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir  
Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir, dengan tujuan untuk mendeskripsikan atau mendeskripsikan identitas responden berdasarkan pendidikan terakhir. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3

Karakteristik berdasarkan pendidikan terakhir

<b>Pendidikan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Presentase(%)</b>
SMA	26	87,00%
D3	0	00,00%
S1	4	13,00%
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan tabel 4.3 di atas menunjukkan bahwa jumlah karyawan yang berkerja di PT. Japfa Comfeed Unit Marossebanyak 30 Pendidikan SLTP sebanyak 26 orang (87,0%), pendidikan D3 sebanyak 0 orang (00.00%), sedangkan pendidikan S1 sebanyak 4 orang.

#### 4. Karakteristik responden berdasarkan lama kerja

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja yang tujuannya untuk menggambarkan atau mendeskripsikan identitas responden berdasarkan masa kerja. Karakteristik responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

<b>Lama bekerja</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Presentase(%)</b>
1-10 Tahun	22	73,00%
11-20 Tahun	8	27,00%
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan tabel 4.4 diatas menunjukkan bahwa jumlah karyawan yang bekerja di PT. Japfa Comfeed Unit Maros sebanyak 30 orang terdapat 22 orang (73,00%) yang memiliki lama kerja 1-10 tahun, sedangkan lama bekerja untuk 11-20 tahun terdapat 8 orang (27,00%). Maka dapat di simpulkan bahwa di PT . Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit Maros karyawan yang mendominasi lama bekerja yaitu yaitu sebanyak 22 orang (73,00%).

#### 4.4. Deskripsi Variabel Penelitian

Dekripsi Variabel tersebut menggambarkan tanggapan karyawan terhadap pertanyaan terkait proses rekrutmen (X1), seleksi (X2), dan kinerja karyawan (Y). Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Japfa Comfeed Unit Maros berkapasitas 30 orang. Hasil pendeskripsian masing-masing variabel akan dijelaskan sebagai berikut:

##### 1. Deskripsi Variabel Rekrutmen (X1)

Berdasarkan jawaban kuesioner yang diterima dari responden, diperoleh hasil untuk variabel rekrutmen (X1) adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.5**  
**Variabel Rekrutmen (X1)**

Item Pertanyaan	STS 1		TS 2		RR 3		S 4		SS 5		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	-	-	-	-	8	26,66	13	43,33	9	30	30	100
2	-	-	-	-	14	46,66	12	40	4	13,33	30	100
3	-	-	-	-	3	10	16	53,33	11	36,66	30	100
4	-	-	-	-	8	26,66	17	56,66	5	16,66	30	100
5	-	-	-	-	8	26,66	17	56,66	5	16,66	30	100
6	-	-	-	-	5	16,66	14	46,66	11	36,66	30	100

- a. Proses rekrutmen pada PT. JAPFA telah sesuai dengan *job description* : berdasarkan tabel 4.5 sebanyak 9 orang atau 30% menjawab sangat setuju, 13 orang atau 43,33% menjawab setuju, dan 8 orang atau 26,66% menjawab ragu-ragu.
- b. Perekrutan pegawai dilaksanakan bertujuan untuk mengisi jabatan kosong : berdasarkan tabel 4.5 sebanyak 4 orang atau 13,33% menjawab sangat setuju, 12 orang atau 40% menjawab setuju, dan 14 orang atau 46,66% menjawab ragu-ragu.
- c. Sumber perolehan pegawai berpengaruh terhadap perolehan pegawai yang berkualitas: Berdasarkan Tabel 4.5, 11 orang atau 36,66% menjawab sangat setuju, 16 orang atau 53,33% setuju, dan 3 atau 10% menjawab ragu-ragu.
- d. Sumber Personil diperoleh dari calon dari luar dan dari dalam PT. JAPFA: Berdasarkan Tabel 4.5, sebanyak 5 orang atau 16,66% menjawab sangat setuju, 17 orang atau 56,66% setuju, dan 8 orang atau 26,66% menyatakan ragu-ragu.
- e. Proses rekrutmen dilakukan sesuai dengan metode kepegawaian dan PT. JAPFA: Berdasarkan Tabel 4.5, sebanyak 5 orang atau 16,66% menjawab sangat setuju, 17 orang atau 56,66% setuju, dan 8 orang atau 26,66% menyatakan ragu-ragu.
- f. Metode rekrutmen dilaksanakan secara efisien dan efektif: berdasarkan Tabel 4.5, 11 orang atau 36,66% menjawab sangat, 14 atau 46,66% setuju, dan 5 atau 16,66% menjawab ragu-ragu.

## 2. Deskripsi Variabel Seleksi (X2)

Berdasarkan jawaban kuesioner yang telah diterima dari responden, maka hasil yang diperoleh untuk variabel seleksi (X2) sebagai berikut :

**Tabel 4.6**  
**Variabel Seleksi (X2)**

Item Pertanyaan	STS 1		TS 2		RR 3		S 4		SS 5		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	5	16,66	11	36,66	14	46,66	-	-	-	-	30	100
2	-	-	-	-	4	13,33	14	46,66	12	40	30	100
3	-	-	-	-	3	10	15	50	12	40	30	100
4	-	-	-	-	3	10	16	53,33	11	36,66	30	100
5	-	-	-	-	4	13,33	14	46,66	12	40	30	100
6	-	-	-	-	-	-	13	43,33	17	56,66	30	100

- a. Pelamar di PT. JAPFA harus berpendidikan minimal S1: berdasarkan tabel 4.6 sebanyak 14 orang atau 46,66% menjawab ragu-ragu, 11 orang atau 36,66% menjawab tidak setuju, dan 5 orang atau 16,66% menjawab sangat tidak setuju.
- b. Pelamar harus memiliki referensi atau memiliki rekan kerja yang telah menjadi karyawan PT. JAPFA: Berdasarkan Tabel 4.6, sebanyak 12 orang menjawab atau 40% sangat setuju, 14 orang menjawab atau 46,66% setuju, dan 4 orang atau 13,33% menjawab ragu-ragu.
- c. Pelamar harus memiliki pengalaman kerja minimal 1 tahun: berdasarkan Tabel 4.6, sebanyak 12 orang atau 40% menjawab

sangat setuju, 15 atau 50% menjawab ya, dan 3 atau 10% menjawab ragu-ragu.

- d. Pemohon memiliki rekam medis yang baik: berdasarkan Tabel 4.6, 11 orang atau 36,66% menjawab sangat kuat, 16 orang atau 53,33% setuju, dan 3 atau 10% menyatakan curiga.
- e. Pelamar mengikuti tes tertulis yang disiapkan oleh PT. JAPFA: Berdasarkan Tabel 4.6, sebanyak 12 orang menjawab atau 40% sangat setuju, 14 orang menjawab atau 46,66% setuju, dan 4 orang atau 13,33% menjawab ragu-ragu.
- f. Pelamar melakukan tes wawancara : berdasarkan tabel 4.6 sebanyak 17 orang atau 56,66% menjawab sangat setuju, dan 13 orang atau 43.33% menjawab setuju.

### 3. Deskripsi variabel kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan jawaban kuesioner yang diterima dari responden, maka diperoleh hasil untuk variabel kinerja karyawan (R) adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.7**

#### **Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Item Pertanyaan	STS 1		TS 2		RR 3		S 4		SS 5		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	-	-	-	-	4	13,33	12	40	14	46,66	30	100
2	-	-	-	-	4	13,33	17	56,66	9	30	30	100
3	-	-	-	-	7	10	14	46,66	9	30	30	100
4	-	-	-	-	2	6,66	15	50	13	43,33	30	100
5	-	-	-	-	4	13,33	14	46,66	12	40	30	100
6	-	-	-	-	1	3,33	17	56,66	12	40	30	100

- a. Karyawan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dengan kualitas kerja yang baik : berdasarkan tabel 4.7 sebanyak 14 orang atau 46,66% menjawab sangat setuju, 12 orang atau 40% menjawab setuju, dan 4 orang atau 13,33% menjawab ragu-ragu.
- b. Kinerja karyawan sudah sesuai dengan kualitas yang ditetapkan : berdasarkan tabel 4.7 sebanyak 9 orang atau 30% menjawab sangat setuju, 17 orang atau 56,66% menjawab setuju, dan 4 orang atau 13,33% menjawab ragu-ragu.
- c. Karyawan disiplin dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu: berdasarkan Tabel 4.7, 9 orang atau 30% menjawab sangat setuju, 14 orang atau 46,66% setuju, dan 7 orang atau 23,33% menyatakan ragu-ragu.
- d. Karyawan sudah bekerja dengan efektif : berdasarkan tabel 4.7 sebanyak 13 orang atau 43,33% menjawab sangat setuju, 15 orang atau 50% menjawab setuju, dan 2 orang atau 6,66% menjawab ragu-ragu.
- e. Karyawan memiliki pengetahuan dan keterampilan bisnis yang baik: berdasarkan Tabel 4.7, sebanyak 12 orang atau 40% menjawab sangat setuju, 14 orang atau 46,66% setuju, 4 orang atau 13,33% menjawab ragu-ragu.
- f. Karyawan memiliki komitmen dan kemandirian dalam menyelesaikan pekerjaan berdasarkan tabel 4.7 sebanyak 12 orang atau 40% menjawab sangat setuju, 17 orang atau 56,66%

menjawab setuju, dan 1 orang atau 3,33% menjawab ragu-ragu.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Kesimpulan dalam penelitian ini ialah adanya pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan PT. Japfa di maros dengan sebesar 56% atau 17 dari 30 responden menjawab setuju. Dalam kegiatan seleksi terdapat banyak kegiatan yang dilakukan oleh hrd dalam menentukan karyawan yang akan di pekerjakan salah satunya tes wawancara yang di mana sebesar 56% orang mengatakan setuju dengan penyeleksian menggunakan metode wawancara., dan keduanya sangat berperan penting dalam menentukan posisi yang akan di tempati oleh calon karyawan atau sekitar 56% menjawab bahwa karyawan sudah sesuai dengan kualitas yang di tetapkan oleh HRD.

#### **5.2 Saran**

1. Diharapkan kepada kepala HRD agar melanjutkan proses rekrutmen dan seleksi yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
2. Kepada peneliti selanjutnya semoga bisa menjadi referensi yang berguna untuk penelitian yang lebih mendalam.

## DAFTAR PUSTAKA

- Andani, Y. (2017). *Hubungan Kebutuhan Istirahat Tidur Dengan Efektifitas Belajar Siswa Kelas Vii Dan Viii (Study Di Mts Darul Ulum Ranupakis Klakah Lumajang)* (Doctoral dissertation, STIKES Insan Cendekia Medika Jombang).
- BIMA, A. (2019). SISTEM REKRUTMEN CREW KAPAL KM. KENDHAGA NUSANTARA 04 PADA PT. SHIP MANAGEMENT INDONESIA KELAPAGADING JAKARTA UTARA. *KARYA TULIS*.
- CAHAYA, N. PENGARUH PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TASPEN (PERSERO) KANTOR CABANG.
- Derianto, P. S., & Kristiutami, Y. P. (2015). Standard Operating Procedure Room Service Amaroossa Hotel Bandung. *Journal of Tourism*, 2(1), 15-21.
- Etikawati, E., & Udjang, R. (2016). Strategi rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Perilaku dan Strategi Bisnis*, 4(1).
- Fianita, F. (2020). *Pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja pegawai pada dinas pendidikan dayah aceh* (Doctoral dissertation).
- Gunawan, Imam. (2013). *Qualitative research methods*. Jakarta: Bumi Aksara, 143.
- Garaika, G., Margahana, H. M., & Negara, S. T. (2019). Efikasi diri, kepribadian diri dan kepercayaan diri pada niat kewirausahaan: studi tentang perusahaan muda. *Jurnal Pendidikan Kewirausahaan*, 22(1), 1-12.
- Habibulloh, Y. (2019). PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Pada BPPKAD Kabupaten Purworejo). *VOLATILITAS*, 1(5).

- Hasanah, I. A., & Indahingwati, A. (2017). Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan Dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Pada Rsu Haji Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 6(8).
- Hidayat, N. (2013). Audit Manajemen Atas Proses Rekrutmen dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Windu Kentjana International. Tbk (Cabang Palembang).
- Kartika, W. B. (2017). Pengaruh Seleksi dan Penempatan terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 2(3), 101-109.
- Kayanti, R., & Andri, S. (2016). *Pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Riau Kepri Cabang Teluk Kuantan* (Doctoral dissertation, Riau University).
- Nugroho, M. A. (2012). Pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap Kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar.(*Fakultas Ilmu Manajemen, Universitas Hasanuddin, Makassar, 2012*).
- Potale, B. R. (2016). Pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT bank SULUTGO. *EFISIENSI*, 16(4).
- Poernomo, H. (2019). Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia, tbk Cabang Sidoarjo. *J-MACC: Journal of Management and Accounting*, 2(1), 87-101.
- Pradana, M., & Reventiary, A. (2016). Pengaruh atribut produk terhadap keputusan pembelian sepatu merek Customade (studi di merek dagang Customade Indonesia). *Jurnal Manajemen*, 6(1).

- Pratiwi Ayu, I. (2015). *TINJAUAN PROSES REKRUTMEN KARYAWAN BAGIAN MARKETING (STUDI KASUS PADA AJB BUMIPUTERA 1912 KANTOR CABANG CINDE PAELMBANG)* (Doctoral dissertation, Politeknik Negeri Sriwijaya).
- Pusparani, D. (2018). ANALISIS PROSES PELAKSANAAN REKRUTMEN, SELEKSI, DAN PENEMPATAN KERJA KARYAWAN (Studi pada Hotel dan Restoran Mahkota Plengkung. *Jurnal Administrasi Bis* 8(2), 101-109.
- Samanto, H. (2019, September). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN AKUNTANSI PADA PT. SOLO MURNI. In *Prosiding Seminar Nasional & Call for Paper STIE AAS* (pp. 104-112).
- Semiawan, C. R. (2010). *Qualitative research methods*. Grasindo.
- Simbolon, V. D. (2018). Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah I Medan.
- Sirait, Y. K. (2018). Efektivitas Rekrutmen Pegawai di SPBU Coco Pertamina Retail Medan.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Teori Kuesioner dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia
- Trisna, S. (2017). *ANALISIS PROSES REKRUTMEN KARYAWAN PRODUKSI MUSIMAN PADA PT. BONLI CIPTA SEJAHTERA* (Doctoral dissertation, Universitas Widyatama).
- Yullyanti, E. (2011). Analisis proses rekrutmen dan seleksi pada kinerja pegawai. *Bisnis & Birokrasi Journal*, 16(3).

# LAMPIRAN

## **KUESIONER PENELITIAN**

**Assalamualaikum Wr. Wb**

Saya Muh Yusuf Syamsuddin Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muslim Maros. Saat ini sedang mengadakan penelitian sebagai tugas akhir dengan judul “Peran Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap kinerja karyawan Di PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit Maros” Berkaitan dengan hal ini, mohon kiranya Bapak/Ibu Saudara/I berkenaan untuk mengisi kuesioner (sebagai terlampir) dengan jujur dan sebenar-benarnya, karena identitas dan jawaban dari responden terjaga kerahasiaannya dan kuesioner ini tidak akan berpengaruh apapun terhadap responden karena hanya digunakan untuk keperluan pendidikan. Demikian saya ucapkan terima kasih atas perhatian dan kerja samanya.

No. Responden : \_\_\_\_\_(diisi oleh peneliti)

### **I. Identitas Responden**

1. Usia : \_\_\_\_\_ tahun
2. Lama Bekerja di JAPFA : \_\_\_\_\_ tahun \_\_\_\_\_ bulan
3. Jenis Kelamin : L/P
4. Status Perkawinan : Menikah/Belum Menikah
5. Pendidikan Terakhir : \_\_\_\_\_

### **II. Petunjuk**

1. Bapak/ibu berikan tanggapan semua pertanyaan di bawah ini sesuai dengan kenyataan yang dialami selama bekerja di tempat ini
2. Berikan tanggapan dengan memberi tanda centang (  $\checkmark$  ) pada kolom yang telah disediakan dari masing-masing pertanyaan terisi.
3. Huruf-huruf pada bagian atas mengandung makna :

**SS : Sangat Setuju**

**S : Setuju**

**R : Ragu-Ragu**

**TS : Tidak Setuju**

**STS : Sangat Tidak Setuju**

### III. Pertanyaan

Variabel Independen Rekrutmen						
No	Pertanyaan	SS	S	R	TS	STS
1.	Apakah Proses rekrutmen pada PT. JAPFA telah sesuai dengan job description					
2.	Apakah Perekrutan pegawai dilaksanakan bertujuan untuk mengisi jabatan kosong					
3.	Apakah sumber perolehan pegawai berpengaruh terhadap perolehan karyawan yang berkualitas					
4.	Apakah Sumber pegawai didapatkan dari kandidat dari luar maupun dari dalam PT. JAPFA					
5.	Apakah Proses rekrutmen sudah dilaksanakan sesuai dengan metode perekrutan pegawai dan kebijakan PT. JAPFA					
6.	Apakah Metode rekrutmen telah dilakukan secara efisien dan efektif					

<b>Variabel Independen Seleksi</b>						
<b>No</b>	<b>Pertanyaan</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>R</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
1.	Apakah Pelamar di PT. JAPFA harus berpendidikan minimal S1					
2.	Apakah Pelamar harus mendapatkan referensi atau mempunyai kolega yang telah menjadi pegawai di PT. JAPFA					
3.	Apakah Pelamar harus mempunyai pengalaman kerja aminimal 1 tahun					
4.	Apakah Pelamar mempunyai catatan kesehatan yang baik					
5.	Apakah Pelamar mengikuti tes tertulis yang telah disiapkan oleh PT. JAPFA					
6.	Apakah Pelamar melakukan tes wawancara					

Variabel Independen Kinerja Karyawan						
No	Pertanyaan	SS	S	R	TS	STS
1.	Apakah Karyawan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dengan kualitas kerja yang baik					
2.	Apakah Kinerja karyawan sudah sesuai dengan kualitas yang ditetapkan					
3.	Apakah Karyawan sudah disiplin dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
4.	Apakah Karyawan sudah bekerja dengan efektif					
5.	Apakah Karyawan memiliki pengetahuan dan keterampilan yang baik dalam bekerja					
6.	Apakah Karyawan memiliki komitmen dan kemandirian dalam menyelesaikan pekerjaan					

Terima kasih atas kesediaan anda untuk mengisi kuesioner ini.

Silahkan periksa kembali apakah anda telah menjawab semua pertanyaan.

**Wassalamualiakum Wr. Wb**

- SS : 5 Dengan kriteria Sangat baik : 80-100 %
- S : 4 Dengan kriteria Baik : 60-79,99 %
- RR : 3 Dengan kriteria Cukup : 40-59,99 %
- TS : 2 Dengan kriteria Kurang : 20-39,99 %
- STS : 1 Dengan kriteria Buruk : 0-19,99 % (Sugiono, 2010)

<b>NO</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>	<b>Tahun</b>
1	105 orang	2017
2	110 orang	2018
3	112 orang	2019
4	103 orang	2020
5	103 orang	2021

REKRUTMEN										
NO RESP.	SKOR KUESIONER						SKOR	%	Kriteria	Kode
1	3	3	4	5	4	4	23	76.6666667	Baik	4
2	4	4	3	4	5	5	25	83.3333333	Baik	4
3	4	5	5	3	3	4	24	80	Baik	4
4	5	3	4	3	4	3	22	73.3333333	Baik	4
5	4	3	5	4	4	5	25	83.3333333	Baik	4
6	4	3	4	3	4	4	22	73.3333333	Baik	4
7	4	3	4	4	5	5	25	83.3333333	Baik	4
8	5	4	4	4	3	5	25	83.3333333	Baik	4
9	3	3	4	4	4	5	23	76.6666667	Baik	4
10	5	4	5	3	4	5	26	86.6666667	Sgt Baik	5
11	3	3	3	3	4	4	20	66.6666667	Cukup	3
12	5	3	4	3	3	3	21	70	Baik	4
13	4	4	5	3	4	3	23	76.6666667	Baik	4
14	4	5	5	4	4	4	26	86.6666667	Sgt Baik	5
15	3	3	5	5	4	4	24	80	Baik	4
16	5	4	4	5	5	4	27	90	Sgt Baik	5
17	4	4	5	4	4	3	24	80	Baik	4
18	4	3	5	4	3	5	24	80	Baik	4
19	3	3	5	4	3	3	21	70	Baik	4
20	5	4	4	4	3	4	24	80	Baik	4
21	5	3	4	4	5	5	26	86.6666667	Sgt Baik	5
22	4	4	4	5	4	5	26	86.6666667	Sgt Baik	5
23	3	4	5	4	4	5	25	83.3333333	Baik	4
24	4	4	4	3	5	4	24	80	Baik	4
25	4	4	4	4	4	4	24	80	Baik	4
26	5	4	5	4	4	4	26	86.6666667	Sgt Baik	5
27	3	3	4	4	3	4	21	70	Baik	4
28	4	3	4	5	4	5	25	83.3333333	Baik	4
29	5	5	3	4	4	4	25	83.3333333	Baik	4
30	3	5	4	4	3	4	23	76.6666667	Baik	4

SELEKSI										
NO RESP.	SKOR KUESIONER						SKOR	%	Kriteria	Kode
1	2	4	5	5	5	5	26	86.6666667	Sgt Baik	5
2	3	4	3	4	4	5	23	76.6666667	Baik	4
3	3	5	5	4	5	4	26	86.6666667	Sgt Baik	5
4	2	3	4	4	4	5	22	73.3333333	Baik	4
5	3	5	4	5	5	5	27	90	Sgt Baik	5
6	3	4	5	3	4	4	23	76.6666667	Baik	4
7	2	4	5	4	4	4	23	76.6666667	Baik	4
8	1	3	4	4	3	4	19	63.3333333	Cukup	3
9	3	4	4	4	4	5	24	80	Baik	4
10	2	5	5	5	3	5	25	83.3333333	Baik	4
11	3	4	4	4	5	5	25	83.3333333	Baik	4
12	2	4	5	5	4	5	25	83.3333333	Baik	4
13	3	5	5	5	3	5	26	86.6666667	Baik	4
14	1	4	4	4	5	5	23	76.6666667	Baik	4
15	2	4	4	3	4	4	21	70	Baik	4
16	3	3	4	4	3	4	21	70	Baik	4
17	1	5	3	4	4	4	21	70	Baik	4
18	3	4	5	4	4	5	25	83.3333333	Baik	4
19	2	5	4	5	4	4	24	80	Baik	4
20	3	4	4	5	5	5	26	86.6666667	Sgt Baik	5
21	3	5	4	4	5	5	26	86.6666667	Sgt Baik	5
22	1	5	5	5	5	4	25	83.3333333	Baik	4
23	3	5	4	4	5	4	25	83.3333333	Baik	4
24	2	5	4	4	5	5	25	83.3333333	Baik	4
25	3	5	4	5	4	4	25	83.3333333	Baik	4
26	2	4	5	3	4	5	23	76.6666667	Baik	4
27	3	4	4	4	4	4	23	76.6666667	Baik	4
28	1	5	5	5	5	5	26	86.6666667	Baik	4
29	2	3	3	4	4	4	20	66.6666667	Cukup	3
30	2	4	5	5	5	5	26	86.6666667	Sgt Baik	5

NO RESP.	SKOR KUESIONER						SKOR	%	Kriteria	Kode
1	4	4	5	4	4	4	25	83.3333333	Baik	4
2	5	4	4	4	4	4	25	83.3333333	Baik	4
3	5	4	3	5	5	4	26	86.6666667	Sgt Baik	5
4	3	4	5	4	5	5	26	86.6666667	Sgt Baik	5
5	5	5	4	5	3	4	26	86.6666667	Sgt Baik	5
6	4	5	4	4	4	5	26	86.6666667	Sgt Baik	5
7	5	3	5	4	5	5	27	90	Sgt Baik	5
8	5	5	5	5	5	4	29	96.6666667	Sgt Baik	5
9	5	4	4	5	4	4	26	86.6666667	Sgt Baik	5
10	5	4	5	4	4	5	27	90	Sgt Baik	5
11	4	4	3	4	4	4	23	76.6666667	Baik	4
12	3	4	5	5	4	5	26	86.6666667	Sgt Baik	5
13	5	4	4	5	5	4	27	90	Sgt Baik	5
14	4	5	4	5	3	5	26	86.6666667	Sgt Baik	5
15	4	3	3	4	4	5	23	76.6666667	Baik	4
16	5	4	4	5	4	5	27	90	Sgt Baik	5
17	4	4	4	4	5	4	25	83.3333333	Baik	4
18	5	4	4	4	4	4	25	83.3333333	Baik	4
19	4	4	4	4	5	4	25	83.3333333	Baik	4
20	5	4	3	4	4	3	23	76.6666667	Baik	4
21	4	4	5	5	3	5	26	86.6666667	Sgt Baik	5
22	3	3	5	4	5	4	24	80	Baik	4
23	4	5	3	5	3	4	24	80	Baik	4
24	4	5	4	5	5	5	28	93.3333333	Sgt Baik	5
25	5	4	4	4	4	4	25	83.3333333	Baik	4
26	4	5	3	3	5	5	25	83.3333333	Baik	4
27	3	3	5	5	5	4	25	83.3333333	Baik	4
28	4	5	3	4	5	5	26	86.6666667	Sgt Baik	5
29	5	5	4	5	4	4	27	90	Sgt Baik	5
30	5	4	4	3	4	4	24	80	Baik	4

# KARTU MONITORING

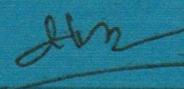
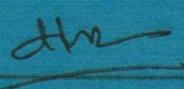
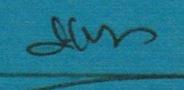
BIMBINGAN SKRIPSI

TAHUN AKADEMIK 2021/2022

NAMA MAHASISWA : Muh Yusuf Syamsuddin  
 NIM : 1761201198  
 PROGRAM STUDI : MANAJEMEN SI  
 KONSENTRASI : SDM (Sumber Daya Manusia)  
 PEMBIMBING I : H. Ahmad Yusdarwin Waworuntu, SE., MM  
 PEMBIMBING II : Hasdiana, S, SE., MM  
 JUDUL PENELITIAN : PERAN REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. JAPEA COMFEED INDONESIA TBK UNIT MARDS

NO.	HARI/TANGGAL	URAIAN KONSULTASI	TANDA TANGAN
1	Rabu / 03/08/2022	Revisi Bab IV	Y-A-
2	Kamis / 04/08/2022	Acc Bab IV	
3	Jum'at / 12/08/2022	Revisi Bab V	Y-A-
4	Sabtu / 13/08/2022	Acc Bab V	
5	Senin / 15/08/2022	Revisi Penulisan	Y-A-
6	Sabtu / 20/08/2022	Acc Bab VI	
7		Perbaiki	Y-A-
8	Senin / 22/08/2022	Susunan	
9		Daftar Pustaka	

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS MUSLIM MAROS (UMMA)

NO.	HARI/TANGGAL	URAIAN KONSULTASI	TANDA TANGAN
11	Kamis / 09 / 08 / 2022	Acc Bab IV	
12	Jumat / 19 / 08 / 2022	Acc Bab V	
13	Minggu / 21 / 08 / 2022	Acc Bab VI	
14			
15			
16			
17			
18			
19			
20			
21			
22			
23			
24			
25			

Maros,

2022

Diketahui,  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ketua Program Studi

