

ABSTRACT

Employee with the best performance is the basic capital of the organization, because the human capital the organization grows and prospers giving rise to the creation of new innovations affecting the organization's performance.

There are number of factors that effect to the employee's performance, but in this research the researcher focuses on Recruitment and Compensation.

Availability of the best employee's performance should be starting with the best system of Recruitment and Compensation. At the time being, is very easy to get smart, but how to get the employee with the good performance and basic mentality is a big problem.

Compensation system should be transparence, fair and balance refers to the market and organization capability, so able to get the goal of the organization.

The research analyses the affects of Recruitment and Compensation to the Performance. Respondents involved in the research amounted to 35.

The research indicates that Recruitment and Compensation strongly affect to Performance of the Employee at PT. Kalimasada Pusaka Jakarta.

Continuous Improvement of the Recruitment and Compensation system should be done.



UNIVERSITAS
MERCU BUANA

ABSTRAK

Karyawan dengan kinerja yang sangat bagus merupakan modal dasar perusahaan karena dengan *human capital* tersebut, perusahaan dapat tumbuh, berkembang dan melakukan inovasi, yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja dan keberhasilan perusahaan.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, namun pada riset ini penulis hanya memfokuskan faktor Rekrutmen dan Kompensasi.

Untuk mendapatkan karyawan yang baik kinerjanya tentunya harus diawali dengan **Sistem Rekrutmen** yang baik, mengingat Rekrutmen mencakup tiga komponen penting yakni ; **Rekrutmen, Seleksi** dan **Penempatan**. Dapat dikatakan pada saat ini sangatlah mudah mencari karyawan yang pintar, namun untuk mendapatkan karyawan yang pintar, loyal dan mempunyai *basic mentality* yang baik perlu diperhatikan bagaimana Sistem Penerimaan yang dapat mengakomodir kebutuhan tersebut.

Disamping itu **Sistem Kompensasi** juga harus diperhatikan agar tercipta sistem yang transparan, adil dan berimbang serta nilai yang memadai dengan memperhatikan pasar namun tidak memberatkan perusahaan, sehingga kinerja karyawan dapat termotivasi dengan baik dan pada akhirnya tujuan perusahaan dapat tercapai.

Riset ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Sistem Rekrutmen dan Kompensasi terhadap Kinerja karyawan di PT. Kalimasada Pusaka Jakarta. Metode penelitian bersifat eksplanatif, yaitu untuk mendapatkan informasi yang mendalam tentang objek riset dan mengetahui pengaruh dari objek yang satu dengan yang lainnya. Pengambilan data menggunakan kuesioner dan data sekunder yang diperoleh dari 35 orang.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Sistem Rekrutmen berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja, Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja, dan Sistem Rekrutmen dan Kompensasi secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Kalimasada Pusaka.

Perusahaan sebaiknya memperbaiki kualitas secara terus menerus (*Continuous Improvement*) Sistem Rekrutmen dan Kompensasi dengan memperhatikan SWOT (*Strength, Weakness, Opportunity dan Threat*) guna mendapatkan karyawan dengan kinerja yang baik agar tujuan perusahaan dapat tercapai.