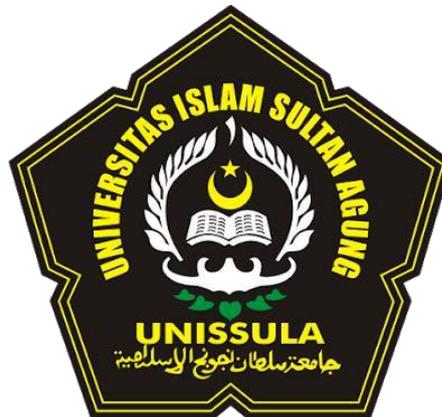


**PERAN MANAJEMEN DEVISI (HRGA)
TERHADAP REKRUTMEN & KOMPENSASI
PT. INDO SEAFOOD REMBANG**

SKRIPSI



Disusun oleh :

JATI SURYO ASMORO

NIM. 30401800162

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN SDM
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG SEMARANG**

2021

SURAT KETERANGAN MAGANG KERJA

Yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : Eko Suhartoyo

Jabatan : Manager HRGA

Alamat : Jl.Gajah Mada Km 4 Desa Banyudono Kaliori, Rembang

Dengan ini menyatakan bahwa :

Nama : Jati Suryo Asmoro

NIM : 30401800162

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen S1

Bahwa yang bersangkutan telah melaksanakan kegiatan Magang (MB-KM) di PT. Indo Seafood, mulai dari tanggal 03 April 2021 s/d 15 July 2021. Selama magang saudara Jati Suryo Asmoro telah mampu membantu dan melaksanakan tanggung jawab tugas yang diberikan oleh perusahaan dengan baik. Demikian surat keterangan magang diberikan dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Rembang, 15 July 2021



Eko Suhartoyo

HALAMAN PENGESAHAN
PERAN MANAJEMEN DEVISI (HRGA)
TERHADAP REKRUTMEN DAN KOMPENSASI
PT. INDO SEAFOOD REMBANG

Disusun Oleh :
Jati Suryo Asmoro
Nim : 30401800162

Telah Dipertahankan Di Depan Penguji
Pada Tanggal 13 February 2023

Susunan Dewan Penguji

DOSEN PEMBIMBING

DOSEN PENGUJI I


Drs. Agus Watchjutomo, M.Si
NIDN. 0619036801


Dr. Siti Sumiati, SE, M.Si
NIDN. 8985430021

DOSEN PENGUJI II


Nurhidayati, SE, M.Si, Ph.D.
NIDN. 942000029

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh Gelar
Sarjana Manajemen

Ketua Program Studi Manajemen


Dr. Lutfi Nurcholis, S.T., S.E., M.M
NIDN. 0623036901

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Jati Suryo Asmoro
Nim : 30401800162
Jurusan : S1-Manajemen
Fakultas : Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung (UNISSULA)

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa hasil SKRIPSI yang berjudul **“PERAN MANAJEMEN DEVISI (HRGA) TERHADAP REKRUTMEN DAN KOMPENSASI PT. INDO SEAFOOD REMBANG”** merupakan karya penelitian sendiri dan tidak ada unsur plagiarisme atau duplikasi dari karya orang lain. Pendapat orang lain yang terdapat dalam skripsi ini dikutip berdasarkan cara yang baik sesuai dengan kode etik atau tradisi keilmuan. Peneliti siap menerima sanksi apabila di kemudian hari ditemukan pelanggaran kode etik ilmiah dalam penyusunan penelitian Skripsi ini.

Saya bersedia menarik skripsi yang saya ajukan, apabila melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain yang seolah – olah tulisan saya sendiri. Saya bersedia bila gelar dan ijazah yang diberikan oleh Universitas dibatalkan.

Semarang, 6 February 2023

Dosen Pembimbing

Yang Memberi Pernyataan



Drs Agus Wachjutomo, Msi
NIK : 210487015



Jati Suryo Asmoro
NIM 30401800162

ABSTRAK

Menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan modal utama suatu usaha, maka kualitas karyawan harus dikembangkan dan dikelola secara maksimal dalam manajemen perusahaan agar bisa memberikan hasil dan tercapainya tujuan perusahaan. PT. Indo Seafood (ISF) merupakan perusahaan perdagangan dan pengolahan hasil laut dengan jumlah karyawan yang banyak dan semua manajemen yang berkaitan dengan permasalahan sumber daya manusia ditangani oleh divisi HRGA. Departemen ini merupakan gabungan antara Departemen Human Resource dan General Affair. Upaya yang dapat dilakukan divisi HRGA untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas dengan cara dilakukannya Rekrutmen. Karena tugas manajemen HRGA multi peran tidak menutup kemungkinan bahwa operasional perusahaan dapat berjalan baik dengan koordinasi dan manajemen yang tepat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh manajemen perusahaan PT. Indo Seafood divisi HRGA terhadap lingkungan kerja yang meliputi rekrutmen, kinerja kerja, produktivitas, kedisiplinan, dan kompensasi.

Kata Kunci : Sumber Daya Manusia, Kompensasi

ABSTRACT

Recognizing that human resources are the main capital of a business, the quality of employees must be developed and managed optimally in company management so that they can provide results and achieve company goals. PT. Indo Seafood (ISF) is a seafood trading and processing company with a large number of employees and all management related to human resource issues is handled by the HRGA division. This department is a combination of the Human Resources and General Affair Departments. Efforts that can be made by the HRGA division to obtain quality human resources by means of recruitment. Because the multi-role HRGA management task does not rule out the possibility that the company's operations can run well with proper coordination and management. This study aims to determine the influence of PT. Indo Seafood's HRGA division of the work environment which includes recruitment, work performance, productivity, discipline and compensation.

Keywords: Human Resources, Compensation

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa berkat limpahan rahmat dan karunianya, sehingga laporan Program Magang (MBKM) yang berjudul “Proses Penerimaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia di PT. Indo Seafood Rembang” dapat terselesaikan dengan tepat waktu. Laporan ini diajukan sebagai salah satu syarat kelulusan program Magang (MBKM) dari Universitas Islam Sultan Agung Semarang. Kami menyadari bahwa penyusunan laporan tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak dan pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan rasa terima kasih sebesar-besarnya atas kerjasama serta bimbingannya selama proses magang kepada penerimanya :

1. Bapak Drs. Agus Wachjutomo, M.Si., selaku dosen pembimbing lapangan yang sudah menyempatkan waktu untuk memberi arahan dan masukan selama penulisan laporan magang MB-KM.
2. Dosen supervisor bapak Eko Suhartoyo sebagai manajer HRGA dan para staff PT Indo Seafood.
3. Bapak Dr. Lutfi Nurcholis, S.T., S.E., M.M selaku Kepala jurusan fakultas ekonomi prodi manajemen.

Penyusun laporan mengucapkan mohon maaf sebesar – besarnya apabila dalam penulisan laporan masih ditemukan beberapa kekurangan dan kesalahan kata. Semoga melalui Laporan Magang (MBKM) di Perusahaan PT. Indo Seafood Rembang ini dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan bagi pembaca.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
SURAT KETERANGAN MAGANG KERJA.....	ii
Pra Laporan Magang MB-KM.....	iii
PROSES PENERIMAAN DAN PENGEMBANGAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PT. INDO SEAFOOD REMBANG	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar belakang	1
1.2 Tujuan Magang	4
1.3 Manfaat Magang	4
1.3.1 Manfaat praktis.....	4
1.3.2 Manfaat teoritis.....	5
BAB II. PROFIL ORGANISASI DAN AKTIVITAS MAGANG.....	6
2.1 Profil Organisasi	6
2.1.1. Gambaran Umum Organisasi	6
2.1.2. Visi dan Misi Organisasi	7
2.1.3. Struktur Organisasi.....	8
2.1.4. Manajemen Devisi HRGA	11
2.2 Aktivitas Magang.....	13
2.2.1. Deskripsi Kegiatan Magang	13
2.2.2. Penjelasan Kegiatan Magang	14

BAB III. IDENTIFIKASI MASALAH	15
3.1 Kekurangan anggota devisi HRGA	15
3.2 Sulitnya mencari SDM yang berkualitas	16
3.3 Kendala mesin absensi	16
BAB IV. KAJIAN PUSTAKA	18
4.1 Teori manajemen	18
4.2 Teori rekrutmen	19
4.3 Teori konflik kerja	24
4.4 Teori seleksi	27
4.5 Teori kompensasi	30
BAB V. ANALISIS DAN PEMBAHASAN	33
5.1 Gambaran Permasalahan.....	33
5.2 Analisis	40
5.2.1. Rekrutmen karyawan	41
5.2.2. Kedisiplinan karyawan	43
5.2.3. Kinerja karyawan.....	44
5.2.4. Produktivitas karyawan.....	45
5.2.5. Gaji karyawan	47
5.2.6. Insentif karyawan.....	48
5.3 Pembahasan.....	50
5.3.1. Rekrutmen karyawan	50
5.3.2. Kedisiplinan karyawan	51
5.3.3. Kinerja karyawan.....	52
5.3.4. Produktivitas karyawan.....	53
5.3.5. Gaji karyawan	55
5.3.6. Insentif karyawan.....	56
BAB VI. KESIMPULAN DAN REKOMENDASI.....	58
6.1 Kesimpulan	58
6.2 Saran	60

BAB VII. REFLEKSI DIRI	62
7.1 Hal positif dari perkuliahan yang bermanfaat terhadap pekerjaan selama Magang	62
7.2 Manfaat magang terhadap pengembangan soft-skill mahasiswa.....	62
7.3 Manfaat magang terhadap pengembangan kemampuan kognitif	63
7.4 Kunci sukses bekerja berdasarkan pengalaman magang	63



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1.3. Tabel Struktur Organisasi	8
Tabel 2.2.1. Jam Kerja Perusahaan PT. Indo Seafood Devisi HRGA	13
Tabel 5.2. Tabel Rekrutmen karyawan	83
Tabel 5.3. Tabel Kedisiplinan karyawan.....	84
Tabel 5.4. Tabel Kinerja karyawan	85
Tabel 5.5. Tabel Produktivitas Karyawan.....	86
Tabel 5.6. Tabel Gaji Karyawan	87
Tabel 5.7. Tabel Insentif karyawan.....	88



DAFTAR GAMBAR

Gambar 5.1.1. Alur Proses Rekrutmen34



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Kegiatan magang merupakan praktek kerja lapangan yang pada umum-nya diadakan oleh institusi seperti universitas atau perguruan tinggi, magang itu sendiri akan dilakukan oleh mahasiswa yang mempunyai latar belakang sesuai dengan program studi mahasiswa tersebut, tujuan-nya jelas supaya nanti mahasiswa lebih siap saat diminta terjun langsung kerja lapangan. Tentunya untuk menghasilkan mahasiswa yang kompeten di bidangnya tidak hanya diperlukan pengetahuan teori saja, namun mahasiswa juga perlu melakukan praktek kerja secara langsung di lapangan. Berbeda dengan magang sebelumnya saat ini Universitas Islam Sultan Agung mulai menerapkan program Merdeka Belajar – Kampus Merdeka (MBKM).

Merdeka Belajar – Kampus Merdeka ini adalah kebijakan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan yang bertujuan untuk mendorong mahasiswa – mahasiswi memperoleh berbagai pengetahuan yang berguna untuk pekerjaan. Hal ini berdasarkan pasal 18 Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 3 Tahun 2020 tentang Standart Nasional Pendidikan Tinggi, menyatakan bahwa masa dan beban studi sarjana terapan dapat dipenuhi dengan menyelesaikan seluruh program studi pada perguruan tinggi sesuai masa durasi dan beban belajar serta mengikuti studi prodi untuk memenuhi sebagian beban studi dan sisanya mengikuti proses studi diluar prodi.

Menyadari sumber daya manusia merupakan modal utama dalam suatu usaha, maka kualitas tenaga kerja harus dikembangkan dengan baik dan dikelola dalam manajemen perusahaan agar bisa memberikan hasil atau pencapaian tujuan perusahaan. berhubungan sumber daya manusia merupakan modal utama sehingga, perusahaan atau instansi diharapkan dapat menciptakan sumber manusia yang berkualitas dan berintegritas tinggi sehingga dapat membantu perusahaan agar lebih maju dan sukses dalam usahanya.

Dengan di perlukannya sumber daya manusia yang berkualitas maka diharapkan kepada badan usaha maupun perusahaan dapat memberikan kesempatan kepada mahasiswa untuk mengenal seperti apa dunia kerja secara langsung dengan cara menerima mahasiswa/mahasiswi yang ingin mengadakan kegiatan magang atau praktik kerja lapangan dengan tujuan agar para mahasiswa dan mahasiswi dapat membangun mental dan ilmu yang bermanfaat bagi masa depannya setelah lulus di perguruan tinggi .

Rekrutmen karyawan merupakan salah satu kunci utama dalam menemukan Sumber Daya Manusia (SDM) yang professional, Proses rekrutmen karyawan baru itu sendiri meliputi proses pengarahan, seleksi, dan pelatihan. Mencari tenaga kerja yang profesional dan mempunyai kualitas bukanlah hal yang mudah. Proses rekrutmen karyawan yang diterapkan oleh perusahaan PT. Indo Seafood sendiri dimulai dari proses pengarahan mencari calon pelamar selanjutnya penyerahan surat lamaran kerja oleh pelamar baru kepada perusahaan, setelah itu proses penyeleksian pelamar kerja yang meliputi tes psikotes dan interview, terakhir

menunggu proses seleksi hingga terpilihnya pelamar kerja baru tersebut hingga orientasi masa pelatihan karyawan baru untuk mengisi posisi yang dibutuhkan.

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu usaha mengatur dan meningkatkan kemampuan seseorang sehingga memiliki pengetahuan, keahlian, dan sikap yang dibutuhkan dalam menghadapi pekerjaan saat ini maupun akan datang dan menjadi kajian penting dalam manajemen perusahaan PT. Indo Seafood. karena problem bukan hanya persoalan bahan mentah, modal, alat kerja, dan produksi saja, Tetapi juga problem sumber daya manusia yang notabene adalah pihak yang menjalankan dan mengelola faktor – faktor produksi sekaligus merupakan penunjang tujuan perusahaan.

Manajemen Sumber Daya Manusia terutama devisi HRGA di perusahaan PT. Indo Seafood harus dapat mengelola dan menilai kapasitas SDM berdasarkan kompetensi terhadap kemampuan serta jumlah sumber daya manusia yang dibutuhkan dalam mencapai tujuan perusahaan. Tetapi perlu disadari bahwa karyawan tidak boleh diperlakukan sebagai mesin kerja yang harus bekerja diluar batas kemampuan dan waktu standart kerja yang telah ditetapkan perusahaan, melainkan karyawan dapat dikembangkan untuk kepentingan perusahaan dan sebagai asset berharga dalam setiap produktivitas perusahaan agar tujuan dapat tercapai. Setelah karyawan dapat berkembang dengan baik pihak manajemen Sumber daya Manusia diharapkan dapat menciptakan suasana yang kondusif untuk dapat mengaplikasikan kemampuannya serta mendorong semangat kerja karyawan untuk tetap selalu disiplin bekerja dan menaati semua peraturan yang telah dibuat dalam perusahaan.

1.2. Tujuan Magang

Adapun tujuan dari Laporan Praktek Kerja Lapangan program Magang (MBKM) ini adalah :

1. Mengetahui kegiatan yang telah dilakukan selama Magang Kerja di Perusahaan PT. Indo Seafood.
2. Mengetahui bagaimana manajemen divisi HRGA di Perusahaan PT. Indo Seafood.
3. Mengetahui proses rekrutmen karyawan baru yang dilakukan oleh divisi HRGA Perusahaan PT. Indo Seafood.

1.3. Manfaat Magang

1.3.1. Manfaat Praktis

a. Bagi Mahasiswa :

1. Menambah wawasan yang luas serta pengalaman tentang dunia kerja diperusahaan besar selama magang kerja.
2. Melatih cara berfikir dan meningkatkan kualitas diri dalam suatu bidang pekerjaan terutamadalam ilmu manajemen sumber daya manusia di perusahaan tersebut.
3. Melatih rasa tanggung jawab mahasiswa dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan dengan baik dan tepat waktu.

b. Bagi Universitas :

1. Terjalin kerjasama yang baik antara universitas dengan perusahaan dalam menghasilkan lulusan sarjana yang unggul sesuai kriteria standart dunia kerja.
2. Mahasiswa dapat menciptakan citra yang baik bagi universitas kepada perusahaan agar lebih dikenal.

c. Bagi Perusahaan :

1. Terjalin-nya hubungan yang baik antara perusahaan dengan universitas sehingga perusahaan tersebut dapat dikenal dikalangan akademis dan dunia pendidikan.
2. Dengan adanya mahasiswa magang kerja dapat membantu meringankan beban pekerjaan yang disesuaikan dengan kemampuan-nya.

1.3.2. Manfaat Teoritis

Hasil laporan ini diharapkan dapat menambah wawasan dan sumber pengetahuan mengenai proses penerimaan dan pengembangan sumber daya manusia di perusahaan PT. Indo Seafood Rembang.

BAB II

PROFIL ORGANISASI DAN AKTIVITAS MAGANG

2.1. Profil Organisasi

2.1.1. Gambaran Umum Organisasi

Indo Seafood (ISF) merupakan sebuah perusahaan yang berawal bergerak dalam bidang perdagangan, pengolahan hasil laut, dan membekukan seluruh ikan hingga memproduksi tepung ikan HNG pada tahun 2004 dan berkembang menjadi PT. Indo Seafood didirikan oleh Bapak Darwan selaku Direktur Utama. Kemudian perusahaan secara bertahap mulai berkembang mendirikan pabrik surimi pada tahun 2009, hingga bertambahnya waktu produksi perusahaan PT. Indo Seafood tidak hanya memproduksi surimi saja, tetapi juga memproduksi olahan frozen seafood.

PT. Indo Seafood mampu mengirimkan komoditi produk olahan seafood surimi dan tepung ikan HNG dari pasar nasional sampai pasar potensial internasional seperti Malaysia, Vietnam, Jepang, Thailand, dan Republik Korea. Beberapa komoditi produk olahan dari hasil laut yang ditambahkan dan berkembang sampai sekarang adalah Bakso Ikan Rebus, Bakso Ikan Goreng, Bakso Udang, Bakso Cumi, Dumpling Cheese, Nugget Katsu, Vegekada, Fish Roll, Otak-otak Lancip, Banana Fish Cake, Kue Ikan Bentuk Hati Balado, Otak – otak Ikan, Vegetable Fish Cake, Kue Ikan Bentuk Daun, Nugget Stick, Cikuwa Mini, Cikuwa Long, Cikuwa Jumbo, Crab Stick, Cuttle fish Flower, Fish Tofa, Sosis Ikan, Kue Ikan Pedas Model Bulat dan Scollop.

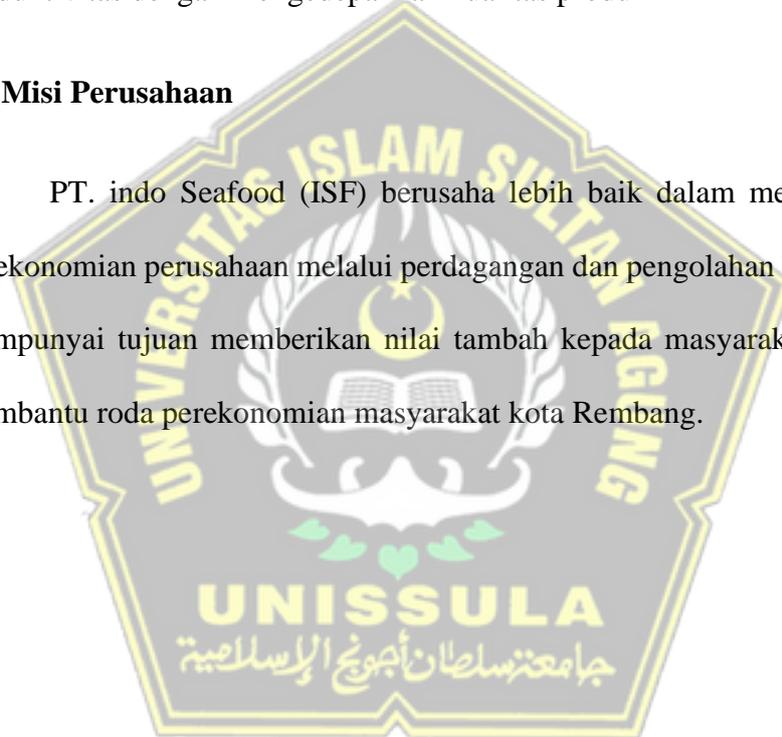
2.1.2. Visi dan Misi Organisasi

- **Visi Perusahaan**

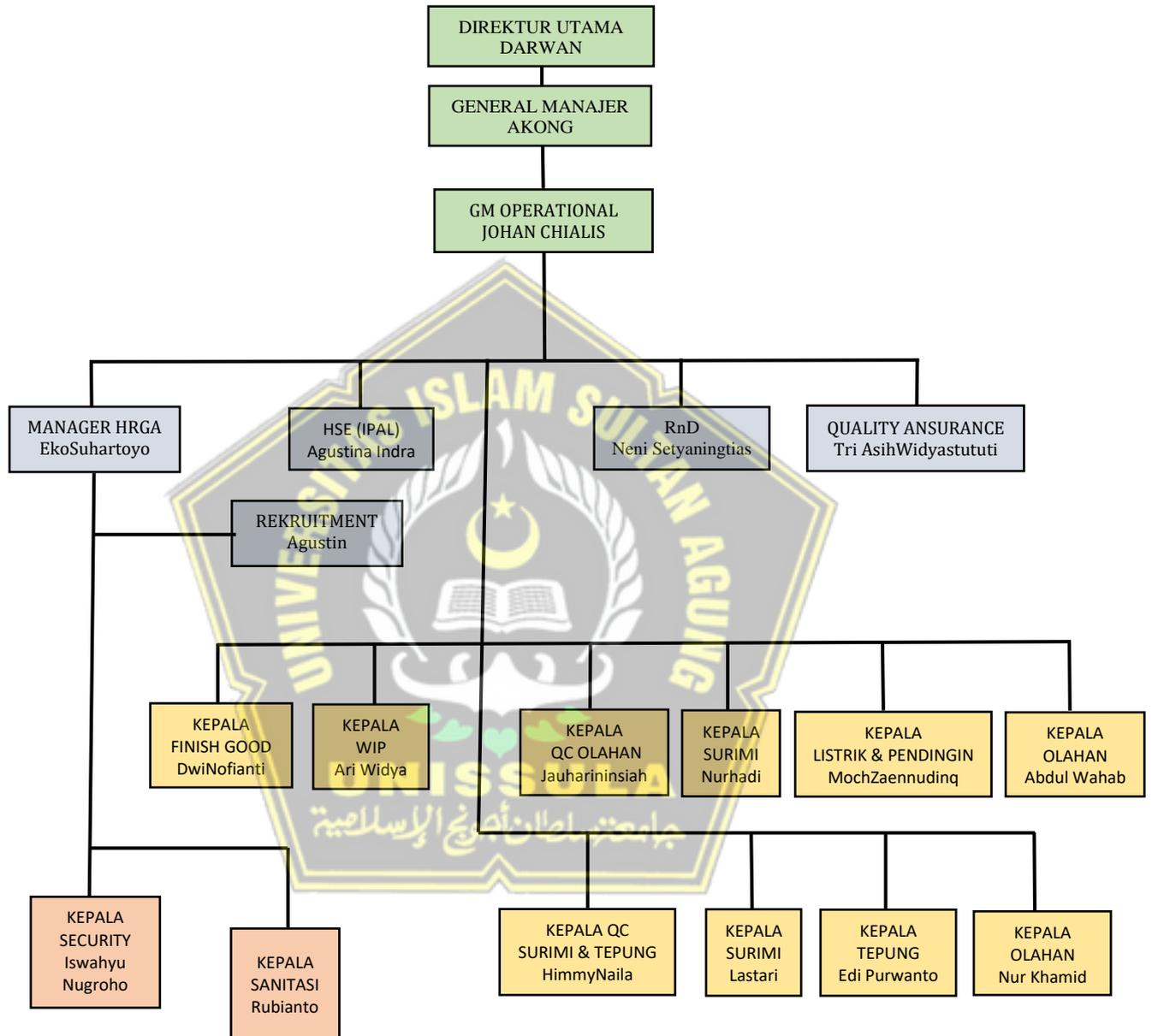
PT. Indo Seafood (ISF) terus berusaha menjadi perusahaan yang bergerak dibidang perdagangan dan pengolahan hasil laut yang memiliki daya saing tinggi di pasar lokal maupun internasional melalui peningkatan produktivitas dengan mengedepankan kualitas produk

- **Misi Perusahaan**

PT. indo Seafood (ISF) berusaha lebih baik dalam mengembangkan perekonomian perusahaan melalui perdagangan dan pengolahan hasil laut yang mempunyai tujuan memberikan nilai tambah kepada masyarakat sekitar dan membantu roda perekonomian masyarakat kota Rembang.



2.1.3. Tabel Struktur Organisasi



- Job Desk struktur PT. Indo Seafood sebagai berikut :

1. Ketua Direktur

Bertindak sebagai koordinator, komunikator, pembuat keputusan, dan pimpinan bisnis perusahaan pada saat bersamaan

2. General Manajer

Bertugas mewakili management untuk memimpin seluruh operasional perusahaan yang ditempat dan keuangan perusahaan yang ditempat.

3. GM Operasional

Bertugas mewakili management untuk memimpin operasional perusahaan

4. Manajer HRGA

Bertugas memimpin pengelolaan DM dan bagian umum.

5. HSE (IpAL)

Bertugas bertanggung jawab pengelolaan dampak lingkungan dan keselamatan kerja

6. RnD (Riset and Development)

Bertanggung jawab untuk menciptakan dan memastikan pengembangan resep sesuai dengan target pasar

7. Quality ansurance

Bertugas bertanggung jawab memastikan jaminan mutu produk perusahaan.

8. PPIC FG (Finish Good)

Bertugas memastikan pengelolaan barang jadi tercatat dengan baik dari hasil produksi dan pendistribusian keluar.

9. PPIC WIP (Work in Process)

Bertugas bertanggung jawab mengenai rencana produk yang berkaitan dengan bahan baku dan pengemasan

10. QC (Quality Control)

Bertugas memastikan kualitas produk dalam produksi dengan standart yang telah ditetapkan.

11. HR (Recruitment)

Bertugas bertanggung jawab melakukan pelaksanaan proses perekrutan karyawan dan penempatannya sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan perusahaan.

12. Security

Melaksanakan pengamanan, penertipan, serta melaporkan tindakan karyawan yang menyimpang tata tertib yang ada di perusahaan.

13. Sanitasi

Bertugas memastikan kebersihan dan perawatan lingkungan sesuai dengan standart yang ditetapkan perusahaan.



2.1.4. Manajemen Devisi HRGA

HRGA merupakan singkatan dari Human Resource and General Affair. Departemen ini merupakan gabungan antara Departemen Human Resource dan General Affair. Departemen Human Resource merupakan departemen yang berhubungan dengan sumber daya manusia pada perusahaan. Semua hal yang berhubungan dengan ketenagakerjaan merupakan tugas dari pada departemen ini. General Affair berhubungan dengan interaksi dan koordinasi baik pada internal maupun external perusahaan. Departemen HRGA ini juga berhubungan dengan planning, organizing, directing, dan controlling serta berbagai fungsi operatif di perusahaan PT. Indo Seafood sebagai berikut :

- Planning berhubungan dengan perencanaan dan peramalan terhadap perubahan-perubahan yang mungkin terjadi. Salah satu contoh adalah tren gaji, aturan, dan lain-lain. Planning berguna agar dapat mengantisipasi permasalahan-permasalahan dengan baik.
- Organizing Organizing berhubungan dengan relasi antar departemen sehingga masing-masing departemen dapat salah memberikan kontribusi dalam mencapai suatu tujuan perusahaan.
- Directing Directing berarti memberikan suatu motivasi atau perintah dalam bekerja, mengarahkan pekerja untuk bekerja secara efektif, efisien untuk mencapai tujuan perusahaan. Hal ini sangatlah diperlukan terutama untuk relasi antar pekerja.

- Perencanaan setelah devisi melakukan perencanaan, pengorganisasian dan pengarahan maka departemen perlu melakukan pengendalian. Pengendalian akan membantu mempertahankan kinerja pekerja sesuai dengan rencana dan arahan yang diberikan. Hal dilakukan untuk membandingkan antara aktual dan perencanaan

Manajer sumber daya manusia harus menguasai tiga aktivitas dasar ini. Yang pertama, kegiatan seleksi adalah semua tentang penyediaan staf dan pekerja untuk berbagai jenis pekerjaan dan posisi dalam suatu organisasi. Seleksi sebagai kegiatan umum, Misalnya dalam bentuk pencarian kerja, yang dibarengi dengan aktivitas umum lainnya, Mengisi berbagai formasi pekerjaan dan jabatan dalam organisasi dan sebagai komunikator suatu kegiatan generik, seleksi yang diikuti dengan kegiatan umum lainnya misalnya berupa penempatan kerja (job placement) yang langsung diibarengi dengan penilaian kinerja (performance appraisal).

Kedua, organisasi harus memiliki kriteria yang dapat dijadikan tolak ukur menentukan dan menilai apakah seorang pekerja memiliki pekerjaan yang baik atau sebaliknya. Sedangkan untuk memotivasi pekerja organisasi berupa bentuk kompensasi atau upah dan imbalan lainnya. Untuk menentukan besaran dan bentuk penghargaan ini organisasi juga memiliki berbagai referensi. Sedangkan kegiatan umum HRM yang terakhir adalah pengembangan Sumber Daya Manusia (Human Resource Development) Pengembangan Sumber Daya Manusia dapat berupa pendidikan pelatihan serta program pengembangan Sumber Daya Manusia lainnya. Urnumnya kegiatan pengembangan Sumber

Daya Manusia diarahkan pada perolehan keterampilan, pengetahuan dan kemampuan.

2.2. Aktivitas Magang

2.2.1. Deskripsi Kegiatan Magang

Berikut adalah deskripsi aktivitas magang program (MBKM) di PT. Indo Seafood :

- a. Masuk Pagi pukul 08.00 Pagi
- b. Membantu Mengarsipkan data pegawai
- c. Membantu mengolah dan menginput data absensi staff HRGA
- d. Istirahat pukul 12.00 Siang dan Mengikuti shalat berjamaah.
- e. Membantu menyiapkan slip kompensasi karyawan
- f. Membantu tugas segala hal yang diperlukan pada tim HRGA

2.2.2. Penjelasan Kegiatan Magang

1. Masuk pagi dimulai pada pukul 08.00 Pagi , bagi karyawan PT. Indo Seafood yang masuk diatas pukul 08.00 pagi akan diberi sanksi yaitu pemotongan kompensasi karyawan berdasarkan waktu keberangkatan.
2. Setiap hari Membantu pengolahan arsip data pegawai PT. Indo Seafood yang meliputi data form perizinan, izin cuti, izin lembur, dan izin sakit sesuai dengan tanggal dan bulan sebagai data bukti akurat karyawan.
3. Membantu pengolahan dan Menginput data staff HRGA di mulai dari menghitung jam kerja dan absensi karyawan serta Menginput ke database perusahaan.

4. Istirahat siang pukul 12.00 s/d 13.00 dan dilajut sholat berjamaah bersama staff pegawai PT. Indo Seafood.
5. Membantu tim HRGA untuk menyiapkan slip kompensasi bagi karyawan pabrik olahan produk, kompensasi dihitung setiap 1 minggu kerja dan kompensasi diberikan setiap hari rabu sedangkan untuk staff pegawaian kompensasi dihitung dan dibayarkan perbulan.
6. Membantu segala hal yang diperlukan pada tim HRGA sesuai tugas yang diberikan oleh Staff dan Manajer HRGA.

Tabel 2.2.2. Jam Kerja Perusahaan PT. Indo Seafood Devisi HRGA

HARI KERJA	JAM KERJA HRGA
<i>SENIN – KAMIS</i>	<ul style="list-style-type: none"> • 08.00 – 12.00 (<i>Masuk</i>) • 12.00 – 13.00 (<i>Istirahat</i>) • 13.00 – 16.00 (<i>Pulang</i>)
<i>JUM'AT</i>	<ul style="list-style-type: none"> - 08.00 – 11.30 (<i>Masuk</i>) - 11.30 – 13.00 (<i>Istirahat</i>) - 13.00 – 16.00 (<i>Pulang</i>)
<i>SABTU</i>	<ul style="list-style-type: none"> - 08.00 – 13.00 (<i>Masuk Setengah Hari</i>)

BAB III

IDENTIFIKASI MASALAH

Berdasarkan latar belakang, informasi terkait dengan manajemen devisi HRGA dalam upaya optimalisasi penanganan masalah yang akan digunakan sebagai bahan dalam penelitian ini pada setiap unit Mahasiswa dalam instansi magang diketahui beberapa identifikasi masalah khusus diantaranya adalah:

3.1 Kekurangan anggota devisi HRGA

Terkadang tidak sedikit karyawan resign karena diberikan beban pekerjaan yang sangat banyak serta beragam oleh sebab ini yang menyebabkan kekurangan anggota, dimana staff HRD yang diterima waktu lalu tidak diperpanjang kontrak kerjanya karena kemampuan yang dipunyainya masih belum bisa berkontribusi sesuai dengan tugas yang diberikan oleh perusahaan dan dalam devisi (HRGA) PT. Indo Seafood terdapat 3 anggota yang berperan penting dalam perusahaan yaitu ketua HRGA, HRD, dan Staff.

Karena kekurangan satu anggota Staff, ketua (HRGA) dan HRD harus lebih berkerja keras untuk bisa menyelesaikan beban tugas perusahaan namun terkadang beban tugas yang dikerjakan melebihi kapasitas kerjanya yang membuat tingkat ketelitian dan semangat kerja menurun, maka dari itu kerjasama tim dalam devisi (HRGA) sangat dibutuhkan guna kelancaran operasional dan tercapainya kesuksesan tujuan perusahaan dimasa depan.

3.2 Sulitnya mencari SDM yang berkualitas.

Dalam penerimaan karyawan baru terdapat seleksi yang terpilih sebagai karyawan sesuai kriteria perusahaan tetapi sering kali dijumpai kesulitan untuk mendapatkan calon pelamar yang sesuai kriteria, dikarenakan ada karyawan yang resign dalam suatu bagian divisi produksi perusahaan berarti terjadi kekosongan, oleh karena itu dilakukan perekrutan dengan segera agar bisnis tetap berjalan dengan lancar.

Sayangnya manajer HRD di Perusahaan PT.Indo Seafood merasa mendapatkan tekanan besar dari atasan perusahaan. Sehingga tidak teliti dalam mempekerjakan seseorang, kemungkinan besar orang tersebut tidak sesuai dengan kebutuhan dan standar kualitas perusahaan, namun diterima hanya agar posisi yang kosong bisa terisi dan dampaknya karena seseorang diterima kerja tanpa kemampuan yang dibutuhkan perusahaan .Sering sekali dijumpai karyawan baru bekerja hitungan bulan sudah mengajukan surat resign karena tekanan target pekerjaan yang tidak bisa terpenuhi.

3.3 Kendala Mesin Absensi

Saat ini PT Indo Seafood sudah menggunakan mesin finger print untuk absensi karyawan dan menentukan kompensasi, Namun setelah lama menggunakan terdapat kerusakan pada mesin finger print. alasan ini muncul karena beberapa bulan lalu mesin absen pada pengolahan produk surimi dan bagian olahan terkendala pada erornya mesin absen yang membuat data absen tidak bisa terbaca dan terpaksa dilakukan secara manual.

Karena PT Indo Seafood memiliki karyawan yang cukup banyak dan saat melakukan proses perhitungan kompensasi serta membuat laporan kompensasi baik kepada para staff ataupun karyawan mengalami beberapa kendala dimana pencatatan absensi secara manual yang dilakukan membutuhkan waktu yang lebih lama dari pada menggunakan mesin absensi otomatis.

Dampaknya karyawan melakukan protes karena menurutnya sebagai karyawan sudah bekerja dengan patuh dan tepat waktu tetapi saat waktu pengambilan gaji mengalami keterlambatan bahkan beberapa karyawan ada yang melapor kepada staff devisi HRGA bahwa terjadi kekeliruan pencatatan gaji dimana kompensasi yang diterima tidak sesuai dengan tugas kerja yang telah dikerjakan karyawan.

Apabila permasalahan ini terjadi secara berlarut dan tidak ada upaya penyelesaian dari perusahaan secara cepat, maka akan berdampak pada kepercayaan karyawan kepada perusahaan. Yang mana karyawan akan kecewa terhadap kualitas kinerja devisi HRGA. Hal ini tentu akan membuat kualitas kinerja dan produktivitas karyawan menurun dalam jangka pendek maupun panjang kemungkinan karyawan akan mogok atau berhenti bekerja.

BAB IV

Kajian Pustaka

4.1. Teori Manajemen

Manajemen merupakan suatu tindakan proses yang khas yang terdiri dari pada tindakan planning, organizing, actuating dan controlling dimana pada masing - masing bidang digunakan baik ilmu pengetahuan maupun keahlian yang diikuti secara berurutan dalam rangka usaha mencapai sasaran yang telah ditetapkan semula (白玉, 2016)

Manajemen didefinisikan suatu proses pengelolaan pekerjaan melalui orang lain demi menggapai tujuan penting dalam organisasi saat situasi lingkungan yang terus berubah. Menurut (Gunawan et al., 2010). Dessler, (2015) disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan mengelola, memelihara, dan melatih sumber daya secara produktif dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan – tujuannya. Kebijakan dan praktik menentukan aspek “orang” atau sumber daya manusia dari posisi manajemen, termasuk perekrutan, penyaringan, pelatihan, penghargaan, dan penilaian (National & Pillars, n.d.) berdasarkan pendapat para ahli bahwa manajemen sumber daya manusia berisi tentang pengelolaan karyawan dalam organisasi untuk mendapatkan atau mempertahankan keunggulan kompetitif atas pesaing serta mengelola sumber daya manusia yang berada dalam organisasi perusahaan secara produktif dan efektif demi meraih tujuan organisasi.

4.2. Teori Rekrutmen

Rekrutmen merupakan proses kegiatan yang digunakan oleh perusahaan untuk menarik atau mendapatkan para calon pekerja dengan memiliki kemampuan dan kualitas seperti yang perusahaan inginkan (Rosento, 2018) Yang mana, proses ini dilakukan untuk mendorong perusahaan agar dapat mencapai tujuan - tujuannya.

Menurut (Handoko, 2018) telah dijelaskan bahwa rekrutmen adalah proses mencari dan menarik calon karyawan (pelamar) yang mampu melamar sebagai karyawan. Lebih lanjut (Rivai, 2009) menjelaskan rekrutmen sebagian serangkaian kegiatan seleksi yang dimulai saat perusahaan membutuhkan tenaga kerja tambahan dan membuka lowongan hingga mendapatkan kandidat yang diinginkan atau memenuhi standart kualifikasi sesuai dengan kebutuhan atau lowongan yang ada saat ini.

Menurut (Kasmir, 2017) , Salah satu langkah pencarian calon pekerja di perusahaan sesuai dengan kualitas dan kualifikasi yang diharapkan. Yang berarti bahwa devisi organisasi telah membuka lowongan pekerjaan untuk pelamar agar datang keperusahaan atau menghubungi informasi yang telah ditentukan.

Tujuan diadakan rekrutmen dalam perusahaan berkaitan dengan apa yang sudah direncanakan oleh perusahaan. Artinya apa yang akan dilakukan oleh perusahaan harus selaras dengan kebutuhan tenaga kerja yang ada dalam perusahaan. Misal dari segi waktu, jumlah yang dibutuhkan sesuai dengan syarat-syarat yang ditentukan perusahaan. Rekrutmen memiliki tujuan sebagai berikut:

1) Memperoleh Tenaga Kerja yang Potensial

Calon pekerja yang melamar perusahaan adalah sesuai dengan kemampuan yang diinginkan perusahaan. kandidat pekerjaan potensial didefinisikan sebagai pelamar yang sesuai dengan kualitas yang diharapkan. Untuk mendapatkan calon pelamar yang potensial, perusahaan dapat mencari melalui Lembaga tertentu, misalnya melalui universitas atau perguruan tinggi yang diakui kualitasnya secara pendidikan. Atau bisa juga melalui media promosi yang disebarakan baik secara offline maupun online yang ke-efektifannya dikenal baik.

2) Memperoleh Sejumlah Pelamar yang Memenuhi Kualifikasi

Calon pekerja yang melamar pada perusahaan benar benar sesuai dengan kualifikasi yang telah diharapkan. Namun, ketika proses rekrutmen kadang ditemui lamaran-lamaran yang tidak valid, dikarenakan tidak sepadan dengan kemampuan yang diharapkan perusahaan. Perusahaan menginginkan calon pekerja memenuhi kualifikasi, maka perusahaan dapat lebih leluasa dalam menentukan siapa yang diterima.

3) Menentukan Kriteria Minimal untuk Calon Pelamar

Calon pekerja harus benar benar memenuhi kriteria dan persyaratan yang telah diberikan perusahaan. Persyaratan seperti IPK, usia, pengalaman kerja, domisili dan sebagainya harus dipenuhi para calon pekerja secara mutlak.

4) Untuk Kebutuhan Seleksi

Bagi perusahaan yang mendapatkan calon pekerja dengan standart kualifikasi tinggi, Proses rekrutmen akan menjadi lebih dimudahkan. Hal ini dikarenakan perusahaan mempunyai besar kemungkinan dalam memilih para calon pekerja, tentu akan memberikan keuntungan dalam menentukan siapa yang akan bekerja bersama perusahaan nantinya. Dalam organisasi jika terdapat pengunduran diri dari kandidat kerja yang telah diterima, itu akan mudah bagi perusahaan untuk mengganti calon tersebut dengan calon pekerja lain yang berkualifikasi tinggi. Tetapi seluruhnya tidak diterima karena penerimaan karyawan yang terbatas.

Rekrutmen merupakan masalah yang penting bagi perusahaan dalam hal pengadaan tenaga kerja. Jika suatu rekrutmen berhasil dengan kata lain banyak pelamar yang memasukkan lamarannya, maka peluang perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang terbaik akan menjadi semakin terbuka lebar, karena perusahaan akan memiliki banyak pilihan yang terbaik dari para pelamar yang ada. Sikap Dalam Rekrutmen (Nawawi, 2008) mengemukakan terdapat 4 (empat) sikap yang berbeda di lingkungan organisasi/perusahaan dalam melakukan rekrutmen.

Keempat sikap tersebut adalah :

1) Sikap pasif tanpa diskriminasi

Sikap ini merupakan sikap para eksekutif di lingkungan organisasi/perusahaan untuk meniadakan perbedaan dan memberlakukan secara sama dalam mengangkat, mengkompensasi dan memberikan promosi bagi para calon dan para pekerja.

2) Rekrutmen berdasarkan perbedaan

Rekrutmen ini dilakukan secara aktif untuk mengelompokkan para pelamar, dengan hanya menerima kelompok tertentu.

3) Rekrutmen berdasarkan prioritas

Rekrutmen ini dilakukan dengan mendahulukan atau memprioritaskan kelompok tertentu.

4) Rekrutmen dengan penjurusan

Rekrutmen ini dilakukan dengan menetapkan jurus untuk kelompok tertentu.

Berdasarkan keempat sikap tersebut, maka keputusan dalam rekrutmen dan pengaturan staf sebaiknya dilakukan berdasarkan kasus masing-masing. Dengan demikian ras dan jenis kelamin yang seringkali menjadi masalah, dapat dijadikan salah satu faktor saja dalam pengambilan keputusan untuk menerima atau menolak calon pelamar.

Keputusan harus berdasarkan pada kombinasi semua faktor yang ada, 16 Perencanaan Sumber Daya Manusia Permintaan khusus dari manajer Lowongan pekerjaan yang tersedia Analisis Informasi Jabatan Pendapat manajer Persyaratan Jabatan Metode rekrutmen Pelamar yang memuaskan dengan harus mengutamakan hasil skor (nilai) tes sebagai usaha dalam memprediksi kemampuan calon sebelum diterima.

Menurut (Moekijat, 2010) Proses rekrutmen saat ini memiliki banyak istilah umum diantaranya, Job Description, Job Specification, Job Evaluation, dan Job Classification yang dijelaskan sebagai berikut:

1) Job Analysis (Analisis Jabatan)

Analisis jabatan merupakan prosedur untuk menentukan tanggung jawab dan persyaratan, ketrampilan dari sebuah pekerjaan dan jenis orang yang akan dipekerjakan.

2) Job Description (Uraian Jabatan)

adalah mengikhtisarkan fakta-fakta yang diberikan oleh analisis jabatan dalam susunan yang sistematis. Uraian jabatan merupakan garis-garis besar yang ditulis dan dimaksudkan untuk memberikan keterangan tentang fakta-fakta yang penting dari jabatan yang diperlukan.

3) Job Specification (Persyaratan Jabatan)

Persyaratan pekerjaan adalah catatan mengenai syarat-syarat orang yang minimum harus dimiliki untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan baik.

4) Job Evaluation (Penilaian Jabatan)

Penilaian jabatan adalah kegiatan yang dilakukan guna membandingkan nilai dari suatu jabatan dengan nilai dari jabatan dengan jabatan lainnya.

5) Job Classification (Penggolongan jabatan)

Penggolongan jabatan adalah pengelompokan jabatan-jabatan yang memiliki nilai yang sama.

4.3. Teori Konflik Kerja

Agar perusahaan berfungsi secara efektif, individu dan kelompok yang saling bergantung dalam perusahaan harus saling berkolaborasi dalam ruang lingkup perusahaan untuk memperoleh informasi, tetapi kurangnya bantuan dalam tindakan bersama yang terkoordinasi dan kepercayaan membuat berkembangnya konflik.

Menurut (Rivai, 2009) konflik kerja didefinisikan sebagai konflik antara dua atau lebih anggota-anggota atau kelompok (dalam suatu organisasi/perusahaan) yang harus berbagi sumber daya yang terbatas atau aktivitas kerja dan memiliki status yang berbeda tujuan, nilai, atau fakta bahwa mereka memiliki keinginan sendiri. Persepsi (Rahim, 2009) menyatakan konflik adalah proses interaktif yang terwujud dalam ketidakcocokan, perselisihan, atau kecanggungan baik dalam individu maupun sosial dalam kelompok dan organisasi.

Selain itu, (Baron, 2003a) mengutarakan bahwa konflik terjadi Ketika terdapat suatu proses bahwa ada satu pihak atau kelompok yang merasakan ada pihak lain yang telah mengambil atau akan mengambil tindakan negative yang akan berpengaruh pada tujuan utama kelompoknya. (Baron, 2003) menjabarkan beberapa hal pokok yang dapat menyebabkan konflik dilingkungan kerja, diantaranya adalah:

- 1) Kompetisi terhadap sumberdaya yang langka
- 2) Tanggung jawab penilaian kelompok

Konflik antar karyawan dapat muncul karena alasan berikut :

- 1) Kesalahan dalam menilai atribut karyawan lain
- 2) Kurang komunikasi antar karyawan
- 3) Pemikiran menganggap orang lain berbeda

Berdasarkan pengertian para ahli dapat disimpulkan bahwa konflik kerja adalah situasi ketidaksesuaian yang dialami oleh karyawan akibat terjadinya konflik antara individu dengan orang lain dikarenakan hambatan komunikasi, perbedaan tujuan, perbedaan evaluasi kesalahan dan ketergantungan terhadap pekerjaan. Juga bisa disimpulkan sebagai ketidakcocokan antara dua orang atau lebih dalam suatu perusahaan karena perbedaan pendapat, nilai, tujuan dan kekuasaan. Untuk memperebutkan posisi karena sudut pandang masing-masing dalam mencapai tujuan organisasi berbeda - beda.

Pada dasarnya perselisihan dimulai ketika salah satu pihak dibuat tidak puas dengan pihak lain tentang sesuatu hal yang dianggap penting oleh pihak lain. Konflik di dalam perusahaan datang dalam berbagai bentuk dan pola. Yang merusak hubungan individu dan kelompok. Adanya perbedaan cara berpikir setiap orang dapat menimbulkan gesekan, rasa sakit hati dan sebagainya. Konflik dalam pekerjaan juga dikenal sebagai konflik kerja. Konflik kerja itu adalah segala jenis konfrontasi atau interaksi permusuhan antara dua orang atau lebih dalam sebuah perusahaan. Konflik dalam aktivitas perusahaan muncul karena adanya fakta bahwa sumber daya yang terbatas atau aktivitas kerja harus dibagi dan bahwa mereka memiliki kepentingan status, tujuan dan nilai persepsi yang berbeda - beda.

Perselisihan muncul disebabkan adanya kondisi yang melatar belakanginya. konflik dibagi menjadi dua macam, yaitu konflik fungsional yaitu konflik yang mendukung pencapaian tujuan kelompok dan konflik disfungsional yang merintangai pencapaian tujuan sebuah kelompok. Adapun indikatornya adalah sebagai berikut:

1) Konflik Fungsional

- a. Bersaing untuk mendapatkan prestasi
- b. Pergerakan positif menuju tujuan
- c. Merangsang kreatifitas dan inovasi
- d. Dorongan melakukan perubahan

2) Konflik Disfungsional

- a. Mendominasidiskusi
- b. Tidak senang bekerja dalam kelompok
- c. Benturan kepribadian
- d. Perselisihan antar individu

Ketidakpercayaan dapat tumbuh di lingkungan perusahaan dimana tugas atau aktivitas kerja karyawan belum dikoordinasikan oleh pimpinan perusahaan. Salah satu akibatnya adalah munculnya rasa kalah pada mereka yang terlibat konflik. Seseorang manajer harus mengatasi konsekuensi ini sehingga tidak mempengaruhi produktivitas karyawan perusahaan. Di sisi lain ada beberapa manfaat yang dapat diperoleh dan ditelusuri permasalahannya dari konflik kerja tersebut antara lain:

- 1) Membawa masalah tersembunyi ke permukaan dan membuatnya berpotensi dipecahkan solusinya.
- 2) Memotivasi karyawan untuk mengeksplorasi pendekatan yang lebih baik untuk mencapai hasil yang lebih baik. Konflik membuat karyawan lebih kreatif dan memunculkan ide - ide baru
- 3) Meningkatkan proses pengambilan keputusan. Konflik, cenderung mengarah pada keputusan yang lebih baik karena masalah dapat diperiksa lebih menyeluruh dari perspektif yang berbeda.
- 4) Gunakan konflik untuk mengurangi kebosanan. Karena dengan adanya konflik, maka suasana kerja dalam perusahaan menjadi lebih bervariasi.

4.4. Seleksi

Menurut (Suntoyo, 2018) Tujuan seleksi adalah untuk meneliti dan memeriksa (SDM) sumber daya manusia yang terpilih untuk dapat memberikan keuntungan financial bagi perusahaan atau mereka yang dianggap cocok untuk mengisi pekerjaan yang ditawarkan diyakini dapat menunjukkan hasil yang diharapkan oleh pemimpin organisasi.

Sahril Buchori menjelaskan bahwa seleksi adalah pencarian orang dengan kualitas kemampuan yang mumpuni untuk menempati posisi dalam beberapa divisi organisasi. Tanpa tenaga kerja yang memenuhi tuntutan suatu organisasi, kesuksesan akan susah tercapai dan terhambat. Pilihan bukan hanya tentang memilih orang, tetapi juga dengan kemampuan yang dimiliki.

Tidak semua pekerjaan itu menantang dan menyenangkan. Lingkungan kerja seringkali perlu didesain ulang. Tetapi pemilihan yang diimbangi dengan rencana yang lebih baik, Berpotensi orang tersebut dapat menemukan pekerjaan yang terbaik untuk mengisi peran bagian pilihan mereka.

Ada juga yang keahliannya tidak sesuai dengan persyaratan jabatan. Hal ini bisa terjadi karena seseorang tidak bekerja karena keahliannya. Karyawan tersebut bisa saja mendapatkan posisi tersebut karena hubungan dekat oleh atasannya atau dia juga kerabat HRD (Human Resource Development) kemudian buru – buru menerima orang tersebut sebagai karyawan perusahaan.

Setelah perekrutan dalam manajemen SDM, Langkah selanjutnya adalah seleksi dan penempatan. Tetapi melihat realita di lapangan banyak organisasi yang tidak cukup memperhatikan baik – baik perekrutan dan pelaksanaan keputusan yang tidak cukup matang untuk mengarah pada karir pilihan yang tidak dapat diandalkan.

Karyawan adalah orang - orang yang diharapkan menjadi karyawan yang produktif dan bukti terbaiknya ialah proses seleksi berjalan efektif maka perlu memperhatikan tata cara,Langkah – Langkah, serta persyaratannya.

Yang Pertama adalah membuat keputusan pekerjaan yang tepat untuk membutuhkan bantuan konseling yang trampil dan sensitif. Kedua karena "pekerjaan seumur hidup" bukanlah kenyataan, Keterampilan pengambil keputusan seumur hidup lebih kondusif untuk tantangan terus - menerus dalam membuat pilihan hidup yang tepat. Yang ketiga adalah kebutuhan akan karyawan

berkelanjutan yang fleksibel dan mampu bertanggung jawab serta mengelola pengembangannya sendiri. Tujuan dari proses seleksi pada setiap perusahaan pada umumnya sama yaitu mendapatkan karyawan yang memenuhi kualifikasi yang dibutuhkan.

Menurut Hasibuan, seleksi pegawai bertujuan untuk mendapatkan pegawai yang berkompeten dengan penempatan yang tepat, pegawai yang berkualitas dan semangat kerja serta pegawai yang memenuhi syarat – syarat ketenagakerjaan. Setelah melalui tahapan seleksi selanjutnya adalah penempatan. Pada tahap ini pegawai baru akan ditempatkan berdasarkan pengalaman atau sesuai kesepakatan dalam proses seleksi.

Namun, jika proses seleksi dilakukan dan lamaran diterima orang tersebut pada akhirnya akan memperoleh status pegawai dan ditempatkan pada posisi tertentu untuk melakukan tugas dan pekerjaan tertentu. Teori HRM menegaskan bahwa penempatan yang berlaku tidak hanya untuk karyawan baru tetapi juga untuk karyawan lama yang telah menjalani penugasan dan mutasi.

Menurut Sastrohadiwiryono, rekrutmen tenaga kerja adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang telah lulus seleksi untuk dilaksanakan menurut ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggung jawabkan segala resiko dan kemungkinan yang terjadi terhadap tugas dan fungsinya bekerja, memiliki wewenang dan tanggung jawab.

4.5. Teori Kompensasi

Kompensasi bisa juga disebut imbalan kepada karyawan oleh perusahaan sebagai bentuk apresiasi atau penghargaan dan sebagai tanda bentuk balas jasa. kompensasi dapat berdampak positif bagi karyawan yaitu meningkatkan motivasi kerja mereka, meningkatkan moral kerja mereka dan pada akhirnya meningkatkan kinerja mereka sendiri. Peningkatan kinerja karyawan berdampak positif terhadap kinerja perusahaan secara Sebagian ataupun keseluruhan.

(Ivancevich, 2012) kompensasi adalah fungsi Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkaitan dengan jenis kompensasi yang diterima individu untuk melakukan tugas – tugas yang berada dalam organisasi maupun diluar kegiatan organisasi. Karyawan bertukar energi untuk imbalan berupa uang maupun barang berharga.

(Notoatmodjo, 2009) menyatakan kompensasi adalah apa yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas kerja dan dedikasinya selama bekerja di perusahaan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi adalah produktivitas, kemampuan membayar, kemauan membayar, penawaran dan permintaan tenaga kerja, organisasi karyawan, hukum dan peraturan. Berdasarkan uraian dan penjelasan rinci kompensasi dari para ahli.

Oleh karena itu kami menyimpulkan bahwa kompensasi atau balas jasa adalah segala sesuatu yang diterima oleh seorang pegawai, baik secara langsung maupun tidak langsung. Berupa penghasilan secara materiil amaupun iimateriil sebagai balas jasa atas kerja sama dan kontribusinya yang dilakukannya kepada suatu perusahaan atau organisasi.

Ada beberapa hal yang dapat dijadikan indikator tanda balas jasa kepada karyawan, menurut (Simamora, 2004) indikator tersebut sebagai berikut :

1) Gaji dan Bonus

Gaji dan bonus adalah dua hal yang berbeda. Gaji adalah Pemberian upah yang bersifat hitungan harian, mingguan atau bulanan sesuai kesepakatan antara pekerja dan pemberi kerja. Sedangkan Bonus adalah upah tambahan standart yang sering digunakan untuk pekerja produksi dan pemeliharaan sementara atau non karyawan.

2) Insentif

Insentif adalah kompensasi tambahan di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh suatu organisasi. Insentif biasanya diberikan oleh perusahaan berdasarkan kinerja kerja karyawan atau produktivitas karyawan. Karyawan dengan kinerja atau produktivitas kerja yang baik akan diberikan insentif dari perusahaan.

3) Tunjangan

Manfaat tunjangan adalah sebagai layanan yang diberikan oleh perusahaan dalam kapasitasnya sebagai wali amanat atau sebagai pelengkap kompensasi dasar. Contoh tunjangan termasuk asuransi kesehatan, asuransi jiwa, cuti berbayar, program pensiun, dan tunjangan lain yang terkait dengan hubungan kerja.

4) Fasilitasi

Kompensasi yang berbentuk fasilitas diberikan oleh perusahaan untuk memperlancar dan mempermudah serta memotivasi karyawan atau pegawai dalam bekerja. Contoh fasilitas adalah kenikmatan/fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses internet, seragam kerja, dan dll.



BAB V

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

5.1. Gambaran Permasalahan

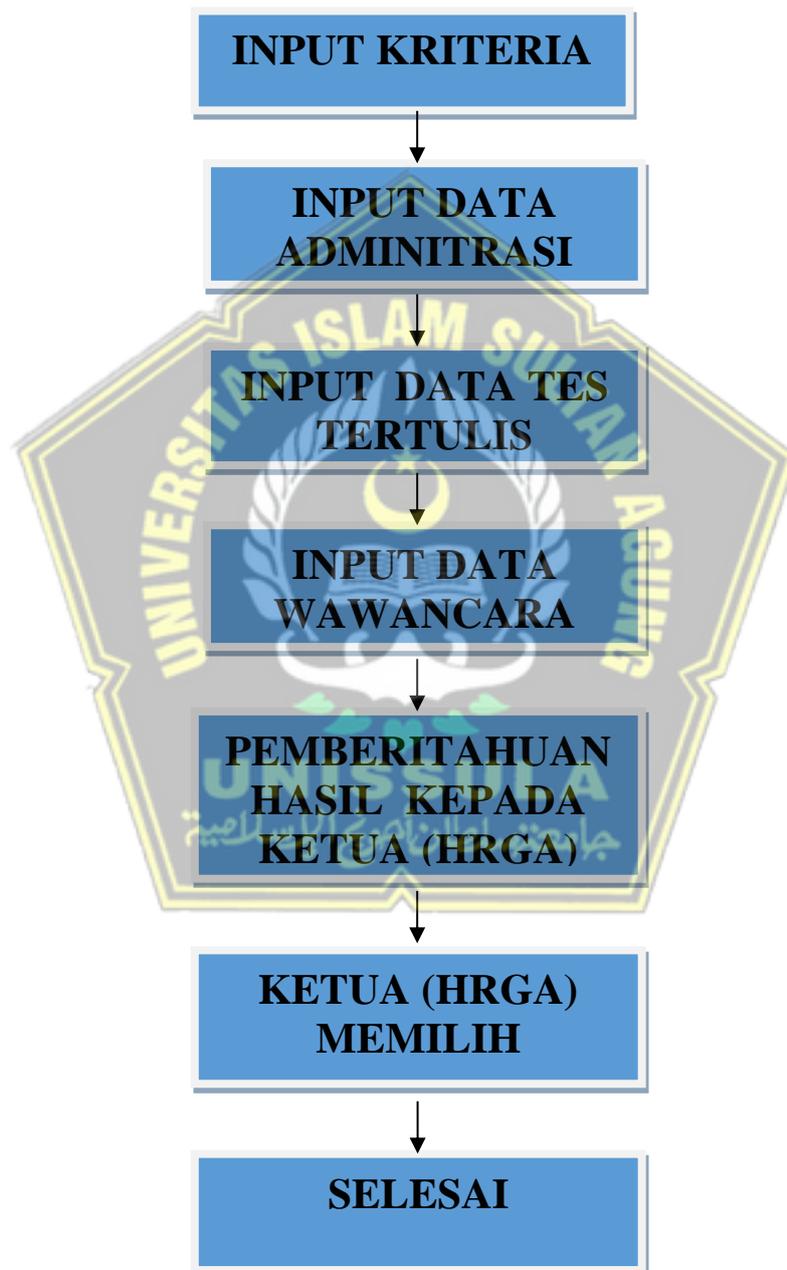
Hasil penelitian ini menggambarkan peran manajemen devisi (HRGA) yang mengatur segala hal yang berhubungan dengan ketenagakerjaan merupakan tugas dari pada departemen ini terutama bagian rekrutmen dan kompensasi. Beberapa orang menyebut HRGA juga sebagai pengembangan dari pada HRD menjadi HRM (Human Resource Management). Berdasarkan identifikasi masalah utama yang diperoleh peran manajemen devisi (HRGA) meliputi pengaruh rekrutmen dan pencatatan kompensasi karyawan.

Rekrutmen perusahaan PT. Indo Seafood berfokus pada pendidikan formal, pengalaman kerja, hubungan rekan kerja dan penilaian kepribadian serta kemampuan yang membantu mereka mempersiapkan karyawan masa depan. Di sisi lain, pembinaan (training) berfokus pada membantu kinerja karyawan untuk bekerja dengan baik dalam pekerjaan mereka saat ini, Bukan hal yang mudah mengatasi permasalahan rekrutmen dalam sebuah perusahaan besar khususnya pabrik dengan kapasitas produksi berton-ton perhari dimana tuntutan perusahaan untuk mencari sumber daya manusia yang berkompeten dan berkualitas cukup besar terutama dalam bidang pengolahan hasil laut selalu ada yang tidak sesuai dengan harapan perusahaan.

Dalam rekrutmen karyawan baru terdapat seleksi yang terpilih sebagai karyawan yang sesuai kriteria perusahaan tetapi tidak sering kali didapatkan calon pelamar yang tidak sesuai kriteria, dikarenakan ada karyawan yang resign dalam

suatu bagian devisi perusahaan berarti terjadi kekosongan, oleh karena itu perekrutan dilakukan segera untuk menjaga bisnis tetap berjalan dengan lancar.

Berikut tabel alur rekrutmen karyawan baru sebagai berikut :



Gambar 5.1.1 Alur Proses Rekrutmen

Tetapi manajer HRD di Perusahaan PT.Indo Seafood merasa mendapatkan tekanan besar dari atasan perusahaan untuk mendapatkan karyawan baru secepatnya agar kekosongan di bagian operator produksi bisa terisi . Sehingga menerima karyawan dan mempekerjakan orang - orang tersebut, Yang kemungkinan besar tidak memenuhi kebutuhan atau standar kualitas perusahaan, Tetapi diterima hanya untuk posisi lowongan yang kosong agar dapat terisi dan dampaknya karena seseorang diterima kerja tanpa kemampuan yang dibutuhkan perusahaan .Sering sekali dijumpai karyawan baru bekerja hitungan bulan atau minggu sudah mengajukan surat resign karena tekanan beban pekerjaan yang tidak bisa terpenuhi.

Hal ini tentu akan memberikan dampak yang merugikan bagi keberhasilan perusahaan, sebaliknya Sahril Buchori (2015) dijelaskan bahwa pemilihan seleksi adalah proses pemilihan individu dengan kualifikasi yang sesuai untuk menduduki jabatan dalam suatu organisasi. Tanpa tenaga kerja yang berkualitas organisasi berada pada posisi yang kurang menguntungkan untuk mencapai tujuannya. Apalagi melihat realita dilapangan banyak organisasi yang kurang memperhatikan proses rekrutmen dan pelaksanaan seleksi yang tidak matang sehingga membuat fungsi seleksi tidak dapat diandalkan.

Staff, karyawan, maupun buruh diharapkan menjadi seseorang yang mempunyai kepribadian produktif dan orang - orang yang produktif adalah bukti terbaik suatu proses seleksi berhasil efektif, maka perlunya mempertimbangkan keputusan dalam proses rekrutmen dan penerimaan karyawan sebagai berikut :

1. Mengambil keputusan sesuai pekerjaan yang akan diberikan guna dapat membantu perusahaan secara terampil dan sensitive.
2. Arti "pekerjaan seumur hidup" merupakan keterampilan pengambilan keputusan seumur hidup yang memupuk tantangan terus – menerus untuk membuat pilihan yang menghasilkan pendapatan berdasarkan informasi, bukan berdasarkan kenyataan, akan efektif di masa depan.
3. Membutuhkan karyawan yang bisa bertanggung jawab terhadap beban tugas yang diberikan perusahaan serta dapat mengelola dan mengembangkan terhadap dirinya sendiri.

Setelah tahap perekrutan, langkah selanjutnya adalah mengisi posisi pekerjaan. pada tahap ini, rekrutan baru ditempatkan sesuai dengan kompetensinya atau sesuai dengan kontraknya oleh manajemen perusahaan. Penempatan tenaga kerja merupakan proses penting pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan sesuai dengan ruang lingkup dan divisi yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggung jawabkan segala risiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas, wewenang, dan tanggung jawabnya. Dalam hal ini penempatan karyawan di perusahaan PT Indo Seafood, ada beberapa persyaratan yang harus diperhatikan, yaitu :

- 1) Pendidikan, dalam hal ini sangat mendukung dalam memangku suatu jabatan yang diberikan sesuai dengan jalur Pendidikan yang telah ditempuh dan berpotensi baik terhadap pekerjaan yang dipilih untuk kedepannya.
- 2) Kesehatan, memastikan Kesehatan fisik dan mental pekerja agar dapat menyesuaikan diri dengan kondisi kesehatannya Ketika berada ditempat

kerja, apalagi perusahaan PT Indo Seafood dalam pengolahan hasil laut diharuskan kuat dan dapat menahan bau amis dari ikan laut.

- 3) Pengalaman, pentingnya pengalaman kerja untuk mengetahui ketrampilan dan kemampuan seseorang pekerja yang dimiliki di perusahaan terdahulu, dimana ketrampilan dan kemampuan yang diporeliah sebagai modal awal menempuh jenjang karir ke tingkatan lebih tinggi.

Berhentinya seorang karyawan terbaik dalam perusahaan PT. Indo Seafood merupakan hal buruk yang harus dihindari, sebab tersebut yang mendasari manajemen HRD devisi HRGA harus bisa mempertahankan atau mencari pengganti yang sebanding dengan kemampuan karyawan tersebut, selain itu tidak menutup kemungkinan hal tersebut bisa berdampak pada karyawan lainnya.

Jangan sampai dengan berhentinya salah satu karyawan yang berpotensi di perusahaan PT.Indo Seafood berpengaruh dengan karyawan lainnya. Oleh sebab itulah, HRD dalam perusahaan PT. Indo Seafood perlu memikirkan mengenai permasalahan ini supaya bisa dihindari atau sebaliknya karyawan ingin mempertahankan tugas dan wewenangnya sebagai karyawan di perusahaan PT. Indo Seafood. Menurut Susilo (2013), retensi karyawan merupakan keinginan karyawan untuk bertahan pada perusahaan dalam jangka waktu yang lama. Perusahaan harus memperhatikan dan memelihara karyawan dengan sebaik mungkin, jika tidak maka semangat kerja, loyalitas, sikap dan disiplin karyawan akan semakin menurun jika tidak seimbang dengan nilai kepuasan karyawan.

Permasalahan yang terakhir adalah kerusakan mesin absensi yang menyebabkan absensi karyawan yang masuk bekerja tidak terbaca sempurna bahkan terjadi eror yang membuat terjadinya kesalahan perhitungan kompensasi karyawan dan berdampak terjadi konflik karena karyawan merasa kecewa terhadap pencatatan kompensasi yang tidak sesuai dengan kerja yang telah dilakukan karyawan terutama berkaitan dengan masalah pemberian kompensasi, sebab masalah kompensasi sangat rawan terjadi gesekan emosional apabila ditemukan kesalahan ataupun kekeliruan yang tanpa sengaja kita tidak sadari bahwa pencatatan itu salah.

Alasan ini muncul karena beberapa bulan ini mesin absen pada pengolahan produk surimi terkendala pada erornya mesin absen yang membuat data absen tidak bisa terbaca sempurna dan sementara waktu agar mesin bisa beroperasi, mesin absen harus di Scanning melalui komputer lalu menginput data secara manual, sehingga hal ini membuat devisi HRGA hanya berpacu kepada data manual dan saat tiba pemberian kompensasi kepada karyawan banyak ditemukan kekeliruan yang berdampak timbulnya konflik antara dua sisi yaitu anggota pencatat kompensasi (HRGA dan Staff) yang menggunakan data manual dan para penerima kompensasi yang mengacu pada ingatan karyawan yang merasa penghitungan kompensasi salah.

Apabila konflik tidak dapat terselesaikan dengan baik, Pada saat penghitungan kompensasi atau kompensasi yang diterima tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh beberapa karyawan akan berpotensi buruk bagi perusahaan. Karena ketika

konflik terus terjadi akan ada kemungkinan karyawan untuk menyebarkan berita bohong seperti manipulasi data dan korupsi dalam kompensasi.

Bilamana hal tersebut terjadi, maka pandangan orang-orang terhadap PT Indo Seafood akan buruk. Akan ada anggapan bahwa suasana bekerja di perusahaan tidak baik dan mereka tidak ingin bekerja disana. Hal ini berdampak buruk pada calon rekrutmen yang akan mendaftar. Mereka akan cenderung menjadikan pekerjaan di PT Indo Seafood sebagai pilihan terakhir apabila sudah tidak diterima ditempat yang lainnya. Yang mana, hal ini akan berdampak pada kualitas kinerja yang akan didapatkan oleh perusahaan.

Karena karyawan yang bekerja dalam sebuah perusahaan pasti membutuhkan kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Sistem kompensasi yang baik akan sangat mempengaruhi kualitas kinerja yang diberikan oleh karyawan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif adalah hal yang sangat penting dari manajemen sumber daya manusia karena dapat membantu mempertahankan hingga meningkatkan kualitas kinerja karyawan.

Dalam memberikan kompensasi, setiap perusahaan memiliki sistem yang berbeda-beda. Di mana kompensasi yang diberikan kepada para tenaga kerja juga berbeda sesuai dengan jabatannya. Sehingga bukanlah suatu hal yang mengherankan apabila suatu perusahaan mengalami kesulitan dalam melakukan perhitungan kompensasi tenaga kerja tersebut. Umumnya disebabkan karena adanya jumlah tenaga kerja yang sangat banyak dan waktu yang digunakan untuk

menghitung kompensasi sangatlah singkat yang biasanya dilakukan diakhir bulan atau mingguan.

Sistem pembayaran kompensasi di PT Indo Seafood dibagikan menjadi 2 berdasarkan lama karyawan bekerja. Untuk karyawan baru yang bekerja kurang dari 3 bulan dianggap sebagai karyawan training dan kompensasi dihitung harian yang dibayar tiap minggu. Setelah karyawan keluar dari masa training, karyawan diberikan kompensasi yang dibayar setiap bulan disesuaikan dengan UMK kota Rembang.

5.2. ANALISIS

Deskripsi dari variabel penelitian ini adalah jabaran secara umum dari jawaban responden dan pertanyaan yang diajukan responden atas pernyataan yang diajukan didalam kuesioner. Berdasarkan jawaban dari 100 responden tentang orientasi rekrutmen karyawan, orientasi kedisiplinan karyawan, orientasi kinerja karyawan, orientasi produktivitas karyawan, orientasi gaji karyawan, dan orientasi insentif karyawan.

Pada penelitian ini menggunakan skala Linkert 1 sampai 5. Dalam mengukur rentang skala diperoleh dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{Rentang Skala (RS)} = \frac{\text{Skala tertinggi} - \text{skala terendah}}{\text{Skala tertinggi}}$$

$$\text{Rentang Skala (RS)} = \text{Interval} = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Ini menunjukkan rentang skala terbesar, maka peneliti akan menggunakan kategori sebagai berikut ini :

1.00-1.80 = Sangat Rendah / Sangat tidak setuju

1.81- 2.60 = Rendah / Tidak setuju

2.61- 3.40 = Sedang / Cukup setuju

3.41- 4.20 = Tinggi / Setuju

4.21- 5.00 = Sangat Tinggi / Sangat setuju

2.2.1. Rekrutmen Karyawan

Berdasarkan dari hasil tabel dapat diketahui bahwa rata – rata tanggapan responden mengenai variabel Orientasi Rekrutmen Karyawan berada pada interval kelas antara “Tinggi/Setuju” karena menunjukkan hasil pada nilai total 3,81 terhadap pernyataan variabel orientasi rekrutmen karyawan.

Dari empat pernyataan variable Orientasi Rekrutmen Karyawan yang memiliki nilai rata-rata 3 merupakan responden dengan nilai tertinggi pada pernyataan “Kesempatan kerja di PT. Indo Seafood terbuka untuk semua orang.” mendapat nilai sebesar 4,04 dan nilai terendah pada pernyataan “Informasi lowongan kerja di PT. Indo Seafood sangat mudah didapatkan.” dengan nilai 3,67.

Tabel 5.2

Nilai Indeks Jawaban Responden Variabel Orientasi Rekrutmen Karyawan

Indikator orientasi pelanggan	Skala jawaban responden orientasi rekrutmen karyawan						total	Kriteria nilai indeks
		1	2	3	4	5		
Kesempatan kerja di PT. Indo Seafood terbuka untuk semua orang.	F			11	74	15	100	
	%(FxS)			33	296	75	4,04	Tinggi
Informasi lowongan kerja di PT. Indo Seafood sangat mudah didapatkan.	F			45	43	12	100	
	%(FxS)			135	172	60	3,67	Tinggi
Proses rekrutmen pelamar baru sudah terbuka dan tanpa deskriminasi	F			42	42	16	100	
	%(FxS)			126	168	80	3,74	Tinggi
seleksi karyawan baru sudah sesuai dengan prosedur perusahaan.	F			42	37	21	100	
	%(FxS)			126	148	105	3,79	Tinggi
Rata – rata nilai indeks indikator							3,81	Tinggi

5.2.2. Kedisiplinan Karyawan

Tabel 5.3

Nilai Indeks Jawaban Responden Variabel Orientasi Kedisiplinan Karyawan

Indikator orientasi pelanggan	Skala jawaban responden orientasi kedisiplinan karyawan						total	Kriteria nilai indeks
		1	2	3	4	5		
Saya mematuhi semua peraturan yang ada di perusahaan	F			38	43	19	100	
	%(FxS)			114	172	95	3,81	Tinggi
Saya masuk dan pulang kerja sesuai dengan peraturan jam kerja perusahaan.	F			32	53	15	100	
	%(FxS)			96	212	75	3,83	Tinggi
Saya selalu masuk kerja tepat waktu	F			38	36	26	100	
	%(FxS)			114	144	130	3,88	Tinggi
Rata – rata nilai indeks indikator							3,84	Tinggi

Berdasarkan dari hasil tabel diatas dapat diketahui bahwa rata – rata jawaban atas responden yang berkaitan dengan variabel Orientasi Kedisiplinan Karyawan berada pada kelas interval “Tinggi/Setuju” karena menunjukkan pada nilai sebesar 3,84 terhadap pernyataan yang ada pada variabel Orientasi Kedisiplinan Karyawan.

Dari tiga pernyataan yang memiliki nilai rata-rata 3, dengan nilai tertinggi pada pernyataan “Saya selalu masuk kerja tepat waktu” mendapat nilai 3,88 dan

nilai terendah pada pernyataan “Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu” dengan nilai 3,81.

5.2.3. Kinerja Karyawan

Tabel 5.4

Nilai Indeks Jawaban Responden Variabel Orientasi Kinerja Karayawan

Indikator orientasi pelanggan	Skala jawaban responden orientasi kinerja karyawan					Total	Kriteria nilai indeks	
	F	1	2	3	4			5
Saya selalu meningkatkan kualitas kerja secara maksimal.	F			39	42	19	100	
	%(FxS)			117	168	95	3,80	Tinggi
Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu yang diberikan.	F			28	57	15	100	
	%(FxS)			84	228	75	3,87	Tinggi
Saya memahami dan melaksanakan pekerjaan dengan baik karena sesuai dengan latar Pendidikan dan pengalaman kerja	F			41	46	13	100	
	%(FxS)			123	184	65	3,72	Tinggi
Rata – rata nilai indeks indikator						3,79	Tinggi	

Berdasarkan dari hasil tabel dapat diketahui bahwa rata - rata jawaban atas responden yang berkaitan dengan variabel Orientasi Kinerja Karyawan yang berada pada interval kelas antara “Setuju/Tinggi” karena menunjukkan nilai sebesar 3,79 terhadap pernyataan yang ada pada variabel Orientasi Kinerja Karyawan.

Dari tiga pernyataan yang memiliki nilai rata-rata 3, dengan nilai tertinggi pada pernyataan “Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu yang diberikan” mendapat 3,87 dan nilai terendah pada pernyataan “Saya memahami dan melaksanakan pekerjaan dengan baik karena sesuai dengan latar pendidikan dan pengalaman kerja” dengan nilai 3,72.

5.2.4. Produktifitas Karyawan

Berdasarkan dari hasil tabel dapat diketahui bahwa rata – rata jawaban responden yang berkaitan dengan variable Orientasi Produktivitas Karyawan Berada pada interval kelas antara “Cukup/Sedang” karena menunjukkan pada nilai sebesar 3,03 terhadap pernyataan yang ada pada variabel Orientasi Produktivitas Karyawan.

Dari tiga pernyataan yang memiliki nilai rata-rata 3, dengan nilai tertinggi pada pernyataan “Saya mampu bekerja secara produktif berdasarkan target program kerja yang diberikan perusahaan PT.Indo Seafood” mendapat 3,84 dan nilai terendah pada pernyataan “Saya sangat terampil dan berkompeten dalam menyelesaikan semua tugas sendiri” dengan nilai 2,40.

Tabel 5.5

Nilai Indeks Jawaban Responden Variabel Produktivitas Karyawan

Indikator orientasi pelanggan	Skala jawaban responden orientasi produktivitas karyawan					Ttotal	Kriteria nilai indeks
		1	2	3	4		
Saya mampu bekerja secara produktif berdasarkan target program kerja yang diberikan perusahaan PT.Indo Seafood.	F			35	46	19	100
	%(FxS)			105	184	95	3,84
Saya mampu bekerja secara cepat, efektif, dan efisien.	F		22	64	14		100
	%(FxS)		44	192	56		2,92
Saya sangat terampil dan berkompeten dalam menyelesaikan semua tugas sendiri.	F		58	40	2		100
	%(FxS)		116	120	4		2,40
Rata – rata nilai indeks indikator						3,03	Sedang

5.2.5. Gaji Karyawan

Tabel 5.6

Nilai Indeks Jawaban Responden Variabel Orientasi Gaji Karyawan

Indikator orientasi pelanggan	Skala jawaban responden orientasi gaji karyawan						Total	Kriteria nilai indeks
		1	2	3	4	5		
Gaji pokok yang saya terima sudah sesuai harapan	F			75	20	5	100	
	%(FxS)			225	80	25	3,30	Sedang
Gaji pokok yang dibayarkan selalu tepat waktu	F		36	50	14		100	
	%(FxS)		72	150	56		2,78	Sedang
Gaji saya sudah sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan	F			44	36	20	100	
	%(FxS)			132	144	100	3,76	Sedang
Rata – rata nilai indeks indikator							3,28	Sedang

Dari hasil tabel diatas dapat diketahui bahwa rata – rata jawaban responden yang berkaitan dengan variable Orientasi Gaji Karyawan berada pada kelas interval

“Cukup/Sedang” karena menunjukkan pada nilai sebesar 3,28 terhadap pernyataan yang ada pada variabel Orientasi Gaji Karyawan.

Dari tiga pernyataan yang memiliki nilai rata-rata 3, dengan nilai tertinggi pada pernyataan “Gaji saya sudah sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan” mendapat 3,76 dan nilai terendah pada pernyataan “Gaji pokok yang dibayarkan selalu tepat waktu” dengan nilai 2,78.

5.2.6. Insentif Karyawan

Berdasarkan dari hasil tabel dapat diketahui bahwa rata - rata jawaban atas responden yang berkaitan dengan variabel Orientasi Insentif Karyawan berada pada kelas interval “Setuju/Tinggi” karena menunjukkan pada nilai sebesar 3,53 terhadap pernyataan yang ada pada variabel Orientasi Insentif Karyawan.

Dari tiga pernyataan yang memiliki nilai rata-rata 3, dengan nilai tertinggi pada pernyataan “Insentif yang ditetapkan perusahaan PT.Indo Seafood sudah sesuai harapan” mendapat 3,60 dan nilai terendah pada pernyataan “Puas dengan besaran insentif lembur yang diberikan perusahaan PT.Indo Seafood sesuai tingkatan jabatan karyawan” dengan nilai 3,44.

Tabel 5.7

Nilai Indeks Jawaban Responden Variabel Orientasi Insentif Karyawan

Indikator orientasi pelanggan	Skala jawaban responden orientasi insentif karyawan					total	Kriteria nilai indeks	
		1	2	3	4			5
Insentif yang ditetapkan perusahaan PT.Indo Seafood sudah sesuai harapan	F			47	46	7	100	
	%(FxS)			141	184	35	3,60	Tinggi
Insentif yang diberikan perusahaan PT.Indo Seafood sebanding dengan waktu kerja lembur	F			51	43	6	100	
	%(FxS)			153	172	30	3,55	Tinggi
Puas dengan besaran insentif lembur yang diberikan perusahaan PT.Indo Seafood sesuai tingkatan jabatan karyawan	F			59	38	3	100	
	%(FxS)			177	152	15	3,44	Tinggi
Rata – rata nilai indeks indikator							3,53	Tinggi

5.3 PEMBAHASAN

5.3.1 Rekrutmen Karyawan

Sumber daya manusia sebagai upaya yang mengindikasikan adanya pergerakan menuju situasi yang lebih baik atau meningkatkan kualitas seorang individu dalam organisasi diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan secara efektif dan optimal yang meliputi pelatihan (training) meningkatkan keterampilan dalam melaksanakan pekerjaan dan meningkatkan pengetahuan umum dalam perusahaan serta pemahaman atas keseluruhan lingkungan.

Proses awal rekrutmen dalam konteks perusahaan sangat penting terhadap kinerja juga tingkat produktivitas yang diberikan untuk perusahaan hal ini merupakan langkah kongkret yang harus direncanakan oleh perusahaan melalui Manajer HRGA, untuk bisa memegang kendali manajemen dan pelatihan (Training) kepada karyawan baru agar dapat mencapai target operasional dan semua harus berkesinambungan sesuai dengan kebutuhan Perusahaan PT. Indo Seafood.

Berdasarkan uraian di atas, upaya Manajer HRGA perusahaan PT. Indo Seafood untuk membantu proses rekrutmen sampai seseorang mendapatkan suatu pekerjaan terutama di perusahaan PT. Indo Seafood sangat terbuka dan luas. Dimana untuk mendapatkan informasi lowongan pekerjaan di PT. Indo Seafood sangat mudah melalui informasi media social perusahaan PT. Indo Seafood Rembang.

Tujuan diadakan rekrutmen dalam perusahaan berkaitan dengan apa yang sudah direncanakan oleh perusahaan. Artinya apa yang akan dilakukan oleh

perusahaan harus selaras dengan kebutuhan tenaga kerja. Dari hasil penelitian Nilai total tanggapan responden pada pernyataan variabel Orientasi Rekrutmen Karyawan adalah sebesar 3,81 yang menunjukkan bahwa tanggapan responden cenderung “Setuju/Tinggi” tentang variabel Orientasi Rekrutmen Karyawan.

Pernyataan yang memiliki nilai tertinggi, di antara 4 pernyataan dengan nilai rata – rata tertinggi adalah pada pernyataan “Kesempatan kerja di PT. Indo Seafood terbuka untuk semua orang.” mendapat nilai 4,04 dan nilai terendah pada pernyataan “Informasi lowongan kerja di PT. Indo Seafood sangat mudah didapatkan.” dengan nilai 3,67.

5.3.2 Kedisiplinan Karyawan

Suatu kedisiplinan sikap yang tercermin dalam tindakan atau perilaku individu, kelompok, atau masyarakat. Hal itu dinyatakan dalam bentuk berupa kepatuhan terhadap peraturan atau etika yang berada dalam perusahaan dan seluruh norma - norma yang berlaku untuk tujuan tertentu. Disiplin juga dapat diartikan sebagai pengendalian diri agar tidak melakukan sesuatu yang bertentangan. Disiplin juga dapat diartikan sebagai sikap, tindakan dan perbuatan yang mematuhi peraturan perusahaan dalam bentuk tertulis maupun tidak tertulis.

Pada hakekatnya disiplin adalah perilaku seseorang pegawai yang bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukannya dan sesedikit mungkin menonjolkan timbulnya masalah serta mencegah berkembangnya kejadian kesalahan yang memang terjadi. Semua tergambar melalui hasil penelitian bahwa

karyawan maupun anggota menaati peraturan kedisiplinan perusahaan PT. Indo Seafood.

Berdasarkan dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa rata – rata jawaban responden yang berkaitan dengan Variabel Orientasi Kedisiplinan Karyawan berada pada interval kelas antara“Setuju/Tinggi” karena menunjukkan pada nilai total 3,84 terhadap pernyataan yang ada pada variabel orientasi kedisiplinan karyawan.

Dari tiga pernyataan yang memiliki nilai rata-rata 3, dengan nilai tertinggi pada pernyataan “Saya selalu masuk kerja tepat waktu” mendapat nilai 3,88 dan nilai terendah pada pernyataan “Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu” dengan nilai 3,81.

5.3.3 Kinerja Karyawan

Hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika. Kinerja karyawan diukur melalui peraturan yang dikembangkan dalam perusahaan yang mencakup survei ukuran kinerja umum yang di implementasikan ke dalam penilaian perilaku utama, termasuk :

1. Kuantitas kerja
2. Kualitas kerja
3. Pengetahuan tentang pekerjaan dan Perencanaan kegiatan

Aspek kinerja karyawan PT. Indo Seafood ditampilkan sebagai berikut:

- a) Hasil kerja, bagaimana seseorang mendapatkan apa yang dia lakukan sebagai hasil kerja.
- b) Disiplin yaitu ketelitian dalam melaksanakan tugas, bagaimana seseorang menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tuntutan waktu yang dipersyaratkan.
- c) Kerjasama, bagaimana bekerja dengan baik dengan ada yang mengamati atau pengawasan.

Berdasarkan dari hasil tabel dapat diketahui bahwa jawaban atas responden yang berkaitan dengan variabel Orientasi Kinerja Karyawan berada pada kelas interval “Setuju/Tinggi” karena menunjukkan nilai sebesar 3,79 terhadap pernyataan yang ada pada variabel Orientasi Kinerja Karyawan.

Dari tiga pernyataan yang memiliki nilai rata-rata 3, dengan nilai tertinggi pada pernyataan “Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu yang diberikan” mendapat 3,87 dan nilai terendah pada pernyataan “Saya memahami dan melaksanakan pekerjaan dengan baik karena sesuai dengan latar pendidikan dan pengalaman kerja” dengan nilai 3,72.

5.3.4 Produktifitas karyawan

Produktivitas karyawan dinilai dari kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana. Kemampuan disini menurut peneliti bisa diartikan sebagai kemampuan fisik atau bisa juga disebut kemampuan keterampilan yang dimiliki seseorang tersebut .

Faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas, antara lain :

- 1) Pendidikan
- 2) Keterampilan dan Kedisiplinan
- 3) Kesehatan
- 4) Sikap dan Etika kerja
- 5) Motivasi
- 6) Gaji / Upah
- 7) Kesempatan berprestasi

Produktivitas penting bagi penentuan keberhasilan perusahaan dalam menggapai tujuannya. produktivitas kerja karyawan perusahaan PT. Indo Seafood selalu mengalami perubahan dari waktu ke waktu. Produktivitas kerja karyawan dilihat dari segi kualitas dan kuantitas kerja yang berupa jasa maupun barang yang dihasilkan berdasarkan waktu dan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.

Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa jawaban responden yang berkaitan dengan variable Orientasi Produktivitas Karyawan Berada pada kelas interval “Cukup/Sedang” karena menunjukkan nilai sebesar 3,03 terhadap pernyataan yang ada pada variabel Orientasi Produktivitas Karyawan

Dari tiga pernyataan yang memiliki nilai rata-rata 3, dengan nilai tertinggi pada pernyataan “Saya mampu bekerja secara produktif berdasarkan target program kerja yang diberikan perusahaan PT.Indo Seafood” mendapat 3,84 dan nilai terendah pada pernyataan “Saya sangat terampil dan berkompeten dalam menyelesaikan semua tugas sendiri” dengan nilai 2,40

5.3.5 Gaji Karyawan

Gaji adalah pembayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam suatu organisasi. Sedangkan upah yang diterima pekerja atau pegawai operasional atas kontribusinya terhadap jasa dihitung atas dasar upah bulanan atau upah harian. Gaji yang diperoleh para pekerja yang bekerja disuatu perusahaan merupakan factor penting bagi keberhasilan operasional perusahaan.

Karena adanya gaji yang baik yang dirasakan oleh karyawan dan suasana yang baik di lingkungan perusahaan itu sendiri mempengaruhi produktivitas, stabilitas, dan moral karyawan tersebut. Tetapi dari temuan di lapangan banyak karyawan perusahaan PT. Indo Seafood mendapatkan keluhan-keluhan yang berupa keterlambatan pemberian gaji atau upah karyawan dan kurangnya gaji yang diterima karena kesalahan sistem absensi dan harus saya akui bahwa kompensasi adalah hal yang sangat rumit yang sangat perlu diperhatikan..

Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa rata - rata jawaban responden yang berkaitan dengan variable Orientasi Gaji Karyawan Berada pada kelas interval “Cukup/Sedang” karena menunjukkan nilai sebesar 3,28 terhadap pernyataan yang ada pada variabel Orientasi Gaji Karyawan.

Dari tiga pernyataan yang memiliki nilai rata-rata 3, dengan nilai tertinggi pada pernyataan “Gaji saya sudah sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan” mendapat 3,76 dan nilai terendah pada pernyataan “Gaji pokok yang dibayarkan selalu tepat waktu” dengan nilai 2,78.

5.3.6 Insentif Karyawan

Insentif yang diberikan kepada karyawan berupa pengupahan atau imbalan karena sudah berjasa terhadap operasional jalannya perusahaan. Insentif sangat penting dan berpengaruh terhadap sikap kedisiplinan dimana besaran nilai yang diberikan sebagai tanda balas jasa kepada karyawan akan menimbulkan rasa semangat tersendiri sebagai karyawan untuk lebih bekerja keras dan menaati semua peraturan yang ada di perusahaan PT. Indo Seafood.

Fungsi utama dari insentif adalah untuk memberi karyawan lebih banyak tanggung jawab dan untuk meningkatkan moral kepada karyawan. Insentif yang ditawarkan oleh perusahaan PT. Indo Seafood menjamin bahwa karyawan akan mengerahkan usahanya untuk mencapai tujuan organisasi serta meningkatkan produktivitas kerja individu maupun kelompok.

Tujuan pemberian insentif dapat dibedakan dua golongan yaitu :

a) Bagi Karyawan

1. Kriteria kinerja karyawan dapat diukur secara kuantitatif.
2. Kriteria kinerja di atas dapat digunakan sebagai dasar pemberian pemberian imbalan yang diukur dengan uang.
3. Karyawan harus lebih aktif untuk menerima lebih banyak uang.

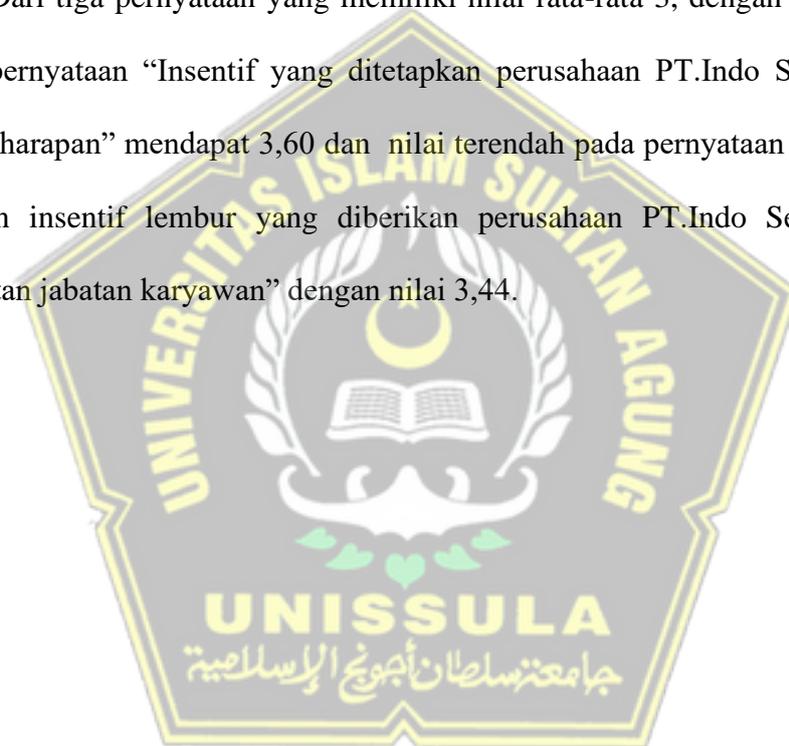
b) Bagi Perusahaan:

1. Mendorong atau menginspirasi karyawan untuk bekerja lebih keras dan lebih cepat guna meningkatkan produktivitas kerja produktivitas kerja.
2. Lebih disiplin dalam bekerja.

3. Kreatif dalam menjalankan setiap pekerjaan.

Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa rata - rata jawaban responden yang berkaitan dengan variabel Orientasi Insentif Karyawan berada pada kelas interval “Setuju/Tinggi” karena pernyataan dengan variabel Orientasi Insentif Karyawan menunjukkan nilai sebesar 3,53.

Dari tiga pernyataan yang memiliki nilai rata-rata 3, dengan nilai tertinggi pada pernyataan “Insentif yang ditetapkan perusahaan PT.Indo Seafood sudah sesuai harapan” mendapat 3,60 dan nilai terendah pada pernyataan “Puas dengan besaran insentif lembur yang diberikan perusahaan PT.Indo Seafood sesuai tingkatan jabatan karyawan” dengan nilai 3,44.



BAB VI

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah dipaparkan pada laporan ini, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

1. Rekrutmen di perusahaan PT. Indo Seafood melalui seleksi hingga pelatihan individu karyawan baru telah sepenuhnya berjalan cukup baik, hal ini dapat dilihat dari hasil penelitian pada orientasi Rekrutmen Sumber Daya Manusia yang dikembangkan oleh divisi manajemen HRGA menunjukkan hasil responden 'Tinggi/Setuju' terhadap jalannya operasional perusahaan dalam mewujudkan tujuannya.
2. Menurut hasil penelitian peran Manajemen HRGA perusahaan PT. Indo Seafood dalam membentuk rasa disiplin dan menaati semua peraturan perusahaan untuk mendukung tujuan dari kerja disiplin yang membuat karyawan lebih tertib bekerja hal ini ditunjukkan dari hasil jawaban responden karyawan di perusahaan PT. Indo menunjukkan hasil "Setuju/Tinggi" karena sebab tanpa adanya peraturan disiplin kerja yang baik akan sulit mengendalikan jalannya operasional perusahaan
3. Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak karyawan bisa berkontribusi kepada perusahaan baik kinerja individu maupun kelompok. Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa jawaban responden yang berkaitan dengan variable Orientasi Kinerja Karyawan mendapatkan hasil

jawaban responden “Tinggi/Setuju“ terhadap kelancaran operasional perusahaan.

4. Produktivitas kerja karyawan perusahaan PT. Indo Seafood dari waktu ke waktu hingga menjadi perusahaan besar mendapatkan hasil jawaban responden “Sedang/Cukup” dan nilai terendah pada pernyataan “Saya sangat terampil dan berkompeten dalam menyelesaikan semua tugas sendiri” dengan nilai 2,40. Dalam konteks produktivitas karyawan terhadap pernyataan dengan nilai terendah yang berarti tercapainya suatu tujuan tidak lain karena adanya bantuan dari sumber tenaga kerja karyawan untuk bisa menghasilkan suatu produk dan memenuhi target pasar.
5. Berdasarkan jawaban responden yang berkaitan dengan variable Orientasi Gaji Karyawan mendapatkan hasil responden “Cukup/Sedang” terhadap penelitian yang terdapat nilai terendah pada pernyataan “Gaji pokok yang dibayarkan selalu tepat waktu” dengan nilai 2,78. Yang artinya terdapat masalah keterlambatan dalam hal pemberian gaji karyawan.
6. Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa jawaban responden yang berkaitan dengan Orientasi Insentif Karyawan mendapatkan jawaban responden “Setuju/Tinggi” terhadap nilai insentif yang diberikan kepada karyawan sesuai waktu lembur yang ditetapkan perusahaan sebagai bentuk apresiasi kepada karyawan, terutama bagi karyawan yang sudah bekerja cukup lama dan berpotensi bagi jalannya operasional di perusahaan PT. Indo Seafood supaya lebih semangat untuk bekerja maupun di tugaskan bekerja lembur.

6.2 Saran

1. Berkaitan dengan rekrutmen pihak devisa HRGA selaku pemegang tugas human resource di perusahaan PT. Indo Seafood harus melakukan evaluasi jumlah tenaga kerja dengan tugas yang diberikan perusahaan harus seimbang dan sesuai. Apabila perusahaan mempunyai target produksi yang lebih otomatis tenaga kerja harus bertambah jadi setiap operasional yang dilakukan bisa lebih efektif dan target produksi bisa tercapai. karena perusahaan tidak mungkin membebani tugas kepada karyawan melebihi batas standar kerja yang sudah ditetapkan.
2. Memperbaiki mesin absensi dan fasilitas perangkat operasional yang bermasalah ataupun rusak serta memberikan jadwal perawatan mesin yang berperan sangat penting terhadap jalannya operasional perusahaan PT. Indo Seafood dalam membantu pencatatan gaji karyawan.
3. Karyawan harus menjalin komunikasi yang baik antar manajemen HRGA apabila terjadi kesalahan pencatatan kompensasi yang tidak sesuai dengan pekerjaan yang sudah dikerjakan, hal seperti ini bisa dibicarakan secara dewasa tanpa ada salah paham antar kedua belah pihak dan meminimalisir isu dan berita negatif dari karyawan yang timbul dari kesalah pahaman komunikasi yang berkaitan tentang kesalahan pencatatan kompensasi. Karena jika karyawan tidak melapor tentang kesalahan pencatatan gaji dari devisa HRGA tidak akan tahu kesalahannya maka dari itu kesalahan yang

telah diperbuat bisa dijadikan revisi devisi HRGA untuk lebih teliti dan tanggap terhadap setiap kesalahan agar kedepannya tidak terulang kembali.

4. Rekomendasi atau saran yang diberikan terkait hasil analisis yang terjadi di lapangan dalam ruang lingkup perusahaan PT. Indo Seafood. dimana manajemen rekrutmen saling berkaitan dan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan karena dari hasil kuesioner terdapat responden yang mendapatkan nilai rendah maka perusahaan diharapkan mampu menyesuaikan kriteria atau spesifikasi karyawan yang dibutuhkan dari suatu jabatan dan untuk masalah yang berkaitan dengan kompensasi, setiap hal yang berkaitan dengan permasalahan diperusahaan apabila ternyata ditemukanya masalah pada karyawan maka pimpinan manajemen HRD ataupun HRGA akan memberikan solusi dan keputusan yang dapat diselesaikan secara terstruktur. hasil keputusan yang diperoleh manajemen perusahaan segera ditindak lanjuti ketahap berikutnya dan digunakan sebagai solusi penyelesaian permasalahan dengan atas dasar perizinan langsung oleh bapak Darwan selaku pimpinan perusahaan PT. Indo Seafood Rembang.

BAB VII

REFLEKSI DIRI

7.1 Hal Positif dari Perkuliahan yang Bermanfaat terhadap Pekerjaan Selama Magang

Saat pelaksanaan praktek magang MB-KM di perusahaan PT Indo Seafood, saya merasakan ilmu yang sangat bermanfaat dan berguna, seperti pembelajaran saya yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia dan operasional. Walaupun bekal ilmu pengetahuan mengenai human Resource masih kurang tetapi semangat belajar dan rasa ingin tahu yang cukup besar mendorong saya untuk lebih optimis belajar dan belajar lagi terutama dalam SDM. Di sisi lain, pembelajaran yang didapatkan selama magang mengajarkan saya untuk selalu tidak pesimis atas tanggung jawab tugas yang diberikan selama magang karena pasti ada jalan keluar dari setiap persoalan.

7.2 Manfaat Magang terhadap Pengembangan Soft-Skill Mahasiswa

Kegiatan magang di perusahaan PT. Indo Seafood memberikan dampak positif bagi perkembangan soft skill saya. Karena selama kegiatan magang dapat meningkatkan kemampuan berfikir saya dan memungkinkan saya beradaptasi dengan cepat ke lingkungan baru bersama karyawan perusahaan PT. Indo Seafood. Saya juga belajar sedikit sebagai hrd yang dapat memberikan pelayanan yang terjadi kepada karyawan dalam pekerjaan dan menyampaikan informasi interview kerja dengan baik didepan calon pelamar kerja serta berkesempatan secara langsung dengan HRD untuk menginterview calon pelamar kerja di perusahaan PT. Indo seafood.

Dengan banyaknya kesempatan belajar di divisi HRGA perusahaan PT. Indo Seafood telah menyadarkan saya, bahwa saya masih memiliki banyak keterampilan yang perlu saya tingkatkan untuk menutupi kekurangan dan kelemahan yang saya miliki.

7.3 Manfaat Magang terhadap Pengembangan Kemampuan Kognitif Mahasiswa

Kegiatan pelatihan magang mampu mengembangkan kemampuan kognitif saya. Seperti kemampuan untuk menghafal SOP Internal yang ada dalam perusahaan PT. Indo Seafood dan mengaplikasikannya. Selain itu saya selalu memperhatikan ilmu yang telah diajarkan saat dimulainya kegiatan magang. Sebelumnya saat pembelajaran di perkuliahan terkadang kurang teliti tentang mata kuliah yang dibahas, dikarenakan hanya mengutarakan pemahaman dasar yang dosen ketahui. Sedangkan dalam proses magang, saya berusaha untuk menerapkan belajar secara langsung dalam ruang lingkup kerja yang harus dipraktikkan di perusahaan PT. Indo Seafood.

7.4 Kunci Sukses Bekerja Berdasarkan Pengalaman Magang

Selama magang MB-KM di perusahaan PT. Indo Seafood saya bisa mendapatkan banyak sekali ilmu praktis bekerja secara nyata serta manfaat ilmu yang belum pernah di dapatkan saat berada di bangku perkuliahan. Pembelajaran yang telah peroleh selama kegiatan magang MB-KM merupakan modal awal memperoleh kunci sukses dalam bekerja, karena untuk mencapai titik kesuksesan sangat diperlukan rasa tanggung jawab dan ketelitian yang cukup tinggi dalam menyelesaikan tugas yang telah diberikan oleh perusahaan PT. Indo Seafood.

DAFTAR PUSTAKA

- Baron, G. (2003a). *HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI KARYAWAN TERHADAP KONFLIK PERAN DENGAN PERILAKU KEANGGOTAAN ORGANISASI PADA KARYAWAN PT. BRI PALANGKARAYA KALIMANTAN TENGAH*.
- Baron, G. dan. (2003b). *Jurnal Ilmiah Manajemen. HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI KARYAWAN TERHADAP KONFLIK PERAN DENGAN PERILAKU KEANGGOTAAN ORGANISASI PADA KARYAWAN PT. BRI PALANGKARAYA KALIMANTAN TENGAH*, 18(1), 89–100.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Gunawan, R. D., Suryono, R. R., & Purwanto, I. (2010). Analisa Perubahan Manajemen Dalam Implementasi Si/Ti Pada Perguruan Tinggi Abc. *Seminar Nasional Aplikasi Teknologi Informasi, 2010(Snati)*, 1907–5022.
- Handoko. (2018). Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Smart, II*(1), 39–47.
- Ivancevich, K. (2012). Stres Kerja, Kompetensi, Kompensasi dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *MALIA: Journal of Islamic Banking and Finance*, 4(2), 136. <https://doi.org/10.21043/malia.v4i2.8868>
- Kasmir. (2017). 1 , 2 , 3. *Rekrutmen*.
- Moekijat. (2010). 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>
- National, G., & Pillars, H. (n.d.). *Manajemen sumber daya manusia (Robbins dan Coulter, 2012)*.
- Nawawi. (2008). Pengaruh Rekrutmen Siswa Dan Pembiayaan Pendidikan Terhadap Mutu Proses Pembelajaran Smk Negeri Di Wilayah Barat Kabupaten Indramayu. *Edum Journal*, 2(2), 160–176. <https://doi.org/10.31943/edumjournal.v2i2.44>
- Notoatmodjo. (2009). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Danamon Simpan Pinjam Unit Ps. Kota Duri. *Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business ...*, 9(2), 75–83. <https://ekobis.stieriau-akbar.ac.id/index.php/Ekobis/article/view/20>

- Rahim. (2009). Analisis Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Instalasi Bedah Sentral (IBS) RSUP Dr. Cipto Mangunkusumo Jakarta. *Analisis Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Instalasi Bedah Sentral (IBS) RSUP Dr. Cipto Mangunkusumo Jakarta*, 제13집 1호(May), 31–48
- Rivai. (2009). Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Smart*, II(1), 39–47.
- Rosento. (2018). Efektivitas Rekrutmen Dalam Kinerja Karyawan Pada Bagian Pemasaran Di CV IKRA CENDANA LINTANG JAKARTA. *Jurnal Cakrawala*, XVIII(1), 81–88.
<https://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/cakrawala/article/view/3615>
- Simamora. (2004). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(01), 34–53.
- Suntoyo, A. (2018). Pengaruh Seleksi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Di Pt. Adira Finance Ujung Batu Kabupaten Rokan Hulu. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- 白玉. (2016). No 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における健康関連指標に関する共分散構造分析Title. *Science of Surveying and Mapping*, 41.