

**PENGARUH REKRUTMEN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT SRI TRANG LINGGA INDONESIA**

**SKRIPSI**



**NAMA : SERLY FATMAWATI  
NIM : 21 2012 103**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
2016**

**PENGARUH REKRUTMEN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT SRI TRANG LINGGA INDONESIA**

**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi**



**NAMA : SERLY FATMAWATI  
NIM : 21 2012 103**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
2016**

*Motto dan Persembahan :*

- ❖ *Jadilah seperti karang di lautan yang kuat dihantam ombak dan kerjakanlah hal yang bermanfaat untuk diri sendiri dan orang lain, karena hidup hanya sekali. Ingat lah pada Allah apapun dan dimanapun kita berada, karena kepada Nya lah tempat meminta dan memohon.*
- ❖ *Hai orang-orang yang beriman, jadikanlah sabar dan sholatmu sebagai penolongmu. Sesungguhnya Allah bersama orang-orang yang sabar (QS. Al-Baqarah :153)*
- ❖ *Jika seseorang berpergian dengan tujuan mencari ilmu, maka Allah akan menjadikan perjalanannya seperti perjalanan menuju surga.*

*Skripsi ini kupersembahkan untuk :*

- ❖ *Ayah dan Mama ku yang Tercinta*
- ❖ *Saudara dan saudari ku yang Tersayang*
- ❖ *Seseorang yang kusayangi*
- ❖ *Sahabat-sahabat ku*
- ❖ *Almamaterku*

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Serly Fatmawati

NIM : 21 2012 103

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis sendiri dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan dari orang lain. Apabila di kemudian hari pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dan segala konsekuensinya.

Palembang, Agustus 2016

Penulis,



Serly fatmawati

## PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**Assalammu'alaikum Wr.Wb**

Alhamdulillah Rabbil'alamin puji dan syukur mari kita panjatkan atas berkah dan rahmat Allah yang Maha Kuasa penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul Pengaruh Rekrutmen dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sri Trang Lingga Indonesia, guna memenuhi syarat untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi di Universitas Muhammadiyah Palembang. dan tidak lupa juga kita haturkan shalawat dan salam kepada Nabi Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat dan pengikut beliau hingga akhir zaman. Penulis menyadari bahwa dalam proses penulisan skripsi ini banyak mengalami kendala, namun berkat bantuan, bimbingan, kerjasama dari berbagai pihak dan berkah dari Allah SWT sehingga kendala-kendala yang dihadapi tersebut dapat diatasi. Ucapan terima kasih yang sebanyak-banyaknya penulis sampaikan kepada kedua orang tua ku, Ayahanda Rizal dan Mama Delma Yurniati karena berkat do'a, kasih sayang, perhatian, semangat, dorongan dan materi yang telah diberikan kepada penulis hingga dapat menyelesaikan skripsi dan kuliah di perguruan tinggi.

Didalam penulisan skripsi ini penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan, hal ini mengingat karena keterbatasan yang penulis miliki baik itu dari segi ilmu pengetahuan dan pengalaman. Keberhasilan yang didapat penulis dalam menjalankan studi di Fakultas ekonomi dan bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang dan dalam penulisan skripsi ini tentu tidak terlepas dari bantuan semua pihak oleh karena itu penulis juga mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Abid Djazuli, S.E.,M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Fauzi Ridwan, S.E.,M.M selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Hj. Maftuhah Nurrahmi, S.E.,M.Si selaku ketua jurusan program studi manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Bapak Zawawi Nasution, S.E, M.Si selaku pembimbing skripsi ku dengan penuh kesabaran telah memberikan bimbingan, dorongan, bantuan dan pengarahan dalam penyusunan skripsi.

5. Para Dosen Pengajar dan Staf karyawan Universitas Muhammadiyah Palembang.
6. Ayahanda Rizal dan Mama Delma Yurniati, kedua orangtuaku yang sangat aku sayangi dan cintai karena telah mendo'akan, menyayangi, memberi motivasi, semangat, materi kepada ku hingga sekarang.
7. Saudara-saudari ku Azuardi Rizal, S.Si, Arizal Doni, S.T. ars, Yeni Afrikawati, S.E , Anjeli Deriyanti yang telah mendo'akan, memberi semangat, dorongan dan bantuan kepada ku dalam penyelesaian skripsi.
8. Ayuk Ipar ku Pintaria, S.Pd dan Idnur Zaidah S.Pd dan Keponakan ku Muhammad Ishan Aqil.
9. Seseorang yang kusayangi yang insyaAllah akan menjadi calon imamku kelak Chandra Adi putra aziz yang telah mendo'akan, menemaniku, memberi semangat, dorongan dan motivasi kepada ku.
10. Sahabat-sahabat ku yang selalu membantuku, memberi semangat, memberi motivasi, selalu ada untukku, dan semoga persahabatan kita kekal untuk selamanya.
11. Teman-teman seperjuangan angkatan 2012 dan anak manajemen SDM yang tidak dapat disebutkan satu-persatu.

Demikianlah, apabila ada kesalahan baik disengaja maupun tidak disengaja penulis mohon maaf dan kepada Allah penulis mohon ampun. Penulis hanya bisa berdo'a dan memohon kepada Allah SWT agar dapat membalas semua amal bapak/ibu dan semua pihak yang telah banyak membantu penulis. Dan berharap semoga skripsi ini dapat berguna bagi kita semua. Amin Ya Rabbal Alamin.

**Wassalamu'alaikum Wr.Wb**

Palembang, Agustus 2016

Penulis,



Serly Fatmawati

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN DEPAN/ COVER.....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL.....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT .....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI .....</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN MOTO DAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>v</b>
<b>HALAMAN PRAKATA .....</b>	<b>vi</b>
<b>HALAMAN DAFTAR ISI.....</b>	<b>ix</b>
<b>HALAMAN DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xi</b>
<b>HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>xiii</b>
<b>BAB I       PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	4
C. Tujuan Penelitian .....	5
D. Manfaat Penelitian .....	5
<b>BAB II       KAJIAN PUSTAKA</b>	
A. Penelitian Sebelumnya .....	6
B. Landasan Teori .....	8
1. Rekrutmen.....	8
2. Tujuan Rekrutmen .....	8

3. Sumber-sumber Rekrutmen .....	9
4. Faktor-faktor Ekternal Rekrutmen .....	9
5. Proses Rekrutmen .....	13
6. Sikap Dalam Rekrutmen .....	15
7. Lingkungan Kerja .....	16
8. Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan.....	17
9. Manfaat Lingkungan Kerja .....	20
10. Lingkungan Internal .....	21
11. Kinerja Karyawan .....	26
12. Komponen Kinerja Karyawan.....	27
13. Tujuan Kinerja dan Sasaran Kinerja .....	28
14. Faktor-faktor Mempengaruhi Kinerja Karyawan .....	29
15. Indikator Kinerja Karyawan .....	29
C. Hipotesis .....	30

### **BAB III      METODE PENELITIAN**

A. Jenis Penelitian .....	31
B. Tempat Penelitian .....	32
C. Operasionalisasi Variabel .....	33
D. Populasi dan Sampel .....	34
E. Data yang diperlukan .....	34
F. Metode Pengumpulan Data .....	35
G. Analisis Data .....	36
H. Teknik Analisis .....	37

**BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Hasil Penelitian .....41

1. Sejarah Singkat Perusahaan . .....42

2. Visi dan Misi Perusahaan .....42

3. Struktur Oranisasi ..... 42

4. Distribusi Responden .....43

B. Pembahasan Hasil Penelitian .....46

1. Indikator Kinerja Karyawan ..... 46

2. Indikator Rekrutmen .....48

3. Indikator Variabel Lingkungan Kerja ..... 50

4. Uji Instrumen ..... 52

5. Uji Reliability .....53

6. Analisis Regresi Linier Berganda .....55

7. Uji F .....56

8. Uji t .....57

9. Koefisien Determinasi .....59

**BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

A. Kesimpulan .....61

B. Saran .....62

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**

## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Surat Keterangan Riset dari Tempat Penelitian
- Lampiran 2 Fotocopy Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi
- Lampiran 3 Lembar Persetujuan Perbaikan Skripsi
- Lampiran 4 Fotocopy Sertifikat Hapalan Surat-surat Pendek
- Lampiran 5 Fotocopy Sertifikat TOEFL

## ABSTRAK

**Serly Fatmawati / 212012103 / 2015 / Pengaruh Rekrutmen dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sri trang Lingga Indonesia / Manajemen Sumber Daya Manusia.**

Rumusan Masalah dalam penelitian ini adalah Adakah pengaruh yang signifikan antara Rekrutmen dan Lingkungan Kerja secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Sri trang Lingga Indonesia. Tujuannya untuk mengetahui adakah pengaruh yang signifikan antara Rekrutmen dan Lingkungan kerja secara simultan dan parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sri trang lingga Indonesia.

Penelitian ini termasuk Jenis penelitian asosiatif, Tempat penelitian dilakukan di PT. Sri trang Lingga Indonesia jl. TPA 2 RT.26/29 Keramasan Palembang Telp.0711 – 445666 Kode Pos. 30114. Variabel yang digunakan yaitu Rekrutmen ( $X_1$ ) dan Lingkungan ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) . Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Analisis data yang digunakan adalah kualitatif dan kuantitatif, dengan teknik analisis regresi linear berganda, Uji F, Uji t, dan koefisien determinan Hasil analisis pada Regresi Linear Berganda di dapat persamaan  $Y = 7,659 + 0,234 X_1 + 0,213 X_2$ . Hasil Uji F di dapat  $F_{hitung}(9,330) > F_{tabel}(3,95)$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Berarti bahwa ada pengaruh antara Rekrutmen dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan uji t dapat disimpulkan bahwa variabel yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah variabel Rekrutmen dan Lingkungan Kerja juga ada pengaruh. Secara rinci hasil uji t sebagai berikut : Pengaruh Lingkungan terhadap Kinerja Karyawan  $t_{hitung}(2,724) > t_{tabel}(1,66235)$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak . Berarti ada pengaruh antara Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan  $t_{hitung}(2,393) > t_{tabel}(1,66235)$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Berarti ada pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Nilai koefisiensi determinan  $R_{Square}(R^2)$  sebesar 0,177 (17,7%), angka tersebut menggambarkan bahwa Kinerja Karyawan pada PT. Sri trang Lingga Indonesia di Palembang. Dapat dijelaskan rekrutmen dan lingkungan kerja sebesar 17,7% sedangkan sisanya merupakan faktor-faktor lain yang tidak masuk dalam penelitian.

**Kata Kunci :** Rekrutmen, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan

## ABSTRACT

*Serly Fatmawati / 212012103/2015 / Influence Recruitment and Work Environment on Employee Performance at PT. Sri Trang Lingga Indonesia / Human Resource Management. The formulation of the problem in this research is there a significant relationship between Recruitment and Work Environment simultaneously and partially on the performance of employees at PT Sri Trang Lingga Indonesia. The goal is to know is there any significant relationship between recruitment and working environment simultaneously and partially on Employee Performance PT Sri Trang Lingga Indonesia.*

*This research includes associative type of research, The research was conducted at PT. Sri Trang Lingga Indonesia jl. TPA 2 RT.26/29 Keramasan Palembang Telp.0711 – 445666 Kode Pos. 30114 Variables used are Recruitment (X1) and the Environment (X2) on Employee Performance (Y). The data used are primary data and secondary data. The data analysis used is qualitative and quantitative, with the technique of multiple linear regression analysis, Ftest, ttest, and coefficient determinant The analysis of Linear Regression in can  $Y = 7,659 + 0.234 X1 + 0.213 X2$ . Test results can Fhitung F in (9.330) > F table (3.95), then Ho is rejected and Ha accepted. Means that there is influence between Recruitment and simultaneously to the Working Environment Employee Performance. Based on t test can be concluded that the variables that affect the performance of employees is variable Recruitment and Working Environment also influences. The detailed results of the t test as follows: Environmental Effects of the Employee Performance  $t (2.724) > t \text{ table } (1.66235)$ , then Ha Ho accepted and rejected. Recruitment means that there is influence between the Employee Performance. Work Environment influence the Employee Performance  $t (2.393) > t \text{ table } (1.66235)$  then Ho is rejected and Ha accepted. Means there is influence between the Employee Performance Work Environment. Value koefiensi determinant R Square (R2) of 0.177 (17.7%), the figure is a portrait that employee performance in PT. Sri Trang Lingga Indonesia in Palembang. Can be described recruitment and working environment by 17.7% while the rest are other factors that are not included in the study.*

**Keywords:** *Recruitment, Work Environment and Employee Performance*

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Mengelola sumber daya manusia (SDM) di era globalisasi ini bukan merupakan hal yang mudah, setiap perusahaan dituntut untuk dapat mengelola usahanya dengan lebih baik lagi dalam kondisi yang mantap dan stabil. Hal ini sangat diperlukan terutama untuk menghadapi persaingan baik dari perusahaan dalam negeri maupun asing yang akan memasarkan produknya di Indonesia. Oleh karena itu, berbagai macam suprastruktur dan infrastruktur perlu disiapkan untuk mendukung proses terwujudnya SDM yang berkualitas. Perusahaan yang ingin tetap eksis dan memiliki citra positif di mata masyarakat tidak akan mengabaikan aspek pengembangan kualitas SDM-nya. Oleh karena itu peran manajemen sumber daya manusia dalam organisasi tidak kecil, bahkan sebagai sentral pengelola maupun penyedia SDM bagi departemen lainnya.

Salah satu kunci untuk meningkatkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang *profesional* adalah terletak pada proses rekrutmen, seleksi, *training and development* calon tenaga kerja. Rekrutmen merupakan serangkaian aktivitas untuk mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan pegawai. Sedangkan seleksi merupakan proses pemilihan dari sekelompok pelamar atau orang-orang yang memenuhi

kriteria untuk menempatkan posisi yang tersedia berdasarkan kondisi yang ada pada perusahaan. Mencari tenaga kerja yang profesional dan berkualitas tidaklah gampang. Merupakan sebuah kewajiban dalam organisasi dan perusahaan-perusahaan harus melakukan penyaringan untuk anggota atau para pekerja yang baru. Untuk itulah rekrutmen tenaga kerja dibutuhkan untuk menyaring para pelamar yang ingin melamar. Dalam organisasi, rekrutmen ini menjadi salah satu proses yang penting dalam menentukan baik tidaknya pelamar atau akan melamar para organisasi tersebut.

Sumber-sumber rekrutmen bisa berasal dari lingkungan internal maupun eksternal. Lingkungan internal, dimana calon karyawan bersumber dari karyawan sendiri yang dipromosikan untuk mengisi posisi tertentu dan rekomendasi dari keluarga pekerja. Sedangkan lingkungan eksternal, sumbernya berasal dari peramal pekerjaan yang mendapat informasi tentang lowongan pekerjaan sesuai dengan kriteria mereka, yang mereka dapat informasinya melalui iklan di media cetak, surat kabar, majalah, selebaran yang ditempelkan di berbagai tempat umum, ataupun melalui media elektronik.

Lingkungan kerja juga ikut berperan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan suasana yang nyaman bagi pegawai ketika bekerja, sehingga tujuan organisasi juga lebih mudah mencapai pada kondisi ini. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi lingkungan kerja

yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Lingkungan kerja ini bukan hanya sekedar sarana dan prasarana, tetapi juga komunikasi, hubungan antar pegawai, kepemimpinan dan kerja sama. Apabila faktor-faktor tersebut bisa dipenuhi maka kinerja karyawan pun sangat mungkin ditingkatkan. Lingkungan kerja menjadi salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan pihak perusahaan dilihat dari dampak yang dapat ditimbulkannya.

Secara sederhana kinerja yang dapat diartikan sebagai hasil yang dicapai seorang karyawan selama periode waktu tertentu. Seorang yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Untuk mendapatkan kinerja yang tinggi dan baik, seseorang dalam melaksanakan pekerjaan harus memiliki keahlian dan keterampilan yang sesuai dengan pekerjaan yang dimilikinya.

PT Sri trang Lingga Indonesia Palembang yang menjadi objek penelitian penulis, merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang industri pengolahan karet dari bahan mentah menjadi bahan setengah jadi. Dalam proses produksinya PT Sri trang Lingga Indonesia Palembang banyak menggunakan mesin-mesin, dimana dibutuhkan keahlian khusus untuk mengoperasikannya. Dibutuhkan akan karyawan yang mampu mengoperasikan mesin produksi, membuat PT Sri trang Lingga Indonesia Palembang melakukan proses rekrutmen karyawan. Dalam proses perekrutan ini juga PT Sri trang Lingga Indonesia Palembang mengalami kendala dalam

mendapatkan karyawan yang sesuai dengan keahlian yang dibutuhkan perusahaan.

Adanya sumber-sumber perekrutan yang berasal dari keluarga, teman, dan rekomendasi mengurangi peluang perusahaan untuk mendapatkan tenaga kerja yang mempunyai keahlian sesuai kebutuhan. Karyawan yang tidak sesuai dengan kebutuhan perusahaan akan mengalami kesulitan dalam menjalankan tugas-tugasnya. Dalam hal adaptasi dengan lingkungan PT Sri trang Lingga Indonesia Palembang juga menjadi pertimbangan perusahaan sebelum menjadikan karyawan lepas menjadi karyawan tetap.

Berdasarkan fenomena yang ada tersebut, maka penulis tertarik untuk meneliti mengenai **Pengaruh Rekrutmen dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sri trang Lingga Indonesia Palembang.**

## **2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan dari uraian latar belakang diatas, maka permasalahan yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah :

- a. Adakah pengaruh rekrutmen dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Sri trang Lingga Indonesia Palembang ?
- b. Adakah pengaruh rekrutmen dan lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Sri trang Lingga Indonesia Palembang ?

### **3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan dari perumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui pengaruh rekrutmen dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Sri trang Lingga Indonesia Palembang.
- b. Untuk mengetahui pengaruh rekrutmen dan lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Sri trang Lingga Indonesia Palembang.

### **4. Manfaat Penelitian**

- a. Bagi Penulis

Penelitian ini merupakan salah satu bentuk aplikasi ilmu manajemen Sumber Daya Manusia yang diharapkan memberi manfaat untuk penerapan di dunia kerja.

- b. Bagi Tempat Penelitian

Hasil penelitian ini dapat menjadi salah satu masukan dalam meningkatkan kinerja karyawan PT Sri trang Lingga Indonesia Palembang.

- c. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi kontribusi yang benar dalam rangka daftar pusaka maupun referensi penelitian selanjutnya.

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### A. Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Fitri Yunila Sari (2011) dengan judul Pengaruh Sistem Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan *Outsourcing* Pada PT. Personel Alih Daya Wilayah Medan. Rumusan masalahnya adakah pengaruh sistem rekrutmen terhadap kinerja karyawan *outsourcing* pada PT. Personel Alih Daya Wilayah Medan? Metode penelitiannya dengan kuesioner yang dianalisis dengan menggunakan statistik seperti uji validitas, reliabilitas dan analisis regresi linear berganda dengan bantuan SPSS.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,90. Untuk regresi berganda menggunakan adjusted R Square yang disesuaikan dengan jumlah variabel independen yang digunakan dalam penelitian yaitu 0,560 yang berarti 56%. Variasi variabel terikat (kinerja karyawan *outsourcing*) mampu dijelaskan oleh variabel independen (proses seleksi dan penempatan) dan 44% lagi dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diikutsertakan dalam penelitian. Berdasarkan pengujian hipotesis dengan uji  $f$  hitung sebesar 19,499 dan  $f$  tabel sebesar 3,39 sehingga  $f$  hitung  $>$   $f$  tabel ( $19,499 > 3,39$ ) pada  $\alpha = 5\%$  dapat disimpulkan bahwa variabel proses seleksi dan penempatan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan *outsourcing* pada PT. Personel Alih Daya Wilayah Medan. Pada uji  $t$ , variabel

proses seleksi dan penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *outsourcing*.

Penelitian Selanjutnya yang dilakukan oleh Andikha Ery (2011) berjudul Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero). Rumusan masalahnya apakah perekrutan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) medan. Metode penelitiannya dengan teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus, populasi sasaran adalah karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) medan yang berjumlah 60 orang. Data dikumpulkan melalui daftar pertanyaan (kuesioner) dan diukur dengan menggunakan skala likert. Pengolahan data menggunakan SPSS 13.0 dan penguji hipotesis dengan analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan adalah proses seleksi karyawan (x3), dimana variabel proses seleksi karyawan mempunyai koefisien regresi yang paling besar yaitu 5,031 dan R Square sebesar 0,445 berarti pengaruh analisis pekerjaan, metode penarikan karyawan dan seleksi karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan sebesar 44,55%, sedangkan sisanya sebesar 55,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Berdasarkan hasil penelitian bahwa faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah pemberian kompensasi seperti gaji, bonus maupun pemberian fasilitas seperti perumahan bagi karyawan.

## **B. Landasan Teori**

### **1. Rekrutmen**

#### **a. Pengertian Rekrutmen**

Menurut Mondy (2008:132) rekrutmen adalah proses menarik orang-orang pada waktu yang tepat, dalam jumlah yang cukup, dan dengan persyaratan yang layak, untuk mengisi lowongan dalam organisasi.

Menurut Veithzal Rivai (2011:148) Rekrutmen pada hakikatnya merupakan proses menentukan dan menarik pelamar yang mampu untuk bekerja dalam suatu perusahaan.

Menurut P. Siagian (2008:102) rekrutmen adalah proses mencari, menemukan dan menarik pelamar yang mampu untuk bekerja dalam suatu perusahaan.

#### **b. Tujuan Rekrutmen**

Vithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala (2011:150) menyatakan bahwa tujuan rekrutmen adalah menerima pelamar sebanyak – banyaknya sesuai dengankualifikasi kebutuhan perusahaan dari berbagai sumber, sehingga memungkinkan akan terjaring calon karyawan dengan kualifikasi tertinggi dari yang terbaik.

### **c. Sumber - sumber Rekrutmen**

Menurut Veithzal Rivai (2011:152) menggambarkan bagan sumber-sumber rekrutmen seperti berikut ini :

1) Sumber internal perusahaan, yakni SDM yang ditarik adalah berasal dari perusahaan itu sendiri. Dengan cara ini perusahaan mencari karyawan yang ada di dalam lingkungan sendiri untuk ditempatkan pada posisi tertentu :

a) Keuntungan merekrut dari dalam perusahaan

- (1) Tidak terlalu mahal
- (2) Dapat memelihara loyalitas dan mendorong usaha yang lebih besar antara para karyawan perusahaan
- (3) Sudah terbiasa dengan suasana perusahaan sendiri.

b) Kelemahan merekrut dari dalam perusahaan

- (1) Pembatasan terhadap bakat-bakat
- (2) Mengurangi peluang
- (3) Dapat meningkatkan perasaan puas diri

### **d. Faktor-faktor eksternal yang mempengaruhi rekrutmen**

Menurut Mondy (2005:162) adalah:

1) Kondisi Pasar Tenaga Kerja

Yang sangat penting diperhatikan adalah permintaan dan penawaran keterampilan-keterampilan khusus dalam pasar tenaga kerja. Proses perekrutan perusahaan bisa menjadi sederhana ketika

tingkat pengangguran pada pasar tenaga kerja organisasi mencapai angka yang lebih baik untuk menarik para pelamar yang memenuhi syarat. Jika permintaan akan keterampilan tertentu cukup tinggi relatif terhadap penawarannya, upaya perekrutan yang luar biasa mungkin diperlukan.

Upaya-upaya perekrutan harus ditingkatkan dan sumber-sumber baru harus dicari. Meskipun aktivitas sehari-hari perekrut telah memberikan intuisi mengenai pasar tenaga kerja, data tenaga kerja yang akurat yang ditemukan pada jurnal-jurnal profesional dan laporan-laporan bisa digunakan. Kondisi pasar tenaga kerja lokal terutama penting dalam perekrutan sebagian besar karyawan non-managerial, beberapa supervisor dan bahkan beberapa posisi manajemen tingkat menengah.

## 2) Pertimbangan Hukum

Masalah-masalah hukum juga memainkan peran signifikan dalam praktek-praktek perekrutan di setiap negara. Hal ini tidaklah mengejutkan karena calon karyawan dan pemberi kerja melakukan pertemuan untuk pertama kalinya dalam proses perekrutan. Proses perekrutan yang tidak dirumuskan dengan baik bisa menciptakan masalah-masalah dalam proses seleksi. Dengan demikian, penting bagi organisasi untuk menentukan praktek-praktek nondiskriminatif pada tahap ini.

### 3) Kebijakan Promosi

Kebijakan promosi perusahaan bisa memiliki dampak signifikan pada perekrutan. Perusahaan bisa menekankan kebijakan promosi dari dalam strukturnya sendiri atau kebijakan di mana posisi-posisi secara umum diisi dari luar perusahaan. Bergantung pada kondisi-kondisi tertentu, kedua pendekatan tersebut memiliki kelebihan masing-masing. Promosi dari dalam (*promotion from within/ PFW*) adalah kebijakan mengisi lowongan-lowongan di atas posisi-posisi tingkat pemula (*entry-level*) dengan karyawan yang ada saat ini.

Rekrutmen eksternal adalah proses mendapatkan tenaga kerja dari pasar tenaga kerja di luar organisasi atau perusahaan

#### a) Hubungan dengan Universitas

Universitas atau perguruan tinggi merupakan lembaga pendidikan yang bertugas menghasilkan tenaga kerja sesuai dengan lapangan kerja yang terdapat dimasyarakat. Dengan demikian berarti universitas merupakan sumber tenaga kerja yang dapat dimanfaatkan oleh organisasi atau perusahaan, untuk mengisi jabatan dibidang bisnis/produk lini dan jabatan penunjangnya.

#### b) Eksekutif mencari Perusahaan

Sering terjadi sebuah perusahaan memerlukan eksekutif senior untuk mengisi jabatan penting, dengan menawarkan upah/gaji yang

kompetitif dibandingkan dengan perusahaan sejenis sebagai pesaingnya. Rekrutmen tersebut jika sulit dipenuhi, sekurang-kurangnya perusahaan dapat mengangkat konsultan ahli, yang dapat diperoleh diberbagai lembaga, khususnya perguruan tinggi. Rekrutmen ini jika dibandingkan dengan cara lain, ternyata relatif mahal. Dengan pengangkatan konsultan, pembiayaan dapat lebih ditekan karena dapat dibatasi waktunya dalam penetapan perjanjian.

#### c) Agen Tenaga Kerja

Rekrutmen eksternal lainnya dapat dilakukan melalui agen tenaga kerja, yang memiliki calon dengan berbagai kualifikasi dan kualitasnya. Untuk itu organisasi / perusahaan hanya menyampaikan karakteristik calon yang diinginkan. Organisasi / perusahaan membayar agen apabila ternyata calon yang diajukan disetujui dan diangkat sebagai eksekutif.

#### d) Rekrutmen dengan Advertensi

Rekrutmen eksternal dapat dilakukan dengan cara mengadventasikan tenaga kerja yang diperlukan. Untuk keperluan itu dapat dipergunakan surat kabar lokal, termasuk majalah, radio dan televisi, bahkan melalui surat yang disampaikan secara langsung pada calon.

Keuntungan Sumber Eksternal :

1. Kesalahan dalam pengisian jabatan dihindari karena adanya peluang besar untuk memperoleh calon potensial
2. Kualifikasi tenaga kerja dapat lebih terjamin
3. Adanya gagasan, ide dan nuansa yang baru
4. Transfer pengetahuan baru kepada karyawan lama

Kerugian Sumber Eksternal :

1. Proses memakan waktu yang lama
2. Membutuhkan biaya yang besar
3. Penyesuaian atau orientasi memerlukan waktu yang lama
4. Kemungkinan membawa perilaku lama yang kurang baik

#### **e. Proses Rekrutmen**

Proses rekrutmen meliputi beberapa poin penting, menurut Simamora (2012:221):

1. Penyusunan strategi untuk merekrut

Di dalam penyusunan strategi ini, departemen sumber daya manusia bertanggung jawab didalam menentukan kualifikasi-kualifikasi pekerjaan, bagaimana karyawan akan direkrut, di mana dan kapan.

## 2. Pencarian pelamar-pelamar kerja

Setelah rencana dan strategi perekrutan disusun, aktivitas perekrutan sesungguhnya bisa berlangsung, melalui sumber-sumber perekrutan yang ada. Banyak atau sedikitnya pelamar dipengaruhi oleh usaha dari pihak perekrut di dalam menginformasikan lowongan, salah satunya adanya ikatan kerjasama yang baik antara perusahaan dengan sumber-sumber perekrutan eksternal seperti sekolah, universitas.

## 3. Penyisihan pelamar-pelamar yang tidak cocok / penyaringan

Setelah lamaran-lamaran diterima, haruslah disaring guna menyisihkan individu yang tidak memenuhi syarat berdasarkan kualifikasi-kualifikasi pekerjaan. Di dalam proses ini memerlukan perhatian besar khususnya untuk membendung diskualifikasi karena alasan yang tidak tepat, sehingga di dalam proses ini dibutuhkan kecermatan dari pihak penyaring.

## 4. Pembuatan kumpulan pelamar

Kelompok pelamar (*applicant pool*) terdiri atas individu-individu yang telah sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan oleh perekrut dan merupakan kandidat yang layak untuk posisi yang dibutuhkan.

#### **f. Sikap Dalam Rekrutmen**

Nawawi (2008:73) mengemukakan terdapat 4 (empat) sikap yang berbeda di lingkungan organisasi/perusahaan dalam melakukan rekrutmen.

Keempat sikap tersebut adalah :

1. Sikap pasif tanpa diskriminasi, sikap ini merupakan sikap para eksekutif di lingkungan organisasi/perusahaan untuk meniadakan perbedaan dan memberlakukan secara sama dalam mengangkat, menggaji dan memberikan promosi bagi para calon dan para pekerja.
2. Rekrutmen berdasarkan perbedaan, rekrutmen ini dilakukan secara aktif untuk mengelompokkan para pelamar, dengan hanya menerima kelompok tertentu.
3. Rekrutmen berdasarkan prioritas, rekrutmen ini dilakukan dengan mendahulukan atau memprioritaskan kelompok tertentu.
4. Rekrutmen dengan penjatahan, rekrutmen ini dilakukan dengan menetapkan jatah untuk kelompok tertentu.

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

kombinasi semua faktor yang ada, dengan harus mengutamakan hasil skor (nilai) tes sebagai usaha dalam memprediksi kemampuan calon sebelum diterima.

## **2. Lingkungan Kerja**

### **a. Pengertian Lingkungan Kerja**

Menurut Danang Sunyato (2012:154) Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan bekerja.

Menurut Sedermayati (2011:2) Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

1) Lingkungan fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yaitu:

- a) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai (seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya).
- b) Lingkungan perantara atau lingkungan umum (seperti: rumah, kantor, pabrik, sekolah, kota, sistem jalan raya, dan lain-lain).

2) Lingkungan perantara, dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperature, kelembaban,

sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

#### **b. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan**

Menurut Sedermayanti (2011:28-35) faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja yang dikaitkan dengan kemampuan manusia/pegawai adalah :

##### 1) Penerangan/cahaya di Tempat Kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan.

##### 2) Temperatur di Tempat Kerja

Menurut hasil penelitian, untuk berbagai tingkat temperatur akan memberikan pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak berlaku bagi setiap pegawai karena kemampuan beradaptasi tiap pegawai berbeda, tergantung di daerah bagaimana pegawai dapat hidup.

##### 3) Kelembaban di Tempat Kerja

Suatu keadaan dengan temperatur udara yang sangat panas dan kelembabanya tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktif peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu

berusaha untuk mencapai keseimbangan antara panas tubuh dengan suhu di sekitarnya.

4) Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Kotornya udara dapat dirasakan dengan sesak nafas, dan ini tidak boleh dibiarkan berlangsung terlalu lama, karena akan mempengaruhi kesehatan tubuh dan akan mempercepat proses kelelahan.

5) Kebisingan di Tempat Kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, karena dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut peneliti, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian.

6) Getaran Mekanis di Tempat Kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh pegawai dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Besarnya getaran ditentukan oleh intensitas (meter/detik) dan frekuensi getarannya (getaran/detik). Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu

tubuh karena ketidakteraturannya, baik tidak teratr dalam intensitas maupun frekensinya

7) Bau Tidak Sedap di Tempat Kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja. Dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian 'air condition" yang dapat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan utnuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

8) Tata Warna di Tempat Kerja

Menata warna ditempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataan tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih dan lain-lain.

9) Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hiasan ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tat letak, tata warna, perlengkapan dan lainnya.

10) Musik di Tempat Kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan erangsang pegawai untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di Tempat Kerja.

#### 11) Keamanan di Tempat Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam bekerja. Sebb itu faktor keamanan perlu diwujudkan. Contoh untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan Tenaga Satuan Pengamanan (SATPAM).

#### **c. Manfaat lingkungan kerja**

Menurut Ishak dan Tanjung (2003), manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat terselesaikan dengan tepat, yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yagn ditentukan. Prestasi kerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan, dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

#### **d. Lingkungan Internal**

Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja atau prestasi kerja karyawan. Karyawan akan bekerja dengan produktif atau tidak tergantung pada kondisi pekerjaan yang secara langsung ataupun tidak langsung akan berdampak pada kelangsungan perusahaan. Menurut Wibowo (2007:65) lingkungan internal adalah komponen-komponen yang ada dalam lingkup organisasi atau perusahaan. Adapun Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan internal, yaitu:

##### **a. Kompetensi**

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap pekerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Terdapat 5 (lima) tipe karakteristik kompetensi, yaitu sebagai berikut:

1. Motif adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan.
2. Sifat adalah karakteristik fisik dan respon yang konsisten terhadap situasi atau informasi.
3. Konsep diri adalah sikap, nilai-nilai, atau citra diri seseorang.
4. Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik.

5. Keterampilan adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu.

b. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja (job satisfaction) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif ataupun negatif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya. Kepuasan kerja mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan-keluhan, dan masalah-masalah lainnya. Dengan demikian hubungan kepuasan kerja akan mengarahkan kepelaksanaan kerja lebih baik, atau sebaliknya, prestasi kerja menimbulkan kepuasan.

c. Stress Karyawan

Berbagai bentuk kekuatiran dan masalah selalu dihadapi para karyawan. Stress adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Stress yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri karyawan berkembang berbagai macam gejala stress yang dapat mengganggu pelaksanaan

kerja mereka. Gejala-gejala ini menyangkut baik kesehatan fisik maupun kesehatan mental.

Hampir setiap kondisi pekerjaan bisa menyebabkan stress tergantung pada reaksi karyawan. Bagaimanapun juga, ada sejumlah kondisi kerja yang sering menyebabkan stress bagi para karyawan.

Diantara kondisi-kondisi kerja tersebut adalah sebagai berikut:

1. Beban kerja berlebihan
2. Tekanan atau desakan waktu
3. Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai
4. Wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung jawab
5. Frustrasi
6. Konflik antar pribadi dan atau antar kelompok
7. Perbedaan antar nilai-nilai perusahaan dan karyawan
8. Berbagai bentuk perubahan, dan lain-lain.

d. Kompensasi

Faktor yang paling signifikan yang mempengaruhi kinerja karyawan serta kepuasan kerja karyawan adalah kompensasi atau upah. Upah merupakan pengganti atau jasa yang diberikan kepada karyawan. Adapun faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya didalam pemberian kompensasi atau upah adalah:

1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja,

2. Organisasi tenaga kerja/buruh,
3. Kemampuan perusahaan untuk membayar,
4. Keadilan dan kelayakan,
5. Produktivitas,
6. Biaya hidup, dan
7. Pemerintah.

## 2. Lingkungan Eksternal

Organisasi atau perusahaan seharusnya tidak hanya memusatkan perhatiannya pada lingkungan internal organisasi, tetapi perlu juga menyadari pentingnya pengaruh lingkungan eksternal terhadap kinerja karyawan yang akan berdampak pada organisasi yang dikelolanya. Menurut Wibowo (2007:70) lingkungan eksternal adalah komponen-komponen yang ada diluar organisasi atau perusahaan. Bagaimanapun juga, lingkungan eksternal pada saat sekarang ini sangat bergejolak, perubahan-perubahan yang terjadi didalamnya sangat dinamis dan kadang-kadang pengaruhnya tidak dapat diperkirakan terlebih dahulu. Karenanya manajemen dituntut untuk selalu bersikap tanggap dan adaptif, selalu mengikuti dan menyesuaikan diri dengan lingkungan yang selalu berubah.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dari lingkungan eksternal yaitu:

## 1. Sektor Sosial Ekonomi

Setiap segi sosial ekonomi dapat membantu atau menghambat upaya mencapai tujuan perusahaan dan menyebabkan keberhasilan ataupun kegagalan strategi. Nilai-nilai ini terwujud kedalam perubahan gaya hidup yang mempengaruhi permintaan terhadap produk dan jasa ataupun cara perusahaan berhubungan dengan karyawannya serta interaksi karyawan terhadap pekerjaannya. Adapun Faktor-faktor sosial ekonomi, yaitu:

- a. Masalah keluarga
- b. Masalah kesehatan (kondisi fisik)
- c. Masalah finansial
- d. Perubahan-perubahan disekitar tempat tinggal atau tekanan sosial
- e. Kesempatan untuk pengembangan karier
- f. Masalah-masalah pribadi lainnya, dan lain-lain.

## 2. Sektor Teknologi

Disamping sektor sosial ekonomi, perubahan teknologi dapat memberi peluang besar untuk meningkatkan hasil, tujuan, atau mengancam kedudukan perusahaan karena akan berinteraksi secara langsung maupun tidak langsung terhadap karyawan.

## 3. Sektor Pemerintah

Falsafah pemerintah dalam hubungannya dengan perusahaan dapat berubah-ubah sewaktu-waktu. Ini merupakan aspek penting yang harus

diperhatikan oleh perusahaan. Tindakan pemerintah dapat memperbesar peluang atau hambatan usaha atau adakalanya keduanya bersamaan. Disamping mendorong dan membantu, pemerintah juga menciptakan ancaman, ini berarti mempengaruhi kelangsungan hidup dan keuntungan perusahaan. Dengan adanya peraturan pemerintah, maka akan berdampak pada perusahaan dan akan berimbas pada kinerja karyawan yang secara keseluruhan akan berinteraksi secara langsung maupun tidak langsung.

#### 4. Pesaing

Pesaing merupakan ancaman bagi kelangsungan hidup suatu perusahaan. Kondisi persaingan yang begitu ketat akan mempengaruhi keadaan suatu perusahaan, dengan demikian kinerja karyawan sangatlah penting dan dituntut sebagai masukan atau hasil kerja yang lebih baik sehingga perusahaan dapat menghadapi kondisi yang seperti ini.

### 3. Kinerja Karyawan

#### a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan mempunyai beberapa pengertian yang dikemukakan oleh para ahli diantaranya sebagai berikut :

Menurut Wibowo (2011: 81), kinerja adalah suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2010 :10), kinerja adalah prestasi atau hasil (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai

SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

## **b. Komponen Kinerja Karyawan**

Komponen kinerja dirancang untuk mengevaluasi aspek kecakapan seorang karyawan. Menurut Wibowo (2011:101) Komponen kinerja adalah sebagai berikut:

### 1) Tujuan

Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seseorang individu atau organisasi untuk dicapai.

### 2) Standar Kerja

Merupakan suatu ukuran apakah tujuan dapat dicapai karena standar tidak diketahui kapan suatu tujuan tercapai.

### 3) Umpan Balik

Merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan.

### 4) Kompetensi

Merupakan persyaratan utama dalam kinerja, kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.

### 5) Alat atau Sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang digunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan sukses.

6) Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.

7) Disiplin

Penilai menilai disiplin karyawan dalam memenuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaan sesuai dengan intruksi yang diberikan kepadanya.

8) Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya.

**c. Tujuan Kinerja dan Sasaran Kinerja**

Tujuan dan sasaran kinerja bagi para karyawan dapat kita ketahui sebagai berikut:

1) Tujuan Kinerja

Menurut Wibowo (2011:48) tujuan kinerja adalah tentang arah secara umum, sifatnya luas, tanpa batasan dan waktu tidak berkaitan dengan prestasi tertentu dalam jangka waktu tertentu. Tujuan merupakan sebuah *inspirasi*.

2) Sasaran Kinerja

Menurut Wibowo (2011:63) sasaran kinerja merupakan suatu pernyataan secara spesifik yang menjelaskan hasil yang harus dicapai,

kapan dan oleh siapa sasaran yang ingin dicapai tersebut diselesaikan.

Sifatnya dapat dihitung, prestasi yang dapat diamati, dan dapat diukur.

#### **d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara (2005:15) faktor-faktor kinerja terdiri dari :

- 1) Faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya, kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang itu mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya.
- 2) Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi.

#### **d. Indikator Kinerja Karyawan**

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu dijelaskan oleh Rusdy (2009:306), indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

##### 1) Kuantitas

Seberapa banyak target kerja logis yang dibandingkan dengan kuantitas aktual.

2) Kualitas

Seberapa baik mutu hasil kerja yang ingin dicapai dibandingkan dengan realisasi.

3) Biaya

Berapa alokasi biaya yang diperlukan hingga target sasaran tercapai.

4) Waktu

Waktu yang diperlukan agar sasaran kerja dapat tercapai.

### **C. Hipotesis**

- a. Ada pengaruh rekrutmen dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Sri trang Lingga Indonesia Palembang
- b. Ada pengaruh rekrutmen dan lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Sri trang Lingga Indonesia Palembang

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Jenis Penelitian

Menurut Sugiyono (2010:11) Jenis-jenis penelitian dibagi menjadi beberapa bagian berdasarkan tingkat eksplanasinya yaitu:

##### 1. Penelitian deskriptif

Suatu rumusan masalah yang berkenan dengan pertanyaan terhadap keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih. Variabel mandiri adalah variabel yang berdiri sendiri bukan variabel independen karena kalau variabel independen selalu dipasangkan dengan variabel dependen. Jadi dalam penelitian ini peneliti tidak membuat perbandingan variabel dengan sampel yang lain dan mencari hubungan antara variabel dengan variabel yang lain.

##### 2. Penelitian Komparatif

Suatu penelitian yang bersifat membandingkan keberadaan satu variabel atau lebih pada dua atau sampel yang berbeda.

##### 3. Penelitian Asosiatif

Suatu pertanyaan yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Seperti yang telah dikemukakan terdapat tiga bentuk hubungan yaitu :

- a. Hubungan simetris adalah suatu hubungan antara dua variabel atau lebih yang kebetulan munculnya bersamaan.

- b. Hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat, yang terdapat didalamnya variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan dependen (dipengaruhi).
- c. Hubungan interaktif/reciprocal/timbal balik adalah hubungan yang saling mempengaruhi, disini tidak diketahui mana variabel independen dan dependen.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian Asosisatif Kausal.

## **B. Lokasi Penelitian**

Dalam penelitian ini penulis mengambil objek pada PT Sri trang Lingga Indonesia Palembang yang terletak di jl. TPA 2 RT.26/29 Keramasan Palembang Telp.0711 – 445666 Kode Pos. 30114

### C. Operasional Variabel

Tabel IV.1

#### Operasional Variabel

No	Variabel	Defenisi Variabel	Indikator
1.	Kinerja Karyawan (y)	proses berorientasi tujuan yang diarahkan untuk memaksimalkan produktivitas karyawan, tim dan akhirnya organisasi PT. Sri trang Lingga Indonesia Palembang	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kuantitas</li> <li>- Kualitas</li> <li>- Biaya</li> </ul>
2.	Rekrutmen ( $x_1$ )	Proses menarik orang-orang pada waktu yang tepat, dalam jumlah yang cukup, dan dengan persyaratan yang layak, untuk mengisi lowongan dalam organisasi pada PT. Sri trang Lingga Indonesia Palembang	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kondisi pasar</li> <li>- Tenaga Kerja</li> <li>- Pertimbangan Hukum</li> <li>- Kebijakan Promosi</li> </ul>
3.	Lingkungan ( $x_2$ )	Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan bekerja pada PT. Sri trang Lingga Indonesia Palembang	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Penerangan /cahaya di tempat kerja</li> <li>- Temperatur di tempat kerja</li> <li>- Sirkulasi udara di tempat kerja</li> </ul>

Sumber: Dari Berbagai Teori, 2016

#### **D. Populasi dan Sampel**

Menurut sugiyono (2006:90) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Sri Trang Lingga Indonesia Palembang yang berjumlah 90 orang. Jumlah populasi PT Sri Trang Lingga Indonesia Palembang yang berjumlah 90 orang tersebut dijadikan sampel.

Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2002:61-63) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus. Sampel ini dilakukan biasanya jika populasi dianggap kecil atau kurang dari 100 orang.

#### **E. Data yang diperlukan**

Menurut M. Iqbal Hasan(2009:33) berdasarkan sumber pengambilan data dibedakan menjadi dua, yaitu sebagai berikut sebagai berikut:

##### **1. Data Primer**

Data primer data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan yang memerlukannya. Data primer disebut juga data asli atau data baru.

## 2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh atau yang dikumpulkan dari sumber-sumber yang telah ada. Data itu biasanya diperoleh dari perpustakaan atau dari laporan-laporan penelitian yang dulu. Data sekunder disebut juga data tersedia.

## **F. Metode Pengumpulan Data**

Menurut Husein Umar (2011:49-52) dilihat dari segi cara atau teknik pengumpulan data, maka teknik yang digunakan dalam pengumpulan dapat dilakukan dengan cara:

### 1. Pengamatan (observasi)

Pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap unsur-unsur yang tampak dalam suatu gejala atau gejala-gejala dalam objek penelitian.

### 2. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan penelitian ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya kecil/sedikit.

### 3. Kuesioner

Kuesioner (angket) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

#### 4. Dokumentasi

Merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan menghimpun dan menganalisis dokumen-dokumen, baik dokumen tertulis, gambar maupun elektronik. Dokumen yang telah diperoleh kemudian dianalisis (diurai), dibandingkan dan dipadukan (sintesis) membentuk satu hasil kajian yang sistematis, padu dan utuh.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan melakukan observasi guna mencari permasalahan yang ada, juga wawancara kepada karyawan untuk mendapatkan data lebih lanjut, dan daftar pertanyaan (kuesioner) yang berhubungan dengan indikator-indikator yang digunakan.

### **G. Analisis Data dan Teknik Analisis**

#### **1. Analisis Data**

Menurut Sugiyono (2009:13-14) Analisis data dalam penelitian dapat dikelompokkan menjadi 2, yaitu:

##### **a. Analisis kuantitatif**

Analisis kuantitatif yaitu suatu metode analisis dengan menggunakan data yang berbentuk kata, kalimat, skema, dan gambar.

##### **b. Analisis kualitatif**

Analisis kualitatif yaitu suatu metode analisis dengan menggunakan data berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan.

Analisis data dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif dan kualitatif. Kuesioner yang dibagikan penelitian dengan memakai skala likert sebagai berikut;

Sangat Setuju	= SS
Setuju	= S
Rata-rata	= R
Tidak Setuju	= TS
Sangat Tidak Setuju	= STS

Kemudian dikualitatifkan sebagai berikut:

Sangat Setuju	= 5
Setuju	= 4
Rata-rata	= 3
Tidak Setuju	= 2
Sangat Tidak Setuju	= 1

## 2. Teknik Analisis

M. Iqbal Hasan (2009:269) analisis Regresi Linear berganda yaitu:

### a. Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh rekrutmen dan lingkungan terhadap kinerja karyawan, maka digunakan analisis regresi linear berganda. Adapun persamaan regresi linear berganda tersebut adalah:

$$Y = \alpha + b_1 x_1 + b_2 x_2 + e$$

Dimana: Y : Kinerja karyawan

$x_1$  : Rekrutmen

$x_2$  : Lingkungan kerja

$\alpha$  : Bilangan Konstanta, bila  $x_1 x_2 = 0$ , maka  $Y = \alpha$

$b$  : Koefisien regresi

$e$  : Gangguan (error)

## b. Uji Hipotesis

### 1) Uji F

Digunakan untuk menguji variabel-variabel secara keseluruhan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

#### a) Menentukan Hipotesis

$H_0$  : Tidak ada pengaruh rekrutmen dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. SLI Palembang.

$H_a$  : Ada pengaruh rekrutmen dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. SLI Palembang

b) Menentukan harga  $F_{tabel}$  dengan tingkat keyakinan 95%, dan tingkat kesalahan ( $\alpha$ ) 5% = 0,05 dan derajat kebebasan (df) = n-2. Dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh signifikan terhadap variabel  $x_1 x_2$ , dan Y.

#### c. Menarik Kesimpulan

1)  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima apabila  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$

2)  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$

## 2) Uji t

Uji t adalah yang digunakan untuk menguji variabel secara parsial atau satu persatu, dengan langkah-langkah sebagai berikut:

## a) Menentukan Hipotesis

Ho : Tidak ada pengaruh rekrutmen dan lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. SLI Palembang.

Ha : Ada pengaruh rekrutmen dan lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. SLI Palembang

## b) Menentukan harga Ftabel dengan tingkat keyakinan 95%, dan

tingkat kesalahan ( $\alpha$ ) 5% = 0,05 dan derajat kebebasan (df) = n-2.

Dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh signifikan terhadap variabel  $x_1, x_2$ , dan Y.

## c) Menarik Kesimpulan

a) Ho ditolak dan Ha diterima apabila  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$

b) Ho diterima dan Ha ditolak apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$

## d) Koefisien Determinan

c) Koefisien determinan digunakan untuk mengetahui uraian yang dapat diterangkan oleh persamaan regresi yaitu untuk mengetahui seberapa besar variabel yang dapat diterangkan oleh variabel X.

d)  $R = (r)^2 \times 100\%$

Dimana:

e)  $R$  = Koefisien Determinan

f)  $r$  = Koefisien Korelasi

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

##### 1. Sejarah Singkat Perusahaan

PT Sri trang Lingga Indonesia merupakan salah satu perusahaan swasta yang mengelola karet mentah menjadi barang jadi yaitu benang karet yang diproduksi sesuai dengan permintaan konsumen. Benang karet merupakan salah satu komoditi ekspor non migas yang memiliki prospek yang cerah dalam bidang perdagangan. Benang karet berbentuk seperti pita yang sifatnya lentur dan elastis. Benang karet juga dapat diolah menjadi barang lain sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Lateks pekat dari kebun karet diolah menjadi benang karet melalui proses pengolahan karet fase cair.

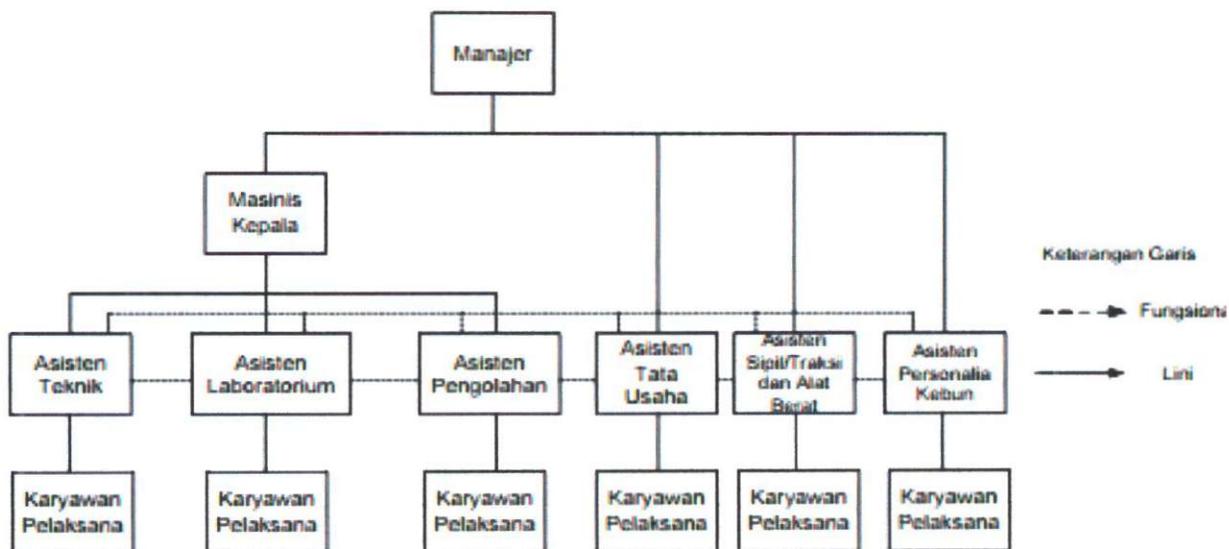
Lateks merupakan bahan baku utama yang digunakan dalam proses produksi benang karet. Pada umumnya konsumen benang karet berasal dari perusahaan yang bergerak dibidang tekstil seperti penghasil pakaian olahraga, dan pakaian lainnya yang mengandung bahan benang karet. Produksi benang karet (*Rubber Thread*) dari lateks berlangsung dalam beberapa unit, yaitu *Chemical Laboratory*, *Compounding*, dan *Physical laboratory*. Setiap unit memegang peranannya masing-masing dan saling berkaitan satu sama lain agar dapat menghasilkan produk benang karet yang bermutu.

## 2. Visi dan Misi Perusahaan

Visi : Menjadi Perusahaan dalam bidang agro yang handal, bertumpuh pada produktivitas, kualitas produk dan pelayanan yang prima dengan kemampuan sendiri

Misi : Menjadi badan usaha dengan kinerja terbaik dalam agribisnis, yang dikelolah secara profesional dan inovatif dengan orientasi menjaga mutu hasil *Crude Palm Oil*, *Palm Kernel* dan karet kering, agar tumbuh dan berkembang untuk bersaing secara kompetitif sehingga memenuhi harapan dan memuaskan pihak-pihak yang berkepentingan (*Stakeholder*)

## 3. Struktur Oganisasi



Sumber : Struktur Organisasi PT Sri trang Lingga Indonesia

#### 4. Distribusi Responden

##### a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan jenis kelamin jumlah responden dapat dilihat dalam tabel berikut:

**Tabel IV. 2**

##### **Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Laki-Laki	41	46%
2	Perempuan	49	54%
<b>Total</b>		<b>90</b>	<b>100%</b>

Sumber : Hasil Pengolahan data primer, 2015

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwa berdasarkan jenis kelamin laki-laki sebanyak 41 orang (46%) dan perempuan sebanyak 49 orang (54%). Jadi responden terbanyak adalah perempuan.

##### b. Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan

Berdasarkan tingkat pendidikan jumlah responden

**Tabel IV. 3**

##### **Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	SMP	15	17%
2	SMA	45	50%
3	D1/D2/D3	10	11%
4	S1	20	22%
<b>Total</b>		<b>90</b>	<b>100%</b>

Sumber : Hasil Pengolahan data primer, 2015

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwa berdasarkan tingkat pendidikan SMP sebanyak 15 orang (17%), SMA sebanyak 45 orang (50%), lalu angkatan D1/D2/D3 sebanyak 10 responden (11%) dan angkatan S1 sebanyak 20 responden (22%). Jadi responden terbanyak adalah SMA.

### c. Karakteristik responden berdasarkan Usia

Berdasarkan usia jumlah responden dapat dilihat dalam tabel berikut:

**Tabel IV. 4**

#### **Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

No	Usia	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Kurang dari 25 tahun	32	36%
2	Lebih dari 25 tahun	58	64%
<b>Total</b>		<b>90</b>	<b>100%</b>

Sumber : Hasil Pengolahan data primer, 2016

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwa berdasarkan usia,usia kurang dari 25 tahun ada sebanyak 32 orang (36%), dan usia lebih dari 25 tahun ada sebanyak 58 orang responden (64%). Jadi responden terbanyak adalah yang berusia lebih dari 25 tahun.

#### d. Pengalaman Kerja

Berdasarkan pengalaman kerja jumlah responden dapat dilihat dalam tabel berikut:

**Tabel IV. 5**

#### **Karakteristik Responden Berdasarkan Pengalaman Kerja**

No	Pengalaman Kerja	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Kurang dari 5 tahun	22	24%
2	Lebih dari 5 tahun	32	36%
3	Lebih dari 10 tahun	36	40%
<b>Total</b>		<b>90</b>	<b>100%</b>

Sumber : Hasil Pengolahan data primer, 2016

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwa berdasarkan pengalaman kerja, pengalaman kerja kurang dari 5 tahun ada sebanyak 22 orang (24%), dan usia lebih dari 5 tahun ada sebanyak 32 orang responden (36%) dan pengalaman kerja lebih dari 10 tahun ada sebanyak 36 orang responden. Jadi responden terbanyak adalah yang pengalaman kerjanya lebih dari 10 tahun.

## B. Pembahasan Hasil Penelitian

### 1. Indikator Kinerja Karyawan

Berikut tanggapan responden terhadap variabel dari indikator :

**Tabel IV. 6**

**Karyawan mampu mencapai target kerja yang diharapkan oleh PT.**

**SLI Palembang**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	8	8,9	8,9	8,9
Netral	14	15,6	15,6	24,4
Setuju	45	50,0	50,0	74,4
sangat setuju	23	25,6	25,6	100,0
Total	90	100,0	100,0	

Sumber: Data yang diolah menggunakan SPSS 2.2

Berdasarkan tabel diatas responden yang menjawab sangat setuju ada sebanyak 23 orang responden (26%), responden yang menjawab setuju ada sebanyak 45 orang responden (50%), yang menjawab netral ada sebanyak 14 orang responden (16%) dan sisanya 8 orang responden (9%) menjawab tidak setuju.

**Tabel IV. 7****Karyawan dapat mencapai kualitas kerja dengan baik**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	5	5,6	5,6	5,6
	Setuju	27	30,0	30,0	35,6
	sangat setuju	58	64,4	64,4	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Sumber: Data yang diolah menggunakan SPSS 2.2

Berdasarkan tabel diatas responden yang menjawab sangat setuju ada sebanyak 58 orang responden (64%), responden yang menjawab setuju ada sebanyak 27 orang responden (30%), dan yang menjawab netral ada sebanyak 5 orang responden (7%).

**Tabel IV. 8****Biaya yang dikeluarkan perusahaan teralokasi dengan dengan baik****hingga target perusahaan dapat dicapai**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	6	6,7	6,7	6,7
	Netral	21	23,3	23,3	30,0
	Setuju	27	30,0	30,0	60,0
	sangat setuju	36	40,0	40,0	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Berdasarkan tabel diatas responden yang menjawab sangat setuju ada sebanyak 36 orang responden (40%), responden yang menjawab setuju ada sebanyak 27 orang responden (30%), yang menjawab netral ada sebanyak 21 orang responden (23%) dan sisanya 6 orang responden (7%) menjawab tidak setuju.

## 2. Indikator Rekrutment

Berikut jawaban masing-masing indikator dari variabel:

**Tabel IV. 9**

**Pasar Tenaga Kerja menjadi peluang yang lebih baik untuk menarik para pelamar yang memenuhi syarat**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat tidak setuju	2	2,2	2,2	2,2
tidak setuju	4	4,4	4,4	6,7
Netral	18	20,0	20,0	26,7
Setuju	54	60,0	60,0	86,7
sangat setuju	12	13,3	13,3	100,0
Total	90	100,0	100,0	

Berdasarkan tabel diatas responden yang menjawab sangat setuju ada sebanyak 12 orang responden (13%), responden yang menjawab setuju ada sebanyak 54 orang responden (60%), yang menjawab netral ada sebanyak 18

orang responden (20%) yang menjawab tidak setuju ada 4 orang responden (4%) dan sisanya ada 2 orang responden (2%) menjawab sangat tidak setuju.

**Tabel IV.10**

**PT. SLI Palembang Merekrut Karyawan dalam pasar Tenaga Kerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat tidak setuju	2	2,2	2,2	2,2
tidak setuju	6	6,7	6,7	8,9
netral	26	28,9	28,9	37,8
setuju	27	30,0	30,0	67,8
sangat setuju	29	32,2	32,2	100,0
Total	90	100,0	100,0	

Berdasarkan tabel diatas responden yang menjawab sangat setuju ada sebanyak 29 orang responden (32%), responden yang menjawab setuju ada sebanyak 27 orang responden (30%), yang menjawab netral ada sebanyak 26 orang responden (29%) yang menjawab tidak setuju ada 6 orang responden (7%) dan sisanya ada 2 orang responden (2%) menjawab sangat tidak setuju.

Tabel IV.11

**Kebijakan promosi jabatan dalam perusahaan bisa memiliki dampak yang besar pada perekrutan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	9	10,0	10,0	10,0
	Setuju	38	42,2	42,2	52,2
	sangat setuju	43	47,8	47,8	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Berdasarkan tabel diatas responden yang menjawab sangat setuju ada sebanyak 43 orang responden (48%), responden yang menjawab setuju ada sebanyak 38 orang responden (42%), dan yang menjawab netral ada sebanyak 9 orang responden (10%).

### 3. Indikator Variabel Lingkungan Kerja

Berikut tanggapan responden terhadap variabel dari indikator :

Tabel IV.12

**Pencahayaan di tempat kerja sudah memadai**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	6	6,7	6,7	6,7
	netral	16	17,8	17,8	24,4
	setuju	40	44,4	44,4	68,9
	sangat setuju	28	31,1	31,1	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Berdasarkan tabel diatas responden yang menjawab sangat setuju ada sebanyak 28 orang responden (31%), responden yang menjawab setuju ada sebanyak 40 orang responden (44%), yang menjawab netral ada sebanyak 16 orang responden (18%) dan sisanya 6 orang responden (7%) menjawab tidak setuju.

**Tabel IV.13**

**Temperatur suhu sudah pas dan tidak mengganggu dalam bekerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	6	6,7	6,7	6,7
Netral	28	31,1	31,1	37,8
Setuju	34	37,8	37,8	75,6
sangat setuju	22	24,4	24,4	100,0
Total	90	100,0	100,0	

Berdasarkan tabel diatas responden yang menjawab sangat setuju ada sebanyak 22 orang responden (24%), responden yang menjawab setuju ada sebanyak 34 orang responden (38%), yang menjawab netral ada sebanyak 28 orang responden (31%) dan sisanya 6 orang responden (7%) menjawab tidak setuju.

Tabel IV.14

## Sirkulasi udara bekerja dengan baik

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	18	20,0	20,0	20,0
Setuju	37	41,1	41,1	61,1
sangat setuju	35	38,9	38,9	100,0
Total	90	100,0	100,0	

Berdasarkan tabel diatas responden yang menjawab sangat setuju ada sebanyak 35 orang responden (39%), responden yang menjawab setuju ada sebanyak 37 orang responden (41%), dan yang menjawab netral ada sebanyak 18 orang responden (20%).

**a. Uji Instrumen**

**1) Uji Validitas**

Uji validitas dilakukan untuk mengukur sah atau tidaknya indikator atau kuesioner dari masing-masing variabel. Pengujian dilakukan dengan membandingkan  $r_{hitung}$  dan  $r_{tabel}$  dengan menggunakan program SPSS, Selanjutnya pengujian validitas data dengan menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikan 5%. Pengujian validitas ini dilakukan terhadap 90 responden, maka  $r_{tabel}$   $df = n - 2$  dengan taraf signifikan 5%,  $df = 90 - 2 = 88$ , maka  $r_{tabel} = 0,2072$ . Tingkat kevalidan indikator atau kuesioner dapat ditentukan, apabila  $r_{hitung} > r_{tabel} = \text{Valid}$  dan  $r_{hitung} < r_{tabel} = \text{Tidak Valid}$ . Hasil uji validitas selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel IV.15

## Uji Validitas

Variabel	Pertanyaan	R hitung	R tabel	keterangan
Kinerja Karyawan	Pertanyaan1	0,651	0,2072	Valid
	Pertanyaan2	0,317		
	Pertanyaan3	0,769		
Rekrutmen	Pertanyaan1	0,817	0,2072	Valid
	Pertanyaan2	0,867		
	Pertanyaan3	0,656		
Lingkungan kerja	Pertanyaan1	0,682	0,2072	Valid
	Pertanyaan2	0,839		
	Pertanyaan3	0,598		

Sumber :Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Versi 22.00

Dari tabel tersebut hasil uji validitas memperlihatkan nilai r hitung setiap indikator variabel Kinerja Karyawan, rekrutmen dan Lingkungan Kerja lebih besar dibanding nilai r tabel. Dengan demikian indikator atau kuesioner yang digunakan oleh masing-masing variabel Kinerja Karyawan, rekrutmen dan Lingkungan Kerja dinyatakan valid untuk digunakan sebagai alat ukur variabel.

## 2) Uji Reliability

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah indikator atau kuesioner yang digunakan dapat dipercaya atau handal sebagai alat ukur variabel. *Cronbach's Alpha* sangat cocok digunakan pada skor

berbentuk skala (misal 1-4, 1-5) atau skor rentangan (misal 0-20, 0-50), untuk pengujian biasanya menggunakan batasan 0,6.

**Tabel IV.16**  
**Uji Reliabilitas**

<b>Variabel</b>	<b><i>Cronbach's Alpha</i></b>	<b><i>Standar Reabilitas</i></b>	<b>Keterangan</b>
<b>Kinerja Karyawan</b>	0,630	0,60	<b>Reliabel</b>
<b>Rekrutmen</b>	0,684		
<b>Lingkungan Kerja</b>	0,609		

Sumber :Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Versi 22.00

Nilai *cronbach's alpha* semua variabel lebih besar dari 0,60, sehingga dapat disimpulkan indikator atau kuesioner yang digunakan variabel Kinerja Karyawan, rekrutmen dan Lingkungan Kerja semua dinyatakan reliabilitas atau dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel.

**Tabel IV.17**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,714	,356		7,615	,000
	rekrutmen	,234	,086	,313	2,724	,008
	lingkungan_kerja	,213	,096	,160	2,393	,017

a. Dependent Variable: kinerja\_karyawan

Sumber: Data yang diolah menggunakan SPSS 2.2

#### b. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel rekrutmen dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan tabel tersebut diperoleh koefisien regresi masing masing variabel yaitu nilai konstanta (*Constant*) sebesar 2,714, koefisien regresi variabel rekrutmen adalah sebesar 0,234 dan koefisien regresi variabel lingkungan kerja adalah sebesar 0,213. Dari koefisien tersebut dapat dibentuk suatu persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 7,659 + 0,234 X_1 + 0,213 X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut, nilai konstanta sebesar 2,714 (positif), menunjukkan bahwa seandainya rekrutmen dan lingkungan kerja adalah 0 maka Kinerja karyawan PT Sritang Lingga Indonesia di Palembang adalah sebesar 2,714.

Nilai koefisien variabel rekrutmen adalah sebesar 0,234 (positif), artinya jika variabel produk meningkat 1 maka Kinerja Karyawan PT Sritang Lingga Indonesia di Palembang akan meningkat sebesar 0,234 dan sebaliknya apabila variabel rekrutmen menurun 1 maka Kinerja Karyawan PT Sritang Lingga Indonesia di Palembang akan menurun sebesar 0,234 dengan asumsi variabel lingkungan kerja tetap.

Nilai koefisien variabel lingkungan kerja adalah sebesar 0,213 (positif), artinya jika variabel lingkungan kerja meningkat 1 maka Kinerja Karyawan PT Sri trang Lingga Indonesia di Palembang akan meningkat sebesar 0,213 dan sebaliknya apabila variabel Lingkungan Kerja menurun 1 maka Kinerja Karyawan PT Sri trang Lingga Indonesia di Palembang akan menurun sebesar 0,213, dengan asumsi variabel rekrutmen tetap.

### c. Uji F

Anova (uji F) bertujuan untuk mengetahui apakah variabel Rekrutmen dan Lingkungan kerja (secara simultan) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan. Adapun hasilnya dapat dilihat pada tabel IV.18 berikut ini.

**Tabel IV.18**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3,892	2	1,946	9,330	,000 <sup>b</sup>
Residual	18,144	87	,209		
Total	22,036	89			

a. Dependent Variable: kinerja\_karyawan

b. Predictors: (Constant), lingkungan\_kerja, rekrutmen

Sumber: Data yang diolah menggunakan SPSS 2.2

Berdasarkan tabel anova tersebut, dapat dilihat bahwa nilai  $F_{hitung}$  untuk variabel Rekrutmen dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 9,330 sedangkan  $F_{tabel}$  dengan tingkat keyakinan 95%, tingkat kesalahan ( $\alpha$ ) sebesar 5% dan derajat kebebasan  $(df)=n-k-1$ .  $df_1 = 2-1 = 1$ ,  $df_2 = 90-2 = 88$  adalah sebesar 3,95.

Pada penelitian ini  $F_{hitung} (9,330) > F_{tabel} (3,95)$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh rekrutmen dan lingkungan kerja secara simultan terhadap Kinerja karyawan. Dengan demikian secara simultan hipotesis terbukti.

#### **d. Uji T**

Uji t bertujuan untuk mengetahui apakah variabel rekrutmen dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Adapun hasilnya dapat dilihat pada tabel IV.19 berikut ini :

Tabel IV.19

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,714	,356		7,615	,000
rekrutmen	,234	,086	,313	2,724	,008
lingkungan_kerja	,213	,096	,160	2,393	,017

a. Dependent Variable: kinerja\_karyawan

Sumber: Data yang diolah menggunakan SPSS 2.2

Nilai  $t_{tabel}$  dengan taraf nyata ( $\alpha$ ) = 5% dan  $df$  ( $n-2$ ) =  $90-2 = 88$ , adalah sebesar 1,66235.

Berdasarkan tabel *Coefficients* diatas, dapat dijelaskan bahwa nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel rekrutmen terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 2,724, hal ini berarti  $t_{hitung}$  (2,724) >  $t_{tabel}$  (1,66235) dan sig (0,008) < 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Berarti ada pengaruh antara rekrutmen terhadap Kinerja karyawan PT Sritang Lingga Indonesia di Palembang.

Berdasarkan tabel *Coefficients* diatas, dapat dijelaskan bahwa nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 2,393, hal ini berarti  $t_{hitung}$  (2,393) >  $t_{tabel}$  (1,66235) dan sig (0,017) < 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Berarti ada pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Sri trang Lingga Indonesia di Palembang.

### e. Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan variabel bebas, yaitu rekrutmen dan lingkungan kerja terhadap variabel terikat kinerja karyawan PT Sri trang Lingga Indonesia di Palembang.

Berdasarkan tabel tersebut, dapat dilihat nilai  $R_{Square}$  ( $R^2$ ) sebesar 0,177, angka tersebut menggambarkan bahwa kinerja karyawan PT Sritang Lingga Indonesia di Palembang dapat dijelaskan oleh variabel rekrutmen dan lingkungan kerja sebesar 17,7% sedangkan sisanya merupakan faktor-faktor lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

Koefisien determinasi merupakan bagian dari keragaman variabel Y (terikat) yang dapat diterangkan atau diperhitungkan oleh kergaman variabel X (bebas), yaitu koefisien yang mengukur besarnya persentase kontribusi variasi X terhadap Y. Dalam penilitian ini nilai  $R^2$  menggambarkan bahwa rekrutmen dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 17,7%, artinya jika ada

**Tabel IV.20**

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,420 <sup>a</sup>	,177	,158	,45668

a. Predictors: (Constant), lingkungan\_kerja, rekrutmen

Sumber: Data yang diolah menggunakan SPSS 2.2

peningkatan variabel rekrutmen dan lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan PT Sri trang Lingga Indonesia di Palembang. Sebaliknya jika ada penurunan terhadap rekrutmen dan lingkungan kerja maka akan menurunkan Kinerja karyawan.

Menurut kriteria signifikan atas pengaruh variabel  $R^2 = 0,177$  (17,7%) yang mempunyai arti bahwa penelitian ini berpengaruh cukup berarti, dikarenakan  $R^2 = 0$  maka pengaruh antara rekrutmen dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, lemah. Meskipun demikian, variabel rekrutmen dan lingkungan kerja harus menjadi perhatian bagi perusahaan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dengan regresi linier berganda variabel yang penulis lakukan pada variabel Rekrutmen dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan  $Y = 7,659 + 0,234 X_1 + 0,213 X_2$  Hasil pengujian hipotesis menunjukkan  $F_{hitung} (9,330) > F_{tabel} (3,95)$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Berarti bahwa ada pengaruh antara Rekrutmen dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan uji t dapat disimpulkan bahwa variabel yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah variabel Rekrutmen dan Lingkungan Kerja juga ada pengaruh. Secara rinci hasil uji t sebagai berikut : Pengaruh Lingkungan terhadap Kinerja Karyawan  $t_{hitung} (2,724) > t_{tabel} (1,66235)$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak . Berarti ada pengaruh antara Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan  $t_{hitung} (2,393) > t_{tabel} (1,66235)$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Berarti ada pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Nilai koefisien determinan  $R_{Square} (R^2)$  sebesar 0,177 (17,7%), angka tersebut menggambarkan bahwa Kinerja Karyawan pada PT. Sritang Lingga Indonesia di Palembang. Dapat dijelaskan rekrutmen dan lingkungan kerja sebesar 17,7% sedangkan sisanya merupakan faktor-faktor lain yang tidak masuk dalam penelitian.

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil analisis bahwa terdapat pengaruh yang positif antara rekrutmen dan lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan. Dari segi rekrutmen, Upaya-upaya perekrutan harus ditingkatkan dan sumber-sumber baru harus dicari. Meskipun aktivitas sehari-hari perekrut telah memberi intuisi mengenai pasar tenaga kerja, data tenaga kerja yang akurat yang ditemukan pada jurnal-jurnal profesional dan laporan-laporan bisa digunakan. Jika dari segi Lingkungan Kerja, pimpinan harus memperhatikan atau mengawasi kerjasama antara bawahan dan pimpinan harus membuat suasana kerja yang nyaman dan bersahabat. Dan dari segi Kinerja Karyawan, pimpinan harus lebih memberikan pelatihan-pelatihan maupun pendidikan kepada karyawan supaya akan lebih meningkatkan kinerja dalam bekerja.

Oleh karena itu, rekrutmen dan lingkungan kerja harus lebih diperhatikan oleh perusahaan, karena akan mempengaruhi faktor kinerja karyawan. Dengan demikian dapat memberikan gairah kerja bagi karyawan PT Sri Trang Lingga Indonesia di Palembang.

### Rekrutmen (X1)

PERNYATAAN	SS	S	R	TS	STS
Pasar Tenaga Kerja menjadi peluang yang lebih baik untuk menarik para pelamar yang memenuhi syarat					
PT. SLI Palembang Merekrut Karyawan dalam pasar Tenaga Kerja					
Kebijakan promosi jabatan dalam perusahaan bisa memiliki dampak yang besar pada perekrutan					

### Lingkungan Kerja (X2)

PERNYATAAN	SS	S	R	TS	STS
Pencahayaan di tempat kerja sudah memadai					
Temperatur suhu sudah pas dan tidak mengganggu dalam bekerja					
Sirkulasi udara bekerja dengan baik					

### Kinerja Karyawan (Y)

PERNYATAAN	SS	S	R	TS	STS
Karyawan mampu mencapai target kerja yang diharapkan oleh PT. SLI Palembang					
Karyawan dapat mencapai kualitas kerja dengan baik					
Biaya yang dikeluarkan perusahaan teralokasi dengan dengan baik hingga target perusahaan dapat dicapai					

hasil regresi

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	lingkungan_kerj a, rekrutmen <sup>b</sup>		Enter

a. Dependent Variable: kinerja\_karyawan

b. All requested variables entered.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,420 <sup>a</sup>	,177	,158	,45668

a. Predictors: (Constant), lingkungan\_kerja, rekrutmen

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3,892	2	1,946	9,330	,000 <sup>b</sup>
	Residual	18,144	87	,209		
	Total	22,036	89			

a. Dependent Variable: kinerja\_karyawan

b. Predictors: (Constant), lingkungan\_kerja, rekrutmen

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,714	,356		7,615	,000
	rekrutmen	,234	,086	,313	2,724	,008
	lingkungan_kerja	,213	,096	,160	2,393	,017

a. Dependent Variable: kinerja\_karyawan

## Rekrutment

### Correlations

		p1	p2	p3	total
p1	Pearson Correlation	1	,569**	,343**	,817**
	Sig. (2-tailed)		,000	,001	,000
	N	90	90	90	90
p2	Pearson Correlation	,569**	1	,356**	,867**
	Sig. (2-tailed)	,000		,001	,000
	N	90	90	90	90
p3	Pearson Correlation	,343**	,356**	1	,656**
	Sig. (2-tailed)	,001	,001		,000
	N	90	90	90	90
total	Pearson Correlation	,817**	,867**	,656**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	90	90	90	90

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	90	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	90	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,684	3

lingkungan

**Correlations**

		p1	p2	p3	total
p1	Pearson Correlation	1	,390**	,000	,682**
	Sig. (2-tailed)		,000	1,000	,000
	N	90	90	90	90
p2	Pearson Correlation	,390**	1	,361**	,839**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000
	N	90	90	90	90
p3	Pearson Correlation	,000	,361**	1	,598**
	Sig. (2-tailed)	1,000	,000		,000
	N	90	90	90	90
total	Pearson Correlation	,682**	,839**	,598**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	90	90	90	90

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	90	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	90	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,609	3



# UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

AKREDITASI

INSTITUSI PERGURUAN TINGGI  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN (S1)  
PROGRAM STUDI AKUNTANSI (S1)  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN PEMASARAN (D3)

Nomor : 027/SK/BAN-PT/Akred/PT/I/2014 (B)  
Nomor : 044/SK/BAN-PT/Akred/S/I/2014 (B)  
Nomor : 044/SK/BAN-PT/Ak-XIII/S1/II/2011 (B)  
Nomor : 005/BAN-PT/Ak-X/Dpl-III/VI/2010 (B)

Website: [umpalembang.net/feump](http://umpalembang.net/feump)

Email: [feumplg@gmail.com](mailto:feumplg@gmail.com)

Alamat : Jalan Jenderal Ahmad Yani 13 Ulu Palembang 30263 Telp. (0711) 511433 Faximile (0711) 518018

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

## LEMBAR PERSETUJUAN PERBAIKAN SKRIPSI

Hari / Tanggal : Sabtu, 20 Agustus 2016  
Pukul : 08:00 s/d 12:00 wib  
Nama : Serly Fatmawati  
NIM : 21 2012 103  
Program Studi : Manajemen  
Bidang Skripsi : Sumber Daya Manusia (SDM)  
Judul Skripsi : Pengaruh Rekrutmen dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sri Trang Lingga Indonesia Palembang

**TELAH DIPERBAIKI DAN DISETUJUI OLEH TIM PENGUJI DAN  
PEMBIMBING SKRIPSI DAN DIPERKENANKAN  
UNTUK MENGIKUTI WISUDA**

NO	NAMA DOSEN	JABATAN	TANGGAL PERSETUJUAN	TANDA TANGAN
1	Zawawi Nasution, S.E., M.Si	Pembimbing	4-10-2016	
2	Dr. Sri Rahayu, S.E., M.M	Ketua Penguji	6-10-2016	
3	Zawawi Nasution, S.E., M.Si	Penguji 1	4-10-2016	
4	Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si	Penguji 2	4-10-2016	

Palembang, Oktober 2016

Dekan,

u.h. Ketua Program Studi Manajemen



**Hj. Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si**

**NIDN : 0216057001**

# PT SRI TRANG LINGGA INDONESIA

JLN. TPA 2 RT.26/29 Keramasan Palembang Telp. 0711 – 445666 Kode Pos. 30114

---

Nomor : 023/SLI/P/27/2016

Kepada Yth :

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Palembang

Di

Tempat

Hal : Surat Keterangan Riset Penelitian

Yang bertanda tangan dibawah ini menerangkan bahwa :

NAMA : SERLY FATMAWATI

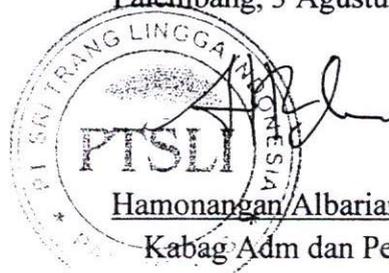
NIM : 212012103

PRODI : MANAJEMEN SDM

Adalah benar bahwa nama tersebut diatas telah melakukan riset penelitian selama 3 bulan untuk penyusunan dan penulisan skripsi di PT SRI TRANG LINGGA INDONESIA terhitung mulai tanggal 4 April 2016 s/d 27 Juni 2016.

Demikianlah surat keterangan ini kami berikan untuk dipergunakan sebagaimana semestinya.

Palembang, 3 Agustus 2016



The image shows a circular official stamp of PT SRI TRANG LINGGA INDONESIA. The stamp contains the company name and logo. Overlaid on the stamp is a handwritten signature in black ink.

Hamonangan/Albariansyah, M.H  
Kabag Adm dan Personalia

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

*Unggul dan Islami*



# Sertifikat

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

DIBERIKAN KEPADA :

**NAMA** : SERLY FATMAWATI  
**NIM** : 212012103  
**PROGRAM STUDI** : Manajemen

Yang dinyatakan **HAFAL / TAHFIDZ** (19) Surat Juz Amma  
di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang

Palembang, Rabu, 20 Juli, 2016  
an. Dekan

Wakil Dekan IV



**Dr. Purmansyah Ariadi, M.Hum**  
NBW/NIDN : 731454/0215126902



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

LEMBAGA BAHASA

Jalan Jenderal Ahmad Yani 13 Ulu Palembang 30263

Telp. (0711) 512637 - Fax. (0711) 512637

email. lembagabahasaump@yahoo.co.id



TEST OF ENGLISH ABILITY SCORE RECORD

Name : Serly Fatmawati  
Place/Date of Birth : Palembang, September 23rd 1994  
Test Times Taken : +3  
Test Date : June, 18th 2016

*Scaled Score*

Listening Comprehension : 49  
Structure Grammar : 32  
Reading Comprehension : 40  
OVERALL SCORE : 403

Palembang, June, 20th 2016

Chairperson of Language Laboratory

Rini Susanti, S.Pd., M.A

Nid. Muhammadiyah Palembang  
NBM/NIDN. 1164932/0210098402

No. 443/TEA FE/LB/UMP/VI/2016

123 certificates



بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

## KARTU AKTIVITAS BIMBINGAN SKRIPSI

NAMA MAHASISWA : <b>Serly Fatmawati</b>	PEMBIMBING
NIM : <b>212012103</b>	KETUA : <b>Zawawi Nasution, S.E., M.Si</b>
PROGRAM STUDI : <b>Manajemen SDM</b>	ANGGOTA :
JUDUL SKRIPSI : <b>PENGARUH REKRUTMEN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SRI TRANG LINGGA INDONESIA PALEMBANG</b>	

NO.	TGL/BL/TH KONSULTASI	MATERI YANG DIBAHAS	PARAF PEMBIMBING		KETERANGAN
			KETUA	ANGGOTA	
1	4-4-2016	Bab I dan II	<i>[Signature]</i>		Perbahasi
2	14-4-2016	Bab I dan II	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	Ace
3	20-4-2016	Bab III	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	Perbahasi
4	3-5-2016	Bab III	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	Ace
5	12-5-2016	Bab IV	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	Perbahasi
6	18-5-2016	Bab IV	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	Perbahasi
7	2-6-2016	Bab IV	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	Ace
8	10-6-2016	Bab V	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	
9	15-6-2016	Bab V	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	Perbahasi
10	27-6-2016	Bab V	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	Ace
11		Lanjutkan ke ke			
12					
13					
14					
15					
16					

**CATATAN :**

Mahasiswa diberikan waktu menyelesaikan skripsi. 6 bulan terhitung sejak tanggal ditetapkan

Dikeluarkan di : Palembang

Pada tanggal : / /

dan Dekan

Program Studi

*[Signature]*  
Hj. Maftunah Nurrahmi, SE., M.Si

