

**ANALISIS HUBUNGAN METODE REKRUTMEN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. DUTA ISOLASINDO ABADI**

SKRIPSI

Program Studi Manajemen

Nama : NURSIHAN

NIM : 0310311-221



FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MERCU BUANA
JAKARTA

2007

**ANALISIS HUBUNGAN METODE REKRUTMEN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. DUTA ISOLASINDO ABADI**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar SARJANA EKONOMI
Program Studi Manajemen**

Nama : NURSIHAN
NIM : 0310311-221



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MERCU BUANA
JAKARTA
2007**

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : NURSIHAN
NIM : 0310311-221
Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Analisis Hubungan Metode Rekrutmen Terhadap
Kinerja Karyawan PT. Duta Isolasingdo Abadi
Tanggal Ujian Skripsi : 02 Oktober 2007

Disahkan oleh :

Pembimbing

Drs. Hasanuddin Pasiana, MS

Tanggal:

Dekan Fakultas Ekonomi

Ketua Jurusan Manajemen

Drs. Hadri Mulya, M.Si

Tafiprios, SE., MM

Tanggal :

Tanggal:

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan syukur kehadiran Allah SWT, atas segala rahmat, nikmat, dan hidayahnya-NYA yang diberikan kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Analisis Hubungan Metode Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan PT Duta Isolasingdo Abadi” tepat pada waktunya.

Penulis menyadari bahwa dalam penyelesaian skripsi ini banyak mengalami keterbatasan baik waktu, tenaga dan dana, namun berkat semangat, bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, akhirnya penulis bisa mengucapkan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada semua pihak yang turut membantu dalam proses penyelesaian skripsi ini.

Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Orang tua saya yang tercinta yang selalu berdo'a dengan tulus dan ikhlas serta memberikan dorongan semangat kepada penulis untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini serta keluarga besar penulis.
2. Bapak Tafifrios, SE. MM. Selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Mercu Buana.
3. Bapak Drs. Hadri Mulya, M.Si. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Mercu Buana.
4. Bapak Drs. Hasanuddin Pasiama, MS. Selaku Wakil Dekan I sekaligus Dosen pembimbing penulis dalam penyelesaian skripsi ini.

5. Bapak/Ibu Dosen pengajar yang ada di Universitas Mercu Buana.
6. Seluruh staf dan jajaran bidang tata usaha Universitas Mercu Buana.
7. Ibu Juliana Widjaya selaku Direktur Utama PT Duta Isolasingo Abadi yang bersedia memberikan masukan-masukan dan saran serta seluruh karyawan PT Duta Isolasingo Abadi yang sangat membantu dalam penyelesaian skripsi ini.
8. Sahabat-sahabatku : Dwi Ari Supriyanto, Muhamad Kurniawan, Miyani, Niken dan semua teman-teman yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang turut membantu penulis dalam menyumbangkan pikiran dan saran-sarannya.

Akhir kata penulis panjatkan Do'a kepada Allah SWT, semoga dilimpahkan berkah-Nya serta diberi balasan yang berlipat kepada semua pihak yang telah membantu.

Penulis berharap agar dalam penyusunan skripsi ini dapat memberi manfaat bagi penulis khususnya dan bagi semua pihak yang memerlukannya.

Jakarta, Agustus 2007

Penulis

(Nursihan)

DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Perumusan Masalah.....	3
C. Batasan Masalah.....	3
D. Tujuan Dan Manfaat Penelitian	4
1. Tujuan Penelitian.....	4
2. Manfaat Penelitian.....	4
BAB II LANDASAN TEORI	5
A. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	5
B. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	7
C. Pengertian Rekrutmen.....	10
1. Langkah-langkah Rekrutmen.....	11

2. Sumber-sumber Rekrutmen.....	11
3. Jalur-jalur Rekrutmen Eksternal.....	14
4. Rekrutmen Berdasarkan Rekomendasi.....	16
D. Pengertian Kinerja.....	19
E. Pengertian Standar Pekerjaan.....	21
F. Metode Evaluasi Kinerja.....	25
G. Hubungan Antara Metode Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan.....	26
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	27
A. Gambaran Umum Perusahaan.....	27
1. Waktu dan Tempat Penelitian.....	27
2. Sejarah Singkat Perusahaan.....	27
B. Metode Penelitian.....	29
C. Hipotesis.....	29
D. Populasi Penelitian.....	30
E. Variabel dan Pengukurannya.....	30
F. Definisi Operasional Variabel.....	31
G. Metode Pengumpulan Data.....	32
H. Metode Analisis Data.....	33
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....	36
A. Langkah-langkah Rekrutmen.....	36

	B. Metode Rekrutmen.....	37
	C. Kinerja Karyawan.....	44
	D. Analisis Hubungan Metode Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan.....	49
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN.....	52
	A. Kesimpulan.....	52
	B. Saran	53

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
4.1 Jenis kelamin.....	40
4.2 Umur karyawan.....	41
4.3 Metode rekrutmen.....	42
4.4 Sikap terhadap metode rekrutmen.....	42
4.5 Reaksi terhadap metode rekrutmen.....	43
4.6 Anggapan terhadap metode rekrutmen.....	43
4.7 Proses wawancara.....	44
4.8 Penguasaan tugas.....	46
4.9 Hasil kerja.....	46
4.10 Disiplin kerja	47
4.11 Kerja sama.....	48
4.12 Loyalitas.....	48

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kurva hasil pengujian Hipotesis.....	51



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran

1. Hasil perhitungan korelasi
2. Hasil perhitungan Hipotesa
3. Tabel perhitungan korelasi
4. Tabel hasil perhitungan variabel x
5. Tabel hasil perhitungan variabel y
6. Pertanyaan kuesioner variabel x
7. Pertanyaan kuesioner variabel y



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Selama krisis moneter 1997 pertumbuhan laba perusahaan di Indonesia mengalami hambatan, terutama perusahaan yang bahan bakunya berasal dari luar negeri. Hampir bisa dipastikan dalam proses pencapaian titik impas pun semakin panjang, dampak yang ditimbulkan berbagai macam, salah satunya yaitu pengurangan tenaga kerja dan pengangguran pun semakin bertambah.

Namun tidak demikian dengan PT Duta Isolasingdo Abadi, krisis yang berkepanjangan bisa dilewati, dan pengurangan karyawan pun tidak terjadi khususnya pada PT Duta Isolasingdo Abadi. Loyalitas karyawan pun cukup tinggi, walaupun dalam kondisi sulit.

PT Duta Isolasingdo Abadi bergerak dalam bidang penyediaan bahan-bahan material sekaligus penyediaan sarana transportasi untuk menunjang kelancaran bisnis tersebut. Perusahaan ini menyerap banyak tenaga kerja, dari lulusan SMA sampai dengan lulusan perguruan tinggi atau sarjana S1.

Karyawan adalah aset bagi perusahaan, dalam menjalankan tugas-tugasnya satu dengan yang lainnya saling berhubungan. Adanya keselarasan antara yang satu dengan yang lainnya akan menghasilkan output yang baik. Kunci utama keberhasilan adalah sumber daya manusia yang berkualitas. Dalam mencari sumber daya manusia yang berkualitas peranan penting bagi manajemen khususnya manajemen personalia dalam perusahaan. Rekrutmen yang profesional

dan bertanggung jawab diharapkan akan menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas yang akan mengisi jabatan yang lowong. Peranan personalia sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan, penempatan dan jenis pekerjaan harus diisi oleh calon yang benar-benar menguasai pekerjaan yang ada.

Untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi merupakan alternatif manajemen yang perlu ditempuh agar perusahaan tetap survive (bertahan dan berhasil dengan baik) dalam menghadapi persaingan. Agar perusahaan dapat mengelola perusahaan secara efektif dan efisien.

Namun demikian kinerja personalia PT Duta Isolasingdo Abadi belum menunjukkan hasil yang menggembirakan, hal ini dilihat dari sumber-sumber rekrutmen yang dipergunakan perusahaan. Sumber rekrutmen yang sering dipakai yaitu sebagian besar berasal dari sumber eksternal yaitu mempergunakan jalur rekrutmen yang berdasarkan rekomendasi dari karyawan dan rekomendasi kenalan.

Untuk menghadapi persaingan kedepan perusahaan perlu mengevaluasi sumber-sumber rekrutmen maupun metode rekrutmen dan hasil kinerja karyawan, agar perusahaan dapat bersaing dengan perusahaan sejenis untuk kelangsungan kegiatan perusahaan dimasa yang akan datang.

Salah satu cara untuk mencapai tujuan perusahaan dalam meningkatkan laba dapat dilakukan dengan pemberdayaan tenaga kerja secara efektif dan efisien. Sehingga akan menghasilkan kinerja yang maksimal dan meningkatkan laba perusahaan.

Bertitik tolak dari permasalahan diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“ANALISIS HUBUNGAN METODE REKRUTMEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT DUTA ISOLASINDO ABADI”**.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas dan hasil penelitian dikantor Duta Isolasingdo Abadi Jakarta, maka penulis membuat perumusan masalah yaitu “analisis hubungan metode rekrutmen terhadap kinerja karyawan yang ada pada PT Duta Isolasingdo Abadi Jakarta”.

Dengan dasar pemikiran itu, maka dalam penulisan skripsi ini penulis mengidentifikasi permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana metode rekrutmen yang dipergunakan PT. Duta Isolasingdo Abadi?
2. Apakah ada hubungan antara metode rekrutmen terhadap kinerja karyawan?

C. Batasan Masalah

Dalam penulisan skripsi ini, penulis mengalami suatu keterbatasan, baik waktu, dana, tenaga, dan agar penelitian dapat dilakukan secara lebih mendalam maka tidak semua masalah diteliti.

Untuk itu penulis memberi suatu batasan. Variabel-variabel yang akan diteliti yaitu metode rekrutmen yang dihubungkan dengan kinerja karyawan.

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui metode rekrutmen yang ada pada PT. Duta Isolasingdo Abadi.
- b. Untuk mengetahui hubungan antara metode rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada PT. Duta Isolasingdo Abadi.

2. Manfaat Penelitian

Semua data yang berhasil diperoleh akan dikumpulkan, disusun, dan dianalisa sehingga diharapkan pihak-pihak yang berkepentingan memperoleh masukan mengenai metode yang dihubungkan dengan kinerja karyawan.

Dari penelitian ini diharapkan akan memperoleh informasi yang terpercaya dan relevan yang dapat dimanfaatkan oleh :

- a. Perusahaan yang menjadi objek penelitian.

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan masukan yang bermanfaat bagi perusahaan mengenai metode rekrutmen terhadap kinerja karyawan PT Duta Isolasingdo Abadi.

- b. Bagi pembaca.

Diharapkan skripsi ini menjadi bahan referensi dan bahan pertimbangan terutama bagi mereka yang mengadakan penelitian yang sejenis serta menjadi bahan perbandingan bagi pihak yang memerlukan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (Human Resources Management) adalah *“pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja”* Henry Simamora (2001 : 3), manajemen sumber daya manusia juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan, dan hubungan perburuhan.

Manajemen sumber daya manusia menurut John B. Miner dan Mary Green Miner adalah *“Personel management may be defined as the process of developing, applying and evaluating policies, procedures, methods, and programs relating to the individual in the organization”* dikutip oleh Malayu S.P. Hasibuan (2006 : 11).

Manajemen personalia didefinisikan sebagai suatu proses pengembangan, menerapkan, dan menilai kebijakan-kebijakan, prosedur-prosedur, metode-metode, dan program-program yang berhubungan dengan individu karyawan dalam organisasi.

Pengertian manajemen sumber daya manusia menurut Erni dan Kurniawan dalam bukunya yang berjudul pengantar manajemen didefinisikan sebagai proses *“upaya untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi, serta mengevaluasi*

keseluruhan sumber daya manusia yang diperlukan perusahaan dalam pencapaian tujuannya” Erni dan Kurniawan (2006 : 194).

Pengertian ini mencakup dari mulai memilih siapa saja yang memiliki kualifikasi dan pantas untuk menempati posisi dalam perusahaan (*the man of the rigah place*) seperti yang diisyaratkan perusahaan hingga bagaimana agar kualifikasi ini dapat dipertahankan bahkan ditingkatkan serta dikembangkan dari waktu ke waktu.

Pengertian manajemen sumber daya manusia menurut Don Harvey dan Robert Bruse Bowin (1990 . p.6) yang mengatakan bahwa :

Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai manajemen untuk melakukan kegiatan menarik/memperoleh, mengembangkan, memotivasi dan mempertahankan tenaga kerja yang memiliki kinerja yang tinggi agar tetap berada didalam organisasi, dikutip oleh Hadari Nawawi (2006 : 48).

Menurut Edwin B Flippo mengatakan bahwa:

Manajemen sumber daya mikro adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat, dikutip oleh Hadari Nawawi (2006 : 49).

Menurut Malayu S.P. Hasibuan dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia (2007 : 10) adalah: *“ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”*.

B. Fungsi Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Malayu S.P. Hasibuan:

1. Perencanaan

Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*). Organisasi hanya alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

3. Pengarahan

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

4. Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

5. Pengadaan

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan perusahaan.

6. Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

7. Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan

dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

11. Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

C. Pengertian Rekrutmen

Rekrutmen adalah *“upaya perusahaan untuk mendapatkan tenaga kerja yang diperlukan sesuai dengan kualifikasi yang telah ditetapkan dalam perencanaan tenaga kerja”* Erni dan kurniawan (2006 : 201).

Pengertian rekrutmen menurut Henry Simamora dalam bukunya yang berjudul manajemen sumber daya manusia, adalah *“serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian”* Henry Simamora (2001 : 212).

Aktivitas rekrutmen dimulai pada saat calon mulai dicari dan berakhir tatkala lamaran mereka diserahkan. Hasil rekrutmen adalah sekumpulan pelamar kerja yang akan diseleksi untuk menjadi karyawan baru.

Rekrutmen atau perekrutan yaitu : *“upaya penarikan sejumlah calon yang berpotensi dan memenuhi syarat untuk diseleksi menjadi pegawai, (manajemen sumber daya manusia, pengadaan, pengembangan, pengkompensasian, dan peningkatan produktifitas pegawai)”* Hariandjaya (2002 : 96). Pendapat lain dari para ahli adalah *“ praktik yang mendefinisikan karakteristik dari para*

pelamar dimana prosedur seleksi dan akhirnya ditempatkan “ Ricard (2006 : 158).

“Perekrutan adalah proses pengumpulan sejumlah pelamar yang berkualifikasi untuk pekerjaan diperusahaan melalui serangkaian aktivitas “ Mathis and Jackson (2001 : 298).

1. Langkah-Langkah Rekrutmen

a. Penentuan Jabatan Kosong

Hal ini terlihat apabila terdapat karyawan yang mengundurkan diri, pensiun, pemutusan hubungan kerja, meninggal dunia atau adanya ekspansi perusahaan.

b. Penentuan Persyaratan Jabatan.

Penentuan jabatan kosong dijadikan landasan dalam proses rekrutmen yang didalamnya termasuk kriteria yang meliputi keahlian, pengetahuan, keterampilan dan pengalaman yang diperlukan dalam melaksanakan pekerjaan.

c. Penentuan Sumber dan Metode Perekrutan.

Penentuan sumber dan metode perekrutan hendaknya dilakukan secara efektif dan efisien/tepat dan murah, artinya tepat sesuai standar kriteria kebutuhan perusahaan dan murah sesuai kemampuan anggaran perusahaan.

2. Sumber-Sumber Rekrutmen

a. Sumber Internal

Yaitu pegawai perusahaan dengan jabatan tertentu, dipindahkan atau ditransfer, promosi untuk mengisi jabatan yang lowong setelah dilakukan analisis. Rekrutmen internal adalah *“proses untuk mendapatkan tenaga kerja atau Sumber Daya Manusia yang dibutuhkan dengan mempertimbangkan tenaga kerja yang sudah ada atau yang sudah dimiliki perusahaan”* Erni dan Kurniawan (2006 : 201), artinya, tenaga kerja yang ada di perusahaan saat ini diberi kesempatan untuk menempati jabatan yang berbeda dari apa yang sedang dijalannya.

Keunggulan-keunggulan dari kebijakan rekrutmen internal :

- 1). Memberikan motivasi yang lebih besar untuk kinerja yang lebih baik.
- 2). Memberikan kesempatan promosi yang lebih besar bagi karyawan sekarang.
- 3). Meningkatkan moral kerja karyawan dan loyalitas organisasional.
- 4). Memberikan kesempatan yang lebih baik untuk menilai kemampuannya.
- 5). Memungkinkan karyawan melaksanakan pekerjaan dengan waktu yang lebih baik dan singkat.

Kebijakan rekrutmen internal juga mempunyai beberapa kelemahan, kelemahan-kelemahannya antara lain yaitu :

- 1). Menciptakan pola pikir dan gagasan yang sempit.
- 2). Menimbulkan perselisihan politis dan tekanan untuk bersaing.
- 3). Membutuhkan program pengembangan manajemen yang lebih baik.

b. Sumber Eksternal

Rekrutmen eksternal yaitu *"perusahaan mendapatkan tenaga kerja atau Sumber Daya Manusia yang akan ditempatkan pada suatu jabatan tertentu yang diperoleh dari luar perusahaan, atau dinamakan sebagai Outsourcing"* Erni dan Kurniawan(2006 : 202).

Sumber eksternal untuk rekrutmen meliputi individu-individu yang saat ini tidak menjadi anggota-anggota organisasi. Keuntungan terbesar rekrutmen dari sumber eksternal adalah bahwa dapat direkrut jumlah pelamar yang lebih banyak. Hal ini mengarah kepada kelompok pelamar yang lebih besar dan lebih berbobot dibandingkan normalnya dapat direkrut secara internal. Pelamar-pelamar dari luar pasti membawa ide, metode produksi, atau pelatihan yang baru kedalam organisasi yang nantinya akan menghasilkan wawasan baru kedalam profitabilitas.

Sumber eksternal juga mungkin mempunyai kontak-kontak dengan sesuatu yang tidak dimiliki oleh karyawan-karyawan internal. Orang-orang yang direkrut dari luar membawa ide-ide dan wawasan

baru kedaalam perusahaan, dan juga mampu membuat perubahan-perubahan didalam organisasi tanpa harus menyenangkan kelompok yang berkepentingan, rekrutmen pelamar dari luar untuk lapisan menengah dan yang lebih tinggi akan mengurangi pertikaian diantara kalangan karyawan karena perebutan promosi. Tatkala pertikaian kian tajam, organisasi mulai lebih banyak merekrut dari sumber eksternal guna meredakan perselisihan internal.

Keunggulan-keunggulan rekrutmen eksternal antara lain :

- 1). Memberikan ide dan pandangan baru.
- 2). Memungkinkan karyawan untuk melakukan perubahan-perubahan tanpa berkepentingan.
- 3). Tidak banyak merubah hirarki organisasional yang ada sekarang.

Kelemahan –Kelemahan rekrutmen eksternal :

- 1). Waktu yang hilang karena adanya penyesuaian-penyesuaian.
- 2). Menghancurkan insentif karyawan yang ada untuk berjuang meraih promosi.
- 3). Tidak adanya informasi yang tersedia mengenai kemampuan individu untuk menyesuaikan diri dengan organisasi yang baru.

3. Jalur-Jalur Rekrutmen Eksternal

a. Job Posting (Maklumat Pekerjaan)

Organisasi mengumumkan kepada karyawan-karyawannya tentang adanya lowongan-lowongan melalui penggunaan buletin, publikasi

perusahaan, atau surat-surat edaran. Tujuan job posting adalah menyampaikan kepada karyawan-karyawan tentang adanya lowongan pekerjaan.

b. Metode Walk in

Metode ini adalah pelamar yang dimungkinkan atau diperbolehkan untuk mencari pekerjaan dengan mendatangi perusahaan untuk menyampaikan keinginannya menjadi pegawai perusahaan.

c. Metode Write in

Writes in adalah surat-surat lamaran yang dikirimkan langsung ke perusahaan. Surat lamaran langsung yang dikirim lewat pos merupakan sumber pelamar yang paling besar. Cara seperti ini khususnya untuk tingkat entry dan klerek.

d. Employee Referral (Rekomendasi Pegawai)

Metode rekrut ini dengan melalui referensi pegawai yang ada terhadap orang yang memiliki persamaan profesi dan potensi.

e. Advertising (Melalui Iklan)

Cara rekrut ini melalui pemasangan iklan di surat kabar, media elektronik (radio, TV, internet) dengan mencantumkan nama jabatan, persyaratan, dan keuntungan atau kelebihan atau hal-hal yang menarik.

f. Rekrutmen dari Perguruan Tinggi

Rekrutmen perguruan tinggi merupakan sumber utama kebutuhan tenaga manajerial, profesional, dan teknis bagi organisasi.

g. Lembaga Pendidikan.

Lembaga pendidikan adalah salah satu sumber penarikan, sebagian besar sumber ini ditempatkan sebagai tenaga klerek, penjual dan juga tenaga magang untuk beberapa pekerjaan semi keahlian.

h. Agen Penempatan Tenaga Kerja

Rekrutmen seperti ini dikelola pemerintah maupun swasta, di Indonesia agen penempatan pemerintah diwakili oleh Depnaker (Departemen tenaga kerja). Dari pihak swasta, banyak perusahaan yang berfungsi sebagai penyalur tenaga kerja wanita (TKW) ke luar negeri.

i. Perusahaan Konsultan Manajemen.

Perusahaan konsultan manajemen biasanya merekrut hanya tipe sumber daya manusia tertentu saja untuk honor yang dibayarkan oleh organisasi yang membutuhkannya.

j. Persediaan Keahlian (Skills Inventory)

Persediaan Skill Inventory yaitu perusahaan mencari arsip-arsip calon potensial yang berbobot untuk posisi yang kosong,

4. Rekrutmen Berdasarkan Rekomendasi

Pengertian rekrutmen rekomendasi/rekomendasi pegawai yaitu metode rekrut melalui referensi pegawai yang ada terhadap orang yang memiliki persamaan profesi dan potensi. Kalangan karyawan yang memahami kegiatan-kegiatan, standar-standar, dan sasaran-sasaran

organisasi, mereka dapat mengenali karyawan-karyawan lain yang bakal berkarya dengan baik di dalam organisasi mereka. Mereka dapat menunjuk karyawan-karyawan yang ada untuk pekerjaan lain dalam organisasi, atau mereka dapat merekomendasikan teman-teman atau rekan sejawat profesional mereka untuk sebuah lowongan. Karyawan yang ada secara intuitif menilai kecocokan supaya membantu perusahaan menemukan dan mengangkat pelamar yang memenuhi syarat dan memberikan imbalan atau balas jasa lainnya. Karyawan yang merekomendasikan temannya, mempertaruhkan reputasi mereka sendiri, maka dari itu, mereka biasanya hati-hati dengan hanya merekomendasikan pelamar yang berbobot.

Rekrutmen karyawan berdasarkan rekomendasi (referral) merupakan saluran rekrutmen yang cepat dan relatif tidak mahal. Untuk posisi tenaga teknik, ahli dan profesional. Rekomendasi karyawan dapat membantu perusahaan membajak karyawan sukses dari perusahaan lain sering menambah wawasan baru ataupun klien baru dalam perusahaan.

Dalam kamus besar bahasa Indonesia, rekomendasi diartikan “ *hal meminta perhatian bahwa yang disebut dapat dipercaya, baik, dan sebagainya (bisa dinyatakan dengan surat) saran yang menganjurkan (menguatkan, membenarkan)*” Indrawan (2006 : 434).

Kelebihan dari Metode Rekomendasi antara lain :

- a. Karyawan dengan keahlian khusus dan sulit dicari kemungkinan mengetahui orang lain yang melakukan pekerjaan yang sama.

- b. Orang yang direkrut mengetahui keberadaan perusahaan dari orang yang merekomendasikan mereka. Dengan demikian, orang yang direkomendasikan mungkin akan lebih terpicat kepada perusahaan.
- c. Karyawan cenderung merekomendasikan rekan-rekannya yang mempunyai kebiasaan-kebiasaan dan sikap-sikap kerja yang serupa. Meskipun nilai kerjanya berlainan, kandidat tersebut mempunyai keinginan kuat agar bekerja keras, sehingga mereka tidak mengecewakan orang yang merekomendasikannya.

Kelemahan-Kelemahan dari Metode Rekomendasi antara lain :

- a. Kecenderungan diskriminasi dan nepotisme, karyawan cenderung merekomendasikan rekan-rekannya yang mempunyai agama, daerah asal, atau suku yang sama.
- b. Karyawan yang memberikan rekomendasi pun akan merasa tersinggung jika orang yang direkomendasikannya ditolak. Akibatnya, ia akan menunjukkan ketidakpuasannya dengan tidak mau bekerja sama dengan karyawan yang baru.
- c. Pengangkatan teman-teman atau saudara juga kemungkinan besar akan menciptakan klik-klik, menyebabkan beberapa orang bakal merasa disingkirkan dari kelompok informal. Karena teman-teman dan saudara-saudaranya cenderung sama dengan agama, ras dan budaya karyawan yang ada. Bergantung pada kontak dan rekomendasi untuk mencari karyawan-karyawan baru dapat pula menciptakan ketidakseimbangan dalam program dan kesempatan kerja yang sama.

- d. Metode ini melambangkan status quo, gagal mengenali bahwa kemajemukan gagasan dan perspektif tenaga kerja dapat menjadi sumber daya yang bernilai.
- e. Metode ini dapat menyebabkan favoritisme dalam seleksi, tidak berdasarkan kompetensi dan manfaat.
- f. Pemberi rekomendasi dapat mencampuradukkan antara persahabatan dan kinerja. Individu-individu kerap memberikan rekomendasi karena alasan-alasan sosial dan ekonomi, bukan atas dasar kompetensi orang yang direkomendasikan.

D. Pengertian Kinerja

Dalam kamus besar bahasa Indonesia dikatakan bahwa kinerja adalah (a) sesuatu yang dicapai, (b) prestasi yang diperlihatkan, (c) kemampuan kerja. Menurut Lavasgue mengatakan *“kinerja adalah sesuatu yang dikerjakan seseorang dan hasilnya dalam melaksanakan fungsi suatu pekerjaan”* dikutip oleh Hadari Nawawi (2006 : 62).

Dari dua pengertian tersebut terlihat bahwa kinerja bermakna kemampuan kerja dan hasil atau prestasi yang dicapai dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Menurut Stephen P. Robbin mengatakan bahwa, kinerja adalah jawaban atas pertanyaan *“ apa hasil yang dicapai seseorang sesudah mengerjakan sesuatu”* dikutip oleh Hadari Nawawi (2006 : 62).

Menurut Schermerson, Hunt dan Osborn mengatakan kinerja adalah *“Kuantitas dan kualitas pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan individu, kelompok maupun organisasi”* dikutip oleh Hadari Nawawi (2006 : 62).

Aspek kuantitas mengacu pada beban kerja/target kerja, sedangkan aspek kualitas menyangkut kesempurnaan dan kerapian pekerjaan yang sudah dilaksanakan.

Kinerja dikatakan tinggi apabila suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan. Kinerja menjadi rendah jika diselesaikan melampaui batas waktu yang disediakan atau sama sekali tidak terselesaikan.

Pengertian kinerja menurut Judith R Gordon yang mengatakan : *“Kinerja adalah suatu fungsi kemampuan pekerja dalam menerima tujuan pekerjaan, tingkat pencapaian tujuan dan interaksi antar tujuan dan kemampuan pekerja”*, dikutip oleh Hadari Nawai (2006 : 63).

Menurut Malayu Hasibuan kinerja adalah:

Hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu. Selanjutnya juga dikatakan bahwa hasil kerja atau prestasi itu merupakan gabungan dari tiga faktor terdiri dari (a) minat dalam bekerja, (b) penerimaan delegasi tugas, dan (c) peran dan tingkat motivasi seorang pekerja, dikutip oleh Hadari Nawawi (2006 : 64).

Menurut Suryadi Prawirosentono mangatakan bahwa :

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi atau perusahaan, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika, dikutip oleh Hadari Nawawi (2006 : 65).

Pengertian ini menyatakan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai dalam lingkup pekerjaan/jabatan yang menjadi wewenang dan tanggung jawab pekerja/karyawan yang bersangkutan dilingkungan sebuah organisasi/perusahaan. Sedangkan upaya dalam pelaksanaan pekerjaan dibatasi dalam lingkup tugas-tugas untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan yang telah diatur dan dilimpahkan kewenangan dan tanggung jawabnya secara legal/resmi.

Pengertian kinerja yang bersifat praktis yaitu “ *kinerja dapat diartikan sebagai apa yang dikerjakan atau tidak dikerjakan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas pokoknya*” Hadari Nawawi (2006 : 66).

Dalam pengertian praktis berarti indikator kinerja dalam melaksanakan pekerjaan dilingkungan sebuah organisasi/perusahaan mencakup lima unsur sebagai berikut :

1. Kuantitas hasil kerja yang dicapai.
2. Kualitas hasil kerja yang dicapai.
3. Jangka waktu mencapai hasil kerja tersebut.
4. Kehadiran dan kegiatan selama hadir ditempat kerja.
5. Kemampuan bekerja sama.

E. Pengertian Standar Pekerjaan

Standar pekerjaan pada dasarnya berisi ukuran atau tolak ukur mengenai efektivitas, efisiensi dan produktivitas pelaksanaan pekerjaan/jabatan yang digambarkan tingkat pemahaman, tingkat kemampuan dan hasil kerja seorang

pekerja/karyawan dalam melaksanakan tugas pokoknya dilingkungan sebuah organisasi/perusahaan Hadari Nawawi (2006 : 113)

Standar pekerjaan yang baik harus memiliki cirri-ciri sebagai berikut :

1. Berisi kriteria pelaksanaan pekerjaan (pekerja) yang terbaik sebagai pembanding terhadap pelaksanaan pekerjaan oleh seseorang pekerja/karyawan, yang perumusannya harus konsisten dengan deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan masing-masing, meskipun selalu dapat berubah dan berkembang sesuai dengan dinamika pekerjaan. Dengan kriteria pembanding seperti itu, hasil evaluasi kinerja akan akurat dan dapat dipergunakan dalam manajemen kinerja.
2. Berisi aspek-aspek yang jelas dan dapat diukur dari pelaksanaan suatu pekerjaan/jabatan, baik yang bersifat kuantitatif maupun kualitatif. Oleh sebab itu standar pekerjaan dapat dibedakan sebagai berikut:
 - a. Standar pekerjaan kuantitatif, dengan tolak ukur berbentuk bilangan, antara lain berupa target jumlah atau target waktu dalam menyelesaikan produk berupa barang atau target jasa yang dapat dihitung frekwensinya sebagai tingkat produktivitas dalam bekerja.
 - b. Standar pekerjaan kualitatif, dengan tolak ukur mutu atau kualitas efisiensi dan efektivitas pelaksanaan pekerjaan atau jabatan. Tolak ukur ini antara lain berupa kriteria tingkat efektivitas, efisiensi dalam cara/metode kerja, kualitas inisiatif, kreativitas, kemampuan kepemimpinan/manajerial, ketepatan penggunaan waktu, penghematan bahan, penghematan pembiayaan, ketelitian kerja dan lain-lain.

3. Standar pekerjaan harus memiliki kriteria yang jelas agar penilai bebas dari bias dalam menilai, dan bebas pula dari kemungkinan pekerja atau karyawan yang dinilai merasa diperlakukan tidak adil oleh organisasi/perusahaan.

Standar pekerjaan merupakan kriteria pembandingan terhadap perwujudan kinerja dalam melaksanakan suatu pekerjaan/jabatan, yang hasilnya dapat menyatakan kinerja seseorang pekerja/karyawan tinggi, sedang, atau rendah.

Syarat-syarat standar pekerjaan yang efektif dan efisien sebagai tolak ukur dalam pelaksanaan evaluasi kinerja dilingkungan sebuah organisasi/perusahaan :

- a. Standar pekerjaan harus dibuat secara tertulis agar dapat dipergunakan sebagai tolak ukur yang sama bagi dua atau lebih penilai dalam menilai para pekerja/karyawan dalam bidang kerja/jabatan yang sama. Dengan kata lain standar pekerjaan yang tertulis akan memungkinkan penilaian berlangsung secara objektif dan jujur karena tolak ukur dalam menilai pelaksanaan suatu pekerjaan/jabatan tidak berbeda antara pekerja yang satu dengan yang lainnya.
- b. Standar pekerjaan dapat dipergunakan untuk advis/petunjuk dan bimbingan bagi para karyawan pada saat akan memulai pekerjaannya atau sebelum evaluasi kinerja dilakukan, agar pelaksanaan pekerjaannya berlangsung sesuai dengan tujuan utama evaluasi kinerja bukanlah untuk mencari kesalahan, tetapi justru agar setiap dan semua pekerja/karyawan melaksanakan pekerjaannya dengan kinerja yang

tinggi, dalam arti sejak awal bekerja dan seterusnya akan bekerja dengan cara efektif, efisien dan produktif.

Standar pekerjaan harus bersifat terukur dan terpakai, dengan kriteria yang jelas dalam membedakan pelaksanaan pekerjaan yang dinyatakan sangat baik, baik, sedang, kurang/buruk dan sangat buruk. Sehubungan dengan itu dapat dibedakan dua standar pekerjaan, yang terdiri dari :

- 1) Standar pekerjaan kuantitatif berupa tolak ukur pelaksanaan pekerjaan yang dinyatakan dengan bilangan yang kerap kali disebut juga target atau jumlah hasil kerja, seperti target dalam bilangan ton, kg, set yang dihubungkan dengan waktu pelaksanaannya. Disamping itu juga dalam bentuk yang dapat dihitung seperti frekwensi dalam memberikan jasa pada pelanggan dan frekwensi dalam melakukan sesuatu secara benar atau salah.
 - 2) Standar pekerjaan kualitatif berupa tolak ukur pelaksanaan pekerjaan yang menggambarkan peringkat ketepatan, kerapian, kelancaran, efisiensi dan efektifitas cara atau metode kerja, kemampuan manajerial/kepemimpinan, kualitas kepribadian, kemampuan memecahkan masalah, pengambilan keputusan, kualitas kretivitas, inisiatif dan lain-lain.
4. Standar pekerjaan memiliki hubungan yang erat dengan deskripsi pekerjaan sebagai hasil kegiatan analisis pekerjaan. Deskripsi atau uraian pekerjaan harus dipergunakan sebagai acuan utama dalam merumuskan

standar pekerjaan, karena didalamnya terdapat informasi mengenai tugas-tugas, wewenang, tanggung jawab, cara mengerjakan dan lain-lain, suatu atau setiap pekerjaan/jabatan dilingkungan sebuah organisasi/perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas dapat dibedakan tiga tipe informasi mengenai kinerja yang secara konvensional perlu dirumuskan di dalam suatu standar pekerjaan, yaitu :

- a. Informasi tentang sifat/kepribadian sebagai karakteristik subjektif mengenai pekerja/karyawan yang dinilai, yang mencakup sikap terhadap pekerjaan, kejujuran, ketekunan, inisiatif, kreativitas, dan lain-lain yang diungkapkan sesuai dengan pekerjaan/jabatan yang membutuhkannya.
- b. Informasi tentang kegiatan atau perilaku dalam bekerja yang difokuskan pada kegiatan utama yang harus dilakukan dalam melaksanakan suatu pekerjaan agar berlangsung efektif, efisien, dan sukses.
- c. Informasi tentang hasil yang menggambarkan tentang produktivitas seorang pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Diantaranya ada yang bersifat kuantitatif berupa target kerja yang mudah mengukurnya dan ada pula yang menggambarkan peringkat kualitas yang sulit mengukurnya.

F. Metode Evaluasi Kinerja

Metode penilaian standar kerja menggunakan evaluasi kuantitatif dan kualitatif.

Evaluasi kinerja dari jenis substansinya terdiri dari :

1. Evaluasi kinerja kuantitatif dengan standar pekerjaan berbentuk bilangan yang ditetapkan berupa target kerja dan tenggang waktu untuk melaksanakan dan/mencapai/ menyelesaikannya.

Target kerja yang harus dicapai dapat ditetapkan untuk waktu sehari atau beberapa hari, seminggu atau sebulan atau bahkan dapat lebih pendek seperti perjam kerja. Target tersebut dapat berbentuk barang/benda yang harus dihasilkan dengan ukuran kg, ton, set, meter kubik, jumlah penjualan atau laba yang harus dicapai.

2. Evaluasi kinerja kualitatif dengan menggunakan standar pekerjaan berupa kualitas/mutu dari proses pelaksanaan pekerjaan atau jabatan dan hasilnya. Evaluasi kinerja kualitatif dilakukan terhadap pekerjaan/jabatan manajerial dan profesional yang pelaksanaannya memerlukan inisiatif, kreativitas, kemampuan memecahkan masalah, kemampuan negosiasi dan lain-lain.

G. Hubungan antara metode rekrutmen terhadap kinerja karyawan

Untuk melihat hubungan antara metode rekrutmen terhadap kinerja, dapat dilihat dari pemikiran bahwa metode rekrutmen adalah cara perusahaan untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas untuk diangkat sebagai karyawan guna mengisi kekosongan jabatan, diharapkan sumber daya manusia yang berkualitas dapat meningkatkan kinerja karyawan guna tercapainya tujuan organisasi/perusahaan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

1. Waktu dan Tempat Penelitian

Dalam penelitian ini penulis melakukan penelitian sejak bulan April sampai dengan bulan juli 2007. Adapun objek penelitian dilakukan pada PT Duta Isolasingdo Abadi yang beralamat di Jalan Daan Mogot II no 100 BB Jakarta Barat.

2. Sejarah Singkat Perusahaan .

Berawal dari gagasan, berkembang seiring kebutuhan, dan gagasan untuk mandiri dengan tekad yang bulat dan keyakinan di lakukan oleh Juliana Widjaya dalam merintis usahanya membuahkan hasil yang menggembirakan. Gagasan untuk mandiri dan tuntutan zaman dan teknologi membawa dampak yang sangat luas bagi setiap individu.

Waktu terus berjalan seiring dengan kemajuan teknologi dan kebutuhan semakin meningkat. Pembangunan disektor industri dan manufaktur, semakin membuka peluang untuk menjalankan bisnis material dan pesaing-pesaing belum terlalu banyak yang menjadi lawan bisnis. Meningkatnya permintaan atas produk barang dan jasa pada sektor ini membuka sebuah peluang usaha, dan setelah melakukan analisis secara matang Juliana Widjaya mulai mendirikan perusahaan. Masa perintisan

dilakukan selama tiga tahun dibidangnya dan mendapatkan kepercayaan dari distributor untuk menyalurkan bahan-bahan material.

Strategi yang dijalankan berdasar pengalaman selama bekerja ternyata membuahkan hasil yang menggembirakan, sehingga pada tahun 1994 Juliana mendirikan perusahaan sendiri dengan nama PT DUTA ISOLASINDO ABADI yang beralamat di Jalan Daan Mogot II No: 100 BB Jakarta Barat.

Bidang usaha /kegiatan perusahaan :

- a. Penyediaan dan pendistribusian bahan-bahan material.
- b. Jasa angkutan sebagai sarana transportasi.

Bahan-bahan material yang di perdagangkan antara lain :

- 1) Glasswooll, rockwooll, glassculth, alumunium foil.
- 2) Seng, roofmesh, bahan yang dipergunakan sebagai atap.
- 3) Besi beton, WF, CNP dan lain-lain.

Produk Jasa

Produk jasa yang dihasilkan oleh perusahaan yaitu penyediaan alat transportasi berupa truk angkutan barang sebagai penunjang kegiatan perusahaan, yaitu untuk mengirim barang-barang pesanan ketempat tujuan dan konsumen dikenakan biaya sesuai dengan kesepakatan.

B. Metode Penelitian

Metode penelitian yang dipergunakan dalam penulisan skripsi ini adalah penelitian korelasional yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara metode rekrutmen rekomendasi dengan kinerja karyawan.

C. Hipotesis

1. Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu anggapan yang mungkin benar, dan bisa dipergunakan sebagai dasar pengambilan keputusan atau dasar penelitian lebih lanjut. Rumusan hipotesis dalam penelitian ini yang akan diuji adalah sebagai berikut, “*diduga metode rekrutmen mempunyai hubungan dalam meningkatkan kinerja karyawan*”.

Pengujian Hipotesis

a. Pernyataan Hipotesis

$H_0 : \rho = 0$, tidak ada hubungan antara x dan y.

$H_a : \rho > 0$, ada hubungan positif antara x dan y

b. Penentuan t_{tabel}

Menetapkan nilai signifikan (α), tingkat signifikan yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 0,05 atau 5% karena nilai cukup ketat untuk mewakili hubungan antara variabel-variabel yang diuji. Tingkat signifikan sebesar 0,05 atau 5% itu berarti kemungkinan toleransi kesalahan dari penarikan kesimpulan yang dapat diterima adalah 5% dan memiliki probabilitas sebesar 95%.

D. Populasi Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Duta Isolasingdo Abadi yang berjumlah sebanyak 30 orang.

E. Variabel dan Pengukurannya

1. Variabel bebas

Variabel bebas atau variabel x diartikan sebagai variabel yang mempengaruhi variabel tidak bebas, variabel bebas dalam penelitian ini adalah metode rekrutmen.

2. Variabel tidak bebas

Variabel tidak bebas atau variabel y sebagai variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Variabel tidak bebas yang ditentukan adalah kinerja.

Analisis kuesioner dilakukan dengan memberikan nilai dari hasil kuesioner berdasarkan skala Likert dengan bobot nilai sebagai berikut :

a) Untuk pertanyaan positif

- 1) Sangat setuju, nilai bobot 4
- 2) Setuju, nilai bobot 3
- 3) Tidak setuju, nilai bobot 2
- 4) Sangat tidak setuju, nilai bobot 1

b) Untuk pertanyaan negatif

- 1) Sangat setuju, nilai bobot 1
- 2) Setuju, nilai bobot 2
- 3) Tidak setuju, nilai bobot 3

- 4) Sangat tidak setuju nilai bobot 4

F. Definisi Operasional Variabel

1. Metode rekrutmen

Untuk variabel bebas atau metode rekrutmen penulis memberikan pertanyaan mengenai :

- a) Metode rekrutmen
- b) Sikap terhadap metode rekrutmen
- c) Reaksi terhadap metode rekrutmen
- d) Anggapan terhadap metode rekrutmen
- e) Proses rekrutmen

2. Kinerja karyawan

Untuk variabel tidak bebas atau kinerja, penulis memberikan pertanyaan mengenai :

- a) Penguasaan tugas
- b) Hasil kerja
- c) Disiplin kerja
- d) Kerja sama
- e) Loyalitas

G. Metode Pengumpulan data

Dalam penyusunan skripsi ini penulis mengadakan sumber-sumber pengumpulan data sebagai berikut:

1. Studi Kepustakaan (*Library Research*)

Penulis mencari data serta menemukan sumber-sumber ilmiah yang terdapat dalam literatur baik berupa buku-buku bacaan maupun buku pelengkap lainnya.

2. Studi Lapangan (*Field Research*)

Pengumpulan data dengan mengadakan penelitian secara langsung ke perusahaan di mana masalah-masalah rekrutmen dan produktivitas karyawan sehingga akan memperoleh gambaran yang jelas. Dengan cara ini akan diperoleh data primer melalui:

a. Teknik Komunikasi Langsung (*Interview*)

Cara untuk memperoleh data atau informasi dengan melakukan tanya jawab secara tatap muka. Data atau informasi yang dikumpulkan adalah pengetahuan dan pengalaman para manajer atau karyawan tentang metode rekrutmen dengan membuat daftar pertanyaan untuk diberikan secara tatap muka kepada manajer maupun karyawan.

b. Teknik Observasi Langsung (Pengamatan)

Penulis mengadakan pengamatan secara langsung terhadap kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh PT. Duta Isolando Abadi. Kegiatan yang diamati oleh penulis adalah pengamatan terhadap pelaksanaan kegiatan metode rekrutmen.

H. Metode Analisis Data

Analisis data bertujuan agar data yang terkumpul dapat memberikan gambaran yang jelas tentang permasalahan yang diteliti.

Berdasarkan tujuan penelitian, maka metode analisis data yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis metode rekrutmen pada PT Duta Isolasingdo Abadi digunakan kuantitatif deskriptif yaitu membandingkan antara metode rekrutmen yang dilakukan perusahaan dengan teori-teori yang relevan dan didukung dari data responden hasil kuesioner.
2. Untuk menganalisis hubungan metode rekrutmen terhadap kinerja karyawan menggunakan analisis kuantitatif yang dapat dirumuskan sebagai berikut :
 - a). Koefisien korelasi

Analisa ini berguna untuk menentukan suatu besaran yang menyatakan bagaimana kuatnya hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya. Variabel x adalah hasil kuesioner metode rekrutmen karyawan sebagai variabel yang mempengaruhi, dan variabel y adalah hasil nilai kuesioner kinerja karyawan sebagai variabel yang dipengaruhi dengan mempergunakan rumus “statistik” J Supranto (2000 : 156).

$$r = \frac{n \sum x_i y_i - \sum x_i \sum y_i}{\sqrt{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2} \sqrt{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2}}$$

Keterangan

n = jumlah responden

x_i = Jumlah hasil kuesioner metode rekrutmen

y_i = jumlah hasil kuesioner kinerja

r = koefisien korelasi antara x dan y , dimana semakin besar nilai koefisiennya (r), semakin kuat hubungan antara x dan y yaitu apabila :

$r = 1$, hubungan x dan y sempurna dan positif

(mendekati 1, hubungan sangat kuat dan positif)

$r = -1$, hubungan x dan y sempurna dan negatif

(mendekati -1 hubungan sangat kuat dan negatif)

$r = 0$, hubungan x dan y lemah sekali atau tidak ada hubungan

Dimana nilai koefisien korelasi $-1 < r < 1$

"statistik" J Supranto (2000)

- b). Metode analisa koefisien determinasi, koefisien ini menjelaskan besarnya perubahan variabel x terhadap variabel y . Rumus yang digunakan yaitu :

$$KP = r^2$$

J. Supranto (2000 : 153)

- c). Pengujian koefisien korelasi (test statistik) digunakan untuk menguji apakah benar antara variabel x dan y mempunyai hubungan secara garis lurus (linier).

Test statistik

$$t_o = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

- 1) $H_o : \rho = 0$, tidak ada hubungan antara x dan y.
- 2) $H_a : \rho > 0$, ada hubungan positif antara x dan y
- 3) $H_a : \rho < 0$, ada hubungan negatif antara x dan y
- 4) $H_a : \rho \neq 0$, ada hubungan antara x dan y



BAB IV

ANALISIS DAN HASIL PEMBAHASAN

A. Langkah-Langkah Rekrutmen

1. Penentuan Jabatan Kosong

Hal ini terlihat apabila terdapat karyawan yang mengundurkan diri, pensiun, pemutusan hubungan kerja, meninggal dunia atau adanya ekspansi perusahaan.

2. Penentuan Persyaratan Jabatan.

Penentuan jabatan kosong dijadikan landasan dalam proses rekrutmen yang didalamnya termasuk kriteria yang meliputi keahlian, pengetahuan, keterampilan dan pengalaman yang diperlukan dalam melaksanakan pekerjaan.

3. Penentuan Sumber dan Metode Perekrutan.

Penentuan sumber dan metode perekrutan hendaknya dilakukan secara efektif dan efisien/tepat dan murah, artinya tepat sesuai standar kriteria kebutuhan perusahaan dan murah sesuai kemampuan anggaran perusahaan.

Langkah awal yang dilakukan perusahaan dalam mengisi jabatan kosong adalah memberdayakan sumber daya yang ada, artinya :

Apabila terdapat jabatan kosong pada bagian-bagian yang penting, perusahaan melakukan rotasi atau promosi berdasarkan karyawan yang ada. Apabila karyawan tidak memenuhi kriteria yang dibutuhkan maka perusahaan

akan mencari tenaga baru dari luar perusahaan yang berpotensi. Jabatan yang kurang penting direkrut bersumber dari luar perusahaan.

Metode yang sering dilaksanakan adalah rekrutmen melalui referensi pegawai yang ada terhadap orang yang memiliki persamaan profesi dan potensi. Hal ini dilakukan perusahaan untuk melakukan efisiensi terhadap biaya penarikan, waktu, mudah melakukan kontrol terhadap karyawan baru dan melalui proses penarikan sesuai ketentuan perusahaan. Penarikan ini diharapkan dapat mengurangi pengangguran dan meningkatkan pendapatan karyawan yang baru direkrut. Bagian personalia merupakan bagian yang sangat berperan dalam penentuan kualitas dan kuantitas pegawai dalam meningkatkan kinerja organisasi guna mencapai tujuan perusahaan.

B. Metode Rekrutmen

Berdasarkan teori yang dikemukakan diatas metode rekrutmen yang di terapkan perusahaan mempunyai beberapa kelebihan dan kekurangan antara lain

Kelebihan dari Metode Rekomendasi antara lain :

1. Karyawan dengan keahlian khusus dan sulit dicari kemungkinan mengetahui orang lain yang melakukan pekerjaan yang sama.
2. Orang yang direkrut mengetahui keberadaan perusahaan dari orang yang merekomendasikan mereka. Dengan demikian, orang yang direkomendasikan mungkin akan lebih terikat kepada perusahaan.
3. Karyawan cenderung merekomendasikan rekan-rekannya yang mempunyai kebiasaan-kebiasaan dan sikap-sikap kerja yang serupa.

Meskipun nilai kerjanya berlainan, kandidat tersebut mempunyai keinginan kuat agar bekerja keras, sehingga mereka tidak mengecewakan orang yang merekomendasikannya.

Kelemahan-Kelemahan dari Metode Rekomendasi antara lain :

1. Kecenderungan diskriminasi dan nepotisme, karyawan cenderung merekomendasikan rekan-rekannya yang mempunyai agama, daerah asal, atau suku yang sama.
2. Karyawan yang memberikan rekomendasipun akan merasa tersinggung jika orang yang di rekomendasikannya ditolak. Akibatnya, ia akan menunjukkan ketidakpuasannya dengan tidak mau bekerja sama dengan karyawan yang baru.
3. Pengangkatan teman-teman atau saudara juga kemungkinan besar akan menciptakan klik-klik, menyebabkan beberapa orang bakal merasa disingkirkan dari kelompok informal. Karena teman-teman dan saudara-saudaranya cenderung sama dengan agama, ras dan budaya karyawan yang ada. Bergantung pada kontak dan rekomendasi untuk mencari karyawan-karyawan baru dapat pula menciptakan ketidakseimbangan dalam program dan kesempatan kerja yang sama.
4. Metode ini melambangkan status quo, gagal mengenali bahwa kemajemukan gagasan dan perspektif tenaga kerja dapat menjadi sumber daya yang bernilai.
5. Metode ini dapat menyebabkan favoritisme dalam seleksi, tidak berdasarkan kompetensi dan manfaat.

6. Pemberi rekomendasi dapat mencampuradukkan antara persahabatan dan kinerja. Individu-individu kerap memberikan rekomendasi karena alasan-alasan sosial dan ekonomi, bukan atas dasar kompetensi orang yang direkomendasikan.

Rekrutmen dengan metode rekomendasi yang ada pada PT Duta Isolando Abadi sudah cukup baik hal ini dilihat dari adanya proses seleksi dan penetapan standar persyaratan rekrutmen antara lain :

- a. Minimal lulusan SMA atau sederajat
- b. Pengalaman kerja minimal satu tahun dibidangnya
- c. Mampu berbahasa Indonesia dengan baik dan benar
- d. Sehat jasmani dan rohani
- e. Berkelakuan baik

Berdasarkan peraturan tentang persyaratan penerimaan karyawan baru yang dikemukakan diatas, diharapkan akan meningkatkan produktivitas karyawan sehingga menjadikan kinerja menjadi baik sesuai dengan tujuan organisasi.

Beberapa pertimbangan mengenai metode ini antara lain:

- 1) Calon yang direkomendasikan sudah dikenal oleh pihak yang merekomendasikannya
- 2) Calon yang direkomendasikan dituntut untuk patuh dan taat terhadap peraturan dan kebijakan perusahaan.
- 3) Calon yang direkomendasikan dituntut untuk bekerja maksimal
- 4) Biaya murah dan waktu yang dikeluarkan tidak terlalu banyak.

Sehubungan dengan hal tersebut diatas telah disebarkan 30 kuesioner kepada karyawan PT Duta Isolasingdo Abadi untuk mendapatkan gambaran yang jelas tentang penelitian ini.

Terlebih dahulu akan dikemukakan gambaran tentang responden yang diperlukan. Untuk melengkapi dan memperkuat analisis tentang metode rekrutmen terhadap kinerja karyawan, lebih jelasnya dapat dilihat tabel-tabel berikut :

Tabel 4.1

Jenis kelamin

Jenis kelamin	Jumlah	Prosentase
Pria	24	80%
Wanita	6	20%
Jumlah	30	100%

Sumber kuesioner diolah kembali

Dari tabel diatas terlihat tenaga kerja yang banyak adalah tenaga kerja pria, karena sebagian besar aktivitas berada dilapangan dan membutuhkan daya tahan tubuh yang cukup.

Tabel 4.2

Umur karyawan

Umur karyawan	Jumlah	Prosentase
20-30 th	18	60%
31-40 th	8	26,7%
41-50 th	4	13,3%
50 th keatas	-	-
Jumlah	30	100%

Sumber hasil kuesioner diolah kembali

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa perusahaan lebih banyak menggunakan tenaga kerja produktif yaitu 20-50 tahun. Hal ini memberikan dampak yang baik bagi perusahaan karena memiliki karyawan dengan tenaga dan kemampuan yang kuat guna mencapai tujuan organisasi.

Berikut ini adalah tabel hasil penelitian mengenai rekrutmen. Adapun indikator yang diteliti antara lain :

1. Metode rekrutmen
2. Sikap terhadap metode rekrutmen
3. Reaksi terhadap metode rekrutmen
4. Anggapan terhadap metode rekrutmen
5. Proses rekrutmen

Untuk lebih jelasnya lihat tabel-tabel berikut ini.

Tabel 4.3

Metode rekrutmen

Pendapat	Jumlah	Prosentase
Sangat setuju	10	33,33%
Setuju	14	46,67%
Tidak setuju	6	20%
Sangat tidak setuju	-	-
Jumlah	30	100%

Sumber hasil kuesioner diolah kembali

Kesimpulan yang dapat diambil dari tabel diatas adalah sebagian besar karyawan yang bekerja pada PT Duta Isolasingdo Abadi mendapatkan pekerjaan melalui metode rekomendasi karyawan/kenalan/saudara.

Tabel 4.4

Sikap terhadap metode rekrutmen

Pendapat	Jumlah	Prosentase
Sangat setuju	3	10%
Setuju	5	16,67%
Tidak setuju	10	33,33%
Sangat tidak setuju	12	40%
Jumlah	30	100%

Sumber hasil kuesioner diolah kembali

Dari tabel diatas dapat dilihat sikap/perasaan karyawan terhadap metode rekrutmen yang diterapkan perusahaan, tidak kecewa terhadap kinerja pihak manajemen apabila menolak orang yang direkomendasikannya.

Tabel 4.5

Reaksi terhadap metode rekrutmen

Pendapat	Jumlah	Prosentase
Sangat setuju	8	26,67%
Setuju	10	33,33%
Tidak setuju	10	33,33%
Sangat tidak setuju	2	6,67%
Jumlah	30	100%

Sumber hasil kuesioner diolah kembali

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa metode rekrutmen yang diterapkan perusahaan akan menambah semangat kerja dan meningkatkan prestasi kerja.

Tabel 4.6

Anggapan terhadap metode rekrutmen

Pendapat	Jumlah	Prosentase
Sangat setuju	3	10%
Setuju	3	10%
Tidak setuju	12	40%
Sangat tidak setuju	12	40%
Jumlah	30	100%

Sumber hasil kuesioner diolah kembali

.Dari tabel ini dapat disimpulkan bahwa setiap orang yang direkomendasikan telah memenuhi syarat yang ditentukan perusahaan, berarti orang yang direkomendasikan berdasarkan berkompetensi.

Tabel 4.7

Proses wawancara

Pendapat	Jumlah	Prosentase
Sangat setuju	8	26,67%
Setuju	10	33,33%
Tidak setuju	12	40%
Sangat tidak setuju		
Jumlah	30	100%

Sumber hasil kuesioner diolah kembali

Dari tabel dapat dilihat sebagian besar karyawan baru yang akan menjadi karyawan harus melalui proses wawancara dan seleksi.

C. Kinerja Karyawan

Pengertian kinerja yang bersifat praktis yaitu “ *kinerja dapat diartikan sebagai apa yang dikerjakan atau tidak dikerjakan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas pokoknya*” Hadari Naawawi (2006 : 66).

Dalam pengertian praktis berarti indikator kinerja dalam melaksanakan pekerjaan dilingkungan sebuah organisasi/perusahaan mencakup lima unsur sebagai berikut,

1. Kuantitas hasil kerja yang dicapai
2. Kualitas hasil kerja yang dicapai
3. Jangka waktu mencapai hasil kerja tersebut
4. Kehadiran dan kegiatan selama hadir ditempat kerja
5. Kemampuan bekerja sama

Berdasarkan penelitian yang dilakukan penulis, manajemen dan kinerja karyawan PT Duta Isolasingdo Abadi sudah baik hal ini dilihat dari

- a). Adanya pembagian tugas berdasarkan fungsinya masing-masing.
- b). Adanya penetapan standar kerja
- c). Adanya penetapan target yang harus dicapai
- d). Adanya peraturan dan sanksi yang jelas

Karyawan bekerja sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing dalam melaksanakan pekerjaan. Hal ini dilihat dari tugas dan kegiatannya sehari-hari dan adanya pembagian tugas masing-masing. Karyawan dalam melakukan kegiatan perusahaan harus mengikuti aturan yang dibuat perusahaan dan standar kerja yang telah ditetapkan terlebih dahulu, untuk mencapai target yang ditentukan perusahaan guna mencapai tujuan organisasi.

Berikut ini adalah hasil penelitian berdasarkan evaluasi kinerja konvensional PT Duta Isolasingdo Abadi, indikator yang dinilai berdasarkan hasil kuisioner adalah :

- 1). Penguasaan tugas
- 2). Hasil kerja
- 3). Disiplin kerja

4). Kerja sama

5). Loyalitas

Untuk lebih jelasnya lihat tabel-tabel berikut,

Tabel 4.8

Penguasaan tugas

Pendapat	Jumlah	Prosentase
Sangat setuju	7	23%
Setuju	9	30%
Tidak setuju	11	37%
Sangat tidak setuju	3	10%
Jumlah	30	100%

Sumber hasil kuesioner diolah kembali

Dari tabel dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan memahami tugas-tugas yang diberikan oleh pihak perusahaan.

Tabel 4.9

Hasil kerja

Pendapat	Jumlah	Prosentase
Sangat setuju	2	6,67%
Setuju	22	73,33%
Tidak setuju	4	13,33%
Sanagat tidak setuju	2	6,67%
Jumlah	30	100%

Sumber hasil kuesioner diolah kembali

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa setiap tugas/pekerjaan yang diberikan perusahaan hari ini harus selesai hari ini juga. Ini berarti pencapaian hasil kerja yang diinginkan perusahaan sudah cukup baik, yaitu sekitar 80% pekerjaan yang diberikan perusahaan ingin diselesaikan pada hari yang bersangkutan

Tabel 4.10

Disiplin kerja

Pendapat	Jumlah	Prosentase
Sangat setuju	-	-
Setuju	10	33,33%
Tidak setuju	15	50%
Sangat tidak setuju	5	16,67%
Jumlah	30	100%

Sumber hasil kuesioner diolah kembali

Dari tabel dapat dijelaskan bahwa disiplin kerja karyawan saat ini sudah cukup tinggi.

Tabel 4.11

Kerja sama

Pendapat	Jumlah	Prosentase
Sangat setuju	6	33,33%
Setuju	23	76,67%
Tidak setuju	1	3,33%
Sangat tidak setuju	-	-
jumlah	30	100%

Sumber hasil kuesioner diolah kembali

Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa hampir semua karyawan menginginkan untuk menjalin kerja sama agar mencapai tujuan perusahaan.

Tabel 4.12

Loyalitas

Pendapat	Jumlah	Prosentase
Sangat setuju	10	36,67%
Setuju	8	26,67%
Tidak setuju	6	20%
Sangat tidak setuju	5	16,67%
Jumlah	30	100%

Sumber hasil kuesioner diolah kembali

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan berkeinginan untuk menyelesaikan pekerjaan yang penting meskipun jam kerja sudah berakhir, ini berarti loyalitas karyawan sudah cukup tinggi.

D. Analisis hubungan metode rekrutmen terhadap kinerja karyawan

PT Duta Isolasingdo Abadi

Untuk mengetahui kuat atau tidaknya hubungan antara dua variabel dalam hal ini adalah metode rekrutmen x dan y adalah kinerja, dan dilakukan pengukuran menggunakan rumus koefisien korelasi.

Dari hasil kuesioner yang telah disebarkan maka didapat data-data sebagai berikut :

Korelasi

$$\sum x_i = 448$$

$$\sum y_i = 429$$

$$\sum x_i^2 = 6770$$

$$\sum y_i^2 = 6211$$

$$\sum x_i y_i = 6423$$

$$n = 30$$

$$r = \frac{n \sum x_i y_i - \sum x_i \sum y_i}{\sqrt{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2} \sqrt{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2}}$$

$$r = \frac{30 - 6423 - (448) (429)}{\sqrt{30 (6770) - (448)^2} \sqrt{30 (6211) - (429)^2}}$$

$$r = \frac{192690 - 192192}{\sqrt{203100 - 200704} \sqrt{186330 - 184041}}$$

$$r = \frac{498}{\sqrt{2396} \sqrt{2289}}$$

$$r = \frac{498}{(48.94)(47.84)}$$

$$r = \frac{498}{2341,2896}$$

$$= 0,2127$$

$$r = 0,2127$$

Bahwa metode rekrutmen mempunyai hubungan yang lemah dan positif dengan kinerja, sampai seberapa jauh kontribusi metode rekrutmen dengan kinerja dapat dilihat dari koefisien determinasi, yaitu sebagai berikut :

$$Kp = r^2$$

$$= 0,04524129$$

Untuk mengetahui apakah metode rekrutmen mempunyai hubungan terhadap kinerja maka dilakukan uji hipotesis, melalui hipotesa t_o dengan rumus sebagai berikut :

$$t_o = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$t_o = 0,2127 \sqrt{\frac{28}{1-0,045}}$$

$$= 0,2127 \cdot \sqrt{\frac{28}{0,955}}$$

$$= 0,02127 \cdot \sqrt{29,319}$$

$$(0,2127) \cdot (5,4147)$$

$$t_o = 1,1517$$

Dengan menggunakan signifikan level sebesar 5% dan degree of freedom (df) 28 sebesar 1,7011, dimana :

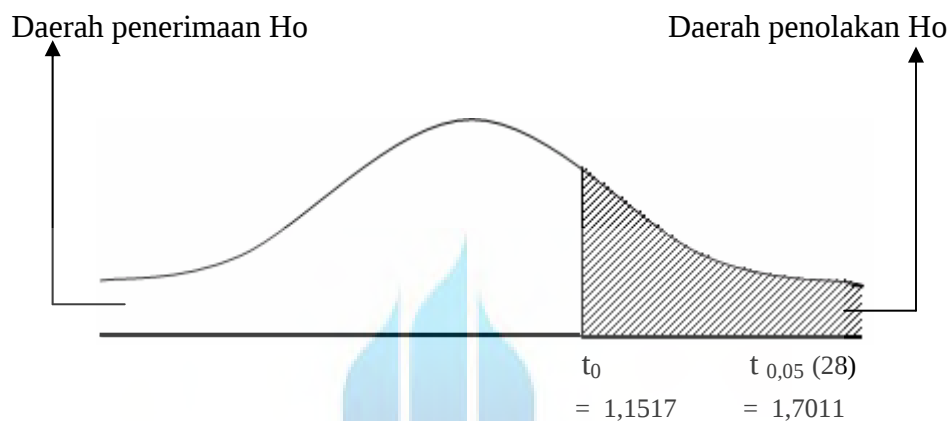
1. $H_o : \rho = 0$, tidak ada hubungan positif antara x dan y
2. $H_a : \rho > 0$, ada hubungan positif antara x dan y

Dengan menggunakan $\alpha = 0,05$

$$t_{\alpha \text{ df } (n-2)} = t_{0,05 (28)}$$

$$= 1,7011$$

Dengan melihat hasil penelitian t_0 lebih kecil dari t tabel yaitu $(1,1517 < 1,7011)$.



Gambar 2

Kurva hasil perhitungan hipotesa

Untuk hasil pengujian hipotesa diperoleh hasil dengan membandingkan nilai t_0 dengan t tabel dapat dilihat hasil $t_0 < t$ tabel dimana $1,1517 < 1,7011$ dengan α sebesar 5% dan $n = 28$. Sehingga mengakibatkan H_0 diterima dan H_a ditolak, berarti metode rekrutmen rekomendasi ada hubungan positif yang lemah terhadap kinerja..

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Penulis dapat menarik beberapa kesimpulan setelah membuat dan menganalisis hubungan antara metode rekrutmen berdasarkan rekomendasi terhadap kinerja karyawan PT Duta Isolasingdo Abadi di Jakarta, adapun kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut :

1. Metode rekrutmen rekomendasi merupakan metode yang sering dipergunakan PT Duta Isolasingdo Abadi dalam mencari karyawan untuk mengisi jabatan yang lowong, metode ini tidak cukup baik untuk diterapkan dan diharapkan perusahaan segera mengevaluasi metode rekrutmen yang dijalankan
2. Besarnya koefisien determinan atau kuatnya hubungan dari variabel x dan y adalah 0,0452419 artinya, metode rekrutmen rekomendasi mempunyai hubungan positif yang lemah terhadap kinerja karyawan, untuk memperkuat pendapat tersebut maka dilakukan pengujian hipotesa diperoleh hasil dengan membandingkan nilai t_o dengan t tabel dan didapat hasil $t_o < t$ tabel dimana $1,1517 < 1,7011$, maka H_o diterima pada tingkat nyata (*level significance*) sebesar $\alpha = 0,05$ (=5%) dan $n - 2$ dan H_a ditolak, yang berarti bahwa hubungan antara metode rekrutmen terhadap kinerja karyawan mempunyai hubungan positif yang lemah.

B. Saran

Dalam penulisan skripsi ini, penulis memberikan saran yang mungkin dapat berguna dan bermanfaat bagi perusahaan dan karyawan untuk kelangsungan jalannya perusahaan.

1. Mengingat semakin tajamnya persaingan antara perusahaan sejenis, PT Duta Isolasi Abadi sebagai perusahaan material harus mempertimbangkan metode perekrutan dan meningkatkan kinerja personalia khususnya dalam bidang rekrutmen dan perencanaan sumber daya manusia.
2. Metode rekrutmen rekomendasi mempunyai banyak kekurangan, untuk menghadapi persaingan kedepan, hendaknya perusahaan perlu melakukan evaluasi terhadap metode rekrutmen yang diterapkan agar perusahaan dapat bersaing.
3. Dalam meningkatkan laba perusahaan dan meningkatkan kinerja karyawan hendaknya perusahaan segera mengevaluasi kinerja karyawan agar tujuan organisasi dapat dicapai sesuai dengan perencanaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Daft, R.L. 2006. *Management*, Edisi 6, Salemba Empat, Jakarta.
- Erni dan Kurniawan. 2006. *Pengantar Manajemen*, Edisi 1, Prenada Media, Jakarta.
- Hadari. 2006. *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Henry. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Salemba Empat, Jakarta.
- Indrawan. 2004. *Kamus Bahasa Indonesia*, Lintas Media, Jakarta.
- Johanes Supranto. 2000. *Statistik, Teori dan Aplikasi*, Edisi 6, Erlangga, Jakarta.
- Marihot. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gresindo, Jakarta.
- Malayu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Mathis, R.L. and J.H. Jakson 2002. *Human Resources Management*, alih bahasa Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie, Salemba Empat, Jakarta.

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

Lampiran 1

Hasil perhitungan Korelasi

$$\Sigma x_i = 448$$

$$\Sigma y_i = 429$$

$$\Sigma x_i^2 = 6770$$

$$\Sigma y_i^2 = 6211$$

$$\Sigma x_i y_i = 6423$$

$$n = 30$$

$$r = \frac{n \Sigma x_i y_i - \Sigma x_i \Sigma y_i}{\sqrt{n \Sigma x_i^2 - (\Sigma x_i)^2} \sqrt{n \Sigma y_i^2 - (\Sigma y_i)^2}}$$

$$r = \frac{30 - 6423 - (448)(429)}{\sqrt{30(6770) - (448)^2} \sqrt{30(6211) - (429)^2}}$$

$$r = \frac{192690 - 192192}{\sqrt{203100 - 200704} \sqrt{186330 - 184041}}$$

$$r = \frac{498}{\sqrt{2396} \sqrt{2289}}$$

$$r = \frac{498}{(48.94)(47.84)}$$

$$r = \frac{498}{2341,2896}$$

$$= 0,2127$$

$$r = 0,2127$$

$$K_p = r^2$$

$$= 0,04524129$$

$$t_o = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$t_o = 0,2127 \sqrt{\frac{28}{1-0,045}}$$

Lampiran 2

Hasil perhitungan Hipotesa

$$= 0,2127 \cdot \sqrt{\frac{28}{0,955}}$$

$$= 0,2127 \cdot \sqrt{29,319}$$

$$(0,2127) \cdot (5,4147)$$

$$t_o = 1,1517$$

Dengan menggunakan $\alpha = 0,05$

$$t_{\alpha \text{ df } (n-2)} = t_{0,05 (28)}$$

$$= 1,7011$$

Dengan melihat hasil penelitian t_o lebih kecil dari t tabel yaitu $(1,1517 < 1,7011)$.

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

Lampiran 3

Tabel perhitungan korelasi

NO	x	y	X ²	Y ²	x.y
1	16	16	256	256	256
2	17	16	289	256	272
3	15	14	225	196	210
4	17	15	289	225	255
5	13	14	169	196	182
6	15	14	225	196	210
7	13	15	169	225	195
8	17	13	289	169	221
9	13	14	169	196	182
10	14	13	196	169	182
11	15	16	225	256	240
12	13	15	169	225	195
13	16	12	256	144	192
14	15	16	225	256	240
15	15	10	225	100	150
16	15	16	225	256	240
17	15	14	225	196	210
18	12	12	144	144	144
19	17	17	289	289	289
20	14	12	196	144	168
21	13	15	169	225	195
22	18	14	324	196	252
23	17	13	289	169	221
24	13	13	169	169	169
25	13	14	169	196	182
26	17	16	289	256	272
27	16	16	256	256	256
28	16	15	256	225	240
29	15	13	225	169	195
30	13	16	169	256	208
	448	429	6770	6211	6423
	$\sum x_i$	$\sum x_i$	$\sum x_i^2$	$\sum y_i^2$	$\sum x_i.y_i$

Lampiran 4

Tabel hasil perhitungan variabel x

Kinerja

NO	1	2	3	4	5	jumlah
1	4	2	4	2	4	16
2	4	3	3	4	3	17
3	4	4	2	2	3	15
4	4	3	3	4	3	17
5	3	1	4	3	2	13
6	3	4	2	3	3	15
7	3	2	2	4	2	13
8	2	4	3	4	4	17
9	3	3	4	1	2	13
10	4	3	2	3	2	14
11	3	4	3	3	2	15
12	3	1	2	3	4	13
13	4	4	4	2	2	16
14	3	2	3	4	3	15
15	4	4	2	3	2	15
16	3	3	4	3	2	15
17	4	1	2	4	4	15
18	3	3	3	1	2	12
19	4	4	1	4	4	17
20	3	2	3	3	3	14
21	2	3	2	4	2	13
22	4	4	3	3	4	18
23	3	3	4	4	3	17
24	2	4	2	3	2	13
25	3	2	3	1	4	13
26	3	4	2	4	4	17
27	3	3	4	3	3	16
28	2	4	3	4	3	16
29	2	4	4	3	2	15
30	2	3	1	4	3	13
30	94	91	84	93	86	448

Lampiran 5

Tabel hasil perhitungan variabel y

Metode Rekrutmen

NO	1	2	3	4	5	jumlah
1	4	3	2	3	4	16
2	3	3	3	3	4	16
3	2	2	3	4	3	14
4	3	3	2	3	4	15
5	2	3	3	3	3	14
6	2	3	2	3	4	14
7	4	3	3	3	2	15
8	3	2	3	4	1	13
9	1	3	3	3	4	14
10	3	3	2	3	2	13
11	2	3	4	3	4	16
12	4	3	2	3	3	15
13	1	4	2	4	1	12
14	3	3	3	3	4	16
15	1	2	3	3	1	10
15	4	3	3	3	3	16
17	2	3	2	3	4	14
18	2	3	3	3	1	12
19	4	4	2	3	4	17
20	2	1	4	3	2	12
21	3	3	3	4	2	15
22	2	3	3	3	3	14
23	2	3	4	3	1	13
24	4	1	2	4	2	13
25	2	3	3	3	3	14
26	3	3	3	4	3	16
27	3	3	3	3	4	16
28	4	3	2	2	4	15
29	2	2	4	3	2	13
30	3	3	4	3	3	16
30	80	84	85	95	85	429

Lampiran 6

Pertanyaan kuesioner kinerja.

Nama : Jenis kelamin : a. Pria b. Wanita

Usia :

Masa kerja :

1. Setiap tugas yang diberikan oleh pihak manajemen kepada anda, berarti

anda dianggap mampu untuk menyelesaikannya

- a. Sangat setuju
- b. Setuju
- c. Tidak setuju
- d. Sangat tidak setuju

2. Pekerjaan yang diberikan perusahaan hari ini, harus selesai hari ini juga

- a. Sangat setuju
- b. Setuju
- c. Tidak setuju
- d. Sangat tidak setuju

3. Melanggar peraturan perusahaan merupakan hal yang wajar

- a. Sangat setuju
- b. Setuju
- c. Tidak setuju
- d. Sangat tidak setuju

4. Perusahaan menekankan agar anda bekerja sama dengan teman-teman anda untuk mencapai tujuan perusahaan
- a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Tidak setuju
 - d. Sangat tidak setuju
5. Apabila ada pekerjaan yang penting dan harus selesai hari ini juga, dan jam kerja sudah berakhir, maka anda akan menyelesaikan tugas tersebut meskipun tidak diperintah oleh atasan anda
- a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Tidak setuju
 - d. Sangat tidak setuju

Lampiran 7

Pertanyaa kuesioner rekrutmen

Nama : Jenis kelamin : a. Pria b. Wanita

Usia :

Masa kerja :

1. Anda bisa bekerja pada perusahaan ini melalui rekomendasi

teman/kenalan/saudara anda

- a. Sangat setuju
- b. Setuju
- c. Tidak setuju
- d. Sangat tidak setuju

2. Apabila anda membawa teman/kenalan/saudara anda untuk bekerja pada perusahaan tempat anda bekerja, ternyata ditolak oleh pihak manajemen karena belum memenuhi syarat, maka anda akan kecewa terhadap keputusan manajemen perusahaan

- a. Sangat setuju
- b. Setuju
- c. Tidak setuju
- d. Sangat tidak setuju

3. Apabila anda merekomendasikan teman/kenalan/saudara anda, dan diterima oleh pihak manajemen, maka anda akan lebih giat lagi untuk bekerja dan akan meningkatkan prestasi kerja anda

- a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Tidak setuju
 - d. Sangat tidak setuju
4. Apabila anda merekomendasikan teman/kenalan/saudara anda, dalam hal ini anda bisa dikatakan nepotisme
- a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Tidak setuju
 - d. Sangat tidak setuju
5. Setiap karyawan yang baru akan bekerja pada perusahaan dimana tempat anda bekerja saat ini, maka setiap kandidat/calon tenaga kerja harus melalui proses wawancara dan seleksi
- a. Sangat setuju
 - b. Setuju
 - c. Tidak setuju
 - d. Sangat tidak setuju

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : NURSIHAN
Alamat : Cengkareng Indah Blok Jc 11 Jakarta Barat
Tempat / Tanggal Lahir : Bangka / 26 Mei 1977
Agama : Islam
Warga Negara : Indonesia

ORANG TUA

Nama :
Ayah : (Alm) Zahrom
Ibu : Nurmi
Alamat : Sungai Buluh No 48 Jebus- Bangka
Agama : Islam
Warga Negara : Indonesia

PENDIDIKAN

1. SD Negeri No 84 Sungai Buluh – Bangka masuk tahun 1987 lulus tahun 1990.
2. SMP Swadaya Jebus – Bangka masuk tahun 1990 lulus tahun 1993
3. SMA Bakti Jebus – Bangka masuk tahun 1993 lulus tahun 1996
4. Universitas Mercu Buana DKI Jakarta masuk tahun 2003 lulus tahun 2007.

