

PENGARUH REKRUTMEN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT TANJUNG PRIMA TANJUNG ENIM



Skripsi Oleh:

Zazkia Novera
01011381823175
Manajemen

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET,

DAN TEKNOLOGI UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS EKONOMI

2023

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

**Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan PT
Tanjung Prima Tanjung Enim**

Disusun Oleh :

Nama : Zazkia Novera
Nomor Induk Mahasiswa : 01011381823175
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam Ujian Komprehensif

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing
Ketua,

Tanggal : 5 Juni 2023


Dr. Wita Farla WK, S.E., M. M.
NIP. 198104012014092001

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

JUR.
Fakultas
JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EK. MIU
ASLI
18/7/23

PENGARUH REKRUTMEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT TANJUNG
PRIMA TANJUNG ENIM

Disusun Oleh:

Nama : Zazkia Novera
NIM : 01011381823175
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 12 Juli 2023 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif

Palembang, Juli 2023

Ketua

Anggota

Dr. Wita Farla WK, S.E., M.M
NIP. 198104012014092001

Parama Santati, S.E., M.Kom.
NIP. 196312031989122001

Mengetahui,
a.n. Ketua Jurusan Manajemen

Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M

NIP. 198907112018031001

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Zazkia Novera
NIM : 01011381823175
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul :

Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan PT Tanjung Prima Tanjung Enim

Pembimbing:

Ketua : Dr. Wita Farla WK, S.E., M.M

Penguji :Parama Santati, S.E., M.Kom

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan ini tidak benar dikemudian hari, peneliti bersedia dicabut predikat kelulusan gelar kesarjanaan.

Palembang, 17 Juli 2023

Pembuat Pernyataan



Zazkia Novera

01011381823175

MOTO DAN PERSEMBAHAN

“ Selalu ada harga dalam sebuah proses. Nikmati saja lelah-lelah itu. Lebarakan lagi rasa sabar itu. Semua yang kau investasikan untuk menjadikan dirimu serupa yang kau impikan, mungkin tidak akan selalu berjalan lancar, Tapi, gelombang-gelombang itu yang nanti bisa kau ceritakan”

(Boy Chandra)

Skripsi ini saya persembahkan

Kepada:

- **Mama, Papa dan adik saya**
- **Keluarga**
- **Sahabat**
- **Almamater**
- **Serta semua pihak yang
terlibat dalam proses
pembuatan**

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat dan karunia yang diberikan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan PT Tanjung Prima”. Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya. Skripsi ini membahas mengenai Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan PT Tanjung Prima. Selama penyusunan skripsi, penulis tidak luput dari berbagai kendala dan kesalahan, namun hal demikian dapat diatasi berkat kerja keras, bimbingan, bantuan serta dukungan dari berbagai pihak. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun untuk kemajuan penelitian dan pendidikan di masa yang akan datang.

Palembang,

Penulis,

Zazkia Novera
01011381823175

UCAPAN TERIMA KASIH

Selama Penelitian dan penyusunan skripsi ini, penulis tidak luput dari kesalahan dan kendala. Kendala tersebut dapat diatasi dengan bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada:

1. **Allah SWT**, Terima kasih sudah menjadi teman curhat yang paling setia dan terima kasih tiada hentinya atas kesehatan, kesempatan, serta anugerah yang luar biasa sehingga peneliti mampu berdiri hingga saat ini dan melewati berbagai macam halangan dan rintangan serta senantiasa mewujudkan doa-doa yang di semogakan.
2. Kedua orang tua dan adik, mama **Leni Marlina**, papa **Eka Rasyid**, dan adik saya **Bunga Salsa Amelia** terima kasih sudah memberi semangat, mendoakan dan selalu memberikan bantuan dalam melakukan penelitian ini.
3. Bapak **Prof. Dr.Ir.H.Anis Saggaff, M.S.C.E**, selaku Rektor universitas Sriwijaya.
4. Bapak **Prof. Dr. Mohamad Adam, M.Si**, selaku Dekan Fakultas Ekonomi universitas Sriwijaya.
5. Bapak **Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M**, selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya sekaligus dosen
6. Ibu **Dr. Wita Farla WK, S.E**, selaku dosen pembimbing saya yang telah bersedia membimbing, memberikan saran serta arahan dalam menyelesaikan skripsi ini.

7. Bapak **Agung Putra Raneo, S.E., M.Kom** selaku dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan arahan dan masukan selama perkuliahan.
8. Seluruh **Bapak Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya**, yang telah memberikan ilmu- ilmu dan pelajaran hidup yang sangat bermanfaat sehingga penulis bisa menjadi pribadi yang lebih baik dari sebelumnya, baik dari segi pola pikir sifat maupun perilaku.
9. Sahabatku **Chintya Larassati** yang telah bersamaku selama 11 tahun senantiasa membantuku, mendengarkan cerita hidupku yang beranekaragam, dan memberi semangat dengan saya.
10. Teman Temanku, **Rezki Indah safira, Femi Triani, Nurul , Ikke, Putri, Dinda Meok**, serta dukungan semangat dan saran dalam penyusunan skripsi ini.
11. Teman- temanku **Ummi, Ica, Lili, Dina, Cantika, Ade, Anisa**, yang selalu berada disampingku dalam suka maupun duka dan sudah membantu saya.
12. Teman- Teman **Aktivis Party (Laras, Desti, Wahyu, Yoga), David Suju, Rangga, Onong, dan Purba** terima kasih telah menghiburku.
13. **Hesun, Sukyung, Jongsuk, Sojun** terima kasih sudah menghiburku selama saya mengerjakan skripsi ini melalui karya karyanya sehingga saya jadi bersemangat mengerjakan skripsi ini
14. Seluruh teman- teman kampusku **Manajemen Unsri 2018** yang telah menemani dan membantuku selama perkuliahan ini.

15. Terima kasih untuk diri saya sendiri sudah mau berjuang, bertahan sampai di titik sekarang dan bersemangat dan juga sudah bangga dengan diri sendiri.

Palembang, 17 Juli 2023



Zazkia Novera

ABSTRAK

PENGARUH REKRUTMEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT TANJUNG PRIMA TANJUNG ENIM

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan di PT Tanjung Prima Tanjung Enim. Populasi pada penelitian ini karyawan di PT Tanjung Prima Tanjung Enim yang berjumlah 52 orang. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel Sampling Insidental. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh melalui kuesioner dan analisis regresi linier sederhana sebagai teknik analisis data. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Tanjung Prima Tanjung Enim.

Kata kunci: Rekrutmen, Kinerja Karyawan.

Pembimbing Skripsi

d.n. Ketua Jurusan Manajemen



Dr. Wita Farla WK, S.E., M.M
NIP. 198104012014092001



Dr. Muhammad Ichsan Hadiri, S.T., M.M
NIP. 197205292006042001

ASLI

JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
MIU 18/9/2018

ABSTRACT

THE EFFECT OF RECRUITMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE PT TANJUNG PRIMA TANJUNG ENIM

This study aims to determine the effect of recruitment on employee performance at PT Tanjung Prima Tanjung Enim. The population in this study is employees at PT Tanjung Prima Tanjung Enim, totaling 52 people. This study used an incidental sample. This study uses primary data obtained through questionnaires and simple linear regression analysis as a data analysis technique. The results of this study indicate that recruitment has a significant effect on employee performance at PT Tanjung Prima Tanjung Enim.

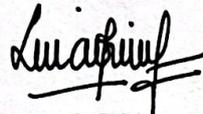
Keywords: Recruitment, Employee Performance.

Advisor

a.n. Head Of Manajemen Department



Dr. Wita Farla WK, SE., M.M
NIP. 198104012014092001



Dr. Muhammad Ichan. Hadjri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

ASLI

JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI . . . 18/7/2023

SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Kami dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa Abstrak Skripsi dalam Bahasa Inggris dari mahasiswa :

Disusun oleh :

Nama : Zaskia Novera
NIM : 01011381823175
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul : Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan PT
Tanjung Prima Tanjung Enim

Telah kami periksa penulisan *grammar*, maupun susunan *tenses* dan dari kami setuju untuk ditempatkan pada lembar abstrak.

Palembang, 17 Juli 2023

Pembimbing Skripsi,



Dr. Wita Farla WK, S.E, M.M
NIP. 198104012014092001

RIWAYAT HIDUP

Nama Mahasiswa : Zazkia Novera
NIM : 01011381823175
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat/Tanggal Lahir : Tanjung Enim/ 10 November 2000
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Alamat : Jl. Duta RT 01 RW 03 Tanjung Enim Kecamatan
Lawang Kidul Kabupaten Muara Enim Sumatera
Selatan
Alamat E-mail : Zazkianvr@gmail.com
No.Hp : 0895637361830

PENDIDIKAN FORMAL

2006 – 2012 SD Negeri 5 Lawang Kidul
2012 – 2015 SMP Xaverius Emmanuel Tanjung Enim
2015 – 2018 SMA Bukit Asam Tanjung Enim
Perguruan Tinggi Universitas Sriwijaya

Pengalaman Non-Formal

Pengalaman Organisasi:-

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
MOTO DAN PERSEMBAHAN	ii
RIWAYAT HIDUP	iii
UCAPAN TERIMA KASIH	iv
ABSTRAK	v
ABSTRAK	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
LAMPIRAN	xiii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	9
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Manfaat Penelitian	9
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1 Pengertian Sumber Daya Manusia.....	10
2.2 Rekrutmen	11
2.2.1 Pengertian Rekrutmen	11
2.2.2 Proses Rekrutmen.....	12
2.2.3 Sumber Rekrutmen.....	13
2.2.4. Metode Rekrutmen.....	14
2.2.5 Penentu Dasar Rekrutmen	16
2.2.6 Indikator Rekrutmen.....	17
2.2.7 Hubungan Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan	18
2.3 Kinerja Karyawan	18

2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	18
2.3.2 Faktor Faktor Yang mempengaruhi Kinerja Karyawan	19
2.3.3 Tujuan Penilaian Kinerja	21
2.3.4 Indikator Penilaian Kinerja.....	21
2.3.5 Hubungan Kinerja Terhadap Rekrutmen.....	22
2.4 Peneliti Terdahulu	23
2.5 Kerangka Konseptual	29
2.6 Hipotesis.....	30
BAB III METODE PENELITIAN	30
3.1 Ruang Lingkup Penelitian	31
3.2 Rancangan Penelitian	31
3.4 Teknik Pengumpulan Data	32
3.5 Populasi dan Sampel	33
3.5.1 Populasi	34
3.5.2 Sampel	34
3.6 Uji Instrumen Penelitian.....	34
3.6.1 Uji Validitas	35
3.6.2 Uji Realibilitas	35
3.7 Teknik Analisis Data.....	36
3.7.1 Analisis Deskriptif	36
3.7.2 Analisis Regresi Sederhana	36
3.7.3 Koefisien Korelasi.....	37
3.7.4 Koefisien Determinasi (R^2).....	38
3.7.5 Uji t ₃₈	38
3.8 Definisi Operasional dan Variabel Penelitian	39
BAB IV HASIL PENELITIAN.....	41
4.1 Profil Umum Tempat Penelitian	41
4.1.1 Sejarah PT Tanjung Prima.....	41
4.1.2 Visi dan Misi PT Tanjung Prima	41

4.2 Hasil Penelitian	42
4.2.1 Deskripsi Profil Responden	42
4.2.1.1 Jenis Kelamin Responden.....	43
4.2.1.2 Usia Responden.....	43
4.2.1.3 Pendidikan Responden	43
4.2.1.4 Lama Bekerja Responden	44
4.2.2 Deskriptif Frekuensi Vriabel Penelitian	45
4.2.2.1 Analisis Deskriptif Variabel Rekrutmen	45
4.2.2.2 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja	49
4.2.3 Uji Instrumen	52
4.2.4.1 Uji validitas.....	52
4.2.4.2 Uji Realibilitas	54
4.2.4 Hasil Uji Statik.....	55
4.2.4.1 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana	55
4.2.4.2 Analisis Koefisien Korelasi (r) dan Koefiesien Determinasi R ² 57	57
4.2.4.3 Hasil Uji Hipotesis	58
4.3 Pemnahasan Hasil Penelitian.....	59
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	57
1.1 Kesimpulan.....	57
1.2 Saran.....	59

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Spesifikasi Pekerjaan Karyawan PT Tanjung Prima	4
Tabel 1.2 Data Rekrutmen Karyawan Pt Tanjung Prima Tanjung Enim Pada Tahun 2017- 2021	6
Tabel 1.3 Penilaian Kinerja Karyawan PT Tanjung Prima Tanjung Enim	7
Tabel 2.1 Keuntungan Dan Kerugian Internal Dan Eksternal	14
Tabel 3.1 Instrumen Skala Likert.....	32
Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel	38
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	40
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan usia.....	41
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Pendidikan.....	42
Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Lama Bekerja	43
Tabel 4.5 Analisis Deskriptif Variabel Rekrutmen.....	43
Tabel 4.6 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja	46
Tabel 4.7 Uji Validitas	50
Tabel 4.8 Uji Validasi	48
Tabel 4.9 Uji Reliabilitas.....	48
Tabel 4.10 Analisis Regresi Linier Sederhana.....	51
Tabel 4.11 Hasil Analisis Koefisien(r) dan Koefisien Determinasi(R^2).....	52
Tabel 4.12 Hasil Signifikasi Parsial (Uji t).....	53

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual penelitian	28
--	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I. Kuesioner Penelitian	61
Lampiran 2. Frequency Rekrutmen	65
Lampiran 3. Frequency Kinerja	68
Lampiran 4. Regression.....	72
Lampiran 5. Uji Validitas	73
Lampiran 6. Variabel Kinerja	75

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) pada sistem operasional entitas atau perusahaan dinilai menjadi landasan modal, berperan guna mewujudkan tujuan yang ditetapkan perusahaan, maka dari itu perusahaan membutuhkan proses pengelolaan serta pengembangan SDM secara tepat dan baik. Sumber daya manusia digunakan dalam proses maupun aktivitas operasional meskipun era modern jumlah tenaga kerja sebagian besar telah digantikan oleh teknologi. (Kasmir, 2016) Pengelolaan SDM merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan. Umumnya pimpinan perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Perusahaan menyadari bahwa SDM merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan. Oleh karena itu kualitas SDM senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar pencapaiannya tujuan yang ditetapkan perusahaan.

SDM di perusahaan perlu dikelola secara professional agar terwujud keseimbangan antara kemampuan pegawai dengan tuntutan perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif. SDM berkaitan dalam kinerja karyawan harus memiliki standar kualifikasi supaya mencapai sebuah tujuan perusahaan dapat tersusun dengan arah yang jelas dan tepat guna untuk menghindari permasalahan yang timbul di dalam perusahaan. Kegagalan dalam melakukan rekrutmen akan

mempengaruhi kinerja karyawan yang selanjutnya menjadi penghambat bagi proses pencapaian tujuan perusahaan. Sistem rekrutmen yang dilakukan dengan tepat dan sesuai dengan kebutuhan bertujuan agar tercapainya tujuan perusahaan serta kesulitan dalam mencari dan melatih karyawan dapat dihindari. (Kasmir, 2016) Salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia adalah untuk mendapatkan calon karyawan yang paling sesuai dengan persyaratan pekerjaan yang dibutuhkan melalui proses rekrutmen.

Rekrutmen merupakan kegiatan atau proses yang penting didalam perusahaan dan berpengaruh pada kinerja karyawan. Rekrutmen adalah proses mencari, menemukan dan menarik pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu perusahaan (Badriyah, 2017), menurut (Robert L. Mathis dan John H. Jackson, 2018). Rekrutmen diartikan sebagai proses mengumpulkan sejumlah pelamar yang berkualitas bagus untuk pekerjaan tertentu di suatu organisasi atau perusahaan. Rekrutmen adalah proses mencari dan menyeleksi calon karyawan untuk mengisi posisi atau jabatan tertentu.

Proses rekrutmen bertujuan untuk mendapatkan sejumlah calon tenaga kerja, proses rekrutmen ini mendapatkan kadindat yang paling layak untuk mengisi jabatan yang dibutuhkan oleh perusahaan. Untuk itu ada dua sumber tenaga kerja yaitu sumber dari dalam (internal) dan sumber dari luar (eksternal). Proses ini memiliki peran yang sangat penting dalam kesuksesan perusahaan karena dapat menunjukkan kemampuannya untuk terus berkembang, bertahan dan beradaptasi di tengah persaingan yang semakin ketat. Rekrutmen ialah suatu proses guna memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan standar dari suatu

instansi, perusahaan, ataupun di bidang pendidikan (Riniwati, 2016). Apabila penarikan dinyatakan berhasil yang mengartikan banyak pelamar mengajukan lamaran, maka peluang guna memperoleh karyawan yang diharapkan sangat besar, dikarenakan perusahaan bisa memilih yang terbaik. Hasil dari proses rekrutmen yang diperoleh ialah beberapa tenaga kerja yang akan mengikuti proses seleksi, yaitu proses guna menetapkan kandidat mana yang paling layak guna menduduki jabatan yang sudah disediakan.

Pada proses rekrutmen semua harus dilakukan secara optimal agar tidak menimbulkan permasalahan dalam perusahaan dan adanya ketidakadilan dalam sebuah kinerja karyawan yang dibentuk perusahaan. Proses rekrutmen yang berhasil akan dilanjutkan dalam tahap selanjutnya yaitu proses rekrut yang akan menentukan dalam penerimaan karyawan.

PT Tanjung Prima adalah perusahaan yang bergerak dibidang jasa penyedia tenaga kerja (Labour Supply)/ *Outsourcing*. Dengan Fokus utama membantu para mitra untuk mendapatkan sumber daya manusia yang tepat. PT Tanjung Prima sudah menekuni bidang jasa dibawah bendera PT Bukit Asam Tbk. PT Tanjung Prima sudah berdiri sejak tahun 2013 dan sudah memiliki lebih dari 100 karyawan. Sebelum dilakukan rekrutmen untuk calon karyawan ada beberapa spesifikasi pekerjaan karyawan di PT Tanjung Prima sebagai berikut:

Tabel 1.1 Spesifikasi Pekerjaan Karyawan PT Tanjung Prima

Aspek	Keterangan
Jenis Kelamin	Pria
Usia	20-35 tahun.
Penampilan	Rapi dan sopan.
Kepribadian	Jujur tanggung jawab, dan disiplin.
Pendidikan	Minimal SMA/SMK sederajat.
Kesehatan	Sehat jasmani dan rohani dan tidak buta warna.
Kemampuan	Mudah beradaptasi dengan lingkungan baru, memiliki motivasi kerja tinggi.
Pengalaman	Pengalaman 1 tahun

Sumber: PT. Tanjung Prima, 2022

Berdasarkan hasil tabel 1.1 di atas menunjukkan spesifikasi pekerjaan yang ditentukan PT Tanjung Prima berisi kemampuan, keterampilan, kualifikasi, umum, pendidikan, dan pengalaman yang dibutuhkan pegawai untuk melakukan pekerjaan. Kualifikasi umum untuk menjadi karyawan PT Tanjung Prima adalah berjenis kelamin pria dan memiliki umur minimal 20 tahun dan maksimal 35 tahun. Pendidikan yang harus dimiliki karyawan adalah minimal lulus SMA/SMK. Karyawan juga harus memiliki kepribadian yang dibutuhkan pegawai adalah jujur, bertanggung jawab, disiplin dan sehat secara jasmani maupun rohani dan tidak buta warna. Penampilan yang rapi dan sopan juga menjadi salah satu faktor yang dibutuhkan untuk karyawan PT Tanjung Prima, posisi lowongan yang dibutuhkan adalah operator, administrasi, dan sopir. Pengalaman yang harus dimiliki pegawai, adalah pengalaman yang sesuai dengan bidang pekerjaannya, dan memiliki pengalaman kerja selama 1 tahun.

Proses operasional dalam entitas atau perusahaan SDM pada dasarnya dianggap sebagai modal penting dalam upaya mewujudkan visi maupun tujuan sebuah perusahaan. Oleh karena itu setiap perusahaan memerlukan upaya

pengelolaan SDM yang optimal dikarenakan faktor keberhasilan dan jalannya perusahaan yakni tidak sebatas pada kecanggihan penggunaan teknologi ataupun dana melimpah namun juga faktor tenaga manusia yang kompeten dan unggul.

Keikutsertaan mereka turut menunjang aktivitas dalam perusahaan. Kebutuhan akan SDM (karyawan) , ahli/ terampil, disiplin serta mampu bekerja sama dengan setiap bagian dalam perusahaan, menjadi salah satu syarat dari perusahaan dalam merekrut karyawannya. Dalam suatu perusahaan, kualitas sumber daya manusia yang baik, menjadi salah satu unsur pokok di dalam mendorong kemajuan perusahaan agar mampu bersaing dalam dunia usaha. Salah satu yang menjadi pusat perhatian di sini yakni sistem rekrutmen karyawan.

Rekrutmen karyawan merupakan kunci sukses dan gagalnya perusahaan di masa mendatang. Perusahaan yang menjadi pusat perhatian penulis disini adalah perusahaan yang bergerak di bidang pertambangan yakni PT Tanjung Prima yang terletak di Jalan Duta, Tanjung Enim. Untuk memenuhi kebutuhan akan SDM maka perusahaan melakukan aktifitas penarikan karyawan atau rekrutmen. Tujuannya adalah mencari tenaga kerja untuk melamar kerja pada perusahaan dengan kualitas yang sesuai kebutuhan perusahaan. Berikut data rekrutmen tahun 2017-2021 pada PT Tanjung Prima di Tanjung Enim.

Tabel 1.2 Data Rekrutmen Karyawan Pt Tanjung Prima Tanjung Enim Pada Tahun 2017- 2021

Tahun	Pelamar (Orang)	Lulus Berkas (Orang)	Tenaga Kerja Yang Diterima (Orang)
2017	80	60	30
2018	90	40	27
2019	65	47	20
2020	75	35	16
2021	46	25	11

Sumber: PT Tanjung Prima Tanjung Enim 2022

Dari tabel 1.2 menunjukkan jumlah tenaga yang direkrut di PT Tanjung Prima pada tahun 2017-2021 mengalami penurunan jumlah karyawan yang diterima. Hal ini dikarenakan perusahaan melakukan pembatasan karyawan atau memperketat perekrutan karyawan yang bertujuan untuk merekrut karyawan yang benar-benar sesuai dengan kriteria perusahaan. Alasan lain juga disebabkan rendahnya kemampuan profesional dan tenaga kerja sumber daya manusia karyawan, sehingga kinerja karyawan belum dapat berjalan dengan baik. Maka dari itu perusahaan lebih memperketat dalam proses perekrutan karyawan. Sebagaimana hal tersebut dapat meminimalisir terjadinya pelanggaran yang disebabkan oleh karyawan yang berakibat pada turunnya kinerja karyawan.

Menurut Hasibuan (2017) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan terjadi penurunan kinerja pegawai yang dilihat munculnya pelanggaran tata tertib, dan kinerja yang rendah serta kurangnya motivasi yang berakibat menurunnya jumlah karyawan yang diterima, sehingga perusahaan menerima karyawan lebih sedikit dari tahun sebelumnya. Kinerja menjadi proses dimana perusahaan menilai ataupun mengevaluasi kinerja

karyawannya. Setiap organisasi mengharapkan agar seluruh anggotanya didalam perusahaan menunjukkan sebuah kinerja yang optimal dalam menunjang tercapainya sebuah tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Oleh karena itu sebuah kinerja harus mendapatkan perhatian dari pihak manajemen bila hendak mencapai tujuan yang diharapkan.

Berdasarkan penjelasan tersebut proses rekrutmen dapat mempengaruhi kinerja karyawan dimana pencapaian tujuan sebuah perusahaan seringkali timbul permasalahan, salah satunya adalah kinerja yang dimiliki pegawai cenderung menurun. Hal ini dapat dilihat dari perilaku pegawai yang kurang bertanggung jawab pada pekerjaannya, dan dari bagaimana pegawai dalam mengatasi permasalahan yang sedang terjadi di dalam sebuah perusahaan. Umumnya kesuksesan seorang pegawai dalam bekerja dapat diketahui apabila perusahaan menerapkan system penilaian kinerja (Muni et al , 2018).

Tabel 1.3 Penilaian Kinerja Karyawan PT Tanjung Prima Tanjung Enim

NO	Keterangan	Tahun 2017 (orang)	Tahun 2018 (orang)	Tahun 2019 (orang)	Tahun 2020 (orang)	Tahun 2021 (orang)
1	Sangat baik	30	27	30	34	22
2	Baik	25	30	35	40	45
3	Cukup	22	35	28	35	30
4	Kurang	10	20	18	10	20
5	Sangat kurang	8	10	15	12	9

Sumber :Pt. Tanjung Prima Tanjung Enim 2021

Berdasarkan tabel 1.3, penilaian kinerja karyawan PT Tanjung Prima di Tanjung Enim dari tahun 2017- 2021 hasil kinerja pegawai mengalami peningkatan dan penurunan. Penilaian didasarkan pada capaian indikator kinerja

individu . Setiap atasan dalam suatu unit kerja harus menilai kinerja pegawai yang berada dibawahnya untuk meningkatkan suatu hasil kerja nyata pegawai Untuk meningkatkan kinerja karyawan oleh sebab itu, dibutuhkan tenaga kerja yang memiliki keterampilan dan kemampuan yang diperlukan di PT. Tanjung Prima Tanjung Enim .

Adapun beberapa penelitian menunjukkan bahwasannya rekrutmen tidak selalu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini tersebut sesuai dengan penelitian sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Yanto., 2020) hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kingfood Bekasi. Selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh (Nasution, 2019) hasil penelitian yang dilakukannya menunjukkan pula bahwa rekrutmen berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Dian Bahari Sejati.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk mengetahui secara rinci mengenai pengaruh proses rekrutmen terhadap kerja kinerja pada PT.Tanjung Prima Tanjung Enim. Oleh karena itu penulis mengambil judul **“Pengaruh Proses Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tanjung Prima Tanjung Enim”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penulisan ini adalah, Bagaimana pengaruh proses rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada PT Tanjung Prima Tanjung Enim.

1.3 Tujuan Penelitian

Suatu penelitian harus mempunyai tujuan yang jelas sehingga dapat memberikan arah dalam pelaksanaan penelitian tersebut. Berdasarkan uraian latar belakang maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh proses rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada PT Tanjung Prima Tanjung Enim.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini antara lain:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan tambahan referensi dan bahan pembelajaran ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

2. Manfaat Praktis

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan bagi penelitian selanjutnya sebagai pertimbangan bagi organisasi yang akan menghadapi masalah serupa.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, H., & Musliadi, D. (2021). PENGARUH SELEKSI DAN REKRUTMEN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) Tbk CABANG SIGLi*Jurnal*, <http://journal.unigha.ac.id/index.php/JRR/article/view/391>
- Aisyah, N., & Giovanni, A. (2018). Pengaruh Proses Rekrutmen (Porek) dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan PT. BANK MAYA PADA INTERNASIONAL, Tbk. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(2), 8–18. <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i2.17>
- Dewi, A. T., & Diana, T. (2018). Analisis Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Pt. Pancaran Belantara Indah. *Jurnal Ekonomi Integra*, 8(1), 055. <https://doi.org/10.51195/iga.v8i1.116>
- Dzahabiyah, Z., Zunaidah, Z., & Farla, W. (2022). Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Muara Dua Palembang. In *Jembatan : Jurnal Ilmiah Manajemen* (Vol. 19, Issue 1, pp. 69–84). <https://doi.org/10.29259/jmbt.v19i1.17006>
- Erlina Gentari, R. (2021). *Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Logistik PT. Sankyu Indonesia Internasional Di Kota Cilegon*. 5(1), 25–33.
- Fitrianti, D., & Prasada, D. (2021). Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Klasik Distribusi Indonesia Di Jakarta Utara. *Jurnal HUMMANSI*, 4(2), 23–33. <https://doi.org/10.33488/1.jh.2021.2.296>
- Ghoni, I. A. (2021). *Pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan: Studi kasus pada Koperasi Pondok Pesantren (kopontren) Sidogiri Pasuruan*. 3(9), 41–54. <http://etheses.uin-malang.ac.id/id/eprint/29737>
- GHOZALI, ImGhozali, I., Iswati, S., & Adam, S. (2020). Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja Organisasi Di Pt. Pertamina Lubricant Jakarta. *Ekonika: Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri*, 5(2), 211-223.am; SAHRAH, Alimatus. Pengaruh efikasi diri dan kecerdasan menghadapi rintangan terhadap niat berwirausaha pada mahasiswa Fakultas Ekonomi di Universitas Bangka Belitung. *Society*, 2017, 5.1: 33-43.
- Hamza, P. A., Othman, B. J., Gardi, B., Sorguli, S., Aziz, H. M., Ahmed, S. A., Sabir, B. Y., Ismael, N. B., Ali, B. J., & Anwar, G. (2021). Recruitment and Selection: The Relationship between Recruitment and Selection with Organizational Performance. *International Journal of Engineering, Business and Management*, 5(3), 1–13. <https://doi.org/10.22161/ijebm.5.3.1>

- Hindriari, R. (2018). Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Boga Lestari Sentosa. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2(1), 31–54. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v2i1.1934>
- LINA, Roidah. Pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 2020, 3.3: 281-290.
- Muna, Fathmath, S. M. Ferdous, Azam, Albattat, A. (2021). *Effectiveness of Recruitment and Selection practices in Maldives Civil Service Sector : An Empirical Analysis*. 20(4), 706–714. <https://doi.org/10.17051/ilkonline.2021.04.74>
- Nasution, M. D. M. (2019). Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan : Studi pada PT. Dian Bahari Sejati. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(2), 85–93. <https://doi.org/10.35130/jrimk.v3i2.66>
- Romadon, & Prasada, D. (2021). Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Supra Boga Lestari Cabang Kuningan Jakarta Selatan. *Jurnal HUMMANSI (Humaniora, Manajemen, Akuntansi)*, 4(2), 34–42. <https://doi.org/10.33488/1.jh.2021.2.297>.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Bisnis*, Pendekatan; Kuantitatif; dan R&D, (Bandung: Alfabeta, 2015), 407 1. Metode Penelitian (Vol. 6). Cv Alfabeta.
- Sugiyono. (2018b). Prof. Dr. Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta. *Prof. Dr. Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Bandung: Alfabeta.*
- Sunarsi, D. (2018). Pengaruh Rekrutmen, Seleksi Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal KREATIF : Pemasaran, Sumberdaya Manusia Dan Keuangan*, 6(1), 14–31. openjournal.unpam.ac.id
- Suryani, N. L., & Sulaeman, A. (2021). Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Akses Jakarta Barat. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 4(2), 164. <https://doi.org/10.32493/dr.b.v4i2.10073>
- Tekkay, A. E., Nelwan, O. S., Pandowo, M. H. C., Pandowo, M. H. C., Tekkay, A. E., Nelwan, O. S., & Pandowo, M. H. C. (2022). *PENGARUH REKRUTMEN , SELEKSI DAN PENEMPATAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT . BRAWIJAYA GROUP INDONESIA . THE EFFECT OF EMPLOYEE RECRUITMENT , SELECTION AND PLACEMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT . BRAWIJAYA GROUP INDONESIA . Jurnal EMBA Vol . 10(1)*, 1315–1325.

Wijaya, M. S., Sihotang, R. A., & Fadillah, M. F. (2022). *Webinar Nasional HUMANIS 2022*. 2(2), 254–260.

Yanto, R. B. A., & Sitio, V. S. S. (2020). Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pt . Kingfood Bekasi. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen UNSURYA*, 1(1), 1–15.