

SKRIPSI

**ANALISIS REKRUTMEN DAN SELEKSI KARYAWAN
PADA PT. ALFA KENCANA SAMUDRA KOTA RENGAT
KABUPATEN INDRAGIRI HULU**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Pada Program Studi
Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Univesitas Islam Riau*



OLEH:

YONDRI SATRIA PRANATA
NPM : 145210050

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN S1
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU
2021**

ABSTRAK

ANALISIS REKRUTMEN DAN SELEKSI KARYAWAN PADA PT. ALFA KENCANA SAMUDRA KOTA RENGAT KABUPATEN INDRAGIRI HULU

OLEH:

YONDRI SATRIA PRANATA
NPM : 145210050

Penelitian ini bertujuan untuk Mengetahui Bagaimanakah proses rekrutmen dan seleksi Karyawan Pada PT. Alfa Kencana Samudra Kota Rengat Indragiri Hulu. Penelitian ini dilaksanakan dengan metode deskriptif yakni dengan menganalisis data yang telah dikumpulkan dari hasil penelitian dan dihubungkan dengan landasan teori yang ada di telaah pustaka. Populasi dalam penelitian ini adalah Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Alfa Kencana Samudra yang berlokasi di kota Rengat Indragiri Hulu Provinsi Riau sebanyak 100 karyawan, Untuk menentukan jumlah sampel yang digunakan untuk penelitian ini yaitu dengan memfokuskan karyawan PT. Alfa Kencana Samudra yang diterima pada tahun 2019 dengan jumlah 42 orang responden. Teknik penentuan sampel pada penelitian ini menggunakan metode Sensus, dimana dalam menentukan besarnya sampel penelitian berdasarkan pertimbangan tertentu. Berdasarkan pada rekapitulasimaka dapat disimpulkan variabel Rekrutmen Karyawan pada PT. Alfa Kencana Samudra. Berada pada kriteria penilaian dalam kategori sangat setuju, dan pada rekapitulasi seleksi dapat disimpulkan variabel Seleksi Karyawan pada PT. Alfa Kencana Samudra. Bahwa kriteria penilaian dalam kategori setuju dan Rekrutmen dan seleksi PT. Alfa Kencana Samudra sudah efektif dan efisien bisa dilihat dari jawaban responden pada proses rekrutmen dan seleksi pada PT. Alfa Kencana Samudra memperhatikan hal-hal berikut sumber dari dalam perusahaan (Internal) dan sumber dari luar perusahaan (eksternal) dan serangkaian seleksi.

Kata kunci : Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan

ABSTRACT

RECRUITMENT AND SELECTION ANALYSIS OF EMPLOYEES IN. ALFA KENCANA SAMUDRA KOTA RENGAT KABUPATEN INDRAGIRI HULU

BY:
YONDRI SATRIA PRANATA
NPM: 145210050

This study aims to determine how the recruitment and selection process of employees at PT. Alfa Kencana Samudra, Rengat City of Indragiri Hulu. This research was conducted with a descriptive method, namely by analyzing the data that had been collected from the research results and connected with the theoretical foundations in the literature review. The population in this study is the population in this study are employees of PT. Alfa Kencana Samudra, which is located in the city of Rengat Indragiri Hulu, Riau Province, as many as 100 employees. To determine the number of samples used for this research is to focus on employees of PT. Alfa Kencana Samudra received in 2019 with a total of 42 respondents. The sampling technique in this study used the sensus method, which determines the size of the research sample based on certain considerations. Based on the recapitulation, it can be concluded that the Employee Recruitment variable at PT. Alfa Kencana Samudra. Being on the assessment criteria in the category strongly agree, and in the recapitulation of the selection it can be concluded that the Employee Selection variable at PT. Alfa Kencana Samudra. That the assessment criteria are in the agreed category and the recruitment and selection of PT. Alfa Kencana Samudra is already effective and efficient. It can be seen from the answers of respondents in the recruitment and selection process at PT. Alfa Kencana Samudra observes the following matters from within the company (internal) and sources from outside the company (external) and a series of selection.

Keywords: Employee Recruitment and Selection

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Puji syukur penulis ucapkan kehadirat Allah SWT atas berkat dan rahmat-Nya sehingga penulis diberikan kekuatan sertakemudahan untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini. Selain itu salawat dan salam buat junjungan alam yakni Nabi Muhammad SAW yang telah membawa umat-Nya dari alam yang kurang berilmu pengetahuan menjadi berilmu pengetahuan.

Adapun maksud dan tujuan dari penulisan skripsi ini adalah sebagai tugas akhir penulis guna melengkapi salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau. Akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “**ANALISIS REKRUTMEN DAN SELEKSI KARYAWAN PADA PT. ALFA KENCANA SAMUDRA KOTA RENGAT KABUPATEN INDRAGIRI HULU**”

Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis telah banyak mendapat bimbingan, pengarahan serta motivasi dari berbagai pihak, untuk itu penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar besarnya kepada :

1. Bapak **Prof Dr. Syafrinaldi.,SH.,MCL** selaku Rektor Universitas Islam Riau beserta Bapak Wakil Rektor I,II dan III Universitas Islam Riau.
2. Bapak **Drs. Firdaus AR, SE., M.Si., Ak., CA** selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.
3. Bapak **Abd Razak Jer, SE., M.Si** selaku Pembimbing I sekaligus Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau yang dalam penulisan skripsi ini telah meluangkan waktu, Memotivasi dan kesempatan untuk membimbing serta mengarahkan dalam penyusunan skripsi ini.

4. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau yang telah memberikan pengajaran dan ilmu pengetahuan kepada penulis selama di bangku perkuliahan
5. Bapak dan Ibu Karyawan Tata Usaha Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang telah ikut membantu proses kegiatan belajar mengajar serta bersedia mengurus segala kelengkapan administrasi penulis, sehingga penulis dapat menyajikan skripsi ini.
6. Terimakasih untuk PT. Alfa Kencana Samudra Kota Rengat, untuk Pakde Sumarso selaku Direktur dan rekan-rekan karyawan, ABK kapal, telah bersedia membantu dalam penyelesaian skripsi ini.
7. Yang Tercinta dan terkasih kedua Orang Tua, Ayahandaku **Adi Purnoto** dan Ibundaku **Martini** yang telah memberikan kasih sayang tak terhingga, dukungan moral dan materi serta selalu mengiringi setiap langkah kehidupan penulis dan Do'a yang selalu diucapkan-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
8. Untuk kedua adik saya **Anggi Saputra** dan **Rendi Setyo Prayoga** serta Keluarga besar
9. Terspesial yang selalu tulus dan sabar **Siti Fatilah SE** dalam mendampingi saya, Insya Allah Semoga kelak akan menjadi ibu dari anak-anak saya.
10. Kepada Keluarga Besar MAPALA SATWA SAHARA FE UIR dan MAPALA UIR yang telah membentuk karakter dan mengajarkan serta memberi pengalaman yang sangat berarti buat saya semoga dapat berguna buat kehidupan dimasyarakat.
11. Untuk teman-teman dan sahabat, Jepri Yantoni, Eka H, Rifky, Iing, Mendra, Faizel, Rahman, Alzika, Mkr Ardi, Bg Budi, Bg Zay, Bg Anto, Lily, Diyan, Amik, Angkatan Aquifer, Angkatan Kurma, Angkatan Tassili, Angkatan Sahabi.

12. Terimakasih untuk teman-teman seperjuangan angkatan 2014 Manajemen FEB UIR Anggi Saputra SE, Desi Tri Mariati SE, Nurwahindra SE, Nurhadi dan yang tak dapat saya sebutkan semuanya terimakasih telah menjadi teman sekaligus motivator selama penulis menyelesaikan skripsi ini.

Pada akhirnya tiada kata yang lebih indah yang dapat diucapkan untuk mengungkapkan semua rasa syukur selain ber Do'a semoga Gelar yang saya emban ini dapat saya pertanggung jawabkan di masyarakat dan apa yang diberikan dalam penyelesaian karya kecil ini mendapatkan balasan yang setimpal dari Allah SWT. Amin YaRobalAlamin.

Pekanbaru, 18 Januari 2021

Yondri Satria Pranata

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFRAT GAMBAR	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	10
1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian.....	11
1.3.1 Tujuan.....	11
1.3.2 Manfaat Penelitian.....	11
1.4 Sistematis Penulisan	11
BAB II TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS	13
2.1 Rekrutmen Karyawan	13
2.1.1 Pengertian Rekrutmen	13
2.1.2 Tujuan Rekrutmen dan Keberhasilan Penarikan	14
2.1.3 Sumber-Sumber Rekrutmen (Penarikan) Tenaga Kerja	15
2.1.4 Teknik Teknik Rekrutmen	17
2.1.5 Sebab-Sebab Dilakukannya Rekrutmen	18
2.1.6 Metode Perekrutan Karyawan	19
2.2 Seleksi Karyawan	19
2.2.1 Pengertian Seleksi	19
2.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Seleksi	20

2.2.3 Tahapan Dalam Seleksi Karyawan	22
2.2.4 Keterbatasan dan kesalahan informasi Dalam Proses Seleksi ...	23
2.2.5 Tahapan Seleksi	24
2.3 Penelitian Terdahulu	27
2.4 Kerangka Pemikiran	30
2.5 Hipotesis	30
BAB III METODE PENELITIAN	31
3.1 Lokasi / Objek Penelitian.....	31
3.2 Operasional Variabel Penelitian.....	31
3.3 Populasi dan Sampel.....	32
3.3.1 Populasi.....	32
3.3.2 Sampel.....	32
3.4 Jenis dan Sumber Data.....	33
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	33
3.6 Teknik Analisis Data	34
3.6.1 Uji Instrumen Penelitian	34
3.6.1.1 Uji Validitas	35
3.6.1.2 Uji Reliabilitas	35
3.7 Teknik Pengukuran Data	36
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	38
4.1 Sejarah Perusahaan.....	38
4.2 Visi dan Misi.....	38
4.2.1 Visi.....	38
4.2.2 Misi	39
4.3 Struktur Organisasi	39

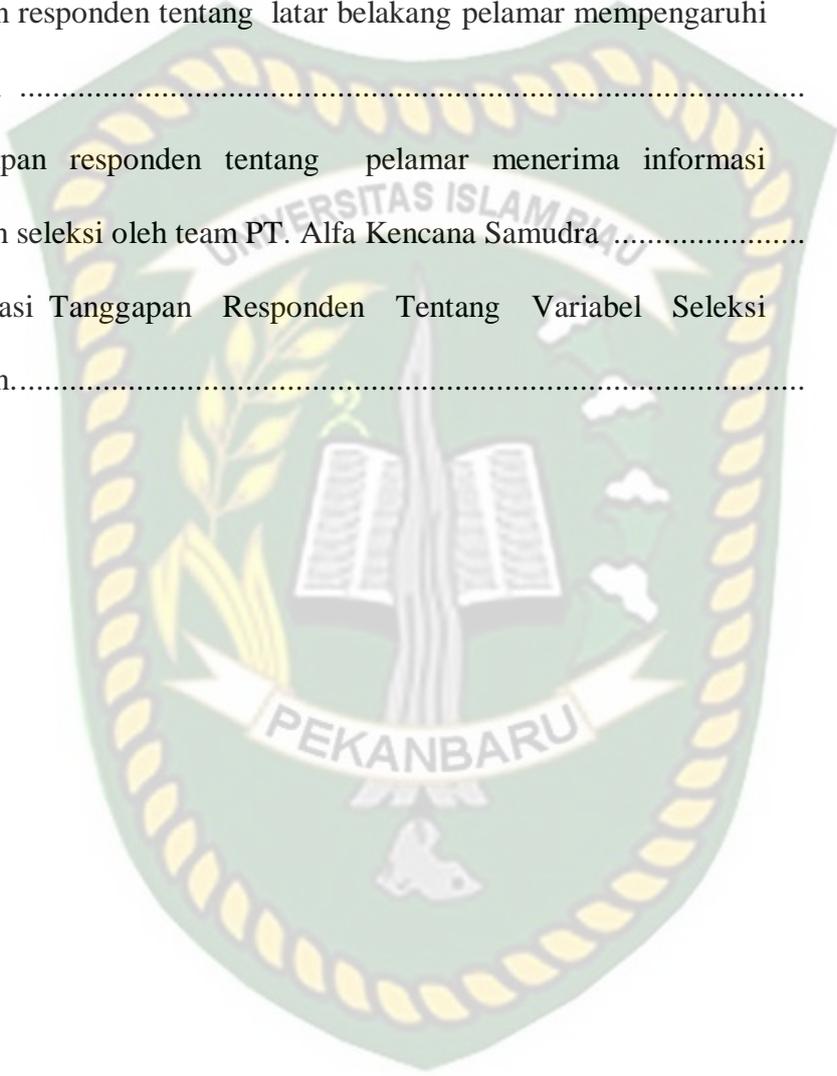
4.4	Aktivitas Perusahaan	42
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		44
5.1	Identitas Responden.....	44
5.1.1	Jenis Kelamin	44
5.1.2	Usia	45
5.1.3	Pendidikan.....	46
5.2	Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	47
5.2.1	Hasil Uji Validitas Data	47
5.2.2	Hasil Uji Reabilitas Data.....	49
5.3	Analisis Deskriptif Variabel Rekrutmen dan Seleksi Karyawan pada PT. Alfa Kencana Samudra Kota Rengat Kabupaten Indragiri Hulu	50
5.3.1	Analisis Rekrutmen Karyawan pada PT. Alfa Kencana Samudra Kota Rengat Kabupaten Indragiri Hulu	50
5.3.2	Analisis Seleksi Karyawan pada PT. Alfa Kencana Samudra Kota Rengat Kabupaten Indragiri Hulu	62
5.4	Pembahasan.....	76
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN		82
6.1	Kesimpulan	82
6.2	Saran.....	83
DAFTAR PUSTAKA		84

DAFTAR TABEL

1.1 Data Jumlah Karyawan Dikapal PT. Alfa Kencana Samudra Rengat Tahun 2019	4
1.2 Persyaratan Jabatan/Bagian Pada PT. Alfa Kencana Samudra Rengat	6
1.3 Data Karyawan Rekrutmen Dan Seleksi PT. Alfa Kencana Samudra Tahun 2019	9
2.1 Penelitian Terdahulu.....	28
3.1 Operasional Variabel Rekrutmen dan Seleksi Karyawan	31
5.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	44
5.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	45
5.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	46
5.4 Hasil Uji Validitas Rekrutmen dan Seleksi	48
5.5 Hasil Uji Reliabilitas Tentang Rekrutmen dan Seleksi	49
5.6 Tanggapan responden mengetahui lowongan pekerjaan melalui informasi dari karyawan dalam perusahaan	52
5.7 Tanggapan responden tentang saya mendapatkan informasi lowongan dari referral atau rekomendasi karyawan perusahaan	53
5.8 Tanggapan responden tentang saya mengikuti rekrutmen dari promosi internal perusahaan PT. Alfa Kencana Samudra	54
5.9 Tanggapan responden tentang saya mendapatkan informasi lowongan melalui job ekspso dari instansi pemerintah	55

5.10	Tanggapan responden tentang saya mengetahui informasi melalui lembaga pendidikan atau sekolah di daerah lokasi perusahaan PT. Alfa Kencana Samudra	57
5.11	Tanggapan responden tentang PT. Alfa Kencana Samudra menyebarkan informasi lowongan secara luas untuk mendapatkan kuantitas karyawan yang besar	58
5.12	Tanggapan responden tentang PT. Alfa Kencana Samudra mendapatkan karyawan dari mitra perusahaan yang bergerak dibidang yang sama	59
5.13	Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Variabel Rekrutmen Karyawan.	60
5.14	Tanggapan responden tentang saya melengkapi persyaratan administrasi untuk diserahkan kepada team seleksi	63
5.15	Tanggapan responden tentang saya mengikuti tes kesehatan fisik dan bebas NAPZA	64
5.16	Tanggapan responden tentang saya mengikuti tes wawancara terkait dengan posisi kerja yang ditawarkan perusahaan	66
5.17	Tanggapan responden tentang adanya perjanjian atau kontrak kerja dengan PT. Alfa Kencana Samudra	67
5.18	Tanggapan responden tentang adanya orientasi atau pengenalan pekerjaan sebelum bekerja yang sesungguhnya dari PT. Alfa Kencana Samudra	68
5.19	Tanggapan responden tentang bidang pekerjaan yang ditawarkan PT. Alfa Kencana Samudra sesuai dengan pendidikan sebelumnya	69

5.20	Tanggapan responden tentang saya miliki masa kerja pada perusahaan lain sebelumnya	70
5.21	Tanggapan responden tentang adanya penyelenggaraan tes kemampuan oleh team seleksi PT. Alfa Kencana Samudra	71
5.22	Tanggapan responden tentang latar belakang pelamar mempengaruhi kelulusan	72
5.23	Tanggapan responden tentang pelamar menerima informasi keputusan seleksi oleh team PT. Alfa Kencana Samudra.....	73
5.24	Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Variabel Seleksi Karyawan.....	74



DAFTAR GAMBAR

2.1 Kerangka Pemikiran.....	30
4.1 Struktur Organisasi.....	39



Dokumen ini adalah Arsip Miik :
Perpustakaan Universitas Islam Riau

LAMPIRAN

1. Lampiran Surat Balasan Riset dari PT. Alfa Kencana Samudra.
2. Lampiran Lembar Kuisisioner Penelitian
3. Lampiran Rekapitulasi Jawaban Responden
4. Lampiran Hasil SPSS



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG MASALAH

Pengelolaan sumber daya manusia merupakan aspek yang penting dalam mewujudkan tujuan perusahaan, dimana apabila sumber daya manusia tidak dikelola dengan baik maka akan menjadi penghambat dalam mencapai tujuan tersebut. Untuk mencapai tujuan perusahaan, maka banyak sekali faktor yang harus di perhatikan dan dibutuhkan oleh perusahaan. Salah satunya adalah sumber daya manusia yang berkompeten dibidangnya dan mampu berkerja secara sistem sesuai dengan aturan yang ditetapkan oleh perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan, dan masalah keadilan (Dessler:2006:5). Manajemen sumber daya manusia dapat membantu perusahaan dalam mendapatkan karyawan/ pekerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan (Marini Wijaya:2015). Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor yang paling penting dalam proses kinerja dalam perusahaan karena faktor – faktor lainnya seperti produksi, sumber daya, kewirausahaan, dll tidak dapat berjalan jika tidak ada sumber daya manusia yang mengoperasikannya. Dibandingkan dengan faktor lainnya, SDM adalah faktor yang paling sulit untuk dikelola karena manusia sebagai tenaga kerja memiliki akal dan pikiran yang berbeda – beda.

Menurut Rivai dan Sagala (2013:107) analisa jabatan adalah menempatkan orang yang tepat pada suatu pekerjaan tertentu, sesuai dengan kemampuan, keahlian, dan pengalaman dalam melakukan suatu pekerjaan. (Mathis dan Jackson 2008:186). Menyatakan sebuah deskripsi jabatan digunakan untuk mengidentifikasi tugas, kewajiban, dan tanggung jawab pekerjaan. Ini menggambarkan apa yang dilakukan, mengapa hal itu dilakukan, di mana hal itu dilakukan, dan, bagaimana hal itu dilakukan. Menurut (Mondy:2008). Spesifikasi jabatan didefinisikan sebagai dokumen yang berisi kualifikasi minimum yang dapat diterima dan yang harus dimiliki karyawan untuk melakukan pekerjaan tertentu. Spesifikasi jabatan harus selalu mencerminkan minimum, bukan kualifikasi yang ideal untuk pekerjaan tertentu. maka dari itu rekrutmen dan seleksi menjadi salah satu hal yang penting dalam perusahaan, dalam proses ini rekrutmen dan seleksi menjadi modal dasar dalam pembangunan suatu perusahaan.

Rekrutmen adalah suatu proses untuk mencari, lalu menemukan, dan menarik calon karyawan yang baru yang dapat dipekerjakan di dalam organisasi itu (Rachmawati:2007). Tujuan rekrutmen adalah untuk dapat memenuhi keinginan dari calon pelamar agar organisasi itu sendiri memiliki peluang yang lebih besar dalam menentukan pilihan kepada calon pelamar itu dan calon pelamar harus memiliki standar kualifikasi di dalam organisasi (Rachmawati:2007). Rekrutmen adalah suatu kegiatan yang bertujuan untuk menarik sejumlah calon karyawan (pelamar) agar tertarik kepada suatu perusahaan dan melamar ke

perusahaan sesuai dengan kriteria yang diinginkan (Kasmir,:2015). Jadi rekrutmen itu pada dasarnya adalah penarikan calon karyawan baru untuk bekerja pada suatu organisasi atau perusahaan agar dapat mencapai tujuan sumber daya manusia yang telah di buat dan biasanya perusahaan telah menetapkan kualifikasi tertentu pada karyawan yang akan di rekrutnya

Definisi dari seleksi adalah proses pemilihan orang-orang yang memiliki kualifikasi yang dibutuhkan untuk mengisi lowongan-lowongan pekerjaan di sebuah organisasi. (Mathis dan Jackson, 2011:261). Sedangkan menurut Simamora (2006:202) seleksi merupakan proses pemilihan dari sekelompok pelamar, orang atau orang – orang yang paling memenuhi kriteria seleksi untuk posisi yang tersedia berdasarkan yang ada pada saat ini yang dilakukan oleh perusahaan.(Ria Estiana,dkk:2019).

PT.Alfa Kencana Samudra adalah perusahaan yang bergerak dibidang pelayaran dalam negeri, PT. Alfa Kencana Samudra merupakan sebuah perusahaan keluarga yang berupaya untuk membangun sistem SDM yang kuat secara terpadu dan bertahap baik secara kuantitas dan kualitas, pada unit bisnis utama maupun pendukung, yang berorientasi pada human capital. Proses perekrutan dan seleksi crew/ anak buah kapal (ABK) PT. Alfa Kencana Samudra selama ini dilakukan dengan cukup baik karna ada persyaratan khusus yang harus dimiliki calon karyawan. Pelamar kerja yang ingin bekerja di perusahaan menyerahkan surat lamaran kepada perusahaan yang kemudian surat lamaran tersebut akan diseleksi menurut kriteria perusahaan. Selain itu, banyaknya tenaga

kerja (ABK) yang direkrut secara internal oleh perusahaan membuat peneliti menjadi tertarik dengan proses rekrutmen dan seleksi yang dilakukan dan seberapa efisien proses rekrutmen dan seleksi ABK PT. Alfa Kencana Samudra mengingat PT Alfa Kencana Samudra bergerak di bidang industri perkapalan dan pastinya memerlukan jumlah ABK yang cukup banyak dan handal

Tabel 1.1
Data Jumlah Karyawan PT. Alfa Kencana Samudra Rengat
Tahun 2019

NO	JABATAN	KETERANGAN	JUMLAH KARYAWAN
1	NAHKODA	Pemimpin kapal	12
2	KKM	Kepala kamar mesin bertanggung jawab dalam pengoperasian mesin kapal	6
3	MUALIM 1	Kepala dari dinas deck (geladak) dan pula membantu nahkoda dalam mengatur pelayanan dikapal	6
4	MUALIM 2	Sebagai pembantu mualim 1 dalam pemeliharaan kapal	6
5	MASINIS 1	Sebagai pembantu KKM dalam pengoperasian serta perawatan mesin kapal dan wakil KKM	6
6	MASINIS 2	Sebagai pembantu masinis 1 dalam perawatan serta pengoperasian mesin kapal	6
7	KELASI	Sebagai anak buah kapal (ABK) bagian deck	28
8	JURU MINYAK	Mencatat pemasukan atau pengeluaran bahan bakar	6
9	JURU MUDI	Melaksanakan tugas jaga dianjungan (geladak), jaga kemudi dan pengintaian	12

10	KOKI	Bertanggung jawab atas segala makanan, menu makanan dan persediaan makanan.	12
Total Jumlah Karyawan			100

Sumber : PT. Alfa Kencana Samudra, di olah 2020

Dapat dilihat pada tabel 1.1 di atas bahwa setiap jabatan memiliki tugas dan tanggung jawab masing-masing tetapi tetap saling berkaitan satu dan lainnya atau adanya kerja team. Jika dijabarkan lebih jelas susunan jumlah karyawan dalam satu unit TK(Tongkang) ada 7 orang karyawan 1 orang Nahkoda, 5 orang Kelasi dan 1 orang Koki dan pada TB(Toug Bout) ada 9 orang karyawan yaitu 1 orang Nahkoda, 1 orang KKM, 1 orang Muallim 1, 1 orang Muallim 2, 1 orang Masinis 1, 1 orang Masinis 2, 2 orang Juru Mudi, 1 orang Koki. Setiap jabatan mempunyai tugas dan tanggung jawab masing-masing yang saling mendukung dalam penjalanan oprasional kapal maka diperlukanlah sistem recrutmen dan seleksi yang efektif agar terciptanya kerja team yang baik antar karyawan demi terjalankan proses kerja yang baik.

PT. Alfa Kencana Samudra juga menetapkan syarat khusus untuk standar karyawannya, walaupun proses rekrutmen dan seleksinya dilakukan secara sistem internal dan eksternal tetapi lebih sering dengan sistem kedekatan dan kekeluargaan, pada PT. Alfa Kencana Samudra calon ABK harus memiliki beberapa dokumen atau syarat khusus untuk dapat bekerja di perusahaan ini.

Berikut ini perusahaan memberikan syarat-syarat dalam penerimaan karyawan pada PT. Alfa Kencana Samudra di Kota Rengat

Tabel 1.2

Persyaratan Jabatan/Bagian Pada PT. Alfa Kencana Samudra Rengat

NO	JABATAN	PERSYARTAN
1	Nahkoda Dan Kepala Kamar Mesin (KKM) :	<ul style="list-style-type: none"> - Melampirkan CV - Foto Copy KTP - Foto Copy KK - Pas Photo 2x3 dan 3x4 - Foto Copy BPJS - Foto Copy Akte Kelahiran - Foto Copy Buku Tabungan - Paspor - Buku Pelaut - Sertifikat Ahli Nautika Tingkat 4 Manajemen - Sertifikat Keterampilan : <ul style="list-style-type: none"> • Ship Security Officer • Basic Safety Training – Revalidation • Seafarers With Designated Security Duties • Advanced Fire Fighting • Proficiency In Goc For The GMDSS • Tanker Familiarization – Revalidation • Proficiency In Survival Craf And Rescue Boats • Security Awareness Training
2	Masinis 1, Masinis 2 Dan Mualim 1, Mualim 2	<ul style="list-style-type: none"> - Melampirkan CV - Foto Copy KTP - Foto Copy KK - Pas Photo 2x3 dan 3x4 - Foto Copy BPJS - Foto Copy Akte Kelahiran - Foto Copy Buku Tabungan - Paspor - Buku Pelaut - Sertifikat Ahli Tehnika Tingkat 4 Manajemen - Sertifikat Keterampilan : <ul style="list-style-type: none"> • Crown Management

		<ul style="list-style-type: none"> • Crisis Management And Human Behaviour • Ship Security Officer • Medical Care On Board Ship • Security Awareness Training • Basic Training For Oil And Chemical Tanker Cargo Operations • Advanced Fire Fighting Revalidation • Medical First AID Revalidation • Proficiency In Survival Craf And Rescue Boats Revalidation • Engine Room Resource Management • Basic Safety Training – Revalidation
3	Kelasi, Juru Mudi Dan Koki	<ul style="list-style-type: none"> - Melampirkan CV - Foto Copy KTP - Foto Copy KK - Pas Photo 2x3 dan 3x4 - Foto Copy BPJS - Foto Copy Akte Kelahiran - Foto Copy Buku Tabungan - Paspor - Buku Pelaut - Sertifikat Keterampilan : <ul style="list-style-type: none"> • Proficiency In Survival Craf And Rescue Boats Revalidation • Medical First AID Revalidation • Advanced Fire Fighting Revalidation • Security Awareness Training
4	Juru Minyak	<ul style="list-style-type: none"> - Melampirkan CV - Foto Copy KTP - Foto Copy KK - Pas Photo 2x3 dan 3x4 - Foto Copy BPJS - Foto Copy Akte Kelahiran - Foto Copy Buku Tabungan - Paspor - Buku Pelaut - Sertifikat Ahli Tingkat Dasar - Sertifikat Keterampilan :

		<ul style="list-style-type: none"> • Basic Safety Training – Revalidation • Ratings As Able Seafarer Engine • Proficiency In Survival Craft And Rescue Boats Revalidation • Medical First AID Revalidation • Advanced Fire Fighting Revalidation • Security Awareness Training • Seafarer With Designated Security Duties
--	--	--

Sumber : PT. Alfa Kencana Samudra, di olah 2020

Proses dalam rekrutmen perusahaan ini langsung melibatkan direktur perusahaan dalam menseleksi karyawannya. Walaupun sistem rekrutmen dan seleksi nya di lakukan secara kekeluargaan tetapi juga mengharuskan setiap pelamar memiliki spesifikasi sesuai syarat yang tertera dan setiap pelamar dilihat dari standar kualifikasi pendidikan minimum (ijazah), dilihat juga dari standar keterampilan disesuaikan dengan peraturan direktur dan kemampuan yang harus dimiliki harus sesuai dengan jabatan dan pengalaman kerja.

Metode dalam rekrutmen dalam PT. Alfa Kencana Samudra ialah menggunakan sistem promosi/transfer, referensi dari karyawan saat ini, rekrutmen ulang mantan karyawan dan pelamar serta merekrut dari Perguruan Tinggi Dan Universitas. PT. Alfa Kencana Samudra juga menghimbau karyawannya untuk mencari orang yang tertarik bekerja dan memberitahunya bahwa ada lowongan pekerjaan di PT. Alfa Kencana Samudra dan juga dari referensi dari anggota keluarga, saudara, teman dan lainnya.

Namun dalam rekrutmen nya hanya membuka lowongan ketika jabatan tersebut kosong atau kekurangan karyawan dalam keahlian tersebut.

Berikut adalah data penerimaan rekrutmen dan seleksi karyawan pada PT, Alfa Kencana Samudra pada tahun 2019.

Tabel 1.3
Data Karyawan Rekrutmen Dan Seleksi PT. Alfa Kencana Samudra
Tahun 2019

No	Jabatan	Jumlah Pelamar	Jumlah Yang Diterima	Jumlah Yang Ditolak
1	Nahkoda	8	3	5
2	Kepala Kamar Mesin	3	0	3
3	Kelasi	36	16	20
4	Masinis 1	5	1	4
5	Masinis 2	6	6	0
6	Mualim 1	9	2	7
7	Mualim 2	8	2	6
8	Juru Mudi	11	1	10
9	Juru Minyak	25	0	25
10	Koki	21	11	10
Total		132	42	90

Sumber : PT. Alfa Kencana Samudra, di olah 2020

Proses rekrutmen dan seleksi pada PT. Alfa Kencana Samudra juga melihat dari kualitas dan keterampilan setiap pelamarnya, dalam mendapatkan tenaga kerja baru yang sesuai kebutuhan juga perlu adanya proses seleksi yang efektif, dan pada PT. Alfa Kencana Samudra tidak semua pelamar bisa dengan kriteria jabatan, di lihat dari data di atas ada 132 pelamar yang menjalani seleksi namun hanya 42 yang diterima dan sesuai dengan spesifikasi dan keterampilan.

Proses perekrutan karyawan yang dilakukan oleh perusahaan sesuai dengan definisi perekrutan yang dikemukakan oleh Sulistiyani dan Rosidah dalam Suyoto (2012,93) yaitu proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar untuk menjadi tenaga kerja pada dan oleh organisasi tertentu atau serangkaian aktivitas mencari atau memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian dan untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia sesuai dengan persyaratan yang dituntut suatu pekerjaan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan dan melihat fenomena yang ada, maka peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul “ ANALISIS REKRUITMEN DAN SELEKSI KARYAWAN PADA PT. ALFA KENCANA SAMUDRA KOTA RENGAT KABUPATEN INDRAGIRI HULU ”

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah yang diuraikan sebelumnya, maka rumusan masalah yang diangkat dalam penelitian ini adalah :

“Bagaimanakah proses rekrutmen dan seleksi Karyawan Pada PT. Alfa Kencana Samudra Kota Rengat Indragiri Hulu?”

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan penelitian

1. Untuk mengidentifikasi proses Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan pada PT. Alfa Kencana Samudra Kota Rengat Indragiri Hulu.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis proses Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Pada PT. Alfa Kencana Samudra Kota Rengat Indragiri Hulu.

1.3.2 Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti , sebagai bahan pengembangan khasanah ilmu pengetahuan di bidang manajemen , Khususnya berkaitan dengan masalah rekrutmen dan seleksi.
2. Bagi Instansi, sebagai masukan khususnya berhubungan dengan rekrutmen dan seleksi pada PT. Alfa Kencana Samudra.
3. Sebagai bahan referensi bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian dengan masalah yang sama di masa yang akan datang.

1.4 Sitematis Penulisan

Adapun rencana sistematika penulisan dalam penelitian ini adalah:

BAB I :PENDAHULUAN

Dalam bab ini akan disajikan tentang latar belakang permasalahan, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II :TELAAH PUSTAKA

Pada bab ini penulis akan menggunakan beberapa teori yang melandasi penulisan ini, dan berhubungan dengan judul penelitian.

BAB III :METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang lokasi penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data serta analisa data yang digunakan pada penelitian ini.

BAB IV :GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini menguraikan tentang sejarah singkat perusahaan, aktivitas perusahaan, serta struktur organisasi perusahaan.

BAB V :HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini penulis akan menyajikan hasil penelitian yang telah diolah serta pembahasan mengenai analisis peran strategi manajer.

BAB VI :KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan kesimpulan dan saran sehubungan dengan penelitian diharapkan dapat bermanfaat dalam membantu peran strategis manajer.

BAB II

TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

2.1 Rekrutmen Karyawan

2.1.1 Pengertian Rekrutmen Karyawan

Menurut Veithzal Rivai (2009:1) dalam Suwatno dan Donni (2016:62) menyatakan bahwa rekrutmen pada hakikatnya merupakan proses menentukan dan menarik pelamar, yang mampu untuk bekerja dalam suatu perusahaan.

Andrew E. Sikula (1981:183) dalam Mangkunegara (2013:33) Rekrutmen atau penarikan pegawai adalah tindakan atau proses dari suatu usaha organisasi untuk mendapatkan tambahan pegawai untuk tujuan operasional. Penarikan pegawai melibatkan sumber daya manusia yang mampu berfungsi sebagai input lembaga.

Menurut Byars dan Leslie (2011:111) Rekrutmen adalah proses mencari dan menarik sekelompok orang dari beberapa kandidat yang memenuhi syarat untuk lowongan kerja yang tersedia.

Mangkunegara (2013:33) mendefinisikan rekrutmen atau penarikan adalah suatu proses atau tindakan yang dilakukan oleh perusahaan untuk mendapat tambahan pegawai yang melalui tahapan yang mencakup identifikasi dan evaluasi sumber-sumber penarikan pegawai, menentukan kebutuhan pegawai yang diperlukan perusahaan, proses seleksi, penempatan dan orientasi pegawai.

Arti penting aktifitas rekrutmen pada masa sekarang ini dikarenakan beberapa sebab antara lain, (Sulistiyani dan Rosidah, 2009:168-169):

1. Mayoritas organisasi baik swasta maupun public berasumsi bahwa akan mengalami kekurangan pegawai yang memiliki keahlian-keahlian yang dibutuhkan untuk pegawai-pegawai modern.
2. Perampingan organisasi dan langkah-langkah penghematan biaya yang dilancarkan dalam tahun-tahun terakhir telah menyebabkan anggaran semakin kecil dibandingkan sebelumnya

2.1.2 Tujuan Rekrutmen dan Keberhasilan Penarikan

Tujuan rekrutmen menurut Rivai (2009:150) dalam Suwatno dan Donni (2016:63-64) adalah menerima pelamar sebanyak banyaknya sesuai dengan kualifikasi kebutuhan perusahaan dari berbagai sumber, sehingga memungkinkan akan terjaring calon karyawan dengan kualitas tertinggi dari yang terbaik.

Menurut Indrastuti dan Amries (2017:30) rekrutmen mempunyai peran menyediakan calon karyawan yang memenuhi syarat perusahaan. Ada beberapa tujuan rekrutmen, yaitu:

1. Mendapatkan karyawan untuk memenangkan persaingan dimasa depan
2. Mendapatkan para karyawan yang kreatif dan inovatif dalam perusahaan
3. Untuk meningkatkan calon karyawan yang memenuhi syarat kerja di perusahaan
4. Untuk menentukan kebutuhan karyawan sekarang dan dimasa depan
5. Konsisten dengan strategi, wawasan dan nilai perusahaan
6. Sebagai realisasi dari perencanaan sumber daya manusia

7. Untuk mendukung inisiatif perusahaan dalam mengelola tenaga kerja secara efektif.
8. Untuk mengkoordinasikan upaya rekrutmen dengan program seleksi dan pelatihan dan pengembangan karyawan.

Menurut Sulistiyani dan Rosidah (2009:172) upaya mendapatkan pegawai yang baik dan memiliki komitmen yang tinggi memerlukan rancangan program rekrutmen yang baik. Dasar program rekrutmen yang baik mencakup faktor-faktor sebagai berikut:

1. Program rekrutmen memikat banyak pelamar yang memenuhi syarat
2. Program rekrutmen tidak pernah mengkompromikan standar seleksi
3. Berlangsung atas dasar yang berkesinambungan
4. Program rekrutmen itu kreatif, imajinatif dan inovatif

2.1.3 Sumber-Sumber Rekrutmen (Penerimaan) Tenaga Kerja

Mangkunegara (2013:34-35) ada dua sumber dalam penerimaan pegawai, yaitu sumber dari dalam perusahaan yang diupayakan melalui mutasi pegawai yang mencakup promosi jabatan, transfer dan demosi jabatan, kedua sumber dari luar perusahaan yang diupayakan melalui iklan media massa dan lembaga pendidikan

a. Sumber dari Dalam Perusahaan (Internal)

Upaya penerimaan pegawai dapat dilakukan melalui proses memutasikan pegawai ada tiga bentuk mutasi pegawai:

1. Promosi jabatan, yaitu pemindahan pegawai dari satu jabatan tingkat jabatan yang lebih tinggi dari pada jabatan sebelumnya.
2. Transfer atau rotasi pekerjaan, adalah pemindahan bidang pekerjaan pegawai kepada bidang pekerjaan lainnya tanpa mengubah tingkat jabatannya.
3. Demosi jabatan, yaitu penurunan jabatan pegawai dari satu jabatan tingkat jabatan yang lebih rendah atas dasar kondisi dan prestasi kerjanya, atau akibat terjadinya penyederhanaan struktur organisasi.

b. Sumber dari Luar Perusahaan (Eksternal)

Ada 4 sumber dari luar perusahaan:

1. Iklan Media Masa, dengan menggunakan media masa tersebut memungkinkan banyak lamaran kerja yang masuk ke perusahaan. Dengan demikian, memungkinkan perusahaan dapat menyeleksi calon pegawai yang betul betul memenuhi persyaratan kualifikasi sesuai yang dibutuhkan untuk mengisi formasi yang ada di perusahaan.
2. Lembaga Pendidikan, melalui lembaga pendidikan perusahaan dapat memanfaatkan referensi atau rekomendasi dari pimpinan lembaga pendidikan mengenai calon yang memenuhi kualifikasi yang tepat untuk mengisi formasi yang ada di perusahaan.
3. Instansi Pemerintah

Cara ini adalah cara yang dikelola langsung oleh pemerintah dan cara ini biasanya mudah dijangkau oleh masyarakat. Cara sangat mudah calon tenaga kerja dapat mendaftarkan dirinya ke kantor tenaga kerja yang dikelola

oleh pemerintah lalu setelah mendaftarkan diri, lalu agen tenaga kerja akan mencari lowongan pekerjaan yang kosong dan sesuai dengan pelamar, lalu setelah agen tenaga kerja mendapatkan informasi lowongan kerja, agen tenaga kerja akan menghubungi kembali kepada pencari pekerjaan dan agen tenaga kerja akan mengkonfirmasi ulang dengan calon karyawan itu.

4. Depnaker, dalam hal ini merupakan kewajiban perusahaan dalam rangka membantu program pemerintah dalam menyalurkan penduduk pencari kerja dan pengurangan pengangguran.
5. Lamaran Kerja yang Sudah Masuk di Perusahaan, Melalui lamaran kerja yang sudah masuk, perusahaan dapat langsung menyeleksi lamaran yang memenuhi kebutuhan untuk mengisi formasi yang ada di perusahaan.

2.1.4 Teknik Teknik Rekrutmen

Menurut Gomes (2008:111-114) teknik rekrutmen baik di sektor swasta maupun sektor public, dapat dilakukan melalui asas desentralisasikan atau di desentralisasikan, tergantung pada keadaan (besarnya) organisasi, kebutuhan dan jumlah calon pekerja yang hendak di rekrut.

1 Teknik Rekrutmen Yang Desentralisasikan

Rekrutmen desentralisasikan adalah instansi yang mengelola sumberdaya manusia itu akan bertanggung jawab untuk meminta dari para manajer akan perkiraan-perkiraan periodik mengenai jumlah dan tipe pekerja-pekerja baru yang dibutuhkan di waktu yang akan datang.

2 Teknik Rekrutmen Yang Didesentralisasikan

Rekrutmen yang didesentralisasikan terjadi di instansi-instansi yang relatif kecil, kebutuhan-kebutuhan rekrutmen terbatas, dan dimana setiap instansi mempekerjakann berbagai tipe pekerja. Rekrutmen dengan cara ini selalu dipakai untuk posisi-posisi khas profesional, ilmiah, atau administratif bagi suatu instansi tertentu. Selama masa resesi, dimana permintaan akan pekerjaan-pekerjaan pemerintah meningkat tetapi tetapi lowongan nya terbatas, maka penggunaan rekrutmen dengan cara ini lebih efektif. Instansi-instansi secara sendiri-sendiri biasa nya lebih memilih rekrutmen yang didesentralisasikan karna mereka akan secara langsung mengendalikan proses rekrutmennya.

2.1.5 Sebab-Sebab Dilakukannya Rekrutmen

Kebijakan rekrutmen diputuskan oleh perusahaan atau organisasi untuk megantisipasi kemungkinan ada nya pekerjaan-pekerjaan yang membutuhkan sumber daya mansuia yang baru (*vacancy*). Ada beberapa sebab yang menyebabkan dilakukannya rekrutmen (Triton, 2010:65-66):

1. Berdirinya organisasi baru
2. Adanya perluasan dan kegiatan organisasi
3. Terciptanya pekerjaan-pekerjaan dan kegiatan-kegiatan baru
4. Adanya pekerjaan yang pindah ke organisasi lain
5. Adanya pekerja yang berhenti, baik dengan hormat maupun tidak hormat sebagai tindakan punitis
6. Adanya pekerja yang berhenti karna memasuki usia pensiun
7. Adanya pekerja yang meninggal dunia.

2.1.6 Metode Perekrutan Karyawan

Adapun metode perekrutan karyawan antara lain (Wahjono, 2015:39)

1. Metode Tertutup

Ketika ada penarikan tenaga kerja, informasi hanya diberikan kepada karyawan atau orang-orang tertentu saja. Akibatnya lamaran yang masuk relatif sedikit sehingga kesempatan untuk mendapatkan karyawan yang baik amat sulit.

2. Metode Terbuka

Ketika ada penarikan tenaga kerja informasi disebarluaskan ke masyarakat dengan memasang iklan pada media masa baik cetak maupun elektronik. Dengan metode ini diharapkan lamaran banyak masuk sehingga untuk mendapatkan karyawan yang kuantitasnya besar.

2.2 Seleksi Karyawan

2.2.1 Pengertian Seleksi Karyawan

Menurut Byars dan Leslie (2011:125) seleksi adalah proses memilih dari antara pelamar yang tersedia, individu yang paling baik dalam melakukan pekerjaan.

Menurut Dubois (2004:96) dalam Suwatno dan Donni (2016:89) seleksi adalah mengurangi daftar pelamar dan menghasilkan orang-orang yang paling memenuhi syarat untuk mencapai hasil yang diinginkan. Selama proses tersebut, praktisi SDM mencoba untuk memprediksi pemohon yang paling sukses dan terbaik, yang sesuai dengan pekerjaan dan budaya perusahaan.

Menurut Andrew E. Sikula (1981:185) dalam Mangkunegara (2013:35) penyeleksian adalah pemilihan. Menyeleksi merupakan suatu pengumpulan dari suatu pilihan. Proses seleksi melibatkan pilihan dari berbagai objek dengan mengutamakan beberapa objek saja yang dipilih. Dalam kepegawaian, seleksi lebih secara khusus mengambil keputusan dengan membatasi jumlah pegawai, seleksi lebih secara khusus mengambil keputusan dengan membatasi jumlah pegawai yang dapat dikontrakkerjakan dari pilihan sekelompok calon-calon pegawai yang berpotensi.

Proses seleksi pada umumnya adalah seleksi berkas, atau pemenuhan persyaratan administratif. Semua pelamar akan dilihat kelengkapan berkas yang menjadi persyaratan lamaran. Hal ini mudah dilakukan dengan menggunakan kartu control pada setiap stopmap. Pelamar yang memenuhi kelengkapan persyaratan selanjutnya mengikuti tes berikutnya (Sulistiani dan Rosidah, 2009:190)

2.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Seleksi

Menurut Ivancevich (1922) dalam Indrastuti dan Amries (2017:47-49) factor lingkungan sangat mempengaruhi proses seleksi disamping factor lain nya. Factor lingkungan memuat antara lain:

1. Lingkungan internal

Lingkungan internal, merupakan lingkungan yang membawa dampak terhadap kebijakan proses seleksi seperti ukursn organisasi, kompleksitas kemampuan perusahaan dalam memilih seleksi yang efektif yang sesuai dengan kemampuan perusahaan

2. Kondisi pasar tenaga kerja

Pasokan pelamar yang besar bagi organisasi sangat menyulitkan seleksi, namun sebaliknya memilih calon karyawan yang jumlahnya relative sedikit membutuhkan sistem seleksi yang agak sederhana namun tidak efektif karena jumlah pelamar yang terbatas. Oleh karena itu perusahaan harus dapat memperkirakan kondisi pasar tenaga kerja. Apakah banyak jenis tenaga kerja yang diharapkan untuk calon karyawan yang dapat diseleksi dengan baik dan hasilnya perusahaan akan mendapatkan tenaga kerja yang terbaik. Dan sebaliknya, jika jenis tenaga kerja yang diharapkan tidak terdapat dipasar tenaga kerja maka perusahaan harus mencari kesumber penarikan yang lebih luas.

3. Tuntutan serikat buruh

Anggota serikat buruh berharap akan dapat mengisi lowongan yang ada diperusahaan, dengan persyaratan yang sesuai dengan standar perusahaan. Untuk memenuhi tuntutan karyawan tentunya perusahaan akan melakukan pengembangan dan pendidikan bagi karyawan untuk tercapainya proses perencanaan karir.

4. Tuntutan Pemerintah

Adalah memperhatikan nasib para pekerja yang mungkin jarang diperhatikan karena ketidak sempurnanya. Seperti cacat dan sebagainya, tentunya perusahaan membuat kebijakan lowongan pekerjaan untuk mereka seperti ini.

5. Komposisi Angkatan Kerja

Dapat mempengaruhi organisasi dalam penseleksian, untuk mempermudah mencari tenaga kerja melalui budaya yang sama dan bahasa yang sama akan lebih mudah membantu penilaian terhadap proses seleksi.

6. Lokasi organisasi

Lokasi pabrik kadang kala ditempatkan didaerah yg banyak calon karyawan atau yang padat penduduk sehingga sangat membantu perusahaan dalam mendapatkan calon karyawan dan mendukung proses seleksi.

2.2.3 Tahapan Dalam Seleksi Karyawan

Menurut Schster (1985) dalam Indrastuti dan Amries (2017:53) ada beberapa tahapan umum yang bisa digunakan untuk menyeleksi karyawan yaitu:

1. Penyaringan pelamar pendahuluan
2. Memeriksa surat lamaran pelamar
3. Melaksanakan testing
4. Memeriksa referensi
5. Melaksanakan wawancara
6. Melaksanakan tes kesehatan

2.2.4 Keterbatasan dan kesalahan informasi Dalam Proses Seleksi

Menurut Yusuf (2015:131) keragaman teknik seleksi mengidentifikasi bahwa tidak ada satupun cara yang sempurna untuk menyeleksi pelamar terdapat beberapa kendal keterbatasan dalam proses seleksi yaitu:

1. Terdapat perbedaan antara apa yang dapat dilakukan oleh seseorang (kemampuan) dengan apa yang dilakukan oleh seseorang berkaitan dengan motivasi.
2. Fungsi individu dan lingkungan sebagai contoh kebutuhan seseorang mungkin berbeda diberbagai situasi.
3. Lingkungan organisasional yang berlainan, serta iklim perusahaan dapat berubah dari iklim kondusif ke yang sangat restriktif.
4. Penyeleksian orang-orang yang belakangan gagal dalam menunaikan tugasnya, karena mungkin memilih orang yang salah pada suatu kondisi tertentu.

Menurut Triton (2010:75-77) Informasi yang salah dalam seleksi dapat berimplikasi negatif baik bagi kandidat maupun perusahaan. Bagi kandidat yang diterima, informasi yang salah selama seleksi dapat menyebabkan:

1. Ketidakpuasan terhadap pekerjaannya
2. Perasaan rendah diri hingga merasa terampasnya harga diri
3. Hambatan dalam kemajuan karir
4. Menurunnya harmoni dan kebahagiaan dalam rumah tangga
5. Kehidupan masa depan yang kurang cerah
6. Kompetensi yang kurang terakomodasi oleh pekerjaan

Bagi perusahaan, informasi yang salah selama seleksi dapat menyebabkan:

1. Kinerja perusahaan secara keseluruhan rendah
2. Menurunnya produktifitas
3. Menurunnya kualitas pelayanan terhadap pelanggan

4. Menurunnya kualitas barang dan jasa
5. Menurunnya ethos kerja pada staf yang lain

2.2.5 Tahapan Seleksi

1. Penerimaan Surat Lamaran

Tahap pertama, tim seleksi melakukan penerimaan dan penyaringan lamaran. Menurut Indrastuti dan Amries (2017:46) penyaringan pendahuluan dilakukan untuk mengurangi pelamar yang tidak sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Seperti misalnya melakukan seleksi administrasi terhadap calon tenaga kerja.

2. Penyelenggaraan Tes Kemampuan

Pada tahap ini, tes dilaksanakan setelah dilakukannya penyaringan surat lamaran dan syarat-syarat administrasi yang diperlukan. Menurut Menurut Hasibuan (2002) dalam Nadia (2013) Tes penerimaan adalah proses untuk mencari data calon karyawan yang disesuaikan dengan spesifikasi jabatan atau pekerjaan yang akan dijabat. Jenis tes ini adalah wawancara dan tertulis.

A. Bentuk – Bentuk tes penerimaan adalah:

- a. Physical test yaitu suatu proses untuk menguji kemampuan fisik pelamar, misalnya
- b. Pendengaran dan penglihatan (buta warna atau tidak).
- c. Academic (knowledge) test yaitu proses menguji kecakapan yang dimiliki pelamar sesuai dengan kebutuhan jabatan yang akan diisinya.

d. Psychological test yaitu proses menguji tentang kecerdasan, bakat, prestasi, minat, dan kepribadian dari pelamar.

B. Jenis-jenis tes psikologi adalah:

a. Tes kecerdasan yaitu mengetes kepribadian mental pelamar dalam hal daya pikir secara menyeluruh dan logis.

b. Tes kepribadian yaitu mengetes kepribadian mental pelamar dalam hal kesediaan bekerja sama, sifat kepemimpinan, kejujuran, dan unsur-unsur kepribadian lainnya yang dibutuhkan perusahaan.

c. Tes bakat yaitu mengetes dan mengukur kemampuan mental potensial (IQ) pelamar apakah mempunyai kesanggupan untuk dikembangkan di kemudian hari.

d. Tes minat yaitu mengetes jenis pekerjaan apa yang paling disenangi oleh pelamar dan mengukur apa pelamar cocok serta antusias mengerjakan pekerjaan yang akan diberikan kepadanya.

e. Tes prestasi yaitu mengetes dan mengukur apa pelamar akan mampu berprestasi mengerjakan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

3. Wawancara

Menurut Suwatno dan Donny (2016:92) Tes Wawancara adalah tes yang paling banyak dilakukan oleh perusahaan, bahkan lebih sering dilakukan

dibandingkan dengan tes tertulis, sehingga sangat jarang ditemukan sebuah perusahaan yang tidak menggunakan wawancara sebagai alat tes. Selanjutnya, hasil penelitian menunjukkan bahwa 90% perusahaan menggunakan wawancara sebagai alat seleksi utama. Banyaknya penggunaan ini mungkin disebabkan wawancara dapat digunakan untuk semua jenis pekerjaan seperti pekerja yang tidak terlatih (unskilled), manajerial, dan profesional.

4. Memeriksa Referensi

Menurut Suwatno dan Donni (2016:93) pemeriksaan latar belakang calon pegawai dan pengecekan kebenaran dari informasi yang diberikan oleh calon perlu dilakukan, pemeriksaan latar belakang dapat berupa sejarah perkembangan pekerjaan, latar belakang kegiatan dalam kehidupan sosial, latar belakang kegiatan ketika masih kuliah atau belajar, dan lain-lain nya. Hal ini perlu dilakukan sebab latar belakang yang buruk yang berkaitan dengan aspek-aspek tersebut dapat mempengaruhi unjuk kerja. Menurut Nadia (2013) ada 2 bentuk dalam memeriksa referensi:

- a. *Personal references* biasanya diberikan oleh keluarga atau teman-teman terdekat baik yang ditunjuk oleh pelamar sendiri atau diminta perusahaan.
- b. *Employment references* berbeda dengan referensi pribadi karena mencakup latar belakang atau pengalaman kerja pelamar. Banyak spesialis personalia bersikap skeptis terhadap referensi-referensi tersebut

karena dalam kenyataannya organisasi sangat jarang untuk mendapatkan referensi yang benar.

5. Evaluasi Medis

Tes kesehatan seseorang merupakan hal yang sangat penting untuk semua jenis pekerjaan, sebab disamping dapat mempengaruhi produktivitas, juga berkaitan dengan biaya yang nantinya dikeluarkan oleh perusahaan untuk pemeliharaan kesehatan. Tes ini dapat dilakukan dengan menanyakan kepada pelamar beberapa pertanyaan yang dapat mengindikasikan kondisi kesehatan secara umum, misalnya apakah pelamar mengalami penyakit yang serius keluhan apa yang paling sering dialami, berapa kali rata rata dalam satu bulan mengunjungi dokter atau rumah sakit. Tes yang lebih akurat bisa dilaksanakan di dokter, puskesmas, klinik atau rumah sakit yang ditunjuk perusahaan. (Suwatno dan Donni, 2016:93)

6. Keputusan Seleksi

Keputusan oleh atasan langsung atau departemen sumber daya manusia keputusan penerimaan menandai berakhirnya proses seleksi. Keputusan biasanya disampaikan melalui telepon, website resmi perusahaan atau melalui surat elektronik (*e-mail*). Setelah keputusan diterima, maka calon tenaga kerja akan menandatangani kontrak kerja.

2.3 Penelitian Terdahulu

Sebagai pijakan hasil penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya yang berkaitan dengan penelitian ini diantaranya :

Tabel 2.1

Tabel penelitian terdahulu

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
MARINI WIJAYA (2015)	Analisis Rekrutmen Dan Seleksi Pada Pt Pelayaran Anugerah Wijaya Bersaudara	untuk mendeskripsikan rekrutmen dan seleksi yang dilakukan PT Pelayaran Anugerah Wijaya Bersaudara (PT PAWB).	menggunakan metode wawancara. Uji keabsahan data dilakukan dengan metode triangulasi sumber.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses rekrutmen karyawan/ ABK PT PAWB dilakukan secara internal dan eksternal. Metode rekrutmen internal berasal dari referensi karyawan yang sedang bekerja di perusahaan saat ini, sedangkan metode rekrutmen eksternal dilakukan bekerja sama dengan Institusi Pelayaran. Proses seleksi karyawan/ ABK, PT PAWB menggunakan wawancara, tes, dan orientasi selama 3 bulan. Secara umum proses rekrutmen dan seleksi sudah sesuai dengan

				teori rekrutmen dan seleksi yang ada.
RICHIE GOZAL (2017)	Analisis Rekrutmen Dan Seleksi Pada Pt. Surya Pratista Utama	Penelitian ini dilakukan karena peneliti menganggap PT. Surya Pratista Utama memiliki proses rekrutmen dan seleksi yang baik dilihat dari tingkat turnover karyawan yang rendah dan yang menandakan karyawan yang di rekrut adalah karyawan yang berkualitas.	Metode pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara dan observasi	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa proses rekrutmen dan seleksi karyawan di PT. Surya Pratista Utama sudah dilakukan dengan baik mulai dari perencanaan sumber daya manusia sampai dengan proses rekrutmen dan seleksi. Semua kegiatan tersebut dilakukan sesuai dengan schedule perusahaan dan mengikuti prosedur yang telah dibuat perusahaan sebelumnya.
RIA ESTIANA (2019)	Analisis Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya faktor rekrutmen dan seleksi pada kinerja karyawan	Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dengan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada korelasi positif antara rekrutmen dan

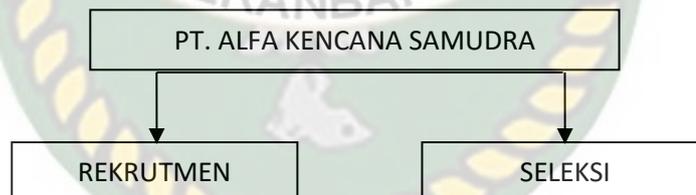
	PT. Mitrametal Perkasa)	dan untuk mengetahui faktor yang paling dominan mempengaruhi karyawan kinerja di PT. Mitrametal Perkasa.	pendekatan studi kasus	seleksi calon karyawan terhadap kinerja karyawan secara bersama-sama mempengaruhi 35%.
--	-------------------------	--	------------------------	--

2.4 Kerangka Pemikiran

Gambar 2.1

Kerangka pemikiran

Kerangka pemikiran Proses Rekrutmen dan Seleksi penelitian dapat digambarkan sebagai berikut :



2.5 Hipotesis

Berdasarkan uraian latar belakang dan perumusan masalah , maka yang menjadi hipotesis di dalam penelitian ini adalah : “Proses Rekrutmen dan Seleksi pada calon karyawan sudah memenuhi standar sesuai dengan persyaratan kerja khusus yang di tetapkan perusahaan serta sudah efektif dan efisien.”

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi / Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Alfa Kencana Samudra yang berkedudukan atau berkantor JL. SYAHRIAL NO. 24 - 26 di Kabupaten Indragiri hulu Rengat, Provinsi Riau yang bergerak dibidang pelayaran dalam negeri.

3.2 Operasional Variabel

Operasional variabel pada penelitian ini adalah Rekrutmen dan Seleksi karyawan. Variabel penelitian yang akan dianalisis dalam penelitian ini dapat didefinisikan sebagai berikut:

Tabel 3.1

Operasional Variabel Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Rekrutmen Rivai (2009:148) menjabarkan bahwa rekrutmen adalah rangkaian kegiatan yang dimulai sejak sebuah perusahaan memerlukan tenaga kerja dan membuka lowongan pekerjaan hingga memperoleh yang diinginkan sesuai dengan kualifikasi jabatan yang ada.	a) Sumber Internal	<ol style="list-style-type: none"> 1. Informasi dari Karyawan 2. Rekomendasi Karyawan 3. Proses dari Perusahaan 	Ordinal
	b) Sumber Eksternal	<ol style="list-style-type: none"> 1. Informasi Iklan 2. Lembaga Pendidikan 3. Informasi Terbuka 4. Informasi Mitra Perusahaan 	

Seleksi adalah proses memilih dari sekelompok pelamar, orang yang paling sesuai menempati posisi tertentu dan untuk organisasi (Mondy, 2008:168).	c) Tahapan Seleksi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Administrasi 2. Tes Kesehatan 3. Wawancara 4. Kontrak Kerja 5. Training 6. Latar Pendidikan 7. Pengalaman Kerja 8. Tes Kemampuan 9. Memeriksa Referensi 10. Keputusan Sleksi 	Ordinal
---	--------------------	--	---------

3.3 Populasi dan Sample

3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2004). Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Alfa Kencana Samudra yang diterima dan sudah mengikuti proses rekrutmen dan seleksi pada tahun 2019 yang berjumlah 42 orang.

3.3.1 Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki dan dianggap bisa mewakili keseluruhan populasi (jumlah lebih sedikit dari populasinya). Sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Alfa Kencana Samudra yang diterima pada tahun 2019 sebanyak 42 orang dengan teknik Sensus.

3.4 Jenis dan Sumber Data

Untuk mengumpulkan informasi dan data yang dibutuhkan dalam penulisan ini dilaksanakan melalui 2 cara yaitu :

1. Data Primer

Data yang diperoleh secara langsung dari responden atau perusahaan yang bersangkutan mengenai permasalahan yang diteliti baik melalui wawancara dengan direktur perusahaan tentang rekrutmen dan seleksi karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan bagian ABK (Anak Buah Kapal).

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari bentuk yang telah jadi dari perusahaan, data ini mengenai lokasi penelitian antara lain :

- sejarah perusahaan
- Jumlah karyawan
- Struktur Karyawan
- Data lain yang dianggap perlu

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Adapun metode pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Wawancara

Dengan menggunakan wawancara yang penulis lakukan kepada responden mengenai informasi dan hal-hal yang berhubungan dengan rekrutmen dan seleksi karyawan bagian ABK (Anak Buah Kapal) pada PT. Alfa Kencana Samudra Kota Rengat Indragiri Hulu Provinsi Riau.

2. Observasi

Observasi yang dilakukan dalam penelitian ini adalah observasi untuk melihat langsung bagaimana perekrutan dan seleksi pada PT. Alfa Kencana Samudra Kota Rengat Indragiri Hulu Provinsi Riau.

3. Kuisisioner

Kuisisioner yaitu mengumpulkan data dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan kepada beberapa karyawan (sampel penelitian) dengan menggunakan metode skala likert.

3.6 Analisis Data

Adapun analisis data menggunakan metode kuantitatif yaitu dengan pendekatan yang didalam usulan penelitian, proses, hipotesis turun kelapangan, anlisis data dan kesimpulan data sampai dengan penulisannya mempergunakan aspek pengukuran, perhitungan rumus dan kepastian numberik. Dan teknik analisis yang akan dilakukan penulis dalam melakukan penelitian ini diantaranya sebagai berikut :

3.6.1 Uji Instrumen Penelitian

Berdasarkan hasil pengumpulan data yang telah dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada para responden tentang variabel maka perlu diuji

kelayakan dari masing-masing variabel dan indikator-indikator tersebut, atau dapat juga dikatakan sebagai pengujian kualitas data yang bertujuan untuk menentukan batas-batas kebenaran atau ketepatan alat ukur (kuesioner) suatu indikator variabel penelitian, dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

3.6.1.1 Uji Validitas

Berkaitan dengan pengujian validitas instrument, Sugiyono (2007:172) menjelaskan bahwa yang dimaksud validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kehandalan atau keaslian suatu alat ukur. Jika instrument dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid, sehingga valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Menurut Sugiyono (2007:179) perlu diketahui bahwa keputusan hasil perhitungan korelasi dapat dinyatakan dengan r-hitung dan r-tabel sebagai berikut: Jika $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ maka dinyatakan valid. Sebaliknya, jika $r\text{-hitung} < r\text{-tabel}$ maka dinyatakan tidak valid.

3.6.1.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah angka indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dipercaya atau dapat diandalkan. Dengan kata lain reliabilitas menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur dalam mengukur suatu gejala yang sama.

Pengujian reliabilitas adalah untuk mengetahui konsistensi hasil pengukuran variabel. Pengukuran yang reliabilitas menunjukkan instrument sudah

dipercaya sehingga menghasilkan data yang dapat dipercaya. Uji reliabilitas adalah alat untuk indikator dari variabel dan konstruk. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu pengukuran dapat dikatakan realibel apabila memiliki koefisien *Cronbach Alpha* sama atau lebih dari 0,60.

Untuk melakukan penganalisisan terhadap data yang dikumpulkan dilapangan, maka cara yang dipergunakan adalah dengan menggunakan data deskriptif. Setelah data yang dikumpulkan lalu ditabulasikan selanjutnya dikaitkan dengan kerangka teori yang relavan lalu ditarik suatu kesimpilannya.

3.7. Teknik Pengukuran Data

Teknik pengukuran data nilai yang digunakan dalam penelitian ini dimana dengan memakai skala ordinal untuk melihat jawaban kuesioner yang disebarkan kepada responden menurut Sugiono (2005:107) adapun skor dari setiap pertanyaan yang dikemukakan.

- | | |
|------------------------|-------------------|
| A. Sangat setuju | = bobot/nilai = 5 |
| B. Setuju | = bobot/nilai = 4 |
| C. Cukup setuju | = bobot/nilai = 3 |
| D. Kurang setuju | = bobot/nilai = 2 |
| E. Sangat tidak setuju | = bobot/nilai = 1 |

Kemudian untuk menentukan katagori jawaban responden terhadap masing-masing jawaban.

Katagori	Skor
Sangat baik	81 – 100
Baik	61 – 80
Cukup baik	41 – 60
Kurang baik	21 – 40
Sangat tidak baik	0 – 20

BAB VI

GAMBARAN UMUM PERUSAHAN

4.1 Sejarah Perusahaan

PT. Alfa Kencana Samudra Rengat Perusahaan adalah bergerak dibidang usaha pelayaran yang berkantor atau berkedudukan pusat di Kabupaten Indragili Hulu Rengat, sesuai dengan akta pendirian perusahaan no 21 tanggal 13 maret 2002 yang dibuat dihadapan notaries Himawan, Sarjana Hukum, notaries di Rengat. Perseroan ini dapat membuka cabang atau perwakilan ditempat lain, baik didalam maupun luar wilayah Republik Indonesia sebagaimana yang ditetapkan oleh direksi persetujuan kompleks.

Direksi terdiri dari Direktur Utama dan Direktur atau para direktur, atau hanya terdiri seorang Direktur. Sebagaimana tentang didalam akta pendirian perusahaan dan perubahanny, diangkat dan diberhentikan RUPS (Rapat Umum Pemegang Saham) dan bertanggung jawab kepada RUPS. Karyawan terdiri dari tenaga kerja darat dan tenaga kerja laut (awak kapal) yang diangkat dan dipekerjakan perusahaan dengan keputus direksi.

4.2 Visi dan Misi

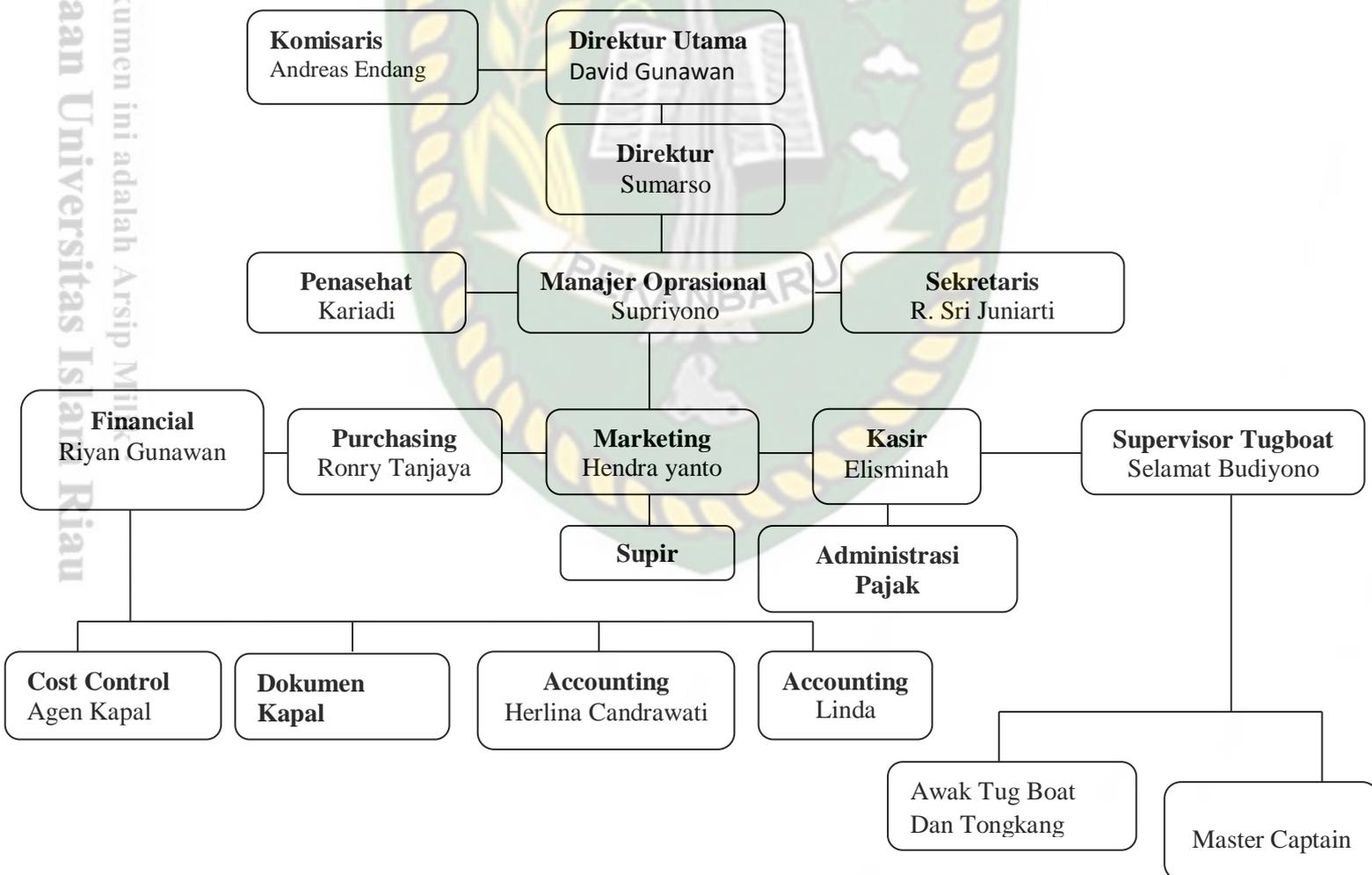
4.2.1 Visi

Menjadi perusahaan kelas dunia yang tumbuh berkembang, unggul dan terpercaya. Melalui pelaksanaan dan dua misi utama.

4.2.2 Misi

Melakukan bisnis pelayaran yang berorientasi pada kepuasan pelanggan, karyawan, pemilik dan akrab lingkungan. Sedangkan misi yang kedua menjadikan tenaga pelayaran untuk meningkat kankualitas kehidupan kerja.

4.3 Struktur Organisasi



1. Komisaris

Komisaris adalah orang yang ditunjuk untuk mengawasi kegiatan suatu perusahaan dan memberikan nasehat kepada Direktur Perseroan Terbatas (PT).

2. Direktur Utama

Direktur Utama merupakan fungsi jabatan tertinggi dalam sebuah Perseroan Terbatas (PT) orang yang berwenang merumuskan dan menetapkan suatu kebijakan dan program umum perusahaan, atau sebagai koordinator, komunikator, pengambil keputusan, pemimpin, pengelola dan eksekutor dalam menjalankan dan memimpin.

3. Direktur

Direktur adalah orang yang ditunjuk untuk memimpin perusahaan dengan menerbitkan kebijakan-kebijakan perusahaan, memilih, menetapkan, mengawasi, dan karyawan dan kepala bagian (manajer) atau wakil direktur, menyetujui anggaran tahunan, menyampaikan laporan kepada pemegang saham.

4. Penasehat

Penasehat bertanggung jawab untuk memberikan arah kebijakan, masukan, nasehat dan pertimbangan- pertimbangan dalam suatu ide dan program dalam pengembangan organisasi, sebagai penampung aspirasi didalam usaha-usaha pengembangan organisasi.

5. Manajer Operasional

Manajer operasional bertanggung jawab atas manajemen tenaga kerja, produktivitas, kontrol kualitas dan keselamatan secara efektif dan efisien sesuai dengan kebijakan yang telah ditetapkan.

6. Sekretaris

Sekretaris bertanggung jawab untuk membantu pimpinan dalam melaksanakan pekerjaan-pekerjaan teknis, menerima atau menerima telepon, mengambil dikte dan melatinkan, dan menyiapkan surat.

7. Financial And Accounting

Bertanggung jawab untuk membuat buku keuangan kantor, melakukan posting jurnal operasional. Membuat laporan keuangan, menginput data jurnal akuntansi kedalam sistem yang dimiliki perusahaan, memeriksa dan melakukan verifikasi kelengkapan dokumen yang berhubungan dengan transaksi keuangan.

8. Purchasing

Bertanggung jawab untuk mencari dan menganalisa calon supplier, melakukan negosiasi harga, melakukan koordinasi, dan bersedia melakukan pembelian dilapangan.

9. Marketing

Bertanggung jawab untuk mengidentifikasi, mengembangkan, dan menerapkan strategi baru.

10. Kasir

Bertanggung jawab untuk melakukan pencatatan atas semua transaksi, dan dapat membantu pelanggan dalam memberi informasi.

11. Supervisor Tugboat

Bertanggung jawab dalam wewenang mengeluarkan perintah kepada rekan kerja atau bawahannya.

12. Supir

Bertanggung jawab dalam antarjemput barang.

13. Administrasi Pajak

Bertanggung jawab dalam pembayaran pajak perusahaan.

14. Cost Control Agen Kapal

Bertanggung jawab dalam keamanan, pengawas, keselamatan.

15. Dokumen Kapal

Dokumen-dokumen yang dikumpulkan yang berhubungan dengan kapal, dengan alat-alat, dengan awak kapal, dan dengan kegiatan pelayaran.

16. Accounting

Bertanggung jawab atas semua laporan keuangan.

17. Master Captain

Master Captain pelayaran adalah sebuah pangkat pada masalah untuk perwira angkatan laut yang dilatih dan bertanggung jawab untuk navigasi kapal layar.

4.4 Aktivitas Perusahaan

Tugas perusahaan pelayaran yang di tugaskan mengurus kedatangan atau keberangkatan kapal serta mengurus muatan yaitu:

- Mencarimuatan. Biasanya di urus bagian *trade* atau *canvassing*.

- Mengurus pengoperasian kapal, dokumen muatan, penyelesaian administrasi muatan dan mengurus kepentingan Anak Buah Kapal (ABK). Biasanya di urus oleh bagian operasi.
- Mengurus urusan *stevedoring*, *cargodoring*, dan *delivery* muatan. Biasanya di urus oleh bagian terminal.
- Mengurus *disbursement* kapal dan muatan serta penagihan uang tambang, sewag udang, OPP/OPT, serta reimbursement (penagihan kembali) perongkosan kapal. Biasanya di urus bagian keuangan.
- Menyusun dan mengawasi pelaksanaan pekerjaan sesuaidengan SOP.
- Dalam melaksanakan tugas berkoordinasi dengan bagian perencanaan.
- Mengkoordinasi pemanfaatan anggaran bersama Asisten Manajer lain untuk memaksimal kankinerja.

BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1 Identitas Responden

Pada bab ini akan dibahas analisis dan pembahasan terhadap hasil-hasil penelitian tentang Analisis Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan PT. Alfa Kencana Samudra. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui apakah Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Karyawan PT. Alfa Kencana Samudra sudah efektif dan efisien.

Data-data yang dianalisis diperoleh melalui kuioner yang ditujukan kepada para responden yang merupakan karyawan PT. Alfa Kencana Samudra. Maka terlebih dahulu akan dianalisis identitas responden yang menjadi sampel pada penelitian ini yang berjumlah 42 responden. Hal-hal tersebut antara lain mencakup jenis kelamin, usia, dan pendidikan yang menjadi responden dalam penelitian ini.

5.1.1 Jenis Kelamin

Jenis kelamin dalam suatu organisasi tentunya tidak berpengaruh besar pada suatu organisasi, sedangkan tingkat keahlian dan skill merupakan penentu seseorang dapat melakukan suatu pekerjaan. Adapun jumlah dan komposisi responden berdasarkan jenis kelamin tergambar pada tabel berikut:, maka dapat dilihat pada tabel 5.1 berikut ini.

Tabel 5.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-Laki	42	100
2	Perempuan	-	
Jumlah		42	100%

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020.

Berdasarkan tabel 5.1, diketahui bahwa dari 42 responden pada PT. Alfa Kencana Samudra Kota Rengat Kabupaten Indragiri Hulu responden yang berjenis kelamin Laki-laki berjumlah 42 orang atau 100% dan sedangkan yang berjenis kelamin Perempuan tidak ada. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan yang bekerja PT. Alfa Kencana Samudra Kota Rengat Kabupaten Indragiri Hulu dominan Laki-laki.

5.1.2 Usia

Didalam sebuah organisasi usia menjadi faktor yang diperhitungkan karena hal ini bisa mempengaruhi kinerja seseorang dalam suatu organisasi tersebut. Biasanya semakin tua usia seorang karyawan maka semakin menurun pula kinerjanya. Berikut jumlah responden berdasarkan tingkat usia:

Tabel 5.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Kelompok Umur	Frekuensi	Persentase(%)
1	20 s.d 29	18	42,86
2	30 s.d 39	21	50,00
3	40 s.d 49	3	7,14
4	>50	-	0
Jumlah		42	100%

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020.

Berdasarkan tabel 5.2 diatas, diketahui bahwa dari 42 responden pada PT. Alfa Kencana Samudra Kota Rengat Kabupaten Indragiri Hulu responden yang berusia antara 20 s.d 29 tahun yaitu sebanyak 18 orang atau 42,86%, responden yang berusia antara 30 s.d 39 tahun yaitu sebanyak 21 orang atau 50,00%, responden yang berusia antara 40 s.d 49 tahun yaitu sebanyak 3 orang atau 7,14%

dan respond yang berusia diatas 50 tahun tidak ada. Dengan demikian responden terbanyak adalah responden yang berusia 30 s.d 39 tahun.

5.1.3 Pendidikan

Pendidikan merupakan faktor penting dalam upaya meningkatkan kemampuan seseorang karyawan. Karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan yang tinggi pada umumnya akan lebih mudah memahami tugas dan pembelajaran yang diberikan. Berikut ini adalah jumlah responden berdasarkan tingkat pendidikan:

Tabel 5.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase(%)
1	S1	-	-
2	D3	2	4,76
3	SMA	39	92,86
4	SMP	1	2,38
Jumlah		42	100%

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020.

Berdasarkan tabel 5.3 diatas, diketahui bahwa dari 42 responden pada PT. Alfa Kencana Samudra Kota Rengat Kabupaten Indragiri Hulu responden dengan tingkat pendidikan D3 sebanyak 2 orang atau 4,76%, selanjutnya responden dengan tingkat pendidikan SMA sebanyak 39 orang atau 92,86%, dan responden dengan tingkat pendidikan SMP sebanyak 1 orang atau 2,38%, Sedangkan responden dengan tingkat pendidikan S1 tidak ada. Dengan demikian secara garis besar dapat dilihat responden terbanyak merupakan responden dengan tingkat pendidikan SMA.

5.2 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Setelah data dikumpulkan terlebih dahulu diseleksi kelengkapannya untuk dianalisis. Setelah itu langkah selanjutnya melakukan pengujian terhadap validitas dan reliabilitas data. Pengujian validitas dan reliabilitas data dilakukan secara keseluruhan pada seluruh jumlah item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel penelitian dengan menggunakan program *sofwer* SPSS 25 (*statistical and service solution*)

5.2.1 Hasil Uji Validitas Data

Berkaitan dengan pengujian validitas instrument, Sugiyono (2007:172) menjelaskan bahwa yang dimaksud validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kehandalan atau keaslian suatu alat ukur. Jika instrument diaktakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid, sehingga valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya di ukur.

Menurut Sugiyono (2007:179) perlu diketahui bahwa keputusan hasil perhitungan korelasi dapat dinyatakan dengan t-hitung dan r-tabel sebagai berikut: Jika $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ maka dinyatakan valid. Sebaliknya, jika $r\text{-hitung} < r\text{-tabel}$ maka dinyatakan tidak valid.

Pengukuran validitas instrument menggunakan korelasi produk moment dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha=0,05$) dengan cara mengkorelasikan skor masing-masing item dengan skor totalnya. Uji Validitas yang ditentukan pada penelitian ini berjumlah sebanyak 42 orang responden. Nilai r-tabel diperoleh dengan persamaan $N-2= 42-2 = 40 = 0,304$.

Kemudian untuk mendapatkan nilai koefisien korelasi r-hitung dan item pernyataan (instrument) yang digunakan untuk variabel rekrutmen dan seleksi pada PT. Alfa Kencana Samudra Kota Rengat Kabupaten Indragiri Hulu, diperoleh hasil analisis program SPSS 25 dan nilai r-tabel yang disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 5.4
Hasil Uji Validitas Rekrutmen dan Seleksi

Variabel	Singkatan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Rekrutmen	P1	0,664	0,304	Valid
	P2	0,509	0,304	Valid
	P3	0,741	0,304	Valid
	P4	0,786	0,304	Valid
	P5	0,510	0,304	Valid
	P6	0,707	0,304	Valid
	P7	0,534	0,304	Valid
Seleksi	P8	0,791	0,304	Valid
	P9	0,672	0,304	Valid
	P10	0,593	0,304	Valid
	P11	0,601	0,304	Valid
	P12	0,660	0,304	Valid
	P13	0,658	0,304	Valid
	P14	0,602	0,304	Valid
	P15	0,668	0,304	Valid
	P16	0,463	0,304	Valid
	P17	0,653	0,304	Valid

Sumber: Data olahan penelitian, 2020.

Berdasarkan tabel 5.4 diatas, dapat dilihat masing-masing nilai *corrected item total* (r-hitung) lebih besar dari r-tabel. Dengan demikian berarti butir-butiran pernyataan tentang variabel rekrutmen dan seleksi pada penelitian ini dinyatakan valid dan layak dianalisis.

5.2.2 Hasil Uji Realiabilitas Data

Reliabilitas adalah angka indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dipercaya atau dapat diandalkan. Dengan kata lain reliabilitas menunjukkan konsisten suatu alat pengukur dalam mengukur suatu gejala yang sama.

Pengujian reliabilitas adalah untuk mengetahui konsistensi hasil pengukuran variabel. Pengukur yang reliabilitas menunjukkan instrument sudah dipercaya sehingga menghasilkan data yang dapat dipercaya. Uji reliabilitas adalah alat untuk indicator dari variabel dan konstruk. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistic *Cronbach Alpha* . Suatu pengukur dapat dikatakan reliabilitas apabila memiliki koefisien *Cronbach Alpha* sama atau lebih dari 0,60.

Tabel 5.5
Hasil Uji Reliabilitas Tentang Rekrutmen dan Seleksi

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Batas Reliabilitas	Keterangan
1	Rekrutmem	0,750	0,60	Reliabel
2	Seleksi	0,835	0,60	Reliabel

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020.

Berdasarkan tabel 5.5 diatas, dapat dilihat koefisien alpha untuk Rekrutmen adalah sebesar 0,750(>0,60) dan untuk Seleksi adalah sebesar 0,835(>0,60). Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrument penelitian ini

reliabel, karena nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60. Berarti variabel yang digunakan sudah konsisten dan dapat dipercaya.

Hasil pengujian reliabilitas pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien alpha dari variabel yang diteliti menunjukkan hasil yang beragam dan variabel menghasilkan nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

5.3 Analisis Deskriptif Variabel Rekrutmen dan Seleksi Karyawan pada PT. Alfa Kencana Samudra Kota Rengat Kabupaten Indragiri Hulu

5.3.1 Analisis Rekrutmen Karyawan pada PT. Alfa Kencana Samudra Kota Rengat Kabupaten Indragiri Hulu

Menurut Veithzal Rivai (2009:1) dalam Suwatno dan Donni (2016:62) menyatakan bahwa rekrutmen pada hakikatnya merupakan proses menentukan dan menarik pelamar, yang mampu untuk bekerja dalam suatu perusahaan.

Menurut Marwansyah, (2012:106) Proses menarik orang-orang atau pelamar yang mempunyai minat dan kualifikasi yang tepat untuk mengisi posisi atau jabatan tertentu. Sedangkan Menurut Jimmy L.Gaol (2014), Penarikan calon pegawai merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan secara terencana, guna memperoleh calon-calon pegawai yang memenuhi syarat – syarat yang dituntut oleh suatu jabatan tertentu, yang dibutuhkan oleh suatu organisasi. Proses rekrutmen itu sendiri dimulai sejak mencari pelamar – pelamar dan diakhiri dengan diterimanya surat – surat lamara.

Dari penjelasan mengenai pengertian rekrutmen yang telah disebutkan diatas dapat disimpulkan bahwa pengertian rekrutmen adalah menarik, mencari tenaga kerja yang berasal dari dalam maupun luar organisasi yang bertujuan untuk penggerak dalam melakukan aktifitas di dalam organisasi.

Sumber internal yaitu sumber yang berasal dari dalam perusahaan merupakan pemberian kesempatan pertama ke tenaga kerja yang sudah ada dalam perusahaan dengan hal sebagai berikut yaitu : Kebijakan ini memberi rasa aman untuk masa depan tenaga kerja, Tenaga kerja yang mempunyai kualifikasi sesuai dengan kebutuhan lebih, Tenaga kerja tersebut lebih mudah untuk di ajak kerja sama, dan Tenaga kerja tersebut telah mempunyai pengalaman serta pengetahuan akan kegiatan perusahaan, sehingga inisiatif lebih mudah di dapat.

Sumber eksternal adalah sumber daya manusia yang ditarik atau (diterima) berasal dari luar perusahaan atau tidak dari lembaga itu sendiri. Dengan cara ini perusahaan mencari karyawan yang ada di luar lingkungan. Biasanya perusahaan mengambil lembaga-lembaga pendidikan dan pelatihan yang menggunakan tenaga kerja khusus yang menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan siap kerja.

Dalam penelitian ini terdapat 7 pernyataan untuk mengukur Rekrutmen Karyawan pada PT. Alfa Kencana Samudra Kota Rengat Kabupaten Indragiri Hulu. Untuk lebih jelasnya mengenai pernyataan tersebut telah diuraikan secara rinci dibawah ini.

Tabel 5.6
Tanggapan responden mengetahui lowongan pekerjaan melalui informasi dari karyawan dalam perusahaan

No	Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	15	35,71
2	Setuju	21	50,00
3	Cukup	6	14,29
4	Kurang Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		42	100%

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020.

Berdasarkan tabel 5.6 diatas, dapat diketahui dari 42 orang responden menyatakan. Frekuensi jawaban tertinggi adalah sebanyak 21 orang atau 50% menyatakan Setuju, 15 orang atau 35,71% menyatakan Sangat Setuju, 6 orang atau 14,29%, menyatakan Cukup dan untuk yang menyatakan Kurang Setuju dan Sangat Tidak Setuju tidak ada.

Para anggota organisasi berbagai pihak yang diketahuinya sedang mencari pekerjaan dan menganjurkan mereka mengajukan lamaran. Berbagai pihak itu dapat sanak saudara, tetangga, teman sekolah, bersal dari suatu daerah dan lain sebagainya. Sumber rekrutmen ini layak dipertimbangkan karena beberapa alasan, yaitu para pencari tenaga kerja baru memperoleh bantuan dari pihak dalam organisasi untuk mencari tenaga kerja baru sehingga biaya yang harus dipikul oleh organisasi menjadi lebih ringan. para pegawai yang menginformasikan lowongan itu kepada teman atau kenalannya agar berusaha agar hanya yang paling memenuhi syaratlahyang melamar. para pelamar sudah memiliki bahan informasi tentang organisasi yang akan dimasukinya sehingga lebih mudah melakukan berbagai penyesuaian yang diperlukan jika lamarannya ternyata diterima.

pengalaman banyak organisasi menunjukkan bahwa pekerja yang diterima melalui jalur ini menjadi pekerja yang baik karena mereka biasanya berusaha untuk tidak mengecewakan orang yang membawa mereka ke dalam organisasi.

Tabel 5.7
Tanggapan responden tentang saya mendapatkan informasi lowongan dari referral atau rekomendasi karyawan perusahaan

No	Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	12	28,57
2	Setuju	26	61,91
3	Cukup	3	7,14
4	Kurang Setuju	1	2,38
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		42	100%

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2019.

Berdasarkan tabel 5.7 diatas dapat diketahui 42 orang responden menyatakan tanggapan tentang saya mendapatkan informasi lowongan dari referral atau rekomendasi karyawan perusahaan. Frekuensi jawaban tertinggi adalah sebanyak 26 orang atau 61,91% menyatakan Setuju, 12 orang atau 28,57% menyatakan Sangat Setuju, 3 orang atau 7,14% menyatakan Cukup, 1 orang atau 2,38% menyatakan Kurang Setuju. Sedangkan yang menyatakan Sangat Tidak Setuju tidak ada.

Karyawan merekomendasikan pencari kerja kepada departemen HRD. Karyawan disorong untuk membantu perusahaan mendapatkan kandidat yang memenuhi kriteria dengan memberikan imbalan atau balas jasa lain. Metode ini mempunyai beberapa kelebihan, antara lain : karyawan pemberi rekomendasi telah melakukan penyaringan pendahuluan, perusahaan memperoleh informasi

lengkap dari pemberi rekomendasi, karyawan cenderung merekomendasikan teman yang mempunyai kesamaan kebiasaan dan sikap, serta pelamar dapat terlebih dahulu mengetahui karakteristik perusahaan dari pemberi rekomendasi. Meskipun begitu, perusahaan tetap harus berhati-hati terhadap permasalahan kecenderungan diskriminasi berdasarkan kesamaan agama, suku, ras, almamater dan lainnya yang berlebihan dan tidak pada tempatnya.

Tabel 5.8
Tanggapan responden tentang saya mengikuti rekrutmen dari promosi internal perusahaan PT. Alfa Kencana Samudra

No	Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	15	35,71
2	Setuju	23	54,76
3	Cukup	4	9,53
4	Kurang Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		42	100 %

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020.

Berdasarkan tabel 5.8 diatas, dapat diketahui dari 42 orang responden menyatakan tanggapan tentang saya mengikuti rekrutmen dari internal perusahaan PT. Alfa Kencana Samudra. Frekuensi jawaban tertinggi adalah sebanyak 23 orang atau 54,76% menyatakan Setuju, 15 orang atau 35,71% menyatakan Sangat Setuju, 4 orang atau 9,53% menyatakan Cukup. Sedangkan yang menyatakan Kurang Setuju dan Sangat Tidak Setuju tidak ada.

Berupa naiknya posisi kedudukan karyawan dari sebelumnya. Promosi juga dapat memberikan motivasi pada karyawan dan memberi mereka alasan untuk bertahan di perusahaan. Promosi jabatan terjadi apabila seorang pegawai

dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang lebih tinggi dalam pembayaran, tanggung jawab dan atau level. Promosi jabatan yang dilakukan manajemen perusahaan memberikan peranan penting bagi setiap karyawan, bahwa setiap karyawan menjadikan promosi jabatan menjadi tujuan yang selalu diharapkan . Promosi jabatan merupakan variabel penting didalam meningkatkan kinerja karyawan dimana karyawan merasa kurang diberikan kesempatan didalam meningkatkan karir mereka sehingga mengakibatkan kinerja karyawan menajdi menurun.

Tabel 5.9
Tanggapan responden tentang saya mendapatkan informasi lowongan melalui job ekspo dari instansi pemerintah

No	Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	21	50,00
2	Setuju	18	42,86
3	Cukup	3	7,14
4	Kurang Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		42	100 %

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020.

Berdasarkan tabel 5.9 diatas, dapat diketahui dari 42 orang responden menyatakan tanggapan tentang saya mendapatkan informasi lowongan melalui job ekspo dari instansi pemerintah. Frekuensi jawaban tertinggi adalah sebanyak 21 orang atau 50,00% menyatakan Sangat Setuju, 18 orang atau 42,86% menyatakan Setuju, 3 orang atau 7,14% menyatakan Cukup. Sedangkan yang menyatakan Kurang Setuju dan Sangat Tidak Setuju tidak ada.

Iklan dapat digunakan untuk dua jenis penarikan, yaitu : pertama, want ads, dengan cara menguraikan pekerjaan dan keuntungan, mengidentifikasi perusahaan dan memberitahukan bagaimana cara melamar, dan yang kedua, adalah meminta pelamar yang berminat untuk mengirimkan lamaran ke P.O. BOX dengan nomor tertentu pada kantor pos, atau email atau pada perusahaan surat kabar. Keterbatasan dari metode ini adalah perusahaan jadi kebanjiran surat lamaran, atau sebaliknya kekurangan pelamar untuk pekerjaan yang tidak menarik.

Dalam menentukan kandungan pesan iklan, perusahaan haruslah memutuskan citra korporat yang hendak ditampilkan. Iklan rekrutmen haruslah secara visual atraktif dan menunjukkan keunikan perusahaan, sehingga mendorong pelamar supaya segera melamar. Agar lebih efektif dan menggambarkan citra perusahaan yang positif, iklan rekrutmen sebaiknya memilih beberapa atribut : Headline yang memaksa orang untuk memperhatikan, Isi yang menarik, Informasi yang jelas dan tidak bias mengenai pekerjaan dan kualifikasi pelamar, Informasi tentang bagaiman melamar pekerjaan tersebut, Desain dan tata huruf (typography) yang menarik, Mempunyai dampak positif bagi karyawan yang ada saat ini (missal, timbulnya kebanggan terhadap perusahaan).

Tabel 5.10
Tanggapan responden tentang saya mengetahui informasi melalui lembaga pendidikan atau sekolah di daerah lokasi perusahaan PT. Alfa Kencana Samudra

No	Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	15	35,71
2	Setuju	22	52,38
3	Cukup	5	11,91
4	Kurang Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		42	100 %

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020.

Berdasarkan tabel 5.10 diatas, dapat diketahui dari 42 orang responden menyatakan tanggapan tentang saya mengetahui informasi melalui lembaga pendidikan atau sekolah di daerah lokasi perusahaan PT. Alfa Kencana Samudra. Frekuensi jawaban tertinggi adalah sebanyak 22 orang atau 52,38% menyatakan Setuju, 15 orang atau 35,71% menyatakan Sangat Setuju, 5 orang atau 11,91% menyatakan Cukup. Sedangkan yang menyatakan Kurang Setuju dan Sangat Tidak Setuju tidak ada.

Lembaga pendidikan sebagai sumber rekrutmen tenaga kerja baru adalah yang menyelenggarakan pendidikan tingkat sekolah menengah tingkat atas dan pendidikan tinggi. Pembatasan ini didasarkan kepada pemikiran bahwa lembaga lembaga pendidikan yang menyelenggarakan kegiatan belajar mengajar pada tingkat sekolah dasar meluluskan anak-anak yang belum layak diperlakukan sebagai pencari lapangan kerja.

Rekrutmen dari perguruan tinggi bergengsi merupakan langkah perusahaan dalam mempertahankan citranya di mata masyarakat. Terdapat

beberapa proses rekrutmen dari perguruan tinggi : pertama, menetapkan perguruan tinggi yang dijadikan sumber calon pekerja, misal untuk tenaga kerja profesional (insinyur dan akuntan), biasanya direkrut secara nasional dari perguruan tinggi terkemuka, sedangkan wiraniaga direkrut secara lokal. Kedua, menarik pelamar agar mengadakan wawancara dengan perekrut, sehingga akan ditemukan kesesuaian antara kebutuhan perusahaan dengan keinginan karyawan terhadap pekerjaan dan citra perusahaan. Ketiga, mengundang pelamar datang ke perusahaan untuk dievaluasi oleh departemen bersangkutan dan mendapat informasi lebih lanjut.

Tabel 5.11
Tanggapan responden tentang PT. Alfa Kencana Samudra menyebarkan informasi lowongan secara luas untuk mendapatkan kuantitas karyawan yang besar

No	Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	16	38,09
2	Setuju	18	42,86
3	Cukup	7	16,67
4	Kurang Setuju	1	2,38
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		42	100 %

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020.

Berdasarkan tabel 5.11 diatas, dapat diketahui dari 42 orang responden menyatakan tanggapan tentang PT. Alfa Kencana Samudra menyebarkan informasi lowongan secara luas untuk mendapatkan kuantitas karyawan yang besar. Frekuensi jawaban tertinggi adalah sebanyak 18 orang atau 42,86% menyatakan Setuju, 16 orang atau 38,09% menyatakan Sangat Setuju, 7 orang

atau 16,67% menyatakan Cukup, 1 orang atau 2,38% menyatakan Kurang Setuju. Sedangkan yang menyatakan Sangat Tidak Setuju tidak ada.

Merupakan model penarikan yang relatif baru, yaitu dengan cara mengundang orang di sekitar perusahaan untuk mengunjungi dan melihat fasilitas-fasilitas perusahaan, memperoleh penjelasan dan bisa juga menonton film mengenai profil perusahaan. Dengan cara ini, orang-orang diharapkan tertarik, khususnya ditujukan kepada karyawan dengan ketrampilan langka yang ketersediaannya terbatas, misal perusahaan berteknologi tinggi.

Tabel 5.12
Tanggapan responden tentang PT. Alfa Kencana Samudra mendapatkan karyawan dari mitra perusahaan yang bergerak dibidang yang sama

No	Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	17	40,48
2	Setuju	20	47,62
3	Cukup	4	9,52
4	Kurang Setuju	1	2,38
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		42	100 %

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020.

Berdasarkan tabel 5.12 diatas, dapat diketahui dari 42 orang responden menyatakan tanggapan tentang PT. Alfa Kencana Samudra mendapatkan karyawan dari mitra perusahaan yang bergerak dibidang yang sama. Frekuensi jawaban tertinggi adalah sebanyak 20 orang atau 47,62% menyatakan Setuju, 17 orang atau 40,48% menyatakan Sangat Setuju, 4 orang atau 9,52% menyatakan Cukup, 1 orang atau 2,38% menyatakan Kurang Setuju. Sedangkan yang menyatakan Sangat Tidak Setuju tidak ada.

Perusahaan yang bermitra merekomendasikan pencari kerja kepada departemen. Karyawan disorong untuk membantu perusahaan mendapatkan kandidat yang memenuhi kriteria dengan memberikan imbalan atau balas jasa lain. Metode ini mempunyai beberapa kelebihan, antara lain : karyawan pemberi rekomendasi telah melakukan penyaringan pendahuluan, perusahaan memperoleh informasi lengkap dari pemberi rekomendasi Tenaga Kerja Profesional mengkhhususkan diri pada tenaga kerja tertentu saja, misalnya tenaga eksekutif atau tenaga profesional lainnya yang memiliki pengetahuan atau tenaga khusus, perusahaan cenderung merekomendasikan karyawan yang mempunyai kesamaan kebiasaan dan sikap, serta pelamar dapat terlebih dahulu mengetahui karakteristik perusahaan dari pemberi rekomendasi. Meskipun begitu, perusahaan tetap harus berhati-hati terhadap permasalahan.

Tabel 5.13
Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Variabel Rekrutmen Karyawan

No	Pernyataan	Frekuensi					Jumlah
		SS	S	C	KS	STS	
1	Saya mengetahui Lowongan Pekerjaan Melalui Informasi dari karyawan dalam perusahaan.	15	21	6	-	-	42
	Skor	75	84	18	-	-	177
2	Saya Mendapatkan Informasi lowongan dari referral atau rekomendasi karyawan perusahaan	12	26	3	-	-	42
	Skor	60	104	9	-	-	173
3	Saya mengikuti rekrutmen dari internal perusahaan PT. Alfa Kencana Samudra	15	23	4	-	-	42
	Skor	75	92	12	-	-	179
4	Saya mendapatkan Informasi Lowongan melalui Job Ekspo dari instansi pemerintah	21	18	3	-	-	42
	Skor	105	72	9	-	-	186
5	Saya mengetahui Informasi melalui	15	22	5	-	-	42

	Lembaga Pendidikan atau Sekolah di Daerah lokasi perusahaan PT. Alfa Kencana Samudra						
	Skor	75	88	15	-	-	178
6	PT. Alfa Kencana Samudra menyebarkan informasi lowongan secara luas untuk mendapatkan kuantitas karyawan yang besar	16	18	7	1	-	42
	Skor	80	72	21	2	-	175
7	PT. Alfa Kencana Samudra mendapatkan karyawan dari mitra perusahaan yang bergerak dibidang yang sama	17	20	4	1	-	42
	Skor	85	80	12	2	-	179
Jumlah							293
Skor							1.247

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020.

$$\text{Skor Maksimal} = \text{Item} \times \text{Nilai Tertinggi} \times \text{Responden}$$

$$= 7 \times 5 \times 42 = 1.470$$

$$\text{Skor minimal} = \text{Item} \times \text{Nilai Terendah} \times \text{Responden}$$

$$= 7 \times 1 \times 42 = 294$$

$$\text{Rata-rata} = \frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{\text{Nilai Tertinggi}}$$

$$= \frac{1.470 - 294}{5}$$

$$= 235,2$$

Berdasarkan tabel 5.13 rekapitulasi diatas dimensi kebutuhan fisiologi motivasi kerja di PT Alfa Kencana Samudra :

Kategori Sangat Setuju : 1.234,8 – 1.470

Kategori Setuju : 999,6 – 1.234,8

Kategori Cukup : 764,4 – 999,6

Kategori Kurang Setuju : 529,2 – 764,4

Kategori Sangat Tidak Setuju : 294 – 529,2

Berdasarkan pada rekapitulasi pada tabel 5.13 maka dapat disimpulkan variabel Rekrutmen Karyawan pada PT. Alfa Kencana Samudra. Bahwa kriteria penilaian dalam kategori sangat setuju karena jumlah total skor item yang diperoleh 1.247 berada pada kategori sangat setuju 1.234,8 – 1.470. Pernyataan yang memiliki skor tertinggi yaitu Saya mendapatkan Informasi Lowongan melalui Job Ekspo dari instansi pemerintah dan Pernyataan yang memiliki skor terendah yaitu Saya Mendapatkan Informasi lowongan dari referral atau rekomendasi karyawan perusahaan.

5.3.2 Analisis Seleksi Karyawan pada PT. Alfa Kencana Samudra Kota Rengat Kabupaten Indragiri Hulu

Menurut Dubois (2004:96) dalam Suwatno dan Donni (2016:89) seleksi adalah mengurangi daftar pelamar dan menghasilkan orang-orang yang paling memenuhi syarat untuk mencapai hasil yang diinginkan. Proses seleksi pada umumnya adalah seleksi berkas, atau pemenuhan persyaratan administratif. Semua pelamar akan dilihat kelengkapan berkas yang menjadi persyaratan lamaran. Hal ini mudah dilakukan dengan menggunakan kartu control pada setiap stopmap. Pelamar yang memenuhi kelengkapan persyaratan selanjutnya mengikuti tes berikutnya (Sulistiani dan Rosidah, 2009:190).

Proses seleksi dapat memberikan informasi mengenai data-data pribadi secara lengkap terutama potensi kemampuan yang dimiliki untuk memperkirakan kapasitas para calon terhadap tugas yang dimiliki untuk memperkirakan kapasitas

para calon terhadap tugas atau pekerjaan yang tersedia serta untuk rencana pelatihan dimasa mendatang. Guna lebih menjamin bahwa sistem rekrutmen dan seleksi pegawai terselenggara dengan baik. Proses seleksi harus melalui serangkaian tahapan atau langkah-langkah.

Dalam penelitian ini terdapat 10 pernyataan untuk mengukur Seleksi Karyawan pada PT. Alfa Kencana Samudra Kota Rengat Kabupaten Indragiri Hulu. Untuk lebih jelasnya mengenai pernyataan tersebut telah diuraikan secara rinci dibawah ini:

Tabel 5.14
Tanggapan responden tentang saya melengkapi persyaratan administrasi untuk diserahkan kepada team seleksi

No	Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	18	42,86
2	Setuju	19	45,24
3	Cukup	5	11,90
4	Kurang Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		42	100%

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020.

Berdasarkan tabel 5.14 diatas, dapat diketahui dari 42 orang responden menyatakan tentang saya melengkapi persyaratan administrasi untuk diserahkan kepada team seleksi. Frekuensi jawaban tertinggi adalah sebanyak 19 orang atau 45,24% menyatakan Setuju, 18 orang atau 42,86% menyatakan Sangat Setuju, 5 orang atau 11,90%, menyatakan Cukup. Sedangkan yang menyatakan Kurang Setuju dan Sangat Tidak Setuju tidak ada.

Tahap pertama yang harus ditempuh bagian seleksi adalah mengadakan pemeriksaan persyaratan administratif yang harus dipenuhi para pelamar untuk mengetahui lengkap tidaknya persyaratan tersebut. Seleksi administratif meliputi pengisian formulir yang disediakan perusahaan, persyaratan sebagai lampiran surat lamaran, dan persyaratan finansial jika dipandang perlu. Kekuranglengkapan persyaratan administratif perlu dipertimbangkan dan bila perlu dikembalikan kepada yang bersangkutan agar dilengkapi, selanjutnya dimasukkan ke bagian seleksi pada batas waktu yang telah ditentukan. Persyaratan administratif yang menyangkut finansial, jumlahnya bergantung pada ketentuan perusahaan. Namun, sebaiknya hal ini tidak dilakukan perusahaan dengan pertimbangan dan kebijakan mengingat kondisi para pencari kerja. Biaya seleksi yang sewajarnya apabila menjadi tanggung jawab penuh perusahaan yang menyelenggarakan seleksi tenaga kerja.

Tabel 5.15
Tanggapan responden tentang saya mengikuti tes kesehatan fisik dan bebas NAPZA

No	Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	12	28,57
2	Setuju	25	59,53
3	Cukup	5	11,90
4	Kurang Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		42	100 %

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020.

Berdasarkan tabel 5.15 diatas, dapat diketahui dari 42 orang responden menyatakan tanggapan tentang saya mengikuti tes kesehatan fisik dan bebas NAPZA. Frekuensi jawaban tertinggi adalah sebanyak 25 orang atau 59,53% menyatakan Setuju, 12 orang atau 28,57% menyatakan Sangat Setuju, 5 orang atau 11,90% menyatakan Cukup. Sedangkan yang menyatakan Kurang Setuju dan Sangat Tidak Setuju tidak ada.

Tes kesehatan bagi calon karyawan adalah penting. Pada umumnya evaluasi ini mengharuskan pelamar untuk menunjukkan informasinya. Pemeriksaan kesehatan dapat dilakukan baik oleh dokter di luar perusahaan maupun oleh tenaga medis perusahaan sendiri. Evaluasi medis memungkinkan perusahaan untuk menekan biaya perawatan kesehatan karyawan dan asuransi jiwa, mendapatkan karyawan yang memenuhi persyaratan kesehatan fisik untuk pekerjaanpekerjaan tertentu atau memperoleh karyawan yang dapat mengatasi stress fisik dan mental suatu pekerjaan Bagi pegawai akan mengetahui status kesehatan yang berkaitan dengan pekerjaan yang akan dilaksanakan dan dengan bekerjasama dengan dokter dan rumah sakit untuk melakukan tes kesehatan maka akan menghasilkan surat kesehatan bagi calon tenaga kerja yang *valid*. Tes narkoba adalah pemeriksaan yang digunakan untuk mendeteksi jenis dan kadar obat-obatan terlarang dalam tubuh. Jenis obat-obatan terlarang yang sering diperiksa meliputi mariyuana, opioid, amfetamin, kokain, dan *phencyclidine* (PCP).

Tabel 5.16
Tanggapan responden tentang saya mengikuti tes wawancara terkait dengan
posisi kerja yang ditawarkan perusahaan

No	Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	19	45,24
2	Setuju	18	42,86
3	Cukup	5	11,90
4	Kurang Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		42	100 %

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020.

Berdasarkan tabel 5.16 diatas, dapat diketahui dari 42 orang responden menyatakan tanggapan tentang saya mengikuti tes wawancara terkait dengan posisi kerja yang ditawarkan perusahaan. Frekuensi jawaban tertinggi adalah sebanyak 19 orang atau 45,24% menyatakan Sangat Setuju, 18 orang atau 42,86% menyatakan Setuju, 5 orang atau 11,90% menyatakan Cukup. Sedangkan yang menyatakan Kurang Setuju dan Sangat Tidak Setuju tidak ada.

Wawancara seleksi dilaksanakan untuk memperoleh informasi tentang pelamar yang tidak dapat diperoleh melalui tes- tes tertulis. Wawancara seleksi merupakan teknik yang paling umum dan luas digunakan, dengan alasan hasilnya lebih dapat dipercaya. Wawancara seleksi mempunyai tingkat fleksibilitas yang tinggi, karena dapat diterapkan baik terhadap para calon karyawan dapat disimpulkan bahwa kesalahan yang sering timbul dari wawancara seleksi sehingga menyebabkan pengambilan keputusan penerimaan yang kurang tepat.

Tabel 5.17
Tanggapan responden tentang adanya perjanjian atau kontrak kerja
dengan PT. Alfa Kencana Samudra

No	Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	13	30,95
2	Setuju	24	57,15
3	Cukup	5	11,90
4	Kurang Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		42	100 %

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020.

Berdasarkan tabel 5.17 diatas, dapat diketahui dari 42 orang responden menyatakan tanggapan tentang adanya perjanjian atau kontrak kerja dengan PT. Alfa Kencana Samudra. Frekuensi jawaban tertinggi adalah sebanyak 24 orang atau 57,15% menyatakan Setuju, 13 orang atau 30,95% menyatakan Sngat Setuju, 5 orang atau 11,90% menyatakan Cukup. Sedangkan yang menyatakan Kurang Setuju dan Sangat Tidak Setuju tidak ada.

Proses seleksi yang dilakukan tim HRD dapat menentukan posisi jabatan untuk setiap kandidat pelamar kerja terpilih. Persiapkan penawaran dan kontrak kerja yang sesuai dengan posisi jabatan tersebut. Tim HRD dapat membuat surat pemberitahuan dan ucapan terima kasih kepada para kandidat yang belum diterima bekerja. Hal tersebut penting dilakukan untuk membuat citra baik perusahaan dimata pelamar kerja. Dalam proses pemberian penawaran kerja, perusahaan tetap membutuhkan calon pengganti kandidat sebagai salah satu upaya menghadapi penolakan dari kandidat yang pertama.

Tabel 5.18
Tanggapan responden tentang adanya orientasi atau pengenalan pekerjaan sebelum bekerja yang sesungguhnya dari PT. Alfa Kencana Samudra

No	Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	10	23,81
2	Setuju	22	52,38
3	Cukup	10	23,81
4	Kurang Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		42	100 %

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020.

Berdasarkan tabel 5.18 diatas, dapat diketahui dari 42 orang responden menyatakan tanggapan tentang adanya orientasi atau pengenalan pekerjaan sebelum bekerja yang sesungguhnya dari PT. Alfa Kencana Samudra. Frekuensi jawaban tertinggi adalah sebanyak 22 orang atau 52,38% menyatakan Setuju, masing-masing 10 orang atau 23,81% menyatakan Sangat Setuju dan cukup. Sedangkan yang menyatakan Kurang Setuju dan Sangat Tidak Setuju tidak ada.

Perusahaan sebaiknya menyambut karyawan baru dengan ramah. Impresi pertama yang baik akan menentukan hubungan kerja antara karyawan baru dengan perusahaan. Kemudian, tim HRD masih bertugas untuk memberikan orientasi kepada karyawan baru. Orientasi ini penting untuk dilakukan dengan tujuan dapat memperkenalkan lingkungan kerja perusahaan, memberikan pelatihan atau training dan memantau kinerja karyawan baru tersebut. Dengan diberikannya masa orientasi ini, setiap karyawan baru diharapkan dapat mampu mengikuti kinerja karyawan senior lainnya.

Tabel 5.19
Tanggapan responden tentang bidang pekerjaan yang ditawarkan PT. Alfa Kencana Samudra sesuai dengan pendidikan sebelumnya

No	Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	14	33,33
2	Setuju	22	52,38
3	Cukup	4	9,52
4	Kurang Setuju	2	4,76
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		42	100%

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020.

Berdasarkan tabel 5.19 diatas, dapat diketahui dari 42 orang responden menyatakan tentang bidang pekerjaan yang ditawarkan PT. Alfa Kencana Samudra sesuai dengan pendidikan sebelumnya. Frekuensi jawaban tertinggi adalah sebanyak 22 orang atau 52,38% menyatakan Setuju, 14 orang atau 33,33% menyatakan Sangat Setuju, 4 orang atau 9,52%, menyatakan Cukup, 2 orang atau 4,76%, menyatakan Kurang Setuju. Sedangkan yang menyatakan Sangat Tidak Setuju tidak ada.

Kesesuaian jenis pekerjaan terhadap latar belakang pendidikan dilihat dari tingkat pendidikan penduduk. Penduduk berpendidikan tinggi (D1 sampai S2/S3) memiliki kesempatan lebih besar dari penduduk yang hanya lulusan SLTA ke bawah untuk memperoleh jenis pekerjaan yang membutuhkan keterampilan tinggi. Jenis pekerjaan terampil yang dimaksud adalah tenaga profesional, tenaga kepemimpinan, atau pejabat pelaksana. Atau untuk memudahkan dalam analisis penulis menggunakan kode angka satu sampai tujuh pada kolom jenis pekerjaan beserta keterangan jenis pekerjaannya di bagian bawah tabel. Jenis pekerjaan

tenaga profesional membutuhkan seseorang dengan tingkat pendidikan tinggi agar dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik.

Tabel 5.20
Tanggapan responden tentang saya meliki masa kerja pada perusahaan lain sebelumnya

No	Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	10	23,81
2	Setuju	26	61,91
3	Cukup	5	11,90
4	Kurang Setuju	1	2,38
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		42	100%

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020.

Berdasarkan tabel 5.20 diatas, dapat diketahui dari 42 orang responden menyatakan tentang saya meliki masa kerja pada perusahaan lain sebelumnya. Frekuensi jawaban tertinggi adalah sebanyak 26 orang atau 61,91% menyatakan Setuju, 10 orang atau 23,81% menyatakan Sangat Setuju, 5 orang atau 11,90%, menyatakan Cukup, 1 orang atau 2,38%, menyatakan Kurang Setuju. Sedangkan yang menyatakan Sangat Tidak Setuju tidak ada.

Seiring dengan bertambahnya masa kerja seorang karyawan, maka pengalaman kerja yang diperolehnya akan semakin banyak. Hal ini dapat membantu karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Pengalaman kerja merupakan salah satu elemen personal factor yang mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan. Dapat disimpulkan bahwa bertambahnya pengalaman kerja akan semakin meningkatkan kualitas kinerja.

Tabel 5.21
Tanggapan responden tentang adanya penyelenggaraan tes kemampuan
oleh team seleksi PT. Alfa Kencana Samudra

No	Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	15	35,71
2	Setuju	21	50,00
3	Cukup	6	14,29
4	Kurang Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		42	100%

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020.

Berdasarkan tabel 5.21 diatas, dapat diketahui dari 42 orang responden menyatakan tentang adanya penyelenggaraan tes kemampuan oleh team seleksi PT. Alfa Kencana Samudra. Frekuensi jawaban tertinggi adalah sebanyak 21 orang atau 50,00% menyatakan Setuju, 15 orang atau 35,71% menyatakan Sangat Setuju, 6 orang atau 14,29%, menyatakan Cukup. Sedangkan yang menyatakan Kurang Setuju dan Sangat Tidak Setuju tidak ada.

Tes-tes penerimaan dilakukan untuk mendapatkan informasi objektif tentang diri pelamar, dengan harapan untuk memperoleh calon yang lebih baik bila dibandingkan dengan pelamar lainnya atau dengan karyawan yang sudah ada. Tes yang biasa dilakukan berupa tes tertulis dan tidak jarang juga tes psikologi.

Tes kecerdasan seperti tes IQ merupakan tes kemampuan untuk bertindak secara terarah, berpikir secara rasional, dan menghadapi lingkungannya secara efektif dan Tes kepribadaian merupakan teknik untuk mengesahkan atau menolak hipotesis dalam pengukuran mental yang menghasilkan skor untuk membandingkan dua orang atau lebih. Tes ini dirancang untuk mengukur berbagai

faktor psikologi tertentu, biasanya juga menyangkut pengukuran kemampuan fisik seseorang

Tabel 5.22
Tanggapan responden tentang latar belakang pelamar mempengaruhi kelulusan

No	Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	11	26,19
2	Setuju	24	57,14
3	Cukup	6	14,29
4	Kurang Setuju	1	2,38
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		42	100%

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020.

Berdasarkan tabel 5.22 diatas, dapat diketahui dari 42 orang responden menyatakan tentang latar belakang pelamar mempengaruhi kelulusan. Frekuensi jawaban tertinggi adalah sebanyak 24 orang atau 57,14% menyatakan Setuju, 11 orang atau 26,19% menyatakan Sangat Setuju, 6 orang atau 14,29%, menyatakan Cukup, 1 orang atau 2,38%, menyatakan Kurang Setuju. Sedangkan yang menyatakan Sangat Tidak Setuju tidak ada.

Pemeriksaan referensi ini bertujuan untuk mengetahui tipe dan kepribadian pelamar. Hal ini dapat diketahui dengan pemeriksaan referensi pelamar yang diperoleh dari keluarga atau teman dekat pelamar yang ditunjuk sendiri oleh pelamar atau mungkin juga diminta oleh perusahaan. Akan tetapi belakangan ini referensi ini sudah banyak ditinggalkan karena kecendrungan hanya memberikan hal-hal yang baik saja.

Tabel 5.23
Tanggapan responden tentang pelamar menerima informasi keputusan seleksi oleh team PT. Alfa Kencana Samudra

No	Kriteria Jawaban Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	10	23,81
2	Setuju	26	61,90
3	Cukup	4	9,52
4	Kurang Setuju	2	4,77
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		42	100%

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020.

Berdasarkan tabel 5.23 diatas, dapat diketahui dari 42 orang responden menyatakan tentang pelamar menerima informasi keputusan seleksi oleh team PT. Alfa Kencana Samudra. Frekuensi jawaban tertinggi adalah sebanyak 26 orang atau 61,90% menyatakan Setuju, 10 orang atau 23,81% menyatakan Sangat Setuju, 4 orang atau 9,52%, menyatakan Cukup, 2 orang atau 4,77%, menyatakan Kurang Setuju. Sedangkan yang menyatakan Sangat Tidak Setuju tidak ada.

Langkah terakhir dari proses rekrutmen merupakan tahap yang paling menedebarkan bagi calon pegawai. Disinilah pelamar akan mengetahui diterima atau ditolak Apakah diputuskan oleh atasan langsung atau departemen sumber daya manusia, keputusan penerimaan menandai berakhirnya proses seleksi. Dari sudut pandangan hubungan masyarakat para pelamar lain yang tidak terpilih harus diberitahu. Departemen sumber daya manusia dapat mempertimbangkan lagi para pelamar yang ditolak untuk lowongan-lowongan pekerjaan lainnya karena mereka telah melewati berbagai macam tahap proses seleksi.

Tabel 5.24
Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Variabel Seleksi Karyawan

No	Pernyataan	Frekuensi					Jumlah
		SS	S	C	KS	STS	
1	Saya melengkapi Persyaratan administrasi untuk Diserahkan Kepada Team Seleksi	18	19	5	-	-	42
	Skor	90	76	15	-	-	181
2	Saya mengikuti tes kesehatan fisik dan bebas NAPZA	12	25	5	-	-	42
	Skor	60	100	15	-	-	175
3	Saya mengikuti tes wawancara terkait dengan posisi kerja yang ditawarkan perusahaan	19	18	5	-	-	42
	Skor	95	72	15	-	-	182
4	Adanya perjanjian atau kontrak kerja dengan PT. Alfa Kencana Samudra	13	24	5	-	-	42
	Skor	65	96	15	-	-	176
5	Adanya orientasi atau pengenalan pekerjaan sebelum bekerja yang sesungguhnya dari PT. Alfa Kencana Samudra	10	22	10	-	-	42
	Skor	50	88	30	-	-	168
6	Bidang pekerjaan yang ditawarkan PT. Alfa Kencana Samudra sesuai dengan pendidikan sebelumnya	14	22	4	2	-	42
	Skor	70	88	12	4	-	174
7	Saya memiliki masa kerja pada perusahaan lain sebelumnya	10	26	5	1	-	42
	Skor	50	104	15	2	-	171
8	Adanya penyelenggaraan tes kemampuan oleh team seleksi PT. Alfa Kencana Samudra	15	21	6	-	-	42
	Skor	75	84	18	-	-	177
9	Latar Belakang Pelamar mempengaruhi kelulusan	11	24	6	1	-	42
	Skor	55	96	18	2	-	171
10	Pelamar Menerima Informasi Keputusan Seleksi Oleh Team PT. Alfa Kencana Samudra	10	26	4	2	-	42
	Skor	50	104	12	4	-	170
Jumlah							420
Skor							1.745

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020.

$$\begin{aligned} \text{Skor Maksimal} &= \text{Item} \times \text{Nilai Tertinggi} \times \text{Responden} \\ &= 10 \times 5 \times 42 = 2.100 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Skor minimal} &= \text{Item} \times \text{Nilai Terendah} \times \text{Responden} \\ &= 10 \times 1 \times 42 = 420 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Rata-rata} &= \frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{\text{Nilai Tertinggi}} \\ &= \frac{2.100 - 420}{5} \\ &= 336 \end{aligned}$$

Berdasarkan tabel 5.24 rekapitulasi diatas dimensi kebutuhan fisiologi motivasi kerja di PT Alfa Kencana Samudra :

Kategori Sangat Setuju : 1.764 – 2.100

Kategori Setuju : 1.428 – 1.764

Kategori Cukup : 1.092 – 1.428

Kategori Tidak Setuju : 756 – 1.092

Kategori Sangat Tidak Setuju : 420 – 756

Berdasarkan pada rekapitulasi pada tabel 5.24 maka dapat disimpulkan variabel Seleksi Karyawan pada PT. Alfa Kencana Samudra. Bahwa kriteria penilaian dalam kategori setuju karena jumlah total skor item yang diperoleh 1.745 berada pada kategori setuju 1.428 – 1.764. Pernyataan yang memiliki skor tertinggi yaitu Saya mengikuti tes wawancara terkait dengan posisi kerja yang

ditawarkan perusahaan dan yang memiliki skor terendah yaitu Adanya orientasi atau pengenalan pekerjaan sebelum bekerja yang sesungguhnya dari PT. Alfa Kencana Samudra.

5.4 Pembahasan

Salah satu faktor pembeda yang dimiliki perusahaan yang satu dengan perusahaan yang lainnya adalah prestasi dari tenaga kerja perusahaan. Ketika sumber daya manusia dikelola dengan baik, kegiatan dalam perusahaan seperti penggunaan sumber daya alam dan modal, proses produksi dan kegiatan-kegiatan perusahaan dapat berjalan sesuai efektif dan efisien. Hal tersebut dapat membantu perusahaan untuk mencapai apa yang menjadi tujuan dari perusahaan. Rekrutmen dan seleksi merupakan langkah awal yang dilakukan perusahaan untuk menarik dan mencari sumber daya manusia yang sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan oleh perusahaan.

Proses rekrutmen dan seleksi Karyawan pada PT. Alfa Kencana Samudra sudah efektif dan efisien bisa dilihat dari jawaban responden Rekrutmen Karyawan pada PT. Alfa Kencana Samudra berada pada kategori sangat setuju dan Seleksi Karyawan pada PT. Alfa Kencana Samudra berada pada kategori setuju. Menurut Veithzal Rivai (2009:1) dalam Suwatno dan Donni (2016:62) menyatakan bahwa rekrutmen pada hakikatnya merupakan proses menentukan dan menarik pelamar, yang mampu untuk bekerja dalam suatu perusahaan Berdasarkan pada rekapitulasi pada tabel 5.13 maka dapat disimpulkan variabel Rekrutmen Karyawan pada PT. Alfa Kencana Samudra. Bahwa kriteria

penilaian dalam kategori sangat baik karena jumlah total skor item yang diperoleh 1.247 berada pada kategori sangat setuju 1.234,8 – 1.470.

Proses seleksi pada umumnya adalah seleksi berkas, atau pemenuhan persyaratan administratif. Semua pelamar akan dilihat kelengkapan berkas yang menjadi persyaratan lamaran. Hal ini mudah dilakukan dengan menggunakan kartu control pada setiap stopmap. Pelamar yang memenuhi kelengkapan persyaratan selanjutnya mengikuti tes berikutnya (Sulistiani dan Rosidah, 2009:190). Berdasarkan pada rekapitulasi pada tabel 5.24 maka dapat disimpulkan variabel Seleksi Karyawan pada PT. Alfa Kencana Samudra. Bahwa kriteria penilaian dalam kategori baik karena jumlah total skor item yang diperoleh 1.745 berada pada kategori setuju 1.428 – 1.764.

Proses perekrutan karyawan yang dilakukan oleh PT. Alfa Kencana Samudra sesuai dengan definisi perekrutan yang dikemukakan Sulistiyani dan Rosidah dalam Sunyoto (2012, p 93) yaitu proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar untuk menjadi tenaga kerja pada dan oleh organisasi tertentu atau sebagai serangkaian aktivitas mencari atau memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekuarangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian. Selain itu tujuan dari rekrutmen yang dilakukan Cahaya Tiga Tunggal tercermin dari teori Bangun (2012, p.144) yaitu untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia sesuai dengan persyaratan yang dituntut suatu pekerjaan

Rekrutmen dan seleksi karyawan yang dilakukan PT Alfa Kencana Samudra didahului dengan analisis jabatan, yang pelaksanaannya melalui metode terbuka (melalui media masa cetak, social media dan job fair) dan juga melalui metode tertutup (yaitu menginformasikan kepada para karyawan) adalah upaya yang sangat efektif karena melalui metode terbuka bisa diakses secara luas sehingga bisa menghasilkan calon karyawan yang berkualitas. Dalam proses rekrutmen dan seleksi karyawan di PT Alfa Kencana Samudra yang diawali dengan serangkaian seleksi administrasi (jenjang pendidikan, pengalaman kerja) kemudian tes psikologi (tes meliputi hasil kerja, tes bakat, tes IQ, tes minat teskepribadian dan tes SQ) dan tes wawancara serta tes kesehatan tentu menelan biaya yang tidak sedikit. Namun seleksi yang seperti ini bisa menghasilkan karyawan yang lebih berkualitas. Dalam sudut pandang Manajemen Sumber Daya Insani, semua rupiah yang dikeluarkan untuk rekrutmen dan seleksi serta untuk mengembangkan karyawan adalah bukan dianggap sebagai cost (biaya), melainkan sebagai investasi.

Kemampuan dan karakter dari calon karyawan baru secara mendalam seperti psychological test, knowledge tests dan performance test. Secara spesifik, psychological test (tes psikologis) adalah tes yang mengukur atau menguji kepribadian atau tempramen, bakat, minat, kecerdasan dan keinginan berprestasi, sedangkan Knowledge tests (tes pengetahuan) merupakan tes yang menguji informasi atau pengalaman yang dimiliki para pelamar. Pengetahuan yang diujikan harus sesuai dengan kebutuhan untuk melaksanakan pekerjaan. Dan yang ketiga yaitu performance test (tes performa) merupakan tes yang mengukur

kemampuan para pelamar untuk melaksanakan beberapa bagian pekerjaan yang akan dipegangnya. Dengan menggunakan tes-tes tersebut perusahaan akan berkemungkinan lebih besar memperoleh calon karyawan baru sesuai dengan kebutuhan, standart dan kualifikasi perusahaan.

Selain itu terdapat perbedaan sudut pandang mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi dalam proses seleksi antara pemimpin dan kepala personalia. Hal ini terlihat dari kepala personalia menganggap bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi proses seleksi adalah kondisi seseorang saat menjalani wawancara, apakah orang tersebut sedang membawa masalah dari luar atau tidak. Dari sisi pemimpin faktor-faktor lain yang mempengaruhi berupa faktor gaji, usia, jenis kelamin, latar belakang sosial dan jarak tempat tinggal. Dari hal tersebut terlihat perbedaan sudut pandang dimana pemimpin memandang dari hal-hal konkrit dan terukur, sedangkan kepala personalia melihat dari sisi emosional. Dari hal tersebut terlihat bahwa kurang adanya standart yang pasti dalam hal melihat faktor-faktor yang mempengaruhi proses seleksi, sehingga hal ini berkemungkinan untuk mempengaruhi perbedaan dalam pengambilan keputusan penerimaan dan kesempatan memperoleh pekerjaan dari satu calon pelamar dengan calon pelamar yang lain. Hal tersebut akan berpengaruh pula terhadap kualitas dan kriteria sumber daya manusia yang dimiliki. Oleh karena itu sebaiknya dilakukannya persamaan sudut pandang antara pemimpin dan kepala personalia mengenai faktor-faktor yang berpengaruh terhadap proses seleksi sehingga pertimbangan dalam pengambilan keputusan penemmerimaan calon karyawan baru memiliki

standart yang jelas sehingga setiap calon pelamar memiliki kesempatan yang sama dalam memperoleh pekerjaan.

Dari hal tersebut ketika dikaitkan dengan teori yang diungkapkan oleh Siagian pada tahun 2008 dalam Sunyoto (2012, pp.109-111) faktor atau tantangan seleksi yang perlu diperhatikan. Proses perekrutan karyawan yang dilakukan oleh perusahaan sesuai dengan definisi perekrutan yang dikemukakan Sulistiyani dan Rosidah dalam Sunyoto (2012, p 93) yaitu proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar untuk menjadi tenaga kerja pada dan oleh organisasi tertentu atau sebagai serangkaian aktivitas mencari atau memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekuarangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian. Selain itu tujuan dari rekrutmen yang dilakukan Cahaya Tiga Tunggal tercermin dari teori Bangun (2012, p.144) yaitu untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia sesuai dengan persyaratan yang dituntut suatu pekerjaan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yaitu (Marini Wijaya,2015) “Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses rekrutmen karyawan/ ABK PT PAWB dilakukan secara internal dan eksternal. Metode rekrutmen internal berasal dari referensi karyawan yang sedang bekerja di perusahaan saat ini, sedangkan metode rekrutmen eksternal dilakukan bekerja sama dengan Institusi Pelayaran. Proses seleksi karyawan/ ABK, PT PAWB menggunakan wawancara, tes, dan orientasi selama 3 bulan. Secara umum proses rekrutmen dan seleksi sudah sesuai dengan teori rekrutmen dan seleksi yang ada”

(Richi Gozal,2017) “Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa proses rekrutmen dan seleksi karyawan di PT. Surya Pratista Utama sudah dilakukan dengan baik mulai dari perencanaan sumber daya manusia sampai dengan proses rekrutmen dan seleksi. Semua kegiatan tersebut dilakukan sesuai dengan schedule perusahaan dan mengikuti prosedur yang telah dibuat perusahaan sebelumnya.” Dan (Ria Estiana,2019) “Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada korelasi positif antara rekrutmen dan seleksi calon karyawan terhadap kinerja karyawan secara bersama-sama mempengaruhi 35%.” Dari beberapa hasil penelitian terdahulu tersebut sejalan dengan penelitian ini yang menunjukkan bahwa proses rekrutmen dan seleksi karyawan sudah dilakukan dengan baik mulai dari perencanaan sumber daya manusia sampai dengan proses rekrutmen dan seleksi.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan uraian dan analisis yang telah dikemukakan, maka secara garis besar dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan pada rekapitulasimaka dapat disimpulkan variabel Rekrutmen Karyawan pada PT. Alfa Kencana Samudra. Berada pada kriteria penilaian dalam kategori sangat setuju karena jumlah total skor item yang diperoleh 1.247, dan pada rekapitulasi seleksi dapat disimpulkan variabel Seleksi Karyawan pada PT. Alfa Kencana Samudra. Bahwa kriteria penilaian dalam kategori setuju karena jumlah total skor item yang diperoleh 1.745.
2. Rekrutmen dan seleksi PT. Alfa Kencana Samudra sudah efektif dan efisien bisa dilihat dari jawaban responden pada proses rekrutmen dan seleksi pada PT. Alfa Kencana Samudra memperhatikan hal-hal berikut sumber dari dalam perusahaan (Internal) dan sumber dari luar perusahaan (eksternal), indikator yang memiliki skor tertinggi yaitu Informasi iklan sedangkan skor trendah Rekomendasi karyawan pada serangkaian seleksi administrasi (jenjang pendidikan, pengalaman kerja) kemudian tes psikologi (tes meliputi hasil kerja, tes bakat, tes IQ, tes minat teskepribadian dan tes SQ) dan tes wawancara serta tes kesehatan, indicator yang memiliki skor tertinggi yaitu Wawancara dan yang terendah Training.

6.2 Saran

Setelah disimpulkan dari hasil penelitian, penulis dapat memberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Disarankan PT. Alfa Kencana Samudra untuk membentuk Human Resources Development (HRD) yang bertugas untuk mengelola sumber daya manusia pada perusahaan serta pengambilan keputusan atas suatu permasalahan akan lebih efektif dan efisien. Kerana sebelumnya rekrutmen dan seleksi pada perusahaan ini dilakukan langsung oleh direktur.
2. Disarankan untuk PT. Alfa Kencana Samudra terus meningkatkan pelaksanaan kegiatan rekrutmen dan seleksi ABK, karena jika dalam rekrutmen dan seleksi semakin meningkat maka dapat meningkat pula kualitas ABK yang dihasilkan. Hal tersebut dapat dilakukan dengan terus mengadakan seleksi bagi calon karyawan yang telah tesertifikasi serta mengadakan kembali tahapan seleksi melalui tes-tes penerimaan yang meliputi tes psikologis, tes pengetahuan, dan tes performa agar meampu dalam memberikan informasi yang sulit didapat dari pengamatan dan penilaian yang secara umum.
3. Untuk peneliti selanjutnya, disarankan untuk meneliti lebih jauh lagi mengenai Rekrutmen dan Seleksi karena untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkompeten di perusahaan salah satunya harus melalui tahap seleksi yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambar, Teguh. Sulistiyani. Rosidah. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Andrew, E.Sikulas.(1981). *Pelatihan dan Pengembangan Tenaga Kerja*. Jakarta: Pustaka Binaman.
- Andri, Rachmawati. Hanung, Triatmoko. 2007. “*Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kualitas Laba dan Nilai Perusahaan*”. Simposium Nasional Akuntansi X Makassar: 26-28 Juli.
- Bangun, Wilson. 2012. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Jakarta: Erlangga.
- Bintaro, M.Rizqi. 2019.*Analisis Rekrutmen Dan Seleksi Tenaga Kerja Pada PT.Lintas Riau Prima*.Skripsi.Universitas Islam Riau.
- Byars, Lloyd L. Leslie W Rue. 2011. *Human Resource Management*, Tenth Edition. Mcgraw-Hill Irwin.
- Danang, Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru. http://repository.upi.edu/17628/4/S_MBS_1001311_Bibliography
- David, D. Debois. 2004. Competency-based. *Human Resource Mountain view*. California.
- Dessler, Gary. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 1*. Jakarta : PT. Indeks.

Dr. Kasmir. (2015), *Analisis Laporan Keuangan*. Jakarta: Rajawali Pers.

Estiana, Ria. 2019. *Analisis Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Pt. Mitrametal Perkasa)*. Administrasi Bisnis, Politeknik LP3I Jakarta. JAB Vol.5 No.01, Juni 2019 ISSN: 2502-3497.

Gaol, CHR. Jimmy, L. 2014. *A to Z Human Capital (Manajemen Sumber Daya Manusia) Konsep*. Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik dan Bisnis. PT. Gramedia Widiasarana. Jakarta.

Gozal, Richie. 2017. *Analisis Rekrutmen Dan Seleksi Pada Pt. Surya Pratista Utama*. Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra. AGORA Vol. 5, No.1.

Gomes, Faustino Cardoso. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.

Hasibuan, Malayu. S.P. 2002. *Manajemen Sumber daya manusia*. Jakarta: PT Bumi Perkasa.

Indrastuti, Sri. Amries Rusli Tanjung. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Stratejik*. Pekanbaru: UR Press.

Jannah, Raudhatul. 2015. *Analisis Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Karyawan Pada PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk di Pekanbaru (Kasus Bagian Produksi)*. Skripsi. Universitas Islam Riau

- Mangkunegara, A.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Mathis, R.L. and Jackson J.H. 2008. *Human resource management*, 12th ed. Mason, Ohio: Thomson South Western.
- Marwansyah. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Mondy R Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Nadia, Azlin. (2013). *Analisis Efektivitas Pelayanan Administrasi Pada Rumah Sakit Umum*. Daerah Arifin Ahmad Provinsi Riau. Pekanbaru.
- Rivai, Ella Sagala. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Sentot, Imam, Wahjono. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat, Jakarta Selatan.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Sugiyono. (2005). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2007). *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Suwatno. Donni, Juni, Priansa. 2016. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Triton, PB. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Perspektif Partnership dan Kolektivitas*. Cetakan Pertama. ORYZA. Yogyakarta.

Verrawati, Hanief Lathifah. 2017. *Analisis Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Kerja Karyawan Pada PT. Sumber Sawit Sejahtera Desa Terantang Manuk Kecamatan Pangkalan Kuras Kabupaten Pelalawan Provinsi Riau*. Skripsi. Universitas Islam Riau.

Wijaya, Marini. 2015. *Analisis Rekrutmen Dan Seleksi Pada Pt Pelayaran Anugerah Wijaya Bersaudara*. Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra. Vol. 3, No. 2,.

Yusuf, Burhanuddin. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Zuhriyalsyah. 2019. *Analisis Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan Karyawan Pada PT. Indofood Cbp Sukses Makmur Tbk. Cabang Pekanbaru*. Skripsi. Universitas Islam Riau.