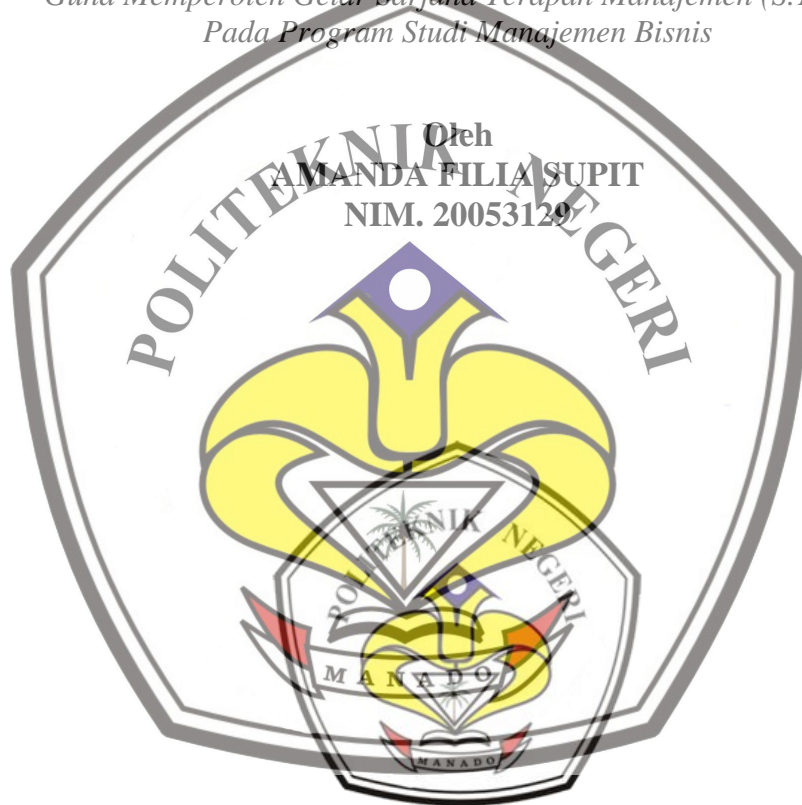


**PENGARUH PROSES REKRUTMEN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT ANGKASA PURA I
CABANG BANDAR UDARA SAM RATULANGI
MANADO**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Terapan Manajemen (S.Tr.M)
Pada Program Studi Manajemen Bisnis*



**POLITEKNIK NEGERI MANADO
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS D-IV
2024**

DAFTAR ISI

ABSTRAK	ii
ABSTRACT	iii
MOTTO	iv
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING	Error! Bookmark not defined.
LEMBAR PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN	Error! Bookmark not defined.
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN	vii
BIODATA MAHASISWA	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	4
1.3 Pembatasan Masalah	5
1.4 Rumusan Masalah	5
1.5. Tujuan Dan Manfaat	6
1.5.1 Tujuan Penelitian	6
1.5.2 Manfaat Penelitian	6
BAB II KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS	8
2.1 Landasan Teori	8
2.1.1 Pengertian Manajemen	8
2.1.2 Konsep Rekrutmen	9
2.1.3 Proses Rekrutmen	14
2.1.4 Konsep Kinerja Karyawan	15
2.2 Hubungan Proses Rekrutmen Dengan Kinerja Karyawan	17
2.3 Hasil penelitian Yang Relevan	18
2.4 Perbedaan dengan penelitian sebelumnya	21
2.5 Kerangka Pikir	22
2.5 Hipotesis	24
BAB III METODE PENELITIAN	25
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian	25

3.2	Metode dan Jenis Penelitian.....	25
3.2.1	Jenis Penelitian.....	25
3.2.2	Metode Penelitian	25
3.3	Jenis Data dan Metode Pengumpulan Data.....	26
3.3.1	Jenis Data	26
3.3.2	Teknik Pengumpulan Data	27
3.4	Populasi dan Sampel	28
3.5	Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	28
3.5.1	Definisi Operasional Proses Rekrutmen	28
3.5.2	Definisi Operasional Kinerja Karyawan	29
3.6	Pengukuran Variabel	31
3.7	Metode Analisis	31
3.7.1	Statistik Deskriptif	32
3.7.2	Hasil Analisis Instrumen Jawaban Responden	32
3.7.3	Total Skor	33
3.7.4	Pengukuran Validitas dan Reliabilitas	34
3.7.5	Analisis Korelasi	38
3.7.6	Regresi Linier Sederhana.....	39
3.7.7	Pengujian Hipotesis.....	39
3.7.8	Koefisien Determinasi (R^2).....	40
BAB IV	HASIL DAN PEMBAHASAN	42
4.1	Gambaran Umum Perusahaan.....	42
4.1.1	Sejarah Singkat Perusahaan	42
4.1.2	Visi, Misi dan Tata Nilai Perusahaan.....	45
4.1.3	Sumber Daya Perusahaan.....	45
4.1.4	Struktur Organisasi Perusahaan	46
4.1.5	Job Description	47
4.2	Hasil Analisis	68
4.2.1	Deskripsi Responden	68
4.2.2	Hasil Analisis Deskriptif	71
4.2.3	Hasil Analisis Instrumen Jawaban Responden	73
4.2.4	Total Skor Proses Rekrutmen dan Kinerja Karyawan	76

4.2.5 Hasil Analisis Korelasi dan Regresi Sederhana	78
4.2.6 Analisis Output.....	82
4.2.6 Pengujian Hipotesis.....	84
4.3 Pembahasan.....	86
4.3.1 Gambaran Proses rekrutmen di PT. Angkasa Pura I.....	86
4.3.2 Gambaran Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura I..	89
4.3.3 Pengaruh Proses rekrutmen (X) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	89
4.4 Implementasi	98
4.4.1 Penerapan Hasil Penelitian Variabel Proses rekrutmen (X)	101
4.4.2 Penerapan Hasil Penelitian Variabel Kinerja Karyawan (Y)..	101
BAB V PENUTUP	104
5.1 Kesimpulan.....	104
5.2 Saran.....	105
DAFTAR PUSTAKA	106
LAMPIRAN	



BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era digitalisasi, berbagai tantangan serta permasalahan masa depan dialami oleh bangsa Indonesia, tidak hanya dalam perkembangan organisasi keuangan & kemasyarakatan dalam jangka waktu tertentu. Beberapa masalah yang dialami bangsa merupakan quality SDM adalah poin penting dalam berbagai pertumbuhan di bidang apapun.

Manajemen SDM merupakan gerakan yang mengakui peran sentral manusia sebagai penggerak utama dalam institusi mana pun. (SDM) berperan penting dalam peningkatan kualitas manusia. Dengan meningkatkan kualitas SDM, organisasi dapat mencapai kinerja dan hasil yang lebih baik. Ini dapat diraih dengan mewujudkan pegawai yang disiplin dan berkinerja tinggi. Peran pimpinan organisasi sangatlah penting dalam proses ini. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, diperlukakn analisis mendalam terhadap factor-faktor yang mempengaruhinya. Hal ini perlu dilakukan dengan memperhatikan kebutuhan para pegawai. Salah satu langkah penting adalah melakukan proses rekrutmen dengan standar yang memadai. Tujuannya adalah untuk mendapatkan tenaga kerja yang memiliki keahlian khusus.

Herry *et al dalam* Pratama (2023), mendefinisikan manajemen sebagai seni dan proses yang melibatkan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, serta pengawasan terhadap berbagai sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Manajemen dapat diartikan sebagai sebuah keahlian atau kemampuan untuk mengorganisir dan menjalankan suatu aktivitas. Penerapan sistem manajemen yang unggul dapat membantu mencapai sasaran organisasi, karyawan, dan bahkan rakyat secara luas. Oleh sebab itu, manajemen menjadi sebuah elemen penting dalam meningkatkan hasil yang diinginkan.

Mengacu pada pendapat Elmi dalam Irvan Dwi Handoko Arby (2018), rekrutmen merupakan serangkaian kegiatan yang bertujuan untuk menemukan dan menarik calon karyawan yang memiliki motivasi, keterampilan, dan pengetahuan yang dibutuhkan untuk memenuhi posisi yang diidentifikasi dalam perencanaan SDM. Perkembangan perusahaan diiringi dengan proses perekrutan karyawan yang sesuai dengan standar yang diperlukan. Rekrutmen adalah proses menjaring dan menarik calon karyawan baru untuk bergabung dengan perusahaan. Proses ini dilakukan dengan mengikuti tata cara kerja yang telah diwajibkan di perusahaan. Tujuannya adalah untuk menempatkan karyawan baru pada jabatan yang sesuai dengan perencanaan kebutuhan SDM. Dengan menerapkan proses rekrutmen yang efektif, perusahaan mampu memperoleh karyawan yang berkualitas dan bisa berkontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan. Tanda keberhasilan suatu proses rekrutmen apabila menarik banyak pelamar berkualitas, membuka peluang untuk mendapatkan karyawan terbaik, dan memungkinkan perusahaan untuk memilih yang terunggul. Cara rekrutmen yang efisien harus selaras dengan tujuan

perusahaan, mengikuti metode dan SOP, serta mematuhi aturan prosedur rekrutmen yang ditetapkan. Dengan menerapkan langkah-langkah ini perusahaan akan memiliki karyawan yang bermutu, dapat mencapai tujuan perusahaan dan mendorong pertumbuhan dan perkembangan sebanding dengan arahan yang sudah ditetapkan.

Menurut Juffri (2013), kinerja merupakan hasil kerja yang dapat diukur dan dinilai, yang menunjukkan kontribusi individu atau kelompok dalam mencapai tujuan organisasi. Keberhasilan perusahaan dalam mencapai target dan bertahan di pasar global yang kompetitif sangat bergantung pada kinerja karyawan. Penilaian kinerja merupakan proses yang sangat penting untuk mengevaluasi sejauh mana karyawan memenuhi kriteria kinerja oleh perusahaan. Jadi, penilaian kinerja ini bisa untuk menilai efektivitas sumber daya manusia dalam mencapai tujuan organisasi.

PT. Angkasa Pura I adalah BUMN dibagian penyelenggaraan usaha Bandar Udara di Indonesia. PT. Angkasa Pura I ini menawarkan jasa dibidang pelayanan Airport lalu lintas dengan mengfokuskan pada daerah bagian timur dan tengah.

Penulis melihat beberapa masalah pada Proses rekrutmen karyawan di Objek Penelitian. Yaitu, susah untuk menjadi karyawan tetap di PT. Angkasa Pura I Manado, banyaknya Outsourcing yang sering Turn Over yang mempengaruhi kinerja karyawan, kurangnya karyawan tetap sehingga ada divisi yang hanya terdiri dari 1 – 2 karyawan sehingga terjadinya penumpukan pekerjaan dan menyebabkan pekerjaan yang dilakukan menjadi tidak maksimal. Adanya rangkap jabatan di cabang dan pusat. Ini terjadi pada divisi Accounting. Manager Accounting ditarik kepusat selama 3 bulan. Sehingga posisi Manajer hanya digantikan oleh PGS yang

tidak sepenuhnya dapat mengerjakan pekerjaan manajer. Karyawan yang melakukan pekerjaan dengan tidak maksimal, karyawan belum mengerjakan pekerjaan berdasarkan target yang telah ditentukan. Masih kurangnya kesadaran karyawan akan waktu masuk kantor, ini terjadi pada karyawan outsourcing yang sering datang sesuai dengan keinginan sendiri.

Kurangnya karyawan disetiap divisi akan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena banyaknya pekerjaan yang diberikan tidak sebanding dengan karyawan yang ada dapat menyebabkan penumpukan pekerjaan, rangkap jabatan, dan pekerjaan yang tidak sesuai dengan *Jobdesc*. Sehingga menyebabkan penurunan pada kinerja karyawan.

Didasari oleh uraian sebelumnya, penulis bermaksud untuk mengerjakan research berdasarkan judul **“PENGARUH PROSES REKRUTMEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ANGKASA PURA I KANTOR CABANG BANDAR UDARA SAM RATULANGI MANADO”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan penelitian pendahuluan dilakukan pada PT. Angkasa Pu ra I Kantor Cabang Bandar Udara Sam Ratulangi Manado, maka diidentifikasi permasalahannya yang timbul yaitu:

1. Sulit untuk menjadi karyawan tetap pada PT. Angkasa Pura I
2. Adanya *outsourcing* yang sering *turn over*
3. Masih sering terjadi rangkap jabatan pada divisi tertentu
4. Pekerjaan yang dilakukan sering tidak sesuai dengan *job desc* dan skill karyawan

5. Karyawan melakukan pekerjaan tidak maksimal
6. Karyawan masih belum mengerjakan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan
7. Karyawan masih kurang disiplin pada saat datang dan pulang kantor, contohnya karyawan outsourcing yang datang lewat dari jam 08.00, dan ada karyawan yang pulang lebih cepat untuk urusan pribadi.
8. Karyawan masih sering keliru dalam melakukan pekerjaan

1.3 Pembatasan Masalah

Dengan masalah kinerja yang sudah diidentifikasi serta terbatasnya waktu dan pengetahuan penulis maka penulis membatasi pada masalah Proses Rekrutmen yang mempengaruhi Kinerja Karyawan pada unit kerja Administrasi PT. Angkasa Pura I Cabang Bandar Udara Sam Ratulangi Manado.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan Identifikasi Masalah yang ada, maka penulis merumuskan masalahnya, sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran Proses Rekrutmen karyawan pada PT. Angkasa Pura I Cabang Bandar Udara Sam Ratulangi Manado?
2. Bagaimana gambaran Kinerja karyawan Pada PT. Angkasa Pura I Kantor Cabang Bandar Udara Sam Ratulangi Manado?
3. Apakah Proses Rekrutmen berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura I Kantor Cabang Bandar Udara Sam Ratulangi Manado?

4. Bagaimana mengimplementasikan Proses Rekrutmen yang baik dalam meningkatkan Kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura I Kantor Cabang Bandar Udara Sam Ratulangi Manado

1.5. Tujuan Dan Manfaat

1.5.1 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Proses Rekrutmen pada PT. Angkasa Pura I Kantor Cabang Bandar Udara Sam Ratulangi Manado.
2. Untuk mengetahui Kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura I Kantor Cabang Bandar Udara Sam Ratulangi Manado.
3. Untuk mengetahui hubungan dan pengaruh Proses Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura I Kantor Cabang Bandar Udara Sam Ratulangi Manado.
4. Untuk mengetahui bagaimana implementasi Proses Rekrutmen yang baik dalam meningkatkan Kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura I Kantor Cabang Bandar Udara Sam Ratulangi Manado

1.5.2 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Penulis

Penelitian ini berfungsi untuk menambah wawasan dan memperluas pengetahuan serta pengalaman penulis sehingga dapat memecahkan

permasalahan keilmuan dan pengetahuan mengenai dampak Prose Rekrutmen terhadap Kinerja karyawan dalam organisasi.

2. Bagi Pihak Akademik

Dapat digunakan sebagai bahan referensi pustaka dan sebagai bahan perbandingan ketika melakukan penelitian lebih lanjut mengenai rekrutmen, dan kinerja karyawan yang ada pada PT. Angkasa Pura I Kantor Cabang Bandar Udara Sam Ratulangi Manado

3. Bagi Pihak Perusahaan

Penelitian ini memberikan informasi dan kontribusi serta menjadi bahan pertimbangan untuk mengatasi permasalahan terkait rekrutmen dan kinerja karyawan pada PT Angkasa Pura I Kantor Cabang Bandar Udara Sam Ratulangi Manado.

