

SKRIPSI

**PENGARUH REKRUTMEN DAN ANALISIS JABATAN (*JOB DESCRIPTION*) TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. SIKAPAIYA MAJENE**



NUR SYAHRANI YUSUF

C0120339

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS SULAWESI BARAT
MAJENE
MEI 2024**

PENGARUH REKRUTMEN DAN ANALISIS JABATAN (JOB DESCRIPTION) TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SIKAPAIYA MAJENE

Dipersiapkan dan disusun oleh:

**NUR SYAHRANI YUSUF
C0120339**

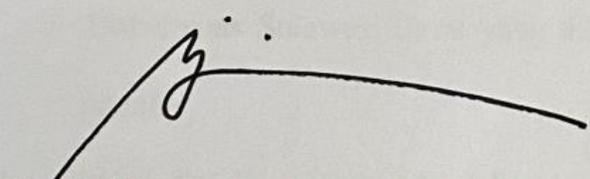
Telah diuji dan diterima Panitia ujian
Pada tanggal 30 April 2025 dan dinyatakan Lulus

TIM PENGUJI

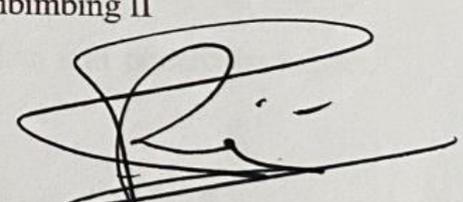
Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1. Dr. H. Mujirin M. Yamin, S.E., M.S	Ketua	1).....
2. Muhammad Ramli Supu, S.E., M.M	Sekretaris	2).....
3. Anis Anshari Mas'ud, S.Kom., MM	Penguji 1	3).....
4. Dr. Muh. Ashdaq, ST., M,Si	Penguji 2	4).....
5. Wahdaniah, S.E., M.M	Penguji 3	5).....

Telah disetujui oleh:

Pembimbing I


DR. H. Mujirin M. Yamin, S.E., M.S.
NIDN: 0010105706

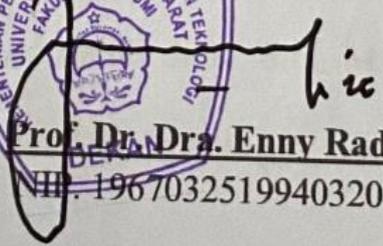
Pembimbing II


Muhammad Ramli Supu, S.E., M.M.
NIP/NIDN: 9900001104

Mengesahkan

Dekan Fakultas Ekonomi




Prof. Dr. Dra. Enny Radjab, M.AB
NIP. 196703251994032001

HALAMAN PERSETUJUAN

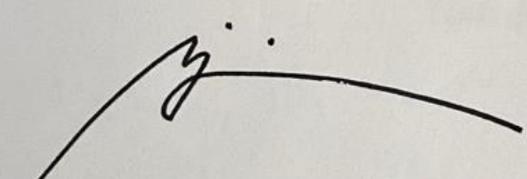
**PENGARUH REKRUTMEN DAN ANALISIS JABATAN (*JOB DESCRIPTION*) TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. SIKAPAIYA MAJENE**

NUR SYAHRANI YUSUF

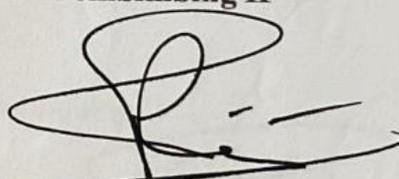
C0120339

Telah DiPeriksa Dan DiSetujui Oleh:

Pembimbing I


DR. H. Mujirin M. Yamin, S.E., M.S.
NIDN: 0010105706

Pembimbing II


Muhammad Ramli Supu, S.E., M.M.
NIP/NIDN: 9900001104

Menyetujui,

Ketua Program Studi Manajemen


Erwin, S.E., M.M
NIDN: 0003098909

KATA PENGANTAR

Puji Syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang tak henti-hentinya memberikan nikmat, terlebih nikmat kesehatan, nikmat iman dan islam, sehingga penulisan proposal yang berjudul **“Pengaruh Rekrutmen Dan Analisis Jabatan (*job Description*) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sikapaiya Majene** dapat terselesaikan dengan baik.

Penyusunan proposal ini tidak terlepas dari dukungan dan bantuan-bantuan dari pihak lain yang memberikan semangat, dorongan dan masukan, untuk itu penyusun mengucapkan banyak terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Muhammad Abdy, M.Si.,P.hD selaku Rektor Universitas Sulawesi Barat yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menyelesaikan Studi Stara Satu (S1) di kampus Universitas Sulawesi Barat.
2. Ibu Prof. Dr. Dra. Enny Radjab, M.AB. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sulawesi Barat yang telah memberikan izin penelitian kepada penulis.
3. Bapak Erwin, S.E., M.M selaku Ketua Prodi Fakultas Ekonomi Universitas Sulawesi Barat.
4. Bapak Dr. H. Mujirin M. Yamin, S.E., M.S. selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan hingga tersusunnya proposal skripsi ini.
5. Bapak Muhammad Ramli Supu, S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan hingga tersusunnya

proposal skripsi ini.

6. Seluruh dosen dan asistennya, staf karyawan di lingkup Fakultas Ekonomi dan Universitas Sulawesi Barat.
7. Ayah, Ibu, Kaka dan Adik tercinta beserta keluarga yang telah memberikan bantuan dan dukungan, baik secara moril maupun materil.
8. Orang terkasih dan tersayang, sahabat-sahabat dan teman-teman seperjuangan yang setia memberi semangat dan motivasi selama ini.
9. Seluruh pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan proposal skripsi ini.

Akhir kata saya ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya. Penyusun menyadari sepenuhnya bahwa, skripsi ini masih terdapat berbagai kelemahan. Sehingga sangat diharapkan saran dan kritikan yang konstruktif untuk menyempurnakan skripsi.



**PENGARUH REKRUTMEN DAN ANALISIS JABATAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT SIKAPAIYA MAJENE**

**Oleh
Nur Syahrani Yusuf
Abstrak**

Nur Syahrani Yusuf. 2025 Pengaruh Rekrutmen Dan Analisis Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sikapaiya Majene. (Dibimbing oleh H. Mujirin M. Yamin dan Muhammad Ramli Supu)

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan, pengaruh Analisis Jabatan terhadap Kinerja Karyawan dan pengaruh secara simultan antara Rekrutmen dan Analisis Jabatan terhadap kinerja Karyawan. penelitian ini dilakukan pada PT Sikapaiya Majene. penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 41 karyawan. Metodeologi dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis Penelitian bersifat survey. Dalam mengumpulkan data peneliti menggunakan data primer berupa data kuesioner yang ditujukan kepada Karyawan PT Sikapaiya Majene ini menggunakan analisis linear berganda (*Multiple regression analysis*). Dari hasil analisis dihitung menggunakan SPSS diperoleh dari analisis uji t dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ $t_{hitung} (5.875) > t_{tabel} (1.68288)$ berarti Rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan, Analisis Jabatan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan tingkat signifikan $0.000 < 0.05$ dengan nilai $t_{hitung} (4.038) < t_{tabel} (1.68288)$. Sedangkan diperoleh nilai uji f dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ atau Nilai $F_{hitung} (35.995) > F_{tabel} (3.23)$ yang berarti Rekrutmen dan Analisis Jabatan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan pada PT Sikapaiya Majene.

Kata kunci: Rekrutmen, Analisis Jabatan, dan Kinerja Karyawan.

**THE EFFECT OF RECRUITMENT AND JOB ANALYSIS ON EMPLOYEE
PERFORMANCE AT PT SIKAPAIYA MAJENE**

by
Nur Syahrani Yusuf
Abstract

Nur Syahrani Yusuf. 2025 The Effect of Recruitment and Job Analysis on Employee Performance at PT. Sikapaiya Majene. (Supervised by H. Mujirin M. Yamin and Muhammad Ramli Supu)

The purpose of this study was to determine whether there was an effect of Recruitment on Employee Performance, the effect of Job Analysis on Employee Performance and the simultaneous effect of Recruitment and Job Analysis on Employee Performance. This study was conducted at PT Sikapaiya Majene. This study used a sample of 41 employees. The methodology in this study uses a quantitative approach with a survey type of research. In collecting data, researchers used primary data in the form of questionnaire data addressed to PT Sikapaiya Majene employees using multiple linear regression analysis. From the results of the analysis calculated using SPSS obtained from the t-test analysis with a significance level of $0.000 < 0.05$ t count (5.875) > t table (1.68288) meaning that Recruitment has a significant effect on Employee performance, Job Analysis has a significant effect on Employee Performance with a significance level of $0.000 < 0.05$ with a t count value (4.038) < t table (1.68288). While the f test value was obtained with a significance level of $0.000 < 0.05$ or F count value (35.995) > F table (3.23) which means that Recruitment and Job Analysis together have a positive and significant effect on Employee performance at PT Sikapaiya Majene.

Keywords: Recruitment, Job Analysis, and Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset terpenting dalam sebuah perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia, dapat dipastikan roda sebuah perusahaan tidak akan bergerak. Setiap perusahaan juga dituntut untuk mampu mengolah sumber daya manusia yang dimiliki, sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan dengan efektif dan efisien. Keberhasilan suatu perusahaan dapat mencapai tujuan ini sangat bergantung kepada baik dan buruknya kinerja karyawan pada perusahaan tersebut. Umumnya pimpinan perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Menurut Kasmir (2019) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja dan tindakan yang dicapai dengan memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu.

Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan analisis jabatan (*job description*) di mana program yang di terapkan tersebut dibuat sesuai kebutuhan dari suatu organisasi. Melalui analisis jabatan yang tepat akan diperoleh semua informasi mengenai suatu jabatan, antara lain meliputi dimensi pekerjaan, tugas-tugas, tanggung jawab, karakteristik, sumber daya manusia dan kondisi kerja. Dengan dimensi-dimensi tersebut, organisasi dapat menyusun deskripsi jabatan yang benar-benar sesuai dengan karakteristik masing-masing jabatan sehingga analisis jabatan yang dipakai dapat memberikan

kontribusi bagi peningkatan produktivitas kinerja karyawan. Maka dari itu, untuk mendukung kesesuaian penempatan karyawan perlu dilakukan analisis jabatan dalam sebuah organisasi. Hasil analisis jabatan akan menghasilkan uraian jabatan dan persyaratan jabatan yang dapat digunakan oleh penempatan karyawan. Dengan adanya analisis jabatan akan menghasilkan karyawan yang mampu bekerja efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi sehingga sesuai dengan kebutuhan organisasi baik kualitas maupun kuantitas.

Job description/uraian jabatan atau gambaran tugas adalah suatu pernyataan tertulis yang berisi tujuan dari dibentuknya suatu jabatan/tugas. Uraian ini berisi gambaran tentang apa yang harus dilakukan oleh pemegang jabatan, bagaimana suatu pekerjaan dilakukan, alasan-alasan mengapa pekerjaan tersebut dilakukan, hubungan antara suatu posisi tertentu dan posisi lainnya di luar lingkup pekerjaannya dan di luar organisasi (eksternal) untuk mencapai tujuan unit kerja dan Perusahaan secara luas. Apabila *job description* telah tersusun dengan baik, maka *job specification* atau spesifikasi jabatan akan mulai dikembangkan.

Salah satu faktor kinerja karyawan dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah proses rekrutmen dimana proses ini sangat dibutuhkan untuk menyaring para pelamar yang ingin melamar pekerjaan di sebuah perusahaan tertentu. Kegiatan penempatan karyawan, dimulai setelah suatu perusahaan melakukan rekrutmen, yaitu pada saat seorang calon karyawan dinyatakan diterima dan siap untuk ditempatkan pada jabatan atau unit kerja yang sesuai dengan kualifikasinya. Namun ternyata permasalahannya tidak sesederhana itu, karena justru keberhasilan dari keseluruhan program pengadaan tenaga kerja

terletak pada ketepatan dalam menempatkan karyawan yang bersangkutan. Dalam organisasi, proses rekrutmen ini menjadi salah satu proses yang sangat penting dalam menentukan baik tidaknya pelamar yang akan melamar pada sebuah organisasi tersebut. Jika proses rekrutmen tidak diperhatikan dengan baik maka akan memunculkan kemungkinan karyawan tersebut tidak mampu mengerjakan tugas-tugas yang diberikan dengan baik.

Rekrutmen adalah sebuah keputusan perencanaan manajemen sumber daya manusia mengenai jumlah karyawan yang dibutuhkan, kapan diperlukan, serta kriteria apa saja yang diperlukan dalam suatu karyawan. Rekrutmen karyawan sangat membantu perusahaan untuk dapat membantu kinerja, baik bagi perusahaan itu sendiri maupun bagi karyawan yang ada dalam perusahaan itu sendiri. Menurut Hariwijaya (2017) rekrutmen merupakan suatu kegiatan rutin dari sebuah perusahaan dengan melakukan penyebaran informasi serta membuka jalan untuk orang-orang yang ingin melamar pekerjaan dan bergabung dengan mereka, sedangkan menurut Tjow et al (2021) Rekrutmen adalah pemenuhan kebutuhan organisasional dalam rangka menjaring karyawan yang potensial untuk mencapai tujuan perusahaan sebagai wujud dari persyaratan yang telah ditentukan. Dari kedua pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa rekrutmen merupakan serangkaian aktivitas proses mencari, menemukan atau mengajak kemudian ditetapkannya pelamar dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan sesuai dengan tujuan yang diharapkan dan dapat direalisasikan dengan baik. Olehnya itu keakuratan dalam proses perekrutan karyawan sangat perlu diperhatikan agar mendapatkan karyawan yang dapat

meningkatkan efektifitas dan efisiensi operasional perusahaan serta merekrut karyawan sesuai dengan skillnya agar menghasilkan kinerja yang baik dalam mencapai tujuan perusahaan.

Mengingat rekrutmen sangat penting bagi perusahaan, maka diharapkan rekrutmen yang efektif yang memiliki dampak signifikan terhadap motivasi, komitmen dan kinerja karyawan. Faktor-faktor seperti proses seleksi yang tepat, kecocokan antar karyawan dengan pekerjaan dan budaya perusahaan, serta dukungan dari manajemen dapat mempengaruhi seberapa baik karyawan berkinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Roidah Lina (2020) menjelaskan bahwa rekrutmen yang dilakukan sesuai prosedur akan menghasilkan sebuah keputusan yang baik. dimana karyawan terpilih bekerja disuatu perusahaan, mampu beradaptasi dan menjalankan tugas yang menjadi kewajibannya sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan dimungkinkan akan lebih optimal hasilnya bila didahului dengan adanya analisis jabatan yang benar dan optimal terlebih dahulu, Mengingat persaingan sebuah organisasi atau perusahaan di zaman modern ini sangat massif dilakukan untuk memenuhi selera konsumen. Maka tidak jarang perusahaan besar maupun kecil dalam skala mikro juga melaksanakan analisis jabatan untuk meningkatkan kinerja organisasi perusahaan.



Sumber : Data primer 2024

Gambar 1.1 Toko Sikapaiya Majene

Perusahaan PT Sikapaiya adalah perusahaan yang bergerak dibidang *marketing*, Perusahaan ini memiliki beberapa cabang yang berada di Polewali Mandar, Majene dan lain sebagainya, PT Sikapaiya Majene beralamatkan di Jl. Jendral Sudirman, Labuang, Kecamatan Banggae Timur, Kabupaten Majene, Sulawesi Barat. PT Sikapaiya Majene ini melayani beberapa pembelian produk seperti alat elektronik, peralatan rumah tangga, alat tulis menulis dan banyak lagi produk lainnya.

Tabel 1.1 Kondisi Perusahaan

No.	JABATAN	JUMLAH
1	Manager	1 Orang
2	Admin 1	1 Orang
3	Admin 2	1 Orang
4	Admin 3 Keuangan	1 Orang
5	Admin Smol	1 Orang
6	Elektronik	1 Orang
7	Admin Listrik	1 Orang
8	Kepala Toko	2 Orang
9	Pelayanan	19 Orang
10	Order	2 Orang
11	Kasir	3 Orang
12	Kurnitur	1 Orang
13	Mabel	1 Orang
14	Supir	3 Orang
15	Teknisi	1 Orang
16	Kepala Gudang	1 Orang
17	Asisten Gudang	1 Orang
Total :		41 Orang

Sumber : Data primer 2024

Pelaksanaan rekrutmen terhadap calon karyawan pada PT Sikapaiya Majene, dimaksudkan agar perusahaan dapat memperoleh karyawan yang berkualitas dan mampu merealisasikan tujuan perusahaan, diharapkan juga dengan adanya rekrutmen dan pelatihan yang baik dan efektif akan berdampak

pada perkembangan perusahaan kedepannya dan untuk memperoleh SDM yang berkualitas pada PT Sikapaiya Majene. Berdasarkan observasi awal yang dilakukan di PT Sikapaiya Majene terlihat kinerja yang dihasilkan karyawan sudah cukup baik namun belum maksimal. Menunjukkan bahwa pada bagian rekrutmen (seleksi) dan wawancara juga hanya melakukan pengumpulan berkas dan melakukan analisis jabatan namun belum maksimal atau efektif. Sejatinya akar masalah di atas adalah keteledoran pimpinan di dalam melakukan rekrutmen, sehingga tidak mendapatkan orang-orang yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Dalam beberapa kajian dikemukakan bahwa rekrutmen adalah awal mula bagaimana tujuan organisasi akan tercapai, yakni dengan memilih orang-orang yang kompeten, namun jika rekrutmen dilakukan tidak melalui prosedur yang baik akan berdampak sebaliknya. Banyak dari kita yang tidak menganggap atau tidak terlalu penting Rekrutmen. Namun, bagi organisasi rekrutmen adalah langkah awal yang menentukan bagaimana nasib perusahaannya ke depannya, kenapa demikian? karena dalam proses rekrutmen perusahaan sedang mengadakan nasibnya kepada orang-orang yang dianggapnya mampu mencapai tujuan organisasi. Karyawan yang lolos tanpa seleksi tetapi sama sekali tidak memiliki pengalaman tentang pasar atau pengalaman mereka yang begitu minim, secara signifikan mempengaruhi penjualan perusahaan yang cenderung menurun.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka dapat dilihat pentingnya konsep rekrutmen dan analisis jabatan (*job description*) pada sebuah organisasi ataupun perusahaan, hal ini membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul : **“Pengaruh Rekrutmen Dan Analisis Jabatan (*Job***

***Description*) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sikapaiya Majene”.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Apakah Rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sikapaiya Majene ?
2. Apakah Analisis Jabatan (*Job Description*) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT Sikapaiya Majene ?
3. Apakah Rekrutmen dan Analisis Jabatan (*Job Description*) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sikapaiya Majene?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui Rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sikapaiya Majene?
2. Untuk mengetahui Analisis Jabatan (*Job Description*) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sikapaiya Majene?
3. Untuk mengetahui Rekrutmen dan Analisis Jabatan (*Job Description*) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ?

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang diharapkan dan dapat diperoleh pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

- a. Untuk Pembaca, dapat menambah informasi sumbangan penelitian serta pengetahuan dalam penelitian.
- b. Untuk Peneliti, hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan manfaat seperti tambahan pengetahuan serta wawasan pada penelitian berhubungan dengan permasalahan yang diteliti dan membandingkan teori dengan praktek yang ada di perusahaan tentang pengaruh rekrutmen dan analisis jabatan (*job description*) terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktisi

Peneliti berharap hasil penelitian ini bisa dijadikan masukan sejauh mana rekrutmen dan analisis jabatan (*job description*) berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Manfaat Bagi Program Studi di Universitas Sulawesi Barat.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai acuan dan referensi pada perpustakaan Fakultas ekonomi Program Studi Manajemen.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Rekrutmen

Rekrutmen merupakan suatu Keputusan perencanaan sumber daya manusia mengenai jumlah karyawan yang diperlukan, kapan diperlukan, serta kriteria apa saja yang diperlukan dalam suatu organisasi. Menurut Nurmansyah (2011) yang mendefinisikan rekrutmen sebagai kegiatan untuk mendapatkan tenaga kerja baru untuk mengisi lowongan-lowongan jabatan yang ada pada setiap unit dalam sebuah Perusahaan. Rekrutmen pada dasarnya merupakan usaha dalam mengisi jabatan atau pekerjaan yang kosong di suatu organisasi atau perusahaan, untuk itu terdapat dua sumber tenaga kerja yakni sumber dari luar (eksternal) organisasi atau dari dalam (internal) organisasi. Penarikan (rekrutmen) karyawan merupakan suatu proses atau tindakan yang dilakukan oleh organisasi untuk mendapatkan tambahan karyawan melalui beberapa tahap yang mencakup identifikasi dan evaluasi sumber- sumber penarikan tenaga kerja, menentukan kebutuhan tenaga kerja, proses seleksi, penempatan, dan orientasi tenaga kerja.

Rekrutmen yang efektif memerlukan tersedianya informasi yang akurat dan berkesinambungan mengenai jumlah dan kualifikasi individu yang diperlukan untuk melaksanakan berbagai pekerjaan dalam organisasi. Aktivitas rekrutmen akan mengisihkan pelamar yang kurang tepat dan memfokuskan upayanya pada calon yang akan di panggil kembali. Aktivitas rekrutmen dapat membangun opini publik yang menguntungkan dengan cara mempengaruhi sikap para pelamar

sedemikian rupa terlepas mereka di angkat atau tidak.

Aktivitas rekrutmen dimulai pada saat calon mulai dicari, dan berakhir pada saat lamaran mereka diserahkan. Menurut Sutrisno edy (2016) Rekrutmen merupakan suatu proses mencari, mengadakan, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi. 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 yang ada.

Rekrutmen juga merupakan masalah yang penting bagi Perusahaan dalam hal pengadaan tenaga kerja. Jika suatu rekrutmen berhasil dengan kata lain banyak pelamar yang memasukkan lamarannya, maka peluang Perusahaan untuk mendapatkan karyawan terbaik akan menjadi semakin terbuka lebar, karena Perusahaan memiliki banyak pilihan yang terbaik dari pada pelamar yang ada. Pada dasarnya penarikan calon karyawan harus ditetapkan terlebih dahulu agar para pelamar yang akan memasukkan lamarannya sesuai dengan pekerjaan atau jabatan yang diminatinya. Dasar penarikan harus berpedoman pada spesifikasi pekerjaan yang telah ditentukan untuk menduduki jabatan tersebut. *job specification* harus di uraikan secara terperinci dan jelas agar para pelamar mengetahui kualifikasi yang dituntut oleh lowongan kerja tersebut. jika spesifikasi pekerjaan dijadikan dasar dan pedoman penarikan, maka karyawan yang diterima akan sesuai dengan uraian pekerjaan dari jabatan yang diperlukan oleh Perusahaan.

1. Indikator Sistem Rekrutmen

Menurut Hasibuan (2013), indikator dari sistem rekrutmen sesuai dengan tujuan Perusahaan ada 3 (tiga) yaitu :

a. Dasar Rekrutmen

Dasar rekrutmen calon karyawan harus ditetapkan terlebih dahulu agar para pelamar yang memasukkan lamarannya sesuai dengan pekerjaan atau jabatan yang diminatinya.

b. Sumber Rekrutmen

Sumber rekrutmen karyawan berasal dari rekrutmen internal dan rekrutmen eksternal Perusahaan, yaitu :

a) Sumber rekrutmen internal, dalam rekrutmen meliputi karyawan yang ada sekarang yang dapat dicalonkan untuk di promosikan, dirotasikan tugasnya serta mantan karyawan yang di karyakan atau dipanggil kembali.

b) Sumber rekrutmen eksternal, merupakan sumber untuk mendapatkan karyawan dari luar Perusahaan yang memiliki bobot atau kualifikasi tertentu.

c. Metode Rekrutmen

Metode-metode Rekrutmen adalah cara-cara spesifik yang digunakan untuk menarik para karyawan potensial ke dalam Perusahaan, metode penarikan karyawan baru terbagi dua yaitu :

a) Metode tertutup adalah ketika penarikan kerja diinformasikan kepada para karyawan atau orang-orang tertentu saja.

Akibatnya, lamaran yang masuk relatif sedikit sehingga kesempatan untuk mendapatkan calon karyawan yang baik menjadi sulit.

- b) Metode terbuka adalah ketika penarikan kerja diinformasikan secara luas dengan memasang iklan pada media massa, cetak maupun elektronik agar tersebar luas ke Masyarakat. Penarikan metode terbuka lebih sering digunakan Perusahaan agar diharapkan lamaran banyak masuk sehingga kesempatan untuk mendapatkan karyawan yang memenuhi syarat (*qualified*) lebih besar.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Perekrutan

Menurut Handoko (2014) secara garis besar terdapat tiga faktor yang mempengaruhi proses pengadaan tenaga, yaitu faktor organisasi dan faktor lingkungan.

- a. Faktor pertama adalah kondisi ekonomi secara umum. Jika kondisi ekonomi relative sulit, maka biasanya akan terjadi *over supply* atau pekerja jauh lebih besar dibanding jumlah penelitian. Jika hal ini terjadi, maka Perusahaan relatif lebih mudah untuk mencari karyawan baru, sebab pelamar kerja melimpah.
- b. Faktor kedua adalah ketersediaan tenaga kerja pada bidang dicari, jika bidang yang dicari merupakan bidang yang tergolong langka, maka Perusahaan akan lebih sulit dalam memenuhi kebutuhan karyawan. Misal, bidang teknologi komputer, atau bidang *cellular*

engineering.

- c. Faktor ketiga adalah Perusahaan. Suatu Perusahaan akan cenderung lebih mudah mencari dan merekrut *the best people*, jika Perusahaan itu memiliki reputasi bagus, sehingga *best graduates* akan berlomba-lomba bekerja di dalamnya, Contoh : Astra atau *Microsoft*.

4. Tujuan Rekrutmen

Tujuan dan proses Rekrutmen tujuan rekrutmen menurut Sofyan (2013), rekrutmen memiliki beberapa tujuan, antara lain sebagai berikut :

- a. Untuk memikat Sebagian besar pelamar kerja sehingga organisasi akan mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk melakukan pemilihan terhadap calon-calon pekerja yang dianggap memenuhi standar kualifikasi organisasi.
- b. Tujuan pasca pengangkatan adalah penghasilan karyawan-karyawan yang merupakan pelaksana-pelaksana yang baik akan tetap bersama dengan Perusahaan sampai jangka waktu yang masuk akal.
- c. Meningkatkan citra umum organisasi yang gagal mempunyai kesan-kesan positif terhadap organisasi atau Perusahaan.

5. Sikap Dalam Rekrutmen

Hermawan (2020) mengemukakan terdapat 4 (empat) sikap yang berbeda di lingkungan organisasi atau perusahaan dalam melakukan rekrutmen. Keempat sikap tersebut adalah :

- a. Sikap pasif tanpa deskriminasi, sikap ini merupakan sikap para eksekutif di lingkungan organisasi/perusahaan untuk menandakan perbedaan dan memperlakukan secara sama dalam mengangkat, menggaji dan memberikan promosi bagi para calon dan para pekerja.
- b. Rekrutmen berdasarkan perbedaan, rekrutmen ini dilakukan secara aktif untuk mengelompokkan para pelamar, dengan hanya menerima kekompakan tertentu.
- c. Rekrutmen berdasarkan prioritas, rekrutmen ini dilakukan dengan mendahulukan atau memprioritaskan kelompok tertentu.
- d. Rekrutmen dengan penjatahan, rekrutmen ini dilakukan dengan menempatkan jatah untuk kelompok tertentu.

Berdasarkan keempat sikap tersebut, maka keputusan dalam rekrutmen dan pengaturan staf sebaiknya dilakukan berdasarkan kasus masing-masing. Dengan demikian ras dan jenis kelamin yang seringkali menjadi masalah, dapat dijadikan salah satu faktor saja dalam pengambilan keputusan untuk menerima atau menolak calon pelamar. Rekrutmen saat ini memiliki beberapa istilah keputusan harus berdasarkan pada semua kombinasi semua faktor yang ada, dengan harus mengutamakan hasil skor (nilai) tes sebagai usaha dalam memprediksi kemampuan calon sebelum diterima.

2.1.2 Job Description

Job Description merupakan penjabaran kerja, jabatan dan tanggung jawab, pekerja. Menurut Wikipedia, *Job description* adalah sebuah pedoman yang dibuat

Perusahaan untuk karyawan agar bisa menjalankan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan posisi yang sudah ditentukan. Dapat disimpulkan bahwa *job description* merupakan pedoman dalam bentuk dokumen yang berguna bagi karyawan untuk menjalankan tugas sesuai dengan jabatan maupun bagi atasan dalam pembagian jabatan dan posisi setiap karyawan.

Menurut Mondy & Martocchio (2016), *job description* merupakan sebuah penjabaran pekerjaan yang sudah dirincikan sesuai dengan jabatan yang ditentukan. *Job description* harus sesuai dengan posisi karyawan sehingga bisa membantu Perusahaan untuk mengamati perkembangan karyawan selama karyawan bekerja. Menurut Rivai (2015) *job description* adalah keseluruhan kajian ringkas informasi pekerjaan dan syarat-syarat pelaksanaannya sebagai hasil dan analisis, yang biasanya berisi tugas pokok dari uraian tersebut. *Job description* dibuat dalam bentuk dokumen yang berisi ringkasan informasi penting tentang masing-masing jabatan agar mempermudah untuk membedakan jabatan yang satu dengan yang lain dalam Perusahaan. Penjabaran disusun secara terstruktur agar lebih mudah dipahami oleh karyawan.

1. Langkah-langkah Dalam Analisis Jabatan

Dalam melakukan analisis jabatan, pengumpulan informasi dan data pekerjaan merupakan hal yang harus dilakukan untuk mengetahui kebutuhan dan penempatan yang tepat bagi karyawan. Andrew J. Durbin (2018), mengemukakan lima tahap dasar analisis jabatan, yaitu :

- a) Tahap 1. Pengumpulan Latar Belakang Informasi Pada tahap ini dikumpulkan semua informasi dan diadakan pengujian terhadap

informasi yang ada, selain itu dibuat juga deskripsi jabatan, bagan informasi tentang upah dan gaji.

- b) Tahap 2. Pemilihan Kedudukan yang Representatif Tahap ini merupakan tahap penentuan kedudukan yang sesuai dengan kemampuan karyawan dan persyaratan yang telah ditentukan.
- c) Tahap 3. Pengumpulan data analisis jabatan Tahap ini merupakan pengumpulan data yang relevan dengan kemampuan dan keahlian karyawan.
- d) Tahap 4. Pengembangan Deskripsi Jabatan Tahap ini merupakan tahap pengembangan deskripsi jabatan yang berhubungan dengan keperluan perusahaan.
- e) Tahap 5. Pengembangan Spesifikasi Jabatan Pada tahap ini diuraikan kebutuhan jabatan seperti kemampuan, sifat-sifat, bakat, keahlian, dan pengalaman karyawan.

Tahapan-tahapan yang diuraikan diatas merupakan tahapan yang harus dilalui untuk mendapatkan analisis yang tepat dalam mendapatkan perkiraan kebutuhan karyawan dan pekerjaan yang tepat.

2. Metode Analisis Jabatan

Dalam tahap analisis jabatan terdapat beberapa metode yang bisa diterapkan untuk menganalisis jabatan, yaitu :

- a) Metode Observasi

Metode ini dilaksanakan dengan mengadakan observasi, peninjauan atau pemeriksaan pada tiap-tiap jabatan mengadakan pembicaraan

(diskusi) dengan para karyawan yang bersangkutan dengan sebaik-baiknya.

b) Metode Wawancara

Informasi tentang hasil analisis jabatan yang dibutuhkan dapat diperoleh dari penganalisis jabatan dengan mengadakan wawancara langsung kepada para karyawan.

c) Metode Angket

Angket atau daftar pertanyaan mengenai jabatan dibuat dan dikirimkan kepada karyawan yang bersangkutan.

d) Metode Kombinasi

Metode ini dilaksanakan dengan menggabungkan ketiga cara diatas, dan dapat ditambah dengan berbagai informasi yang biasanya terdapat dalam dokumen hasil-hasil analisis jabatan atau pekerjaan yang telah ada sebelumnya.

3. Tujuan Analisis Jabatan

Tujuan utama analisis jabatan adalah sebagai penentuan keterampilan, kemampuan, serta derajat pengetahuan yang diperlukan oleh suatu jabatan. Adanya hasil analisis jabatan akan mendapatkan gambaran dan persyaratan pekerjaan yang dapat digunakan dalam menempatkan karyawan. Selain itu juga, analisis jabatan akan menghasilkan karyawan yang bisa bekerja secara efektif dan efisien dalam mencapai keberhasilan organisasi (Pratiwi, 2014).

Analisis jabatan merupakan suatu prosedur yang harus diterapkan dalam memenuhi kriteria pekerjaan dengan menetapkan tugas dan tuntutan

keterampilan dari suatu jabatan untuk mengetahui apakah seseorang itu cocok untuk menduduki jabatan tersebut atau tidak. Analisis yang dihasilkan digunakan untuk mengembangkan uraian-uraian pekerjaan ataupun spesifikasi pekerjaan bagi karyawan.

4. Manfaat Analisis Jabatan

Analisis jabatan memiliki banyak manfaat untuk pimpinan suatu perusahaan atau organisasi, salah satunya untuk memecahkan masalah mengenai kekaryawanan khususnya yang berkaitan dengan tugas ataupun pekerjaan yang harus dilakukan oleh karyawan pada organisasi tersebut. Adapun beberapa manfaat analisis jabatan dalam Rachmawati (2017), yang diantaranya yaitu:

a) Pengadaan tenaga kerja

Spesifikasi jabatan merupakan standar personalia yang digunakan sebagai pembanding para calon tenaga kerja.

b) Pelatihan

Isi uraian tugas dan pekerjaan dapat digunakan sebagai dasar untuk mengambil keputusan.

c) Evaluasi kinerja

Persyaratan-persyaratan dan uraian jabatan dapat dinilai sebagai dasar untuk menentukan nilai karyawan dalam pemberian kompensasi yang layak.

d) Penilaian prestasi

Untuk menentukan apakah pekerjaan dapat diselesaikan dengan

baik maka deskripsi jabatan akan sangat membantu untuk pemilihan sasaran pekerjaan.

e) Promosi dan transfer

Karyawan informasi dan data karyawan akan membantu proses pengambilan keputusan sebagai dasar program promosi dan transfer karyawan.

f) Organisasi

Informasi data yang dimiliki dapat pula membantu manajemen untuk mengetahui sejauh mana tujuan dan sasaran organisasi tercapai.

g) Induksi

Uraian jabatan sangat berguna pada karyawan baru, terutama dalam tujuan orientasi karena akan memberikan gambaran pada karyawan baru tentang pekerjaan yang harus dilakukan.

h) Konsultasi

Informasi jabatan akan bermanfaat bagi pemberian konsultasi baik yang belum bekerja maupun yang sudah bekerja tetapi merasa tidak sesuai dengan jabatan yang ada sekarang.

Dari semua manfaat yang sudah diuraikan diatas dapat dikatakan bahwa manfaat dari analisis jabatan adalah untuk mempermudah penempatan karyawan dalam posisi jabatan dan pekerjaannya. Dalam hal ini juga dapat mempermudah pengaturan administrasi kepegawaiannya sehingga akan menghasilkan pekerjaan yang efektif dan efisien.

5. Terdapat beberapa indikator dalam analisis jabatan menurut Sedarmayanti (2015), sebagai berikut :

1) Deskripsi jabatan merupakan dokumen yang memuat informasi tentang tugas, kewajiban dan tanggung jawab suatu pekerjaan/jabatan.

Deskripsi jabatan memuat informasi tentang : Identifikasi jabatan (nama jabatan, departemen/bagian, hubungan, pelaporan, nomor, kode jabatan), Tanggal analisis jabatan, Ringkasan jabatan, Tugas yang dijalankan.

2) Spesifikasi jabatan merupakan kualifikasi minimum yang harus dimiliki seseorang agar dapat melakukan pekerjaan tertentu. Spesifikasi jabatan berisi informasi tentang : Persyaratan pendidikan, Pengalaman, Sifat kepribadian, Kemampuan fisik.

2.1.3 Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu Perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam Upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Menurut Lilyana (2021) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai dengan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan dalam jangka waktu tertentu. Suatu organisasi Perusahaan didirikan karena mempunyai tujuan tertentu yang ingin dan harus dicapai. Dalam mencapai tujuannya setiap organisasi dipengaruhi perilaku organisasi. Salah satu kegiatan yang paling lazim dilakukan dalam organisasi adalah kinerja karyawan, yaitu bagaimana ia

melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan sesuatu pekerjaan atau peranan dalam organisasi. Pengertian kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi. Arti kata kinerja berasal dari kata- kata *job performance* dan disebut juga *actual performance* atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah dicapai oleh seseorang karyawan.

Kinerja seseorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai Tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas untuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing-masing karyawan. Kinerja adalah sebuah aksi, bukan kejadian. Aksi dari kinerja itu sendiri terdiri dari banyak komponen dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada suatu itu juga. Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki Tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh. Hal ini berarti bahwa kinerja merupakan hasil kerja karyawan dalam bekerja untuk waktu periode waktu tertentu dan penekanannya pada hasil kerja yang diselesaikan karyawan dalam waktu periode waktu tertentu.

Kinerja adalah seluruh hasil yang di produksi pada fungsi pekerjaan atau aktivitas khusus selama periode khusus. Kinerja keseluruhan pada pekerjaan

adalah sama dengan jumlah atau rata-rata kinerja pada fungsi pekerjaan yang penting. Fungsi yang berkaitan dengan pekerjaan tersebut akan dilakukan dan tidak dilakukan dengan karakteristik kinerja individu. Kinerja yang tinggi dapat tercapai oleh karena kepercayaan (*trust*) timbal balik yang tinggi di antara anggota-anggotanya artinya para anggota mempercayai integritas, karakteristik, dan kemampuan setiap anggota lain. Untuk mencapai kinerja yang tinggi memerlukan waktu lama untuk membangunnya, memerlukan kepercayaan, dan menuntut perhatian yang seksama dari pihak manajemen.

Kinerja dapat dikatakan sebagai seluruh hasil (*output*) dari suatu proses tertentu yang dilakukan oleh seluruh komponen organisasi terhadap sumber-sumber tertentu yang digunakan (*input*). Kinerja juga merupakan hasil dari serangkaian proses kegiatan yang dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu organisasi. Hal ini berarti bahwa, kinerja suatu organisasi itu dapat dilihat dari tingkatan sejauh mana organisasi dapat mencapai tujuan yang didasarkan pada tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya. Bagi suatu organisasi, kinerja merupakan hasil dari kegiatan kerja sama di antara anggota atau komponen organisasi dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi. Sederhananya kinerja merupakan produk dari kegiatan administrasi, yaitu kegiatan kerja sama untuk mencapai tujuan yang pengelolaannya biasa disebut sebagai manajemen. Sebagai produk dari kegiatan organisasi dan manajemen, kinerja organisasi selain dipengaruhi oleh faktor-faktor input juga sangat dipengaruhi oleh proses-proses administrasi dan manajemen yang berlangsung. Dengan kata lain bahwa sebaik apapun input yang tersedia tidak akan menghasilkan suatu produk kinerja yang di

harapkan secara memuaskan, apabila proses administrasi dan manajemennya tidak bisa berjalan dengan baik. Antara *input* dan proses mempunyai keterkaitan yang erat dan sangat menentukan dalam menghasilkan suatu *output* kinerja yang sesuai harapan atau tidak.

Menurut Amir (2015) kinerja adalah suatu yang ditampilkan oleh seseorang atau suatu proses yang berkaitan dengan tugas kerja yang ditetapkan. Kinerja bukan ujung terakhir dari serangkaian proses kerja tetapi tampilan dari keseluruhan yang dimulai dari unsur kegiatan *input*, proses, *output* dan bahan *outcome*. Menurut Adhari (2020) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu pada periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas, dan kuantitas dari pekerjaan tersebut. Menurut Rerung (2019) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah perilaku yang dihasilkan pada tugas yang dapat di amati dan dievaluasi, Dimana kinerja karyawan adalah kontribusi yang dibuat oleh seseorang individu dalam pencapaian tujuan organisasi. Dari beberapa teori diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja ini menggambarkan sejauh mana aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas dan berusaha mencapai tujuan yang ditetapkan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab.

1. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif maupun kualitatif untuk menggambarkan tingkat pencapaian sasaran dan tujuan organisasi, baik pada tahap perencanaan maupun tahap setelah kegiatan selesai. Selain itu indikator kinerja juga digunakan untuk meyakinkan bahwa kinerja hari demi hari menunjukkan kemampuan dalam rangka menuju tercapainya sasaran ataupun tujuan organisasi yang bersangkutan. Menurut Yulianto (2020) ada lima indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja seorang karyawan, indikator tersebut diantaranya :

- a) Kualitas, yaitu kualitas kerja karyawan diukur melalui persepsi karyawan terhadap kualitas/kesempurnaan yang menggambarkan keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b) Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah, unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c) Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi, dengan hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas.
- d) Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku).
- e) Kemandirian, merupakan kemampuan karyawan dalam menjalankan fungsi kerjanya.

2. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja

Menurut Adhari (2020) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

1) Kemampuan

Kemampuan mereka adalah kemampuan yang diperoleh secara formal, misalnya Pendidikan yang diperoleh dibangku sekolah atau di perguruan tinggi dapat mempengaruhi secara langsung kinerja karyawan itu sendiri.

2) Motivasi

Motivasi (materill dan non maretill) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya. Jadi sifatnya khusus memberikan pujian yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas, sehingga kinerja karyawan lebih meningkat dalam melakukan pekerjaan.

3) Dukungan yang diterima

Fasilitas-fasilitas yang mendukung dalam pelaksanaan pekerjaan yang diperlukan dalam pencapaian kinerja secara tidak langsung fasilitas-fasilitas yang terpenuhi tersebut dapat membantu kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan tersebut.

4) Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan

Dengan keberadaan pekerjaan yang Perusahaan berikan kepada karyawan sehingga dapat ikut mempengaruhi kinerja karyawan,

karena karyawan akan merasa puas dan akan timbul kecintaan karyawan terhadap Perusahaan dan pekerjaannya, maka kinerja mereka akan baik pula.

5) Hubungan mereka dengan organisasi

Hubungan tempat kerja karyawan juga akan mempengaruhi kinerja karyawan secara tidak langsung karena hubungan mereka dengan organisasi kerja yang nyaman dan hubungan yang harmonis antara karyawan yang satu dengan yang lainnya maka akan timbul semangat kerja karyawan yang akhirnya akan mempengaruhi karyawan.

3. Tujuan Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah aktivitas bagi para manajer untuk melakukan evaluasi terhadap tingkah laku berprestasi para karyawan yang dilanjutkan dengan menentukan kebijaksanaan kedepannya. Adapun tujuan dari penilaian kinerja karyawan menurut Rivai (2013) antara lain yaitu :

- a) Membantu pihak manajemen dalam melakukan pengukuran dan pengawasan secara lebih akurat terhadap biaya yang digunakan oleh Perusahaan.
- b) Meminimalisir keluhan karyawan yang berakibat banyaknya karyawan yang resign.

Dengan adanya penilaian kerja karyawan maka karyawan akan merasa diperhatikan dan dihargai dalam setiap kinerjanya. Memperjelas kembali tugas utama, fungsi, wewenang dan tanggung jawab serta satuan kerja didalam organisasi. Hal tersebut jika dilaksanakan sesuai dengan aturan dan berjalan baik akan memberikan manfaat bagi organisasi khususnya

untuk menghindari *overlapping* pada pemberian tugas /program / kegiatan dalam organisasi.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian Terdahulu berfungsi sebagai pendukung untuk melakukan penelitian. Penelitian- penelitian sebelumnya telah mengkaji masalah pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan, dan beberapa penelitian lain yang masih berkaitan dengan variabel dalam penelitian ini.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Penulis dan judul Penelitian	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Meisy Elyzalmi Skripsi (2022) Pengaruh Analisis Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Pekanbaru	Terdapat pengaruh Analisis Jabatan terhadap Kinerja Karyawan	Memiliki kesamaan dalam meneliti tentang Analisis Jabatan dan Kinerja Karyawan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tempat atau obyek memiliki perbedaan 2. Kota penelitian tidak sama dengan kota penelitian penulis 3. Tidak menguji variabel Rekrutmen
2	Dimas Yuanda (2020) Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Syariah Indonesia Cabang Pekanbaru	Variabel Rekrutmen memiliki pengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memiliki kesamaan dalam meneliti tentang Rekrutmen 2. Memiliki kesamaan dalam meneliti tentang Kinerja Karyawan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tempat atau obyek memiliki perbedaan 2. Kota penelitian tidak sama dengan kota penelitian penulis.

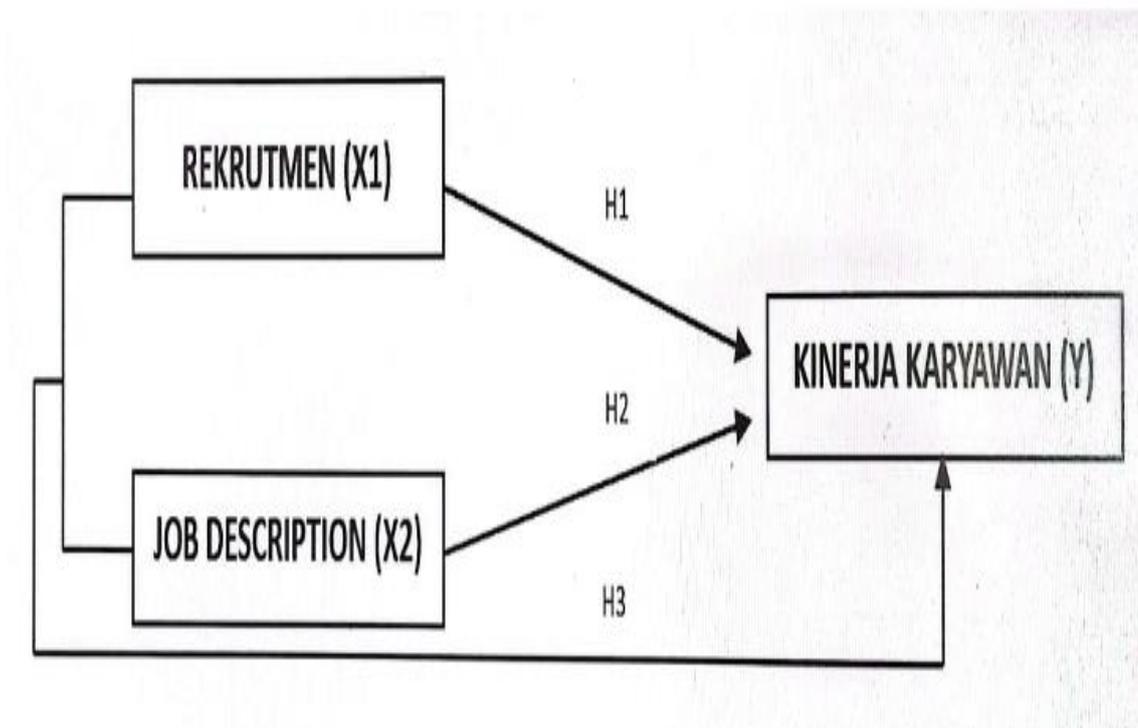
No	Penulis dan judul Penelitian	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
3	Nilawati Fiernaningsih, Pudji Herijanto, Mustofa Hadi (2017) Pengaruh Analisis Jabatan, Rekrutmen dan seleksi karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Tetap Non PNS pada Politeknik Negeri Malang.	Analisis jabatan, Rekrutmen, dan Seleksi karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan	Memiliki kesamaan dalam meneliti tentang pengaruh rekrutmen dan analisis Jabatan terhadap kinerja Karyawan	1. Tempat atau obyek memiliki perbedaan 2. Kota penelitian tidak sama dengan kota penelitian penulis 3. Memiliki empat variabel
4	M. Renaldy Saputra (2022) Pengaruh Analisis Jabatan Dan Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Auto 2000 Tanjung Api- Api Palembang	Analisis Jabatan Dan Rekrutmen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Auto 2000 Tanjung Api-Api Palembang	Memiliki kesamaan dalam meneliti tentang pengaruh Rekrutmen dan Analisis Jabatan terhadap Kinerja Karyawan	1. Tempat atau objek memiliki perbedaan 2. Kota penelitian tidak sama dengan kota penelitian penulis

Sumber : Dari berbagai jurnal

2.3 Kerangka Konseptual

Sugiyono (2017) kerangka konseptual adalah suatu hubungan yang akan menghubungkan secara teoritis antara variabel-variabel penelitian yaitu, antara variabel independen dengan variabel dependen yang akan diamati atau diukur

melalui penelitian yang akan dilaksanakan. Dalam penelitian ini, penulis memperkenalkan kerangka konseptual untuk memfasilitasi pemecahan masalah yang diteliti dan menyajikan dalam bentuk skema yang menunjukkan hubungan antara masing-masing variabel. Dalam sebuah kerangka pemikiran analisis jabatan memberikan dasar informasi untuk proses rekrutmen Dimana proses rekrutmen yang tepat akan menghasilkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan jabatan, kemudian karyawan yang ditempatkan pada posisi yang sesuai (berdasarkan analisis jabatan dan rekrutmen yang baik) cenderung menunjukkan kinerja yang optimal. Kerangka pemikiran merupakan dasar pemikiran untuk melakukan analisis berdasarkan latar belakang, penelitian teoritis, dan penelitian sebelumnya.



Gambar 2.1 Skema Kerangka Pikir

Berdasarkan landasan teori yang dikemukakan diatas maka kerangka berfikirnya sebagai berikut :

Variabel X : Rekrutmen dan *Job Description*

Variabel Y : Kinerja karyawan

2.4 Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan sementara yang masih lemah kebenarannya, maka perlu diuji kebenarannya. Berdasarkan uraian pemikiran di atas dan untuk menjawab identifikasi masalah, maka peneliti dapat menyatakan hipotesis sebagai berikut :

H1 : Diduga Rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan di PT Sikapaiya Majene.

H2 : Diduga *job description* berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan di PT Sikapaiya Majene.

H3 : Diduga Rekrutmen dan *job description* mempunyai pengaruh secara simultan terhadap kinerja Karyawan di PT Sikapaiya Majene.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset terpenting dalam sebuah perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia, dapat dipastikan roda sebuah perusahaan tidak akan bergerak. Setiap perusahaan juga dituntut untuk mampu mengolah sumber daya manusia yang dimiliki, sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan dengan efektif dan efisien.

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) memiliki banyak manfaat, baik bagi individu maupun organisasi contohnya meningkatkan produktivitas, meningkatkan kualitas kerja, meningkatkan kepuasan dan motivasi karyawan, mengurangi turnover karyawan, menyesuaikan diri dengan perubahan, dan meningkatkan daya saing organisasi.

Dari data yang didapatkan dan dianalisis yang telah dilakukan dalam penelitian ini maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Penelitian ini membuktikan adanya pengaruh signifikan antara Rekrutmen terhadap kinerja karyawan (pada PT Sikapaiya Majene).
2. Penelitian ini membuktikan adanya pengaruh signifikan antara *Job Description* terhadap kinerja Karyawan (pada PT Sikapaiya Majene)
3. Penelitian ini membuktikan bahwa Rekrutmen dan *Job Description* secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan (pada PT Sikapaiya Majene).

5.2 Saran

Untuk penelitian selanjutnya dapat menggunakan faktor-faktor lain seperti budaya organisasi karena selain keterampilan teknis, penting untuk memastikan bahwa calon karyawan yang diterima dapat beradaptasi dengan budaya perusahaan, dalam mengukur kinerja Karyawan. Untuk hasil yang lebih baik, penelitian ini menggunakan kuesioner serta menggunakan metode wawancara agar dapat diperoleh hasil yang lebih akurat yang dapat mendukung hasil penelitian tersebut.

PT Sikapaiya Majene, Kami menyarankan agar Perusahaan lebih memperhatikan serta menerapkan prosedur perekrutan yang telah ditetapkan secara konsisten. Hal ini penting guna memastikan bahwa setiap calon karyawan dinilai secara objektif, profesional dan sesuai dengan standar yang berlaku, demi mendukung terciptanya lingkungan kerja yang kompeten yang berkualitas, dan untuk mengevaluasi lagi *Job description* bagi para karyawan dan diperbaharui secara berkala untuk memastikan bahwa deskripsi tugas, tanggung jawab serta kualifikasi yang dibutuhkan tetap relevan dengan perkembangan organisasi, perbaruan ini juga dapat membantu mengoptimalkan penempatan karyawan yang sesuai dengan kapasitas dan keahlian mereka. Karena dengan analisis jabatan yang baik maka instansi atau pun pimpinan tidak akan salah menempatkan seorang Karyawan pada bidang pekerjaan tersebut sehingga kinerja dalam instansi pun meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhari. I. Z. 2020. Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan *Knowledge Management & Motivasi Kerja*. Pasuruan : Qiara Media.
- Amir, M.F. 2015. Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan Konsep Dan Penilaian Kinerja Di Perusahaan. Mitra Wacana Media. Jakarta
- Ardana, dkk. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Drs. H. Sofyan Tsauri, MM. 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jember: STAIN Jember Press).
- Deden Sutisna, (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua, Bandung : BP USB.
- Duha, Timotius. 2014. Perilaku Organisasi. Yogyakarta
- Duwi Priyanto, 2012. Cara Kilat Belajar Analisis Data SPSS 20, Yogyakarta: Andi.
- Edy Sutrisno. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. (Ed I, Cet.VIII, Jakarta : Prenada media Group)
- Elyzalmi, Meisy, (2022), “Pengaruh Analisis Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kepemudaan Dan Olahraga Kota Pekan baru”, (Skripsi sarjana : Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau).
- Ferdinand, Augusty. 2014. Metode Penelitian Manajemen. BP Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ghozali, Iman. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan. 2013 Manajemen Sumber Daya Manusia . Cetakan Ketujuh Belas. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Handoko. T.H (2014). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Hermawan, S. (2020). Rekrutmen & Seleksi antara Nepotisme dan Profesional. UMSIDA Press.

- Hariwijaya, H. (2017). *Sukses Rekrutmen & Seleksi Karyawan*. Diandra Kreatif.
- Hermawan, H . (2020) Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan PT Sebra Cipta Mandiri Malang. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* , 5.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Depok: Rajawali Pers. Yogyakarta: BPFE Kasmir.(2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: Rajawali Pers.
- Lilyana, B ., De Yusa, V ., & Yatami, I. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Rudant Maju Selaras. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai (JMMS)*, Vol. 5 No. 3.
- Mangkunegara, Andrew J. Dubrin. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mahendra, F.Z., & Nugroho, D.A. (2020). Pengaruh *Content Marketing* terhadap *Purchase Intention* pada *Fan Apparel* dengan *Customer Engagement* sebagai variabel mediasi (Studi pada akun Instagram @Authenticsid). *Jurnal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689-1699.
- Mondy, R.W., dan Martocchio, JJ. (2016), *Human Resource Management : Management, ed. 14, Harlow : Pearson Education*.
- Nurmansyah. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pengantar*. Pekanbaru: Unilak Press.
- Nilawati, Fiernaningsih, 2017, Pengaruh Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Elresas Lamongan. <http://j-adbis.polinema.ac.id/index.php>.Hal. 1-12.
- Pratiwi, D., Meryanti, dan Y. Rafani. 2014. Pengaruh Analisis Jabatan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada Sekretariat Daerah Kota Pangkal Pinang. *Jurnal Ilmiah Progresif Manajemen Bisnis*, 1(1): 1-13.
- Rerung, Rintho Rante. 2019 Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui *Employee*

Engagement dan Organizational Citizenship Behavior.
Bandung : CV. Media Sains Indonesia.

Rifa'i Muhammad .(2013). Manajemen Organisasi. Bandung: Cipta pustaka
Media Perintis.

Roidah Lina,2020 Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan, "Jul. Doi:
10.5281/Zenodo. 3930694.

Rachmawati, Kusdyah. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta:
CV Andi Offset.

Sedermayanti. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono (2017) Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.
Bandung : Alfabeta.

Saputra, Mochammad Renaldy Aji. Pengembangan Bahan Ajar Sejarah Berbasis
WEB. Karanganyar: Penerbit Yayasan Lembaga G umum
Indonesia, 2021.

Tijow, G., Areros, W. A., & Rumawas, W. (2021) Pengaruh Rekrutmen Dan
Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom
Manado. Productivity, 2(1), 26-30.

Veithzal Rivai Zainal, S. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk
Perusahaan. Edisike-7. Depok : PT RAJAGRAFINDO.

Yulianto, B. (2020). Perilaku Penggunaan APD Sebagai Alternatif
Meningkatkan Kinerja Karyawan Yang Terpapar Bising
Intensitas Tinggi.Surabaya: Scopindo Media Pustaka.

Yuanda, Dimas. 2022. Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.
Bank Syariah Indonesia Cabang Pekanbaru.