

# ANALISIS PENERAPAN SISTEM REKRUTMEN DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI PT. CIPTA KRIDA BAHARI (CKB LOGISTICS) SAMARINDA

*by Addiya Rachmadian Prasetya*

---

**Submission date:** 10-May-2023 09:38AM (UTC+0700)

**Submission ID:** 2089107935

**File name:** ian\_Prasetia\_BAB\_BAB\_II\_BAB\_III\_Seminar\_Proposal\_Terbaru..docx (430.07K)

**Word count:** 6998

**Character count:** 46959

**ANALISIS PENERAPAN SISTEM REKRUTMEN DALAM  
MENINGKATKAN <sup>8</sup> KINERJA KARYAWAN DI  
PT. CIPTA KRIDA BAHARI (CKB LOGISTICS) SAMARINDA**

**PROPOSAL SKRIPSI**

*Diajukan Guna Memenuhi Persyaratan Memperoleh*

*Gelar Sarjana Strata I*



**Oleh:**

**ADDIYA RACHMADIAN PRASETIA**

**NIM: 1602095101**

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS MULAWARMAN  
SAMARINDA**

**2023**

## HALAMAN PENGESAHAN PROPOSAL SKRIPSI

Judul Skripsi : Analisis Penerapan Sistem Rekrutmen Dalam  
Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada  
PT. Cipta Kirda Bahari (CKB LOGISTICS)  
Samarinda.

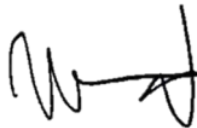
Nama : Addiya Rachmadian Prasetia

NIM : 1602095101

Program Studi : S-1 Administrasi Bisnis

Fakultas : Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik

Menyetujui,  
**Pembimbing**



**Tuti Wediawati, S.sos., M.Si**

**NIDN. 00131080**

## KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Alhamdulillah Robbil 'Alamin. Dengan ini saya panjatkan segala puji dan syukur keharidat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya dan juga telah memberikan petunjuk serta kekuatan sehingga dapat menyelesaikan penyusunan Skripsi yang sederhana ini.

Penyusun proposal skripsi ini selain dalam rangka memenuhi syarat yang di tempuh untuk menyelesaikan program pendidikan Strata Satu (S1), bagi mahasiswa Universitas Mulawarman juga sebagai untuk menuangkan pemikiran-pemikiran dari ilmu pengetahuan yang telah diterima dibangku kuliah.

Dalam penyusunan skripsi ini penulisan mendapat banyak bantuan, bimbingan serta dorongan semangat dan doa berpihak. Untuk semua itu, pada kesempatan ini penulisan dengan tulus hati mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. Ir. H. Abdunnur, M.Si selaku Rektor Universitas Mulawarman, atas kesempatan yang diberikan kepada penulisan untuk menimba ilmu dan menyelesaikan studi di Univesitas Mulawarman.
2. Bapak Dr. H. Muhammad Noor, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Univesitas Mulawarman, yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menimba ilmu dan menyelesaikan studi di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Univesitas Mulawarman.
3. Bapak Dr. M. Zaini, M.Si, selaku Ketua Program Studi Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman, telah memberikan kesempatan dan fasilitas kepada penulis untuk menyelesaikan studi di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman
4. Ibu Tuti Wediwati, S.Sos., M.Si, selaku pembimbing 1 yang telah membimbing dengan mengarahkan sehingga penulisan proposal skripsi ini dapat di terlesaikan

5. Bapak dan Ibu Dosen dan yang telah berbagi ilmu sangat bermanfaat kepada penulis selama menepuh studi di Fakultas ini dan tidak lupa kepada seluruh staf Tata Usaha dan Akademik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman untuk semua jasa-jasanya dalam memberikan bantuan selama perkuliahan.
6. Orang Tua dan Kakak yang selalu mendoakan dan memberikan dorongan semangat banget dalam bentuk moral maupun material.
7. Serta rekan-rekan mahasiswa yang telah membantu dalam penyelesaian penulisan ini.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna karena keterbatasan pengetahuan dan pengalaman yang dimiliki penulis. Untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari pembaca untuk menyempurnakan skripsi ini.

Samarinda, Mei 2023

Addiya Rachmadian Prasetia

1602095101

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PENGESAHAN PROPOSAL SKRIPSI .....	ii
KATA PENGANTAR .....	iii
DAFTAR ISI .....	v
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	2
1.3 Tujuan Penelitian .....	3
1.4 Manfaat Penelitian .....	4
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>6</b>
2.1 Penelitian Terdahulu .....	6
2.2 Kerangka Teori .....	7
2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia .....	8
2.2.1.1 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	9
2.2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia .....	11
2.2.1.3 Peran Manajemen Sumber Daya Manusia .....	12
2.2.2 Rekrutmen .....	14
2.2.2.1 Pengertian Rekrutmen .....	14
2.2.2.2 Sumber Rekrutmen .....	14
2.2.2.3 Metode Rekrutmen .....	16
2.2.2.4 Proses Rekrutmen .....	18
2.2.3 Seleksi Karyawan .....	19
2.2.3.1 Pengertian Seleksi Karyawan .....	19
2.2.3.2 Kualifikasi Dasar Seleksi .....	21
2.2.3.3 Kriteria Dan Teknik Seleksi .....	22
2.2.4 Penempatan Karyawan .....	23

2.2.4.1	Pengertian Penempatan Karyawan .....	23
2.2.4.2	Kriteria Penempatan Karyawan .....	24
2.2.4.3	Faktor-Faktor Dalam Penempatan Karyawan .....	26
2.2.5	Kinerja Karyawan .....	28
2.2.5.1	Pengertian Kinerja Karyawan .....	28
2.2.5.2	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan ....	29
2.3	Hipotesis .....	32
2.4	Definisi Konseptual .....	33
<b>BAB III</b>	<b>METODE PENELITIAN</b> .....	<b>35</b>
3.1	Pendekatan Dan Jenis Penelitian .....	35
3.2	Fokus Penelitian Dan Lokasi Penelitian .....	35
3.2.1	Fokus Penelitian .....	35
3.2.2	Lokasi Penelitian .....	36
3.3	Sumber Data .....	36
3.4	Teknik Pengumpulan Data .....	37
3.4.1	Observasi .....	37
3.4.2	Wawancara Mendalam .....	38
3.4.3	Dokumentasi .....	39
3.5	Teknik Analisis Data .....	39
3.5.1	Reduksi Data ( <i>Reduction Data</i> ) .....	40
3.5.2	Penyajian Data ( <i>Data Display</i> ) .....	40
3.5.3	Penarik Kesimpulan .....	40
3.6	Teknik Kabsahan Data .....	41
3.6.1	Perpanjangan Keikutsertaan .....	41
3.6.2	Triangulasi .....	41
3.6.3	Kecukupan Referensial .....	42
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	.....	<b>vii</b>

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 <sup>4</sup> Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu modal dasar yang paling utama dalam setiap organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia, dapat dipastikan roda organisasi tidak akan bergerak. Sebuah organisasi dalam mewujudkan eksistensinya dalam rangka mencapai tujuan memerlukan perencanaan sumber daya manusia efektif. Suatu organisasi jika tidak didukung oleh pegawai atau karyawan yang sesuai bagi kualitatif maupun kuantitatif, strategi dan operasionalnya organisasi dan perusahaan itu tidak akan mampu mempertahankan keberadaannya, mengembangkan dan memajukan dimasa yang akan datang.

Penilaian kinerja merupakan salah satu cara untuk menilai perkembangan perusahaan. Dengan melakukan penilaian kinerja, perusahaan dapat mengevaluasi sejauh mana kinerja karyawan dan tim telah mencapai target yang telah ditentukan, serta mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan. Tujuan utama dari penilaian kinerja adalah untuk menentukan urutan pekerjaan dan membandingkan kinerja pekerjaan satu dengan yang lainnya, sehingga dapat diidentifikasi area yang perlu ditingkatkan dan diberikan pengembangan lebih lanjut. Selain itu, penilaian kinerja juga dapat digunakan untuk menentukan reward atau sanksi, memberikan feedback untuk pengembangan karyawan, dan sebagai acuan untuk meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Penilaian kinerja dapat menunjukkan sejauh mana karyawan telah memenuhi tuntutan perusahaan, baik dalam hal kualitas kerja,



<sup>4</sup> ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, maupun hasil kegiatan sesuai dengan tuntutan perusahaan. Hasil dari penilaian kinerja ini dapat menjadi dasar untuk memberikan reward, pengembangan karir, atau tindakan perbaikan yang diperlukan.

Rekrutmen merupakan salah satu tahapan penting dalam manajemen sumber daya manusia. Melalui rekrutmen, perusahaan dapat mencari dan memilih <sup>4</sup> karyawan yang tepat untuk mengisi posisi yang ada dalam organisasi. Proses rekrutmen yang baik dapat membantu perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas dan memenuhi kriteria yang membutuhkan untuk dapat bekerja secara efektif dan efisien.

Proses seleksi merupakan salah satu tahapan penting dalam manajemen sumber daya manusia. Seleksi dilakukan setelah proses rekrutmen, yaitu untuk memilih kandidat yang terbaik dari antara pelamar yang telah lolos seleksi awal, sangat ditentukan oleh fungsi seleksi. Proses seleksi terdiri dari beberapa tahapan seperti tes tertulis, tes psikologi, wawancara, verifikasi dokumen, serta pengecekan referensi. Tujuan dari proses seleksi adalah untuk menentukan kualitas dan potensi calon karyawan untuk dapat mengisi posisi yang kosong di perusahaan. Dalam proses seleksi, perusahaan harus memastikan bahwa calon karyawan yang dipilih memiliki keterampilan, pengetahuan, dan keahlian yang diperlukan untuk pekerjaan tertentu, serta sesuai dengan nilai-nilai dan budaya perusahaan.

Sehingga tujuan penelitian dapat tercapai dengan mengacu pada latar belakang perumusan masalah yang telah di uraikan. Dari ungkapan konsep tersebut jelas bahwa dikehendaku adalah informasi dalam bentuk deskripsi. Dengan

pengamatan yang terus menerus mengakibatkan variasi data tinggi sekali. Dengan diperoleh pada umumnya adalah data kualitatif (walaupun menolak data kualitatif), sehingga teknik analisis data yang digunakan belum ada polanya yang jelas.

Bersumber pada penjelasan di atas mendesak penyusunan buat melaksanakan riset yang judul “**ANALISIS PENERAPAN SISTEM REKRUTMEN DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN**” (Studi kasus di PT. Cipta Krida Bahari (CKB LOGISTICS) Samarinda.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Bersumber pada penjelasan kerangka balik diatas, hingga hingga kesimpulan permasalahan dalam riset ini merupakan “Bagaimana sistem rekrutmen yang dengan cara langsung bisa mempengaruhi kepada keahlian kineja pegawai yang dipunyai buat memandang keberhasilan diperusahaan PT. Cipta Krida Bahari (CKB LOGISTICS) Samarinda.

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Bersumber pada kerangka balik serta kesimpulan permasalahan, sampai tujuan dari studi ini ialah untuk mengidentifikasi dan menarangkan aplikasi sistem rekrutmen dalam tingkatan keahlian <sup>8</sup> karyawan pada PT. Cipta Krida Bahari (CKB LOGISTICS) Samarinda.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

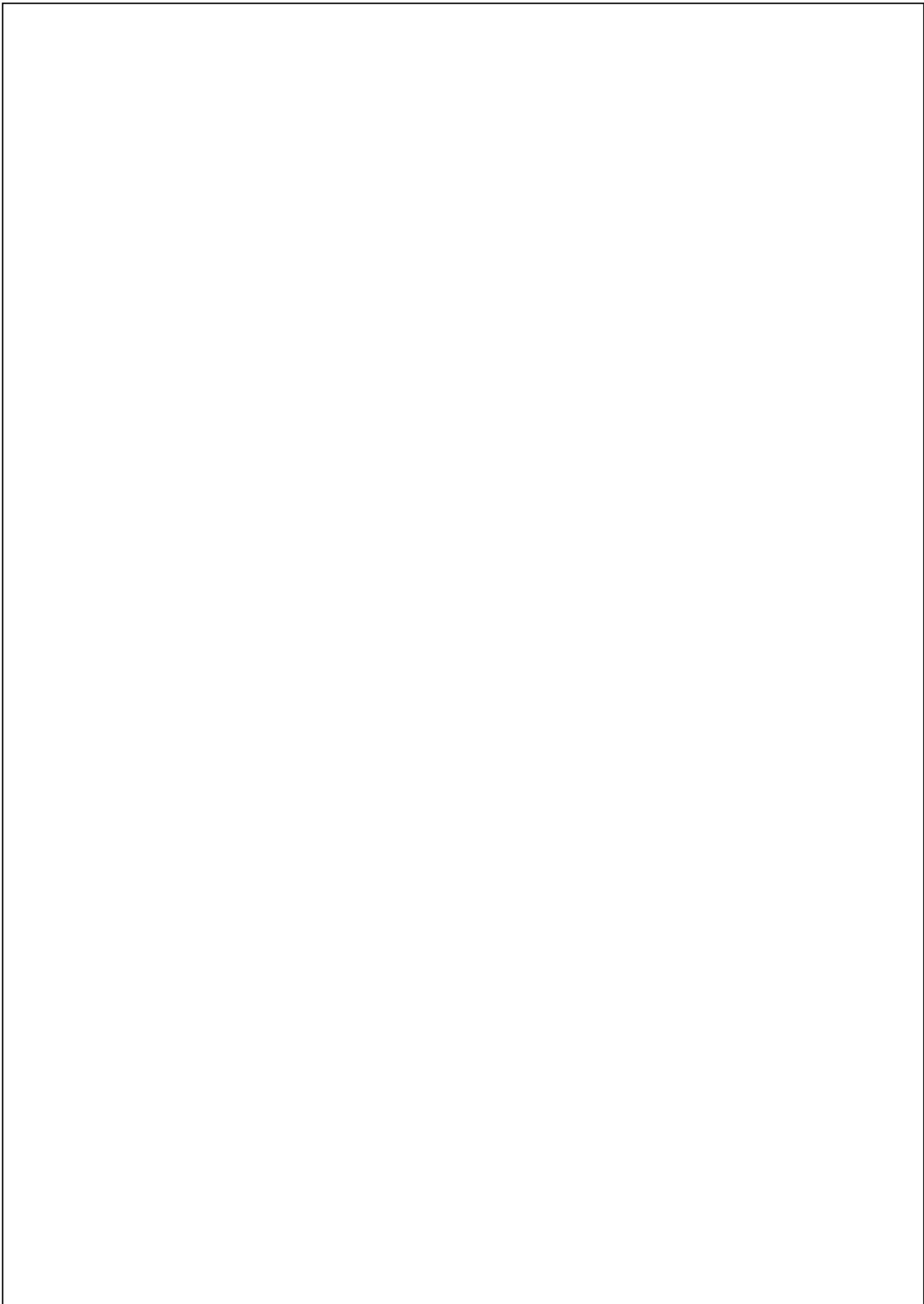
Ada pula khasiat yang bisa diserahkan dari hasil riset ini ialah khasiat teoritis serta khasiat efisien, ialah selaku selanjutnya:

### **1. Manfaat Teoritis**

Hasil ini diharapkan bisa <sup>1</sup> menerapkan ilmu wawasan yang sudah diperoleh dari kursi perkuliahan yang bisa diaplikasikan dalam alam kegiatan kedepannya. Kategorisasi pula mendapatkan pengalaman orang dikala saat sebelum turun ke dunia aktivitas yang sebetulnya. Berlaku seperti suatu saranan penumpukan informasi yang akan di referensi pustaka mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik berlaku seperti modul rujukan buat pengamat selanjutnya dengan kasus yang seragam.

## 2. Manfaat Praktis

Hasil riset ini diharapkan bisa materi masukan atau materi pikirkan dalam pengumpulan ketetapan buat menggapai tujuan pabrik dalam Hal aplikasi sistem rekrutmen dalam tingkatkan kemampuan pegawai.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan hasil pembelajaran yang mengungkapkan informasi guna menguatkan teori yang akan dipakai. Berikut penelitian yang akan digunakan:

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	Harumia, Jopang, dan Sitti Hairani Idrus. (2018)	Penerapan Rekrutmen dalam Meningkatkan Kemampuan Pegawai pada Kantor Perum Bulog Kota Kendiri	<ul style="list-style-type: none"><li>• Rekrutmen</li><li>• Kemampuan Pegawai</li></ul>	Hasil Riset ini membuktikan hasil cara pendapatan pegawai yang dicoba oleh suatu industri buat memperoleh calon yang cocok dengan impian industri. Banyak sekali bentuk perekrutan pangkal orang yang sempurna buat tujuan industri yang diharapkan, industri sesungguhnya bukan cuma menginginkan SDM yang bagus hendak namun lebih dalam dari perihal itu, industri menginginkan peninggalan serta pemodalan banyak orang yang baik mau buat kesinambungan

				hidup itu sendiri industri. itu sendiri.
2	Devira Pusparani (2018)	Analisa Penerapan Rekrutmen, Pemilahan, Serta Penempatan Kegiatan Pegawai	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rekrutmen</li> <li>• Seleksi</li> <li>• Penempatan Kerja Karyawan</li> </ul>	Hasil Riset ini membuktikan hasil dari Elastis Rekrutmen, Pemilahan, serta Penempatan Kegiatan. Dapat menjelaskan jika Hotel dan Restoran Kewenangan Plengkung sendiri hanya mengaplikasikan satu aturan metode yang telah dipaparkan yakni aturan metode terbuka kala rekrutmen diinformasikan dengan tata cara besar dengan memasang advertensi pada perkakas era aplikasi terbuka dalam melaksanakan rekrutmen diharapkan banyak calon pegawai yang bagus memasukkan lamarannya pada pihak Penginapan serta Restoran Kekuasaan Plengkung.

**Sumber Data:**

1. Harumia, Jopang, dan Sitti Hairani Idrus. (2018)
2. Devira Pusparani (2018)

**2.2 Kerangka Teori**

Salah satu bagian paling utama dalam studi ini ialah filosofi dan konsep yang berguna untuk menarangkan permasalahan yang akan digunakan berlaku seperti

dasar sekaligus prinsip dalam mensupport keberhasilan studi. Untuk Hoy dan Miskel (dalam Sugiyono, 2009: 54), filosofi ialah selengkap rancangan, anggapan, serta abstraksi yang bisa dipakai buat mengatakan serta menarangkan aksi.

### <sup>3</sup> 2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya merupakan suatu pandangan yang spesialnya untuk mempelajari kasus yang berhubungan dengan berperan manusia dalam organisasi. Manajemen sumber daya manusia menata bagaimana tenaga kerja sedemikian rupa sehingga berhasil tujuan perusahaan, kebahagiaan karyawan, dan masyarakat (Hasibun, 2013:10).

Menurut (Hasibun, 2013: 10), manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu serta seni menata hubungan serta berfungsi tenaga kerja agar efektif dan efisien menolong terwujudnya tujuan perusahaab, karyawan, serta masyarakat.

“Manajemen sumber daya manusia merupaka sesuatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemelihara, dan pemisahan daya tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi”. (Mangkunegara, 2016:2).

Selanjutnya menurut Bangun (2012: 6), manajemen sumber daya manusia bisa didefinisikan selaku sesuatu proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pergerakan, serta pengawasan pada peralatan, pengembangan, pemberian ubah cedera, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan energi aktivitas untuk mencapai tujuan organisasi yang ditentukan.

Berdasarkan pengertian manajemen sumber daya manusia, bisa disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia ialah sesuatu ilmu yang mengatur peran daya kegiatan bagus dalam perencanaan, pengorganisasian, penerapan, serta pengawasan buat menggapai tujuan bersama dalam sesuatu organisasi, karyawan, dan masyarakat.

### 2.2.1.1 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia mempunyai fungsi untuk yang berarti buat mendapatkan rentabilitas profit yang sangat besar dari persentase isi bunga bank bagi perusahaan, mendapatkan kesakralan pekerjaannya untuk karyawan itu sendiri, serta mendapatkan benda ataupun pelayanan yang bagus dengan harga yang alami serta senantiasa ada di pasar untuk masyarakat, dan penguasa yang senantiasa bercita- perasaan memperoleh pajak (Hasibuan, 2013:10).

Menurut Hasibuan (2013:21), fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian. Berikutnya ini dipaparkan hal untuk manajemen akar tenaga orang berlaku seperti berikutnya:

#### a. Perencanaan (*human resources planning*)

Pemograman merupakan merencanakan tenaga kegiatan dengan tata cara berakal untuk serta dan berpendidikan buat supaya cocok dengan keinginan pabrik dalam menolong terwujudnya tujuan.



b. Pengorganisasian (*organizing*)

Pengorganisasian merupakan kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan memberhentikan penjatahan aktivitas, ikatan aktivitas, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*).

c. Pengarahan (*directing*)

Pengarahannya yakni aktivitas mementingkan seluruh karyawan, supaya ingin bertugas sebetulnya serta bertugas berakal untuk dan berpendidikan buat dalam menolong tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

d. Pengendalian (*controlling*)

Pengaturan merupakan aktivitas menyusun seluruh pegawai, supaya mentaati peraturan-peraturan pabrik serta bertugas cocok dengan yang dirancangan.

e. Pengadaan (*procurement*)

Perlengkapan merupakan tata cara pembatalan, pemilahan, penempatan, cita-perasaan, serta induksi buat memperoleh pegawai yang cocok dengan keinginan perusahaan.

f. Pengembangan (*development*)

Pengembangan merupakan tata cara eskalasi keahlian teknis, teoritis, abstrak, dan akhlak karyawan, lewat pelatihan serta penataran dan pembelajaran serta pelatihan.

g. Kompensasi (*compensation*)

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang pada karyawan sah sejenis jawaban jasa yang diserahkan kepada perusahaan

h. Pengintegrasian (*integration*)

Pengintegrasian merupakan aktivitas buat mengakulasi kemauan perusahaan, karyawan, supaya terkabul kegiatan sebetul yang asri serta silih bermanfaat.

i. Pemeliharaan (*maintenance*)

Perawatan yakni aktivitas buat mencegah ataupun tingkatkan atmosfer tubuh, intelektual, serta patuh karyawan, supaya mereka senantiasa ingin bertugas sebetul sampe pensiun.

j. Kedisiplinan (*discipline*)

Kedisiplinan merupakan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia yang sangat penting serta kunci terwujudnya tujuan sebab tanpa patuh yang bagus susah terkabul tujuan yang maksimum.

k. Pemberhentian (*separation*)

Pemberhentian merupakan putusnya ikatan kegiatan seorang dari sesuatu industri. Pemberhentian ini diakibatkan oleh kemauan karyawan, kemauan perusahaan, kontrak kegiatan selesai, pensiun, serta sebab-sebab yang lain.

### 2.2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia berupaya buat menolong para manajer fungsional dan manajer lini dalam menyusun semua tenaga kegiatan

ataupun pegawai sah sejenis pangkal daya orang dengan aturan metode yang lebih berakal untuk.

<sup>3</sup> Menurut Cushway (dalam Sutrisno, 2011:7) tujuan MSDM meliputi:

- a. Memikirkan manajemen dalam membuat kebijaksanaan SDM buat membenarkan kalau badan mempunyai profesi yang bermotivasi serta berkinerja yang besar, mempunyai profesi yang senantiasa sedia menanggulangi pergantian serta penuh peranan profesi dengan cara sah.
- b. Menerapkan serta melindungi seluruh kebijaksanaan serta metode SDM yang membolehkan badan sanggup menggapai tujuannya.
- c. Menolong dalam pengembangan cita-cita totalitas badan serta strategi, khususnya yang berhubungan dengan keterkaitan SDM.
- d. Membagikan dukungan serta situasi yang hendak menolong manajer lini menggapai tujuannya.
- e. Menanggulangi bermacam darurat serta suasana susah dalam ikatan dampingi pekerja buat memastikan kalau mereka tidak membatasi badan dalam menggapai tujuannya.
- f. Sediakan alat komunikasi dampingi pekerja serta manajemen badan.
- g. Berperan selaku pemelihara standar badan serta angka <sup>3</sup> dalam manajemen SDM

### 2.2.1.3 Peran Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen merupakan fungsi yang berfungsi dengan menciptakan hasil istimewa lewat aktivitas banyak <sup>3</sup> orang. Hal ini berarti bahwa sumber daya manusia berfungsi berarti serta berkuasa dalam manajemen.

Berperan Manajemen Sumber Daya Manusia diakui amat membenarkan buat terwujudkan tujuan, tetapi untuk mengetuai aspek orang ini amat sulit dan lingkungan. Energi aktivitas orang tidak cuma, mampu, cakap dan pakar, pula tidak takluk berartinya kemauan dan keseriusan mereka untuk bekerja berdaya guna dan berakal untuk, bagi Hasibuan (2013: 14) kedudukan manajemen pangkal energi orang merupakan selaku selanjutnya:

- a. Menyudahi jumlah, kualitas, dan penempatan aktivitas yang berdaya guna sesuai dengan kemauan pabrik berasal pada <sup>3</sup> *job description, job specification, job requirement, serta job evaluation.*
- b. Menyudahi pembatalan, pemilahan, dan penempatan karyawan berasal pada bawah *the right man in right place and the right man in the right job.*
- c. Mengakhiri program keamanan, pengembangan, advertensi, serta pemberhentian.
- d. Meramalkan program keamanan, pengembangan, advertensi pada era yang hendak tiba.
- e. Memperkiran suasana perekonomian pada biasanya serta kemajuan pabrik pada khususnya.
- f. Memantau dengan cermat undang- ajakan perburuhan dan kebijaksanaan pemberian menjawab jasa perusahaan- industri sejenis.
- g. Memantau kemajuan tata cara dan perkembangan perkongsian karyawan.
- h. Melaksanakan penataran, edukasi, dan penilaian hasil karyawan.
- i. Mangatur pemindahan karyawan baik vertical atau mendatar.
- j. Menata pensiun, pemberhentian, serta pesaingannya.

## 2.2.2 Rekrutmen

### 2.2.2.1 <sup>1</sup> Pengertian Rekrutmen

Salah satu kunci yang berarti dalam menghasilkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang profesional ialah ada pada cara rekrutmen, pemilahan, *training*, serta *development* calon daya kegiatan. Hasibuan (2008) berikan ketahu bila rekrutmen ialah upaya mencari serta pengaruhi tenaga kegiatan, supaya ingin melamar lowongan profesi yang ditetapkan dalam sesuatu organisasi.

Menurut Marwansyah (2012) cara rekrutmen bisa dicoba lewat pemograman pangkal energi orang, bisa dikenal kesenjangan antara keinginan ataupun permohonan daya kegiatan dengan ketersediaan daya kegiatan, bagus dari bidang jumlah ataupun kualitas ataupun kualifikasi. Sehabis kedudukan itu kosong bisa ditetapkan, butuh diresmikan pula persyaratan kedudukan. Bila kedudukan itu telah sempat menciptakan akta spesifikasi kedudukan, tahap ini tidak butuh dicoba lagi. Bila sesuatu tubuh mengakhiri dalam melaksanakan rekrutmen, samapai adanya alternatif rekrutmen, ialah yang diperlukan dalam serta dari luar badan itu sendiri.

Dapat disimpulkan bila rekrutmen yakni aturan metode buat memperoleh calon pegawai terkini bisa buat mempunyai kesesuaian dalam peran sesuatu tubuh atau pabrik, hingga dibutuhkan analisa kedudukan yang terdapat ataupun patokan calon pegawai yang cocok keterampilannya serta hendak memperoleh pegawai yang bermutu.

### 2.2.2.2 Sumber Rekrutmen

Calon daya kegiatan yang hendak direkrut bisa didapat dari dalam badan ataupun eksternal badan. Perekrutan daya kegiatan dari dalam umumnya telah dicoba oleh badan atau industri yang sudah lama berjalan serta mempunyai sistem karir yang bagus. Pangkal rekrutmen terdiri dari:

a. Sumber Internal

Calon daya kegiatan yang hendak direkrut bisa didapat dari dalam badan ataupun eksternal badan. Perekrutan daya kegiatan dari dalam umumnya telah dicoba oleh badan atau industri yang sudah lama berjalan serta mempunyai sistem karir yang bagus. Pangkal rekrutmen terdiri dari Sumber dalam merupakan rekrutmen pegawai dari dalam badan atau industri buat penuhi permohonan sebab terdapatnya kedudukan yang kosong. Pangkal dalam dipengaruhi oleh tiga faktor ialah:

1. Terkait pada determinasi resmi serta informal badan dalam menjabarkan kewajiban tiap- tiap profesi atau kedudukan. Pemaparan itu bisa di mempengaruhi dengan cara langsung pada jumlah (jumlah) serta keahlian (mutu) dengan cara efisien serta berdaya guna.
2. Dipengaruhi oleh aturan metode harus digunakan dapat memilah untuk calon pelamar.
3. Dipengaruhi oleh aturan metode serta wewenang dalam mencari serta membina calon yang potensial yang wajib mempunyai bertanggung jawabkan yang amat besar dalam upaya memuat kekesalan sesuatu profesi.

#### b. Sumber Eksternal

Akar eksternal yakni pegawai yang hendak memuat kedudukan yang lowong dicoba pembatalan dari sumber- akar tenaga kegiatan diluar pabrik, dampingi  
1  
lain:

- 1) *Walk- ins* (pelamar tiba sendiri ke industri)
- 2) Saran dari pegawai
- 3) Pengiklanan
- 4) Agen- agen penempatan daya kegiatan
- 5) Lembaga- lembaga pembelajaran
- 6) Organisasi- organisasi pegawai
- 7) *Leasing*
- 8) Nepotisme
- 9) Asosiasi- asosiasi profesinal
- 10) *Open house*

#### 2.2.2.3 Metode Rekrutmen

Ada di bagi dua metode digunakan sebagai berikut:

##### 1. Metode Tertutup

Tata cara *tertutup* merupakan kala pencabutan cuma diinformasikan pada pegawai ataupun banyak orang khusus saja. Hingga akhirnya, para pelamar yang masuk relatif amat sedikit alhasil peluang itu dapat buat memperoleh pegawai bagus susah.

## 2. Metode Terbuka

Tata cara terbuka merupakan cara diinformasikan dengan cara besar dengan memasang promosi pada alat massa cap ataupun elektronik, supaya terhambur besar ke warga. Dengan tata cara terbuka diharapkan para pelamar dapat banyak masuk alhasil peluang buat memperoleh pegawai yang mutu lebih besar.

Kasmir (2016: 94) mengemukakan sebagian metode tata cara yang dipakai untuk membuat atensi supaya tiba melamar, ialah:

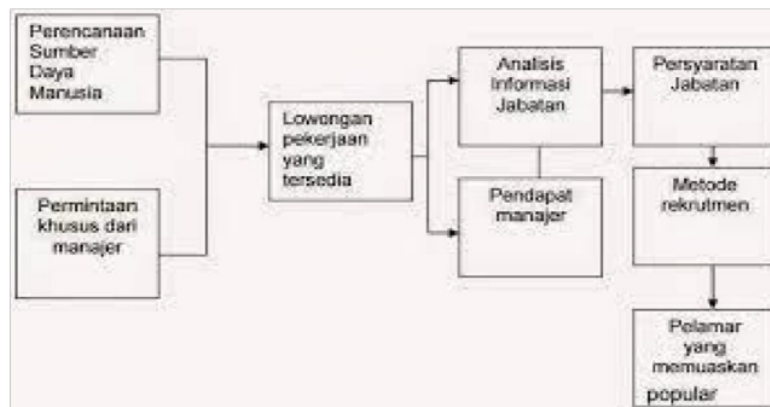
- a. Data yang dihidangkan betul- betul membagikan data yang nyata mengenai julukan industri, aspek upaya, posisi yang ditawarkan, ganti rugi yang diserahkan, tahapan karir serta sarana menarik yang lain yang ditawarkan.
- b. Bentuk aplikasi terbuat wajib merarik bisa jadi serta membuktikan opini pada industri bonafit.
- c. Penentuan alat buat membuat lowongan kegiatan, cocok dengan pembagian alat yang berhubungan. Penentuan alat itu amat berarti hendak membagikan opini bonafitas industri. Pelamar yang bermutu umumnya cuma para pelamar di alat yang dikira bonafit.
- d. Melekatkan edaran di akademi besar serta badan penataran pembibitan yang mempunyai mutu serta nama baik besar. Perihal ini berarti sebab umumnya akademi besar yang mempunyai nama baik besar hendak menciptakan alumnus yang bisa dipertanggung jawabkan.



- e. Durasi yang wajib diserahkan janganlah sangat pendek, alhasil sanggup mengoptimalkan jumlah pelamar. Misalnya 1 pekan ataupun 1 bulan.

#### 2.2.2.4 Proses Rekrutmen

Proses rekrutmen umumnya terdiri dari sebagian tahap ataupun jenjang. Untuk Handoko (2008), metode perekrutan dengan metode pendek dapat dipaparkan suatu gambar berikutnya:



**1** Gambar 2.3 Proses Rekrutmen menurut Handoko (2008)

*Sumber: Handoko, 2008*

Menurut Handoko (2008: 70), suatu cara rekrutmen mempunyai sebagian sebutan populer:

##### 1. Job Analysis (Analisa Kedudukan)

Ialah metode buat memastikan tanggung jawab serta persyaratan, keahlian dari suatu pekerjaan.

## 2. Job Description (Penjelasan Kedudukan)

Penjelasan kedudukan yakni mengihktisarkan fakta- realitas yang diserahkan oleh analisa kedudukan dalam lapisan yang analitis. Penjelasan kedudukan ialah garis- garis besar yang ditulis serta dimaksudkan buat membagikan penjelasan perihal fakta-realitas yang berarti dari kedudukan yang dibutuhkan oleh pabrik.

## 3. Job Specification (Persyaratan Jabatan)

Persyaratan profesi merupakan memo hal syarat- syarat minimal yang wajib di jalani buat menuntaskan sesuatu profesi dengan amat bagus.

## 4. Job Evaluation (Penilaian Jabatan)

Evaluasi kedudukan merupakan yang dicoba untuk menyamakan angka dari sesuatu kedudukan dengan angka dari kedudukan dengan kedudukan yang lain.

## 5. Job Classification (Pengelompokan Kedudukan)

Pengelompokan peran ialah pengelompokan jabatan- kedudukan yang memiliki amat berarti.

### **2.2.3 Seleksi Karyawan**

#### **2.2.3.1 Pengertian Seleksi Karyawan**

Menurut Simamora (2004), pemilahan ialah cara penentuan dari segerombol pellar yang dimana amat mempunyai patokan pemilahan buat posisi yang ada di dalam industri. Sebaliknya bagi Ambar Konsisten Sulistiyani (2009), menarangkan kalau pemilahan merupakan cara yang terdiri dari bermacam tahap

yang khusus dari golongan pelamar yang sangat sesuai serta memenuhi ketentuan buat kedudukan khusus.

Ada di bagi menjadi 3 <sup>1</sup> menjadi hal penting, yaitu:

1. Keahlian para administrator senantiasa terpaut pada sebagian keahlian bawahannya.
2. Pemilahan yang berdaya guna berarti karena biaya perekrutan yang dikeluarkan oleh pabrik dalam deflasi pegawai sedikit.
3. Pemilahan yang baik berarti bukan ketergantungan dalam melakukan dengan metode-metode.

<sup>1</sup> Menurut Jackson, Schuler, dan Werner (2010:294), seleksi adalah “proses memperoleh dan menggunakan informasi tentang para pelamar kerja untuk menentukan siapa dipekerjakan untuk mengisi jabatan dalam jangka waktu lama atau sebentar”. Metode seleksi adalah wawancara, tes kemampuan fisik, tes kemampuan kognitif, inventarisasi kepribadian, tes narkoba, dan tes kejujuran, Raymond A. Noe (2010).

Bersumber pada dari sebagian penafsiran diatas bagi sebagian para pakar wajib bisa menguasai kalau pemilahan ialah salah satu aktivitas penentuan serta determinasi pelamar yang didasarkan pada detail khusus dari tiap industri. Pemilahan wajib dicoba dengan cara teliti, jujur, adil biar didapat pegawai yang qualified serta penempatannya yang wajib pas alhasil pembinaan, pembangunan,

pengaturan, serta pengaturan pegawai relative gampang dalam menggapai tujuan yang di idamkan.

#### **2.2.3.2 Kualifikasi Dasar Seleksi**

Menurut Martoyo (2006:43) ada beberapa kualifikasi yang mendasari atau menjadi dasar dalam proses seleksi, yaitu:

- a. Kemampuan, ialah salah satu kualifikasi yang penting yang jadi bawah dalam cara pemilahan, melainkan untuk kedudukan yang tidak membutuhkan kemampuan begitu juga diartikan.
- b. Pengalaman, dalam cara pelamaran sesuatu profesi lumayan berarti maksudnya dalam cara pemilahan. Sebab mereka yang profesional ditatap lebih sanggup dalam pelaksanaan- pelaksanaan kewajiban yang esok hendak diserahkan.
- c. Umur, perhatian dalam sesuatu cara pemilahan pula bermaksud pada permasalahan “umur” pelamar. Umur belia serta umur lanjut tidak menjamin diperoleh ataupun tidaknya seseorang pelamar.
- d. Tipe Kemaluan, selaku bawah pemilahan tipe kemaluan memanglah kerap pula dicermati, terlebih- lebih buat kedudukan khusus.
- e. Pembelajaran, kualifikasi pelamar ialah kaca dari hasil pembelajaran serta bimbingan lebih dahulu.
- f. Kondisi Raga, situasi raga seseorang pelamar kegiatan ikut mengenggam andil berarti dalam cara pemilahan.

- g. Muka, dalam kedudukan khusus ialah salah satu kualifikasi yang memastikan sukses tidaknya seorang dalam melakukan tugasnya.
- h. Bakat (*attitude*), seorang pelamar ikut pula menggenggam kunci berhasil dalam cara pemilahan.
- i. Temperamen, aspek endogen yang tidak bisa diganti serta ialah kepribadian seorang yang tidak bisa dipengaruhi oleh pembelajaran melainkan berkaitan langsung dengan marah seorang.
- j. Kepribadian, kepribadian merupakan aspek eksogen seorang bisa diganti lewat pembelajaran berlainan dengan temperamen, walaupun terdapat ikatan yang akrab Antara keduanya.

Kepribadian, kepribadian merupakan aspek eksogen seorang bisa diganti lewat pembelajaran berlainan dengan temperamen, walaupun terdapat ikatan yang akrab Antara keduanya “*job description*” dari kedudukan khusus, berarti pula terkait pada kedudukan yang lowong yang wajib butuh diisi.

### 2.2.3.3 Kriteria Dan Teknik Seleksi

Industri wajib mempunyai impian buat para pelamar yang hendak tiba mempunyai hasil yang amat memenuhi dalam profesinya. Kriteria seleksi menurut Simamora (2004:38) pada umumnya dapat disimpulkan menjadi beberapa kategori yaitu:

1. Pendidikan
2. Pengalaman kerja

### 3. Kondisi fisik

### 4. Kepribadian

Lebih dahulu industri menyudahi karakter yang hendak di pemilahan, hingga industri wajib mempunyai patokan buat jadi berhasil yang sudah diresmikan lebih dahulu sebab wajib memastikan buat memperhitungkan pelamar mana yang menggapai tingkatan yang di idamkan. Ada pula sebagian wajib metode pemilahan<sup>9</sup> antara lain:

1. Interview

2. Tes psikologi

3. Tes mengenai hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan

4. Pusat pelatihan

5. Biodata

6. Referensi

7. Grafologi (ilmu yang berkenaan dengan tulisan tangan)

## 2.2.4 Penempatan Karyawan

### 2.2.4.1 Pengertian Penempatan Karyawan

Menurut Hasibuan (2001) dalam Yuniarsih dan Suwatno (2013:115) mengemukakan penempatan pegawai ialah perbuatan lanjut dari pemilahan, ialah menaruh para calon karyawan yang diperoleh (lolos pemilahan) pada kedudukan atau profesi yang membutuhkannya serta sekalian<sup>1</sup> mendelegasikan *authority* kepada orang tersebut. Schuler dan Jackson (1997) dalam Yuniarsih dan Suwatno (2013:115) 17 mengemukakan penempatan (*placement*) berkaitan dalam pencocokan seseorang dengan jabatan yang akan harus dipegangnya.

Menurut Yuniarsih dan Suwatno (2013:116) penempatan pegawai tidak hanya menempatkan saja, melainkan harus mencocokkan dan membandingkan kualifikasi yang dimiliki pegawai dengan kebutuhan dan persyaratan dari suatu jabatan atau pekerjaan. Menurut Mathis dan Jackson (2006:262) menyatakan bahwa penempatan adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seseorang itu sendiri itu kalau dia dalam bekerja tidak baik dalam pekerjaan, <sup>1</sup> cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan.

Menurut Rivai (2004) dalam Yuniarsih dan Suwatno (2013:116) penempatan karyawan berarti mengalokasikan untuk para pelamar yang harus bisa di posisikan kerja tertentu, hal ini khusus untuk para karyawan baru. Kepada karyawan lama yang telah lama menjabat atau bekerja termasuk sasaran yang berfungsi untuk penempatan karyawan dalam arti mempertahankan pada posisi yang ada untuk membantu karyawan baru untuk bisa melakukan bekerjasama <sup>1</sup> atau memindahkan pada posisi yang lain. Dengan demikian penempatan dalam kaitan ini meliputi promosi, transfer, dan demosi.

Dari sebagian penafsiran yang diatas kalau terdapat penempatan pegawai wajib dicoba sehabis pegawai berhubungan lolos pemilahan. Perihal itu tidak saja legal untuk pegawai terkini namun pula untuk penempatan pegawai lama sebab tiap pegawai tentu mempunyai kewajiban tiap- tiap bagian advertensi ataupun ganti kewajiban serta degradasi. Dibilang begitu sebab begitu juga perihalnya pegawai terkini, pegawai lama juga butuh ketua dengan cara dalam, dipilih serta

ditempatkan pula hadapi program identifikasi saat sebelum mereka ditempatkan pada posisi terkini serta melaksanakan profesi terkini.

#### **2.2.4.2 Kriteria Penempatan Karyawan**

Menurut Hasibuan dalam Tohardi (2002:221), menjadi beberapa kriteria yang harus dipenuhi suatu penempatan karyawan antara lain.

##### **1. *Job Specification* (Spesifikasi Pekerjaan)**

Menarangkan detail profesi merupakan penjelasan persyaratan mutu minimal orang yang dapat diperoleh supaya bisa melaksanakan sesuatu kedudukan dengan bagus serta profesional. Pada biasanya detail merupakan muat ijmal profesi yang nyata serta mutu defenitif yang diperlukan dari pengelola kedudukan yang ditetapkan oleh sesuatu industri.

##### **2. *Job Description* (Uraian Pekerjaan)**

Penjelasan profesi merupakan data yang tercatat yang menguraikan kewajiban serta tanggung jawab, situasi profesi, ikatan profesi serta sedi-segi profesi pada sesuatu kedudukan yang di Penjelasan Profesi( *Job Description*) hendak membagikan kejelasan serta standar kewajiban yang wajib di peroleh oleh seseorang administrator yang hendak berprofesi kedudukan itu. *Job Description* jadi bawah memutuskan detail profesi serta penilaian profesi untuk administrator yang berprofesi kedudukan itu.

##### **3. *Skill***

Mencakup keahlian, keahlian, pembelajaran, serta pengalaman yang dipunyai seseorang dalam pekerja.



#### 4. *Environment*

Terdiri dari area tempat bertugas, semacam kenyamanan tempat kegiatan, ikatan dengan kawan kegiatan, ataupun ikatan dengan pimpinan.

Penempatan harus memiliki bukan <sup>1</sup> hanya dikhususkan bagi pegawai melainkan juga adanya:

##### a. Promosi

Advertensi merupakan bila seseorang pegawai ataupun karyawan dipindahkan dari satu profesi ke profesi lain wajib bertanggung jawab lebih besar, kadar jenjang, kedudukan lebih besar serta penghasilannya pula lebih besar dari lebih dahulu.

##### b. Mutasi

Pemindahan penempatan karyawan dimana dengan cara prinsip serupa dengan ganti kewajiban, cuma pada perihal ini dengan cara raga posisi tempat kegiatan berlainan dengan yang awal.

##### c. Demosi

Penempatan karyawan wajib di estimasi, hadapi penyusutan jenjang ataupun kedudukan serta pemasukan dan tanggung jawab yang terus menjadi kecil.

#### <sup>1</sup> 2.2.4.3 Faktor-Faktor Dalam Penempatan Karyawan

Menurut Wahyudi yang dikutip Suwatno (2008:129) dalam melaksanakan penempatan pegawai seharusnya memikirkan faktor pentingnya:

### 1. Pendidikan

Pendidikan yang harus dimiliki oleh seorang karyawan, pendidikan minimum yang disyaratkan meliputi:

- a. Pendidikan yang disyaratkan
- b. Pendidikan alternative

### 2. Pengetahuan Kerja

Wawasan yang wajib dipunyai oleh seseorang pegawai dengan alami ialah wawasan kegiatan saat sebelum ditempatkan serta yang terkini didapat pada durasi pegawai itu bertugas dalam profesi itu.

### 3. Keahlian/Keterampilan Kerja

Kecakapan ataupun kemampuan buat melaksanakan sesuatu profesi yang wajib didapat dalam praktek, keahlian kegiatan ini bisa dikelompokkan jadi 3 (3) jenis ialah:

1. Keterampilan mental, seperti menganalisa data, membuat keputusan dan lain-lain,
2. Keterampilan fisik, seperti membetulkan listrik, mekanik dan lain-lain.
3. Keterampilan sosial, seperti mempengaruhi orang lain, menawarkan barang atau jasa dan lain-lain.

### 4. Pengalaman Kerja

Pengalaman seseorang pegawai buat melaksanakan profesi khusus. Pengalaman kerja harus menjadi bahan pertimbangan untuk:

- a. Pekerjaan yang harus ditempatkan
- b. Lamanya melakukan pekerjaan

## 2.2.5 Kinerja Karyawan

### 2.2.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan memang dipengaruhi oleh faktor-faktor individual seperti kemampuan, keahlian, pengalaman, motivasi, sikap, dan nilai-nilai pribadi yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Namun, selain faktor individual, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh faktor-faktor lingkungan seperti sistem manajemen yang diterapkan, budaya organisasi, kebijakan perusahaan, serta interaksi dengan rekan kerja dan atasan. Mangkunegara (2011:67), Definisi kinerja karyawan yang diberikan tersebut dapat dikatakan cukup tepat. Kinerja karyawan memang dapat diukur dari segi kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Selain itu, kinerja karyawan juga dapat diukur dari segi efektivitas, efisiensi, dan produktivitas yang ditunjukkan oleh karyawan dalam mencapai tujuan dan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

<sup>1</sup> Menurut Belows (dalam As'ad 2000:49), syarat kriteria yang baik *reliable*, *realistic*, *representative*, *acceptable*, dan dapat digunakan prediksi (*predictable*).

1. *Reliable*, berarti apa yang diukur dalam metode pengukuran seharusnya bisa memberikan hasil pengukuran yang dapat diandalkan akurasi (konsisten).
2. *Realistis*, berarti pengukuran harus memiliki standart tertentu.
3. *Representative*, berarti aspek kinerja harus diukur benar-benar mencerminkan tidak boleh salah jenis pekerjaan yang dinilai.
4. *Acceptable*, berarti aspek-aspek, metode dan standart penilaian dapat diterima pegawai organisasi.

5. *Predictable*, berarti hasil penilaian dapat digunakan untuk memprediksi kinerja dimasa yang akan datang. Jika kriteria suatu pekerjaan sudah ditentukan, maka langkah berikutnya dalam mengukur kinerja (*job performance*) adalah mengumpulkan informasi yang berhubungan dengan hal tersebut dari seorang pegawai.

Menurut Mathis dan Jackson (2011), terdapat tiga faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan individual, yaitu:

1. Kemampuan individual seperti bakat, minat, dan faktor kepribadian memang sangat mempengaruhi kinerja karyawan di tempat kerja. Tingkat usaha yang dicurahkan oleh seorang karyawan juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan di tempat kerja. Berikut adalah penjelasan lebih detail mengenai beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tingkat usaha karyawan
2. Dukungan organisasi yang diterima oleh karyawan juga memainkan peran penting dalam mempengaruhi kinerja mereka di tempat kerja. Berikut adalah penjelasan lebih detail mengenai beberapa faktor yang dapat mempengaruhi dukungan organisasi bagi karyawan.

#### **2.2.5.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Menurut Moorhead dan Chung/Megginson, dalam Sugiyono (2009:12) kinerja pegawai dipengaruhi oleh berapa faktor, yaitu:

1. Kualitas Pekerjaan (*Quality of Work*)

Merupakan tingkat baik maupun tingkat buruk dalam suatu pekerjaan itu pasti akan diterima bagi para pelamar yang telah dilihat dari segi ketelitian dan kerapihan kerja, keterampilan dan kecakapan.

2. Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of Work*)

Ialah seberapa besarnya bobot kegiatan ataupun beberapa profesi yang wajib dituntaskan oleh seseorang karyawan. Diukur dari keahlian dengan cara kuantitatif didalam menggapai sasaran ataupun hasil kegiatan atas pekerjaan-pekerjaan terkini.

3. Pengetahuan Pekerjaan (*Job Knowledge*)

Merupakan proses penempatan seseorang karyawan yang cocok dengan latar belakang pengajar ataupun kemampuan dalam sesuatu profesi. Perihal ini ditinjau dari keahlian karyawan dalam menguasai keadaan yang berhubungan dengan kewajiban yang mereka jalani.

4. Kerjasama Tim (*Teamwork*)

Melihat bagaimana seseorang karyawan bertugas dengan orang lain dalam menuntaskan sesuatu profesi. Kerjasama tidak cuma hingga dengan cara lurus atau kerjasama dampingi karyawan, namun kerjasama dengan cara mendatar ialah aspek berarti dalam sesuatu kehidupan badan ialah dimana dampingi arahan badan dengan para karyawannya terangkai sesuatu ikatan yang mendukung serta timbal balik yang saling menguntungkan.

#### 5. Kreatifitas (*Creativity*)

Ialah keahlian seseorang karyawan dalam menuntaskan dengan metode ataupun inisiatif sendiri yang dikira sanggup dengan cara efisien serta berdaya guna dan sanggup menghasilkan perubahan- perubahan berguna koreksi serta perkembangan organisasi.

#### 6. Inovasi (*Inovation*)

Keahlian menghasilkan perubahan- perubahan terkini untuk koreksi serta perkembangan badan. Perihal ini ditinjau dari gagasan brilian dalam mengatasi permasalahan organisasi.

#### 7. Inisiatif (*Initiative*)

Melingkupi sebagian pandangan yang sanggup buat mengutip tahap yang pas dalam mengalami kesusahan, keahlian buat melaksanakan suatu profesi tanpa dorongan, keahlian buat mengutip jenjang awal dalam aktivitas.

5

Dari pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa umumnya faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu:

- a. Faktor individu, meliputi kemampuan, kreatifitas, inovasi, inisiatif, kemauan, kepercayaan diri, motivasi serta komitmen individu.
- b. Faktor organisasi, meliputi kejelasan tujuan, kompensasi yang diberikan, kepemimpinan, fasilitas kerja, atau infrastruktur yang diberikan organisasi, proses organisasi dan kultur kerja dalam organisasi.
- c. Faktor sosial, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, keserataan dan kekompakan anggota tim, serta keamanan.

### 2.3 Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara tentang suatu hal yang akan diamati atau diteliti dalam upaya untuk memahami (Nasution, 2011). Pada peneliti ini, hipotesis yang digunakan ialah sebagai berikut:

- a. Ho: Penerapan sistem rekrutmen tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
- b. Ha: Penerapan sistem rekrutmen berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

### 2.4 Definisi Konsepsional

Definisi konsepsional ialah konklusi serta sebagian definisi variabel-variabel di dalam riset ini, definisi abstrak ialah uraian dalam insiden ataupun peristiwa yang dicermati, bagus yang sudah dikatakan ataupun belum dikatakan untuk menghasilkan gagasan abstrak yang biasa selaku alas operasional.

Pada riset ini ada dua variabel yang diidentifikasi selaku permasalahan yang berarti. Dua variabel ini terdiri atas variabel bebas ialah: aplikasi sistem rekrutmen dalam tingkatkan dan satu variabel terbatas ialah kemampuan pegawai.

1. Rekrutmen merupakan buat memperoleh calon pegawai terkini dalam industri yang memiliki kesesuaian dalam ditetapkan kedudukan suatu badan ataupun industri, hingga dibutuhkan analisa kedudukan yang terdapat

ataupun patokan calon pegawai yang cocok keterampilannya serta hendak memperoleh pegawai yang bermutu.

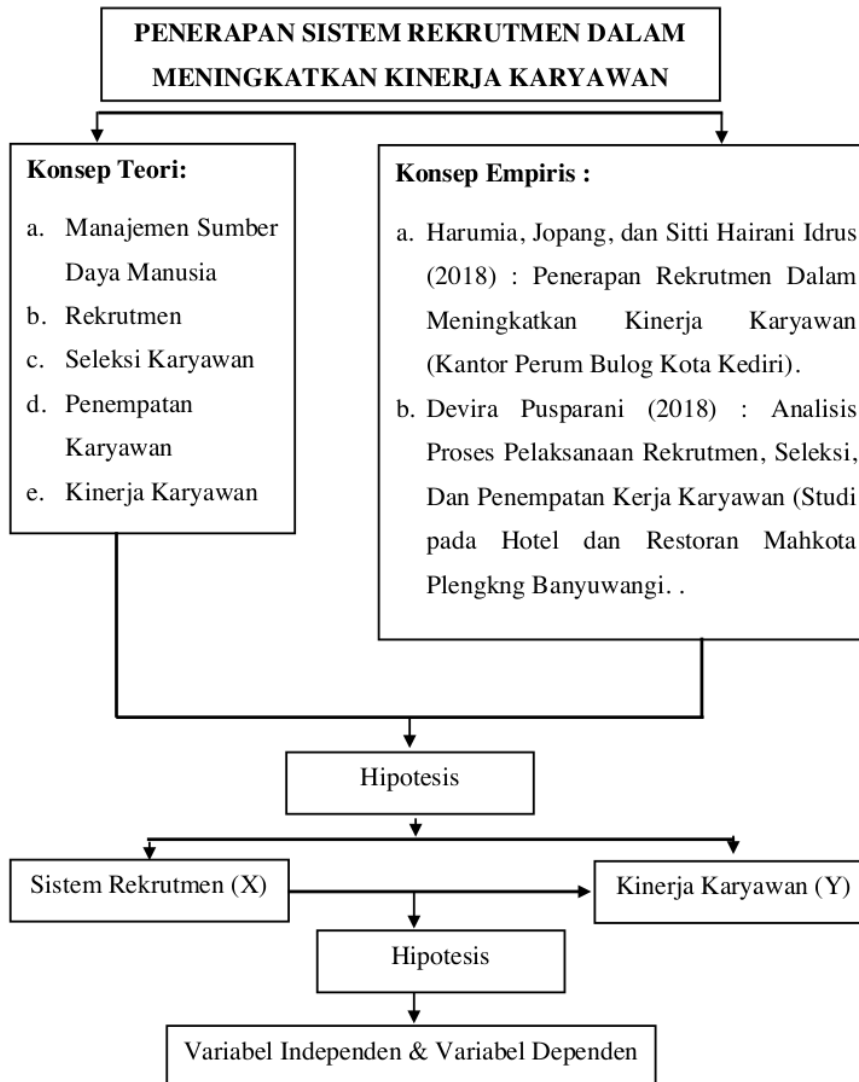
2. Penerapan karyawan merupakan tindak lanjut dari seleksi, yaitu untuk mendapatkan penempatan calon karyawan yang baru telah diterima pada jabatan/pekerjaan yang membutuhkan suatu perusahaan dan sekaligus mendelegasikan *authority* kepada orang tersebut.
3. Kemampuan seseorang pegawai ialah perihal yang bertabiat perseorangan, sebab tiap pegawai memiliki tingkatan keahlian yang berbeda- beda dalam melakukan tugasnya.



### 2.1 Kerangka Pikir Penelitian

Gambar 2.1

#### Kerangka Pikir Penelitian



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **2.1 Pendekatan Dan Jenis Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian yang ditetapkan, maka jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif menurut Moleong, (2005:130) Berdasarkan deskripsi yang Anda berikan, dapat disimpulkan bahwa penelitian yang Anda lakukan merupakan penelitian kualitatif. Hal ini dikarenakan penelitian kualitatif biasanya dilakukan untuk memahami fenomena yang dialami oleh subjek penelitian, baik itu perilaku, persepsi, motivasi, dan lain sebagainya, secara holistik. Penelitian ini menggunakan data deskriptif dalam bentuk kata-kata dan bahasa, serta menggunakan berbagai metode ilmiah, seperti wawancara, observasi, dan analisis dokumen, untuk memahami fenomena yang diteliti secara mendalam dan kompleks.

#### **2.2 Fokus Penelitian Dan Lokasi Penelitian**

##### **2.2.1 Fokus Penelitian**

Fokus Penelitian digunakan untuk membatasi studi kualitatif sekaligus membatasi penelitian guna memilih data yang relevan dan tidak relevan (Moleong, 2005:132), penelitian ini berfokus pada analisis penerapan sistem rekrutmen dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Cipta Krida Bahari (CKB LOGISTICS) Samarinda, yang berfokus pada:

1. Gambaran analisis penerapan sistem rekrutmen dalam meningkatkan kinerja karyawan.

- a. Metode apa yang digunakan saat penerapan sistem rekrutmen dalam meningkatkan kinerja karyawan.
- b. Hambatan-hambatan apa yang ditemui saat penerapan sistem rekrutmen dalam meningkatkan kinerja karyawan.

### 2.2.2 Lokasi Penelitian

penentuan lokasi penelitian adalah hal yang sangat penting dalam penelitian kualitatif. Pemilihan lokasi harus didasarkan pada pertimbangan substansi dan tujuan penelitian, sehingga lokasi tersebut dapat memberikan data yang relevan dan sesuai dengan tujuan penelitian. Selain itu, melakukan observasi langsung ke lapangan juga sangat penting untuk memastikan bahwa lokasi yang dipilih memang benar-benar relevan dengan tujuan penelitian dan data yang diinginkan dapat diperoleh secara akurat (Moleong, 2005:128), Lokasi yang diambil dalam penelitian ini yakni kantor cabang PT. Cipta Krida Bahari (CKB LOGISTICS) berada di Jalan Cipto Mangunkusumo, RT. 14 RW. 3, Kel. Harapan Baru, Kec. Loa Janan Ilir Samarinda.

### 2.3 Sumber Data

Data adalah catatan keterangan bukti kebenaran, bahan-bahan yang dipakai sebagai dukungan penelitian. Menurut cara memperolehnya dalam penelitian ini terdiri dari:

### 1. Data Primer

Data yang dikumpulkan secara langsung oleh peneliti dari hasil wawancara dan observasi dengan karyawan dapat menjadi sumber data kualitatif yang sangat berharga untuk penelitian ini. Dalam proses wawancara, peneliti dapat mengajukan pertanyaan terkait penerapan sistem rekrutmen dan pengaruhnya pada kinerja karyawan, sementara dalam observasi, peneliti dapat mengamati langsung situasi dan kondisi di tempat kerja terkait pelaksanaan sistem rekrutmen dan dampaknya pada kinerja karyawan PT. Cipta Krida Baharai (CKB LOGISTICS) Samarinda.

### 2. Data Sekunder

Data sekunder juga dapat diperoleh dari sumber-sumber seperti publikasi ilmiah, buku, jurnal, artikel, dan dokumen resmi lainnya yang terkait dengan topik penelitian. Data sekunder dapat menjadi sumber data yang penting dalam penelitian kualitatif karena dapat memberikan informasi yang relevan dan mendalam tentang topik penelitian, serta dapat membantu dalam memperkuat temuan dari data primer yang telah diperoleh.

## 3.4 Teknik Pengumpulan Data

### 3.4.1 Observasi

Observasi merupakan pengamatan dan pencatatan sistematis tentang gejala-gejala yang diamati. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara observasi langsung (*direct observation*) dan sebagai peneliti yang menempatkan diri sebagai pengamat (*recognized outsider*) sehingga interaksi peneliti dengan subjek penelitian bersifat terbatas. Pengamatan digunakan untuk

mendapatkan data-data primer yang berupa deskripsi factual, cermat dan terperinci mengenai keadaan lapangan, kegiatan manusia dan situasi sosial, serta konteks dimana kegiatan itu terjadi dan berhubungan dengan fokus penelitian.

Dalam penelitian ini peneliti mencari informasi terkait dengan penerapan sistem rekrutmen dalam meningkatkan kinerja karyawan yang telah dilaksanakan oleh PT. Cipta Krida Bahari (CKB LOGISTICS) Samarinda.

### 3.4.2 Wawancara Mendalam

Tujuan wawancara adalah untuk mendapatkan informasi yang lebih dalam tentang pengalaman, pandangan, pengetahuan, sikap, dan pemahaman subjek penelitian terkait dengan fokus penelitian. Wawancara dapat dilakukan secara tatap muka atau melalui telepon atau media komunikasi online seperti video call, tergantung pada kondisi dan kesepakatan antara peneliti dan subjek penelitian. Teknik wawancara dapat dilakukan dengan berbagai macam pendekatan, seperti wawancara terstruktur, semi-terstruktur, atau tidak terstruktur, tergantung pada tujuan dan kebutuhan penelitian, pewawancara (*interview*) yang mengajukan pertanyaan dan yang diwawancarai memberikan jawaban atas pertanyaan itu. (Moleong, 2005:150).

Wawancara mendalam merupakan metode yang paling umum digunakan dalam teknik penelitian kualitatif, dimana pewawancara menanyakan pertanyaan dengan format terbuka, mendengarkan dan merekamnya, dan kemudian menindaklanjuti dengan pertanyaan tambahan yang terkait. Wawancara yang mendalam ini dilakukan terhadap beberapa karyawan yang memiliki pengetahuan

dan pengalaman dalam penerapan sistem rekrutmen dalam meningkatkan kinerja karyawan yang telah dilaksanakan oleh PT. Cipta Krida Bahari (CKB LOGISTICS) Samarinda.

### 3.4.3 Dokumentasi

Metode pengumpulan data yang dimaksud adalah metode dokumentasi. Metode ini menggunakan data yang telah ada dalam bentuk tertulis seperti arsip, dokumen, buku, dan data statistik yang berhubungan dengan masalah penelitian. Teknik ini dilakukan dengan cara mengadakan penelitian terhadap bahan-bahan yang tertulis untuk menghimpun data sekunder yang memuat informasi tertentu mengenai penerapan sistem rekrutmen dalam meningkatkan kinerja karyawan yang telah dilaksanakan oleh PT. Cipta Krida Bahari (CKB LOGISTICS) Samarinda. Sumber data ini merupakan bagian dokumen yang hubungannya dengan pelaksanaan kegiatan sistem rekrutmen dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Cipta Krida Bahari (CKB LOGISTICS) Samarinda.

### 3.5 Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan setelah selesai melakukan pengumpulan data seperti dikemukakan oleh Moleong (2005:140), bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh. Aktivitas dalam menganalisis data kualitatif yaitu:

### 3.5.1 Reduksi Data (*Reduction Data*)

Data yang diperoleh dilokasi penelitian (data lapangan) dituangkan dalam uraian laporan yang lengkap dan terperinci. Laporan lapangan direduksi, dirangkum, dipilih hal-hal pokok, difokuskan pada hal-hal yang penting kemudian dicari tema atau polanya. Pada penelitian ini data yang diperoleh dipilih dan diseleksi serta dirangkum, difokuskan pada hal-hal yang berkaitan dengan pelaksanaan sistem rekrutmen dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Cipta Krida Bahari (CKB LOGISTICS) Samarinda.

### 3.5.2 Penyajian Data (*Data Display*)

Penyajian data, yaitu deskripsi kumpulan informasi tersusun yang mengungkinkannya adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Pada penelitian ini penyajian data diwujudkan dalam bentuk uraian, dan foto gambar sejenisnya. Akan tetapi, paling sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian ini adalah dengan teks naratif.

### 3.5.3 Penarikan Kesimpulan

Peneliti kualitatif menganalisis data dan menemukan pola, tema, dan hubungan persamaan, langkah selanjutnya adalah melakukan penarikan kesimpulan. Penarikan kesimpulan dilakukan dengan merangkum inti dari hasil penelitian yang diperoleh dari observasi, wawancara, dan dokumentasi. Penarikan kesimpulan ini dilakukan dengan tujuan untuk memahami fenomena atau masalah yang diteliti secara lebih mendalam dan memperoleh pemahaman yang lebih luas tentang hal tersebut. Verifikasi juga dilakukan untuk memastikan kesimpulan yang

diambil sesuai dengan data yang ditemukan. Hal ini dilakukan untuk meminimalkan bias peneliti meningkatkan validitas hasil penelitian.

### **3.6 Teknik Keabsahan Data**

Pelaksana teknik pemeriksaan data didasarkan pada sejumlah kriteria tertentu. Menurut Moleong (2005:324) ada beberapa kriteria yang didapat dilihat pada teknik keabsahan data penelitian kualitatif diantaranya:

#### **3.6.1 Perpanjangan Keikutsertaan**

Perpanjangan keikutsertaan merupakan semakin besar kesempatan untuk memahami dan mengeksplorasi subjek penelitian secara lebih mendalam. Peneliti dapat membangun hubungan yang lebih erat dengan subjek penelitian, dan dengan demikian, dapat memperoleh pemahaman yang lebih mendalam tentang pengalaman dan pandangan subjek terhadap topik penelitian. Selain itu, dengan terlibat dalam penelitian untuk waktu yang lama, peneliti dapat memperoleh lebih banyak informasi dari waktu ke waktu dan dapat membandingkan dan memverifikasi data yang diperoleh. Namun, perlu diingat bahwa kepercayaan subjek tidak selalu dapat diukur secara objektif dan harus dipertimbangkan dalam konteks yang lebih luas. Perpanjangan keikutsertaan dilakukan untuk mengetahui apa dan bagaimana sistem rekrutmen dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Cipta Krida Bahari (CKB LOGISTICS) Samarinda.

#### **3.6.2 Triangulasi**

Tiangulasi berupa pengecekan kebenaran data dan membandingkan dengan data yang diperoleh dengan sumber lain, pada berbagai fase penelitian lapangan,



pada waktu yang berlainan dan dengan metode yang berlainan. Adapun triangulasi yang dilakukan dibagi tiga macam teknik pemeriksaan yang memanfaatkan penggunaan sumber data, metode, dan teori.

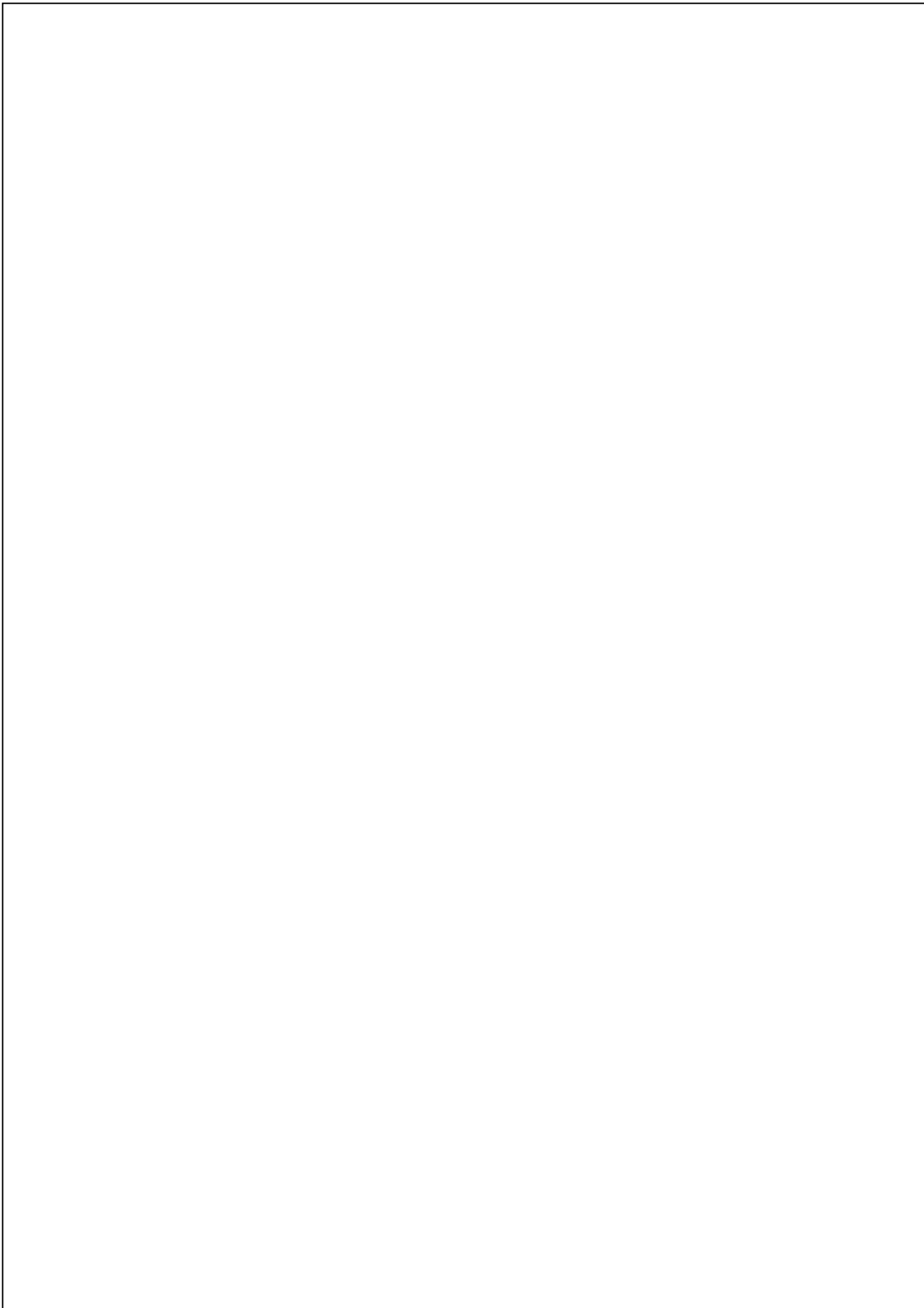
Triangulasi dapat dilakukan dengan jalan:

1. Mengajukan berbagai macam variasi pertanyaan;
2. Mengeceknnya dengan berbagai sumber data;
3. Memanfaatkan berbagai metode agar pengecekan kepercayaan data dapat dilakukan.

Pada riset ini triangulasi dicoba kira dalam bermacam pangkal ialah dengan mewawancarai lebih dari satu pihak informan yang berawal dari bagian yang berlainan ialah, dari pihak pemerintahan serta warga.

### **3.6.3 Kecukupan Referensial**

Kecukupan referensial merupakan mengakulasi bermacam materi-materi, catatan-catatan, ataupun rekaman-rekaman yang bisa dipakai selaku rujukan serta patokan buat mencoba sewaktu diadakan analisa serta pengertian informasi. Berkecukupan rujukan dalam riset ini dicoba dengan metode mengakulasi informasi yang berkaitan dengan riset ini mencoba balik informasi yang terdapat.



## DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Rosdakarya.
- Cusway, B. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: Elex Media Komputindo .
- Elza Septriana. (2011). *Pengaruh Penerapan Sistem Rekrutmen SDM Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BNI Cabang Syariah Padang*.
- Land, Mathis Robert and Jackson, John . (2000). *Human Resources Management* . Singapore: Thomas Learning Asia.
- Mangkunegara, A. A. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia PT Remaja Rosdakarya*. Bandung.
- Oggy Yuliawan Kristanu. (2013). *Analisis Rekrutmen, Seleksi, Dan Penempatan Karyawan, Di PT. Nyonya Meneer*. Semarang.

# ANALISIS PENERAPAN SISTEM REKRUTMEN DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI PT. CIPTA KRIDA BAHARI (CKB LOGISTICS) SAMARINDA

## ORIGINALITY REPORT

**29%**  
SIMILARITY INDEX

**29%**  
INTERNET SOURCES

**6%**  
PUBLICATIONS

**17%**  
STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

1	<a href="http://repository.president.ac.id">repository.president.ac.id</a> Internet Source	9%
2	<a href="http://etheses.uin-malang.ac.id">etheses.uin-malang.ac.id</a> Internet Source	7%
3	<a href="http://repository.unmul.ac.id">repository.unmul.ac.id</a> Internet Source	6%
4	<a href="http://repository.radenfatah.ac.id">repository.radenfatah.ac.id</a> Internet Source	1%
5	<a href="http://repository.uma.ac.id">repository.uma.ac.id</a> Internet Source	1%
6	<a href="http://eprints.umg.ac.id">eprints.umg.ac.id</a> Internet Source	1%
7	<a href="http://digilib.unila.ac.id">digilib.unila.ac.id</a> Internet Source	1%
8	<a href="http://eprints.uniska-bjm.ac.id">eprints.uniska-bjm.ac.id</a> Internet Source	1%

Submitted to President University

9

Student Paper

1 %

---

10

Submitted to Universitas Nasional

Student Paper

1 %

---

11

[jurnal.stiepasim.ac.id](http://jurnal.stiepasim.ac.id)

Internet Source

1 %

---

12

[repositori.umrah.ac.id](http://repositori.umrah.ac.id)

Internet Source

1 %

---

Exclude quotes  On

Exclude matches  < 1%

Exclude bibliography  On