PENGARUH ANALISIS JABATAN DAN REKRUTMEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT AUTO 2000 TANJUNG API-API PALEMBANG

SKRIPSI

M. RENALDY SAPUTRA
212017366

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2022

SKRIPSI

PENGARUH ANALISIS JABATAN DAN REKRUTMEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT AUTO 2000 TANJUNG API-API PALEMBANG

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Oleh :
M. RENALDY SAPUTRA
212017366

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2022

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama	:	M. Renaldy Saputra
Nim	:	212017366
Konsentrasi	:	Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi	:	Pengaruh Analisis Jabatan Dan Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Auto 2000 Tanjung Api-Api Palembang

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di instansi lainnya.
2. Kaya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataanini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan normayang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Februari 2022

M. Renaldy Saputra

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA TANGAN PENGESAHAN SKRIPSI

Judul	:	Pengaruh Analisis Jabatan dan Rektutmen Terhadap Kinerja Karyawan PT Auto 2000 Tanjung Api-Api Palembang
Nama	:	M. Renaldy Saputra
Nim	:	212017366
Fakultas	:	Ekonomi dan Bisnis
Program Studi	:	Manajemen
Konsentrasi	:	Manajemen Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan
Pada tanggal, 2022

Pembimbing I

Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si
NIDN : 0229057501

Pembimbing II

Dinarossi Utami, S.E., M.Si
NIDN : 0220018901

Mengetahui,
Dekan
u.b. Ketua Program Studi Manajemen

Dr. Zaleha Trihandayani .S.E., M.Si
NIDN : 0229057501

MOTTO

Dalam Surah AL-INSYIRAH Ayat 5 dan 6

5. Maka sesungguhnya beserta kesulitan ada kemudahan

6. Sesungguhnya beserta kesulitan itu ada kemudahan.

Bukan Ilmu yang seharusnya mendatangimu, tapi kamu yang seharusnya mendatangi ilmu.

(Imam Malik)

Dengan mengucapkan Alhamdulillah

Skripsi ini saya persembahkan kepada :

- Universitas Muhammadiyah Palembang
- Kedua Orang Tua
- Seluruh Keluarga Besar
- Para Dosen dan Almamater

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَٰنِ الرَّحِيمِ

PRAKATA

Puji syukur atas kehadirat Allah Swt, yang telah melimpahkan rahmat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul "Pengaruh Analisis Jabatan dan Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Auto 2000 Tanjung Api-Api Palembang". Skripsi ini diajukan sebagai syarat untuk memperoleh gelar sarjana manajemen strata satu pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada kedua orang tua tercinta, Ayah Wawan Sulistiyo dan Ibu Atika, saudara-saudara, keluarga besar dan sahabat seperjuangan. Selesainya skripsi ini tidak terlepas dari dukungan, bantuan, bimbingan serta motivasi dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih yang sedalam-dalamnya kepada:

1. Bapak Abid Djazuli, S.E., M.M selaku rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Yudha Mahrom Darma Saputra, S.E., M.Si selaku dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

4. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing 1 dan Ibu Dinarossi Utami, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing 2 yang telah dengan sabar membimbing, mendidik dan memberikan arahan dan masukan yang amat berguna sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
5. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan ilmu dan nasehat kepada penulis selama belajar di Universitas Muhammadiyah Palembang. Serta seluruh Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah membantu kelancaran administrasi.
6. Sahabat seperjuangan yang telah banyak membantu serta memberikan subangsi pemikiran, semangat dalam memperlancar penulisan skripsi dan sudah menemani lebih kurang 4 tahun selama perkuliahan. Dan ekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang Angkatan 2017.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kesalahan dan kekurangan mengingat keterbatasan kemampuan dan ilmu pengetahuan. Oleh sebab itu penulis mengharapkan saran dan kritik dari pembaca dan berbagai pihak yang sifatnya konstruktif demi kesempurnaan skripsi ini, atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

Palembang,

M. Renaldy Saputra

DAFTAR ISI

HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT i
HALAMAN TANDA TANGAN PENGESAHAN SKRIPSI ii
MOTO DAN PERSEMBAHAN iii
PRAKATA iv
DAFTAR ISI vi
DAFTAR TABEL viii
DAFTAR GAMBAR ix
BAB I PENDAHULUAN
A. Latar Belakang Masalah 1
B. Rumusan Masalah 14
C. Tujuan Penelitian 14
D. Manfaat Penelitian 14
BAB II KAJIAN PUSTAKA
A. Landasan Teori 16
B. Penelitian Sebelumnya 27
C. Kerangka Pemikiran 30
D. Hipotesis 32
BAB III METODE PENELITIAN
A. Jenis Penelitian 33
B. Lokasi Penelitian 33
C. Operasionalisasi Variabel 34
D. Populasi dan Sampel 34
E. Data yang Diperlukan 35
F. Metode Pengumpulan Data 35
G. Teknik Analisis 37
H. Uji Statistik 38
I. Uji Hipotesis 39

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian.....43
B. Hasil Uji Instrumen Penelitian 49
C. Hasil Penelitian.....53
D. Hasil Uji Statistik 63
E. Hasil Uji Hipotesis 67
F. Pembahasan Hasil Penelitian.....69

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan.....76
B. Saran.....76

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Kinerja Karyawan Mekanik Dalam Satu Hari 5
Tabel 1.2 Deskripsi Pekerjaan atau Job Description Karyawan Mekanik PT Auto 2000 Tanjung Api-Api Palembang.....8
Tabel 1.3 Spesifikasi Pekerjaan atau Job Specification Karyawan Mekanik PT Auto 2000 Tanjung Api-Api Palembang.....10
Tabel 1.4 Proses Rekrutmen 11
Tabel 3.1 Operasional Variabel.....34
Tabel 3.2 Skala Ordinal.....37
Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Variabel Analisis Jabatan (X1).....49
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Variabel Rekrutmen (X2).....50
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y) 51
Tabel 4.4 Hasil Uji Reabilitas Variabel Penelitian.....52
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin Responden.....53
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Usia Responden 54
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Pendidikan Terakhir.....57
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Masa Kerja.....59
Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Status Responden.....64
Tabel 4.10 Analisis Deskriptif Frekuensi Variabel Analisis Jabatan (X1) 65
Tabel 4.11 Analisis Deskriptif Frekuensi Variabel Rekrutmen (X2).....66
Tabel 4.12 Analisis Deskriptif Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y) 67
Tabel 4.13 Analisis Persamaan Regresi Linier Berganda 68
Tabel 4.14 Uji F 69
Tabel 4.15 Uji t.....70
Tabel 4.16 Koefisien Determinasi.....71

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Gagasan Penulis.....32
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Auto 2000 Tanjung Api-Api Palembang....46
Gambar 4.2 Logo Auto 2000.....47
Gambar 4.3 Logo Toyota.....48

ABSTRAK

M. Renaldy Saputra / 212017366 / 2022 / Pengaruh Analisis Jabatan dan Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Auto 2000 Tanjung Api-Api Palembang.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Analisis Jabatan dan Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Auto 2000 Tanjung Api-Api Palembang. Jenis penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif. Sampel pada penelitian ini sebanyak 41 responden. Teknik pengambilan data sampel menggunakan teknik *Proportionate Stratified random sampling*. Metode pengumpulan data mengguanakn kuesioner. Analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif dikuantitatifkan. Teknik pengolahan data menggunakan analisis regresi linier berganda, Uji F (simultan), uji t (parsial) dan koefisien determinasi. Hasil penelitian berdasarkan regresi linier berganda menunjukkan analisis jabatan dan rekrutmen berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Auto 2000 Tanjung Api-Api Palembang. Hasil uji hipotsis F menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan analisis jabatan dan rekrutmen terhadap kinerja karyawan PT Auto 2000 Tanjung Api-Api Palembang. Hasil uji hipotesis t menunjukkan bahwa ada pengaruh analisis jabatan dan rekrutmen secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Auto 2000 Tanjung Api-Api Palembang. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel analisis jabatan dan rekrutmen mampu berkontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 21,9% sedangkan sisanya sebesar 78,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk kedalam penelitian ini.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan, Analisis Jabatan, Rekrutmen

ABSTRACT

M. Renaldy Saputra / 212017366 / 2022 / The Effect of Job Analysis and Recruitment on Employee Performance at PT Auto 2000 Tanjung Api-Api Palembang.

This study aims to determine the effect of job analysis and recruitment on employee performance at PT Auto 2000 Tanjung Api-Api Palembang. This type of research uses associative research. The sample in this study were 41 respondents. The sampling technique used was proportional stratified random sampling technique. Methods of data collection using a questionnaire. Analysis of the data used is a quantitative qualitative analysis. The data processing technique used multiple linear regression analysis, F test (simultaneous), t test (partial) and the coefficient of determination. The results of the study based on multiple linear regression showed that job analysis and recruitment had a positive effect on employee performance at PT Auto 2000 Tanjung Api-Api Palembang. The results of the hypothesis F test indicate that there is an significant effect of job analysis and recruitment on the performance of PT Auto 2000 Tanjung Api-Api Palembang employees. The results of the t hypothesis test indicate that there is partial effect of job analysis and recruitment on the performance of employees of PT Auto 2000 Tanjung Api-Api Palembang. The results of the coefficient of determination indicate that the variable of job analysis and recruitment is able to contribute to employee performance by 21,9% while the remaining 78,1% is explained by other variables not included in this study.

Keywords: Employee Performance, Job Analysis, Recruitment

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Istilah kinerja berasal dari kata "*job performance*" yaitu untuk kerja atau prestasi yang sesungguhnya dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Seseorang akan selalu mendambakan penghargaan terhadap hasil pekerjaannya dan mengharapkan imbalan yang adil. Penilaian kinerja perlu dilakukan subjektif mungkin akan memotivasi karyawan dalam melakukan kegiatannya, disamping itu penilaian kinerja dapat memberikan informasi untuk kepentingan pemberian gaji, promosi, dan pengawasan terhadap perilaku karyawan (Desmawaty Hasibuan, 2019).

Sedangkan menurut Mader-clark (2016) kinerja karyawan merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Kinerja para karyawan sangat mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan. Apabila kinerja karyawan baik, maka kinerja perusahaan akan meningkat. Sebaliknya apabila kinerja karyawan buruk, dapat menyebabkan menurunnya kinerja perusahaan.

Di dalam istilah manajemen terdapat suatu istilah mengenai analisis jabatan, yaitu "*the right man on the right place and the right time*" yang berarti penempatan orang pada tempat yang tepat dan waktu yang tepat sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh orang tersebut. Perkembangan era telah menuntut berbagai perusahaan agar dapat menyesuaikan dan mengatasi persaingan yang semakin ketat. Untuk dapat mengatasi hal tersebut, perusahaan dituntut untuk mengelola dan mendayagunakan

sumber daya yang dimiliki khususnya sumber daya manusia agar dapat bekerja secara optimal. Selain itu yang terpenting adalah perusahaan harus mampu menempatkan orang-orang yang tepat yang memiliki bakat dan kemampuan sesuai dengan pekerjaan yang mereka kerjakan supaya hasil kinerja yang diperoleh dapat maksimal (Komara & Anisah, 2013).

Analisis jabatan dalam manajemen sumber daya manusia memiliki peran yang sangat strategis dalam proses pengembangan organisasi. Analisis jabatan memberikan manfaat terhadap organisasi, selain itu analisis jabatan juga memberikan manfaat terhadap karyawan dalam suatu organisasi, dengan penempatan sesuai dengan kualifikasi, maka karyawan diberikan kesempatan untuk mengembangkan kemampuan dan potensi seoptimal mungkin. Pada analisis jabatan terdapat dua faktor penting, yaitu deskripsi pekerjaan (*job description*) dan spesifikasi pekerjaan (*job specification*).

Selanjutnya rekrutmen karyawan sangat membantu perusahaan untuk dapat mencapai kinerja, baik bagi perusahaan itu sendiri maupun bagi karyawan yang ada dalam perusahaan itu. Kinerja digambarkan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan didalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Yanto & Sitio, 2020). Menurut Faridiningrum & Prabowo (2021) rekrutmen merupakan proses untuk memperoleh calon pegawai sebanyak-banyaknya untuk diseleksi potensinya sehingga yang diterima sebagai pegawai merupakan pelamar yang paling berkualitas dan paling dibutuhkan sesuai dengan lowongan yang tersedia. Sedangkan menurut Tijow et al

(2021) rekrutmen adalah pemenuhan kebutuhan organisasional dalam rangka menjaring karyawan yang potensial untuk mencapai tujuan organisasi yang diingkan perusahaan sebagai wujud dari persyaratan yang telah ditentukan.

PT Auto 2000 merupakan perusahaan yang bergerak di bidang otomotif, yang meliputi penjualan mobil, penjualan suku cadang, perbaikan, dan lain-lain. PT Auto 2000 juga salah satu perusahaan yang tergabung dalam suatu organisasi terbesar di dunia yaitu PT Astra Internasional Tbk. PT Auto 2000 menjadi favorit bagi konsumen karena kualitas yang di berikan oleh perusahaan sangat terjamin dibandingkan dengan kompetitor yang lain.

Kinerja yang dibebankan kepada setiap karyawan yaitu target yang telah ditetapkan perusahaan, jika karyawan dapat mencapai target yang ditetapkan, maka standarisasi dari perusahaan tercukupi. Jika karyawan dapat melebihi target yang ditetapkan, maka kinerja karyawan akan dinilai baik bahkan sangat baik, dan jika karyawan tidak dapat mencapai target yang telah ditetapkan, maka kinerja karyawan tersebut kurang baik. PT Auto 2000 Tanjung Api-Api Palembang juga sering melakukan pelatihan kepada karyawan, jadi untuk karyawan yang kinerjanya kurang baik, maka akan melakukan pelatihan kembali agar kinerjanya menjadi baik.

Maksudnya ialah didalam perusahaan auto 2000 karyawan mekanik sangat menentukan hasil kinerja yang baik atau tidaknya, karena kegiatan dalam perusahaan yang paling dominan adalah bagian mekanik yang bertugas dalam memperbaiki mobil konsumen sehingga karyawan mekanik memiliki target yang telah ditetapkan oleh perusahaan yaitu 3 (tiga) mobil yang harus dapat dikerjakan atau diselesaikan

oleh setiap karyawan mekanik. Disini penulis mendapatkan informasi mengenai data kinerja karyawan mekanik dalam satu hari dan apakah dapat mencapai target yang ditetapkan atau tidak.

Adapun data kinerja karyawan mekanik PT Auto 2000 Tanjung Api-Api Palembang adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1
Kinerja Karyawan Mekanik Dalam Satu Hari

No	Nama Karyawan Mekanik	Jam Kerja (Jam)	Unit yang diselesaikan dalam satu hari (Mobil)	Keterangan
1	Aji Nurcahyo	7	3	Baik
2	Kalviano Krismon	7	3	Baik
3	Aryo Deny Nurwahyudi	7	4	Sangat Baik
4	Hengky Fahriyan	7	3	Baik
5	Ahmad Fariz	7	3	Baik
6	Laksamana Adhi S	7	2	Kurang Baik
7	Dwi Pujo Siswoko	7	2	Kurang Baik
8	Yusuf	7	2	Kurang Baik
9	Jarni Mutohar	7	3	Baik
10	Raka Suratno	7	2	Kurang Baik
11	Rijal Imam Fatoni	7	4	Sangat Baik
12	Agus Septianto	7	3	Baik
13	Ardy Yoka Pratama	7	3	Baik
14	Agus Irawan	7	3	Baik
15	Oky Alma Wibowo	7	3	Baik
16	Y. Hega Ditananda	7	4	Sangat Baik
17	Amin Maulani S	7	4	Sangat Baik
18	Lingga Permana	7	4	Sangat Baik
19	Robby Al Furqon	7	3	Baik
20	Marwanto	7	4	Sangat Baik
21	Alif Lutfi M	7	3	Baik
22	Dian Ahmad Nasir	7	4	Sangat Baik
23	Mulyono	7	4	Sangat Baik
24	Dedi Ismatullah	7	3	Baik
25	Budi	7	4	Sangat Baik
26	Gokando	7	4	Sangat Baik
27	Rafiq	7	4	Sangat Baik
28	Ridwan	7	4	Sangat Baik
29	Hendi Setioadi	7	3	Baik
30	Herry Marsuani	7	3	Baik
31	Husin	7	3	Baik
32	Ridwan Seftyanto	7	2	Kurang Baik
33	Wandy Jumardi	7	4	Sangat Baik
34	Jumali	7	3	Baik
35	Abdul Rahman	7	3	Baik
36	Faris Ahmad	7	3	Baik
37	Asep Setiabudi	7	2	Kurang Baik
38	Robert Adam	7	3	Baik
39	Dimas	7	4	Sangat Baik
40	Aryanto	7	3	Baik
41	Wahib	7	3	Baik

Sumber :*Data Kinerja Mekanik PT Auto 2000 Tanjung Api-Api* (2020)

Kinerja karyawan mekanik di nilai dari ketepatan waktu pengerjaan dan target yang ditetapkan oleh perusahaan dalam satu hari. Target yang ditetapkan oleh perusahaan dalam menyelesaikan pengerjaan perbaikan mobil dalam satu hari minimal 3 (tiga) mobil. Jika karyawan dapat mencapai target yang ditetapkan, maka standarisasi dari perusahaan tercukupi. Jika karyawan dapat melebihi target yang ditetapkan, maka kinerja karyawan akan dinilai baik bahkan sangat baik, dan jika karyawan tidak dapat mencapai target yang telah ditetapkan, maka kinerja karyawan tersebut kurang baik. PT Auto 2000 Tanjung Api-Api Palembang juga sering melakukan pelatihan kepada karyawan mekanik, jadi untuk karyawan yang kinerjanya kurang baik, maka akan melakukan pelatihan kembali agar kinerjanya menjadi baik.

PT Auto 2000 Tanjung Api-Api Palembang mempunyai Standar Operasional Prosedur (SOP) terhadap karyawan, yaitu bekerja dengan wewenang yang telah ditetapkan dan melaksanakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab serta sesuai dengan bidang keahlian karyawan tersebut. Dengan begitu hasil yang diberikan oleh karyawan terhadap pekerjaan akan mendapatkan hasil yang baik dan Standar Operasional Prosedur (SOP) terpenuhi. Ada beberapa indikator yang bisa menjadi pedoman agar Standar Operasional Prosedur (SOP) terpenuhi, yaitu wewenang, tanggung jawab, dan hasil kerja yang baik.

Setiap karyawan yang dimiliki oleh PT Auto 2000 memiliki jabatan dan tugas masing-masing, dengan begitu perusahaan akan menerapkan deskripsi pekerjaan agar setiap bagian pekerjaan dapat dijalankan sesuai dengan deskripsi pekerjaan.

Sedangkan untuk karyawan yang ada di PT Auto 2000 memiliki pendidikan rata-rata sama yaitu SMK. Spesifikasi pekerjaan dari PT Auto 2000 sendiri untuk setiap jabatan berbeda, walaupun rata-rata pendidikannya sama. Disini penulis berfokus kepada karyawan mekanik yang mana dalam kegiatan perusahaan karyawan mekanik lebih dominan pekerjaannya dibandingkan karyawan lain yang ada pada PT Auto 2000 Tanjung Api-Api Palembang.

Selanjutnya proses rekrutmen pada PT. Astra International,Tbk Toyota AUTO 2000 membuka peluang kaderisasi melalui dua cara, yaitu perekrutan dari eksternal (untuk karyawan baru) dan internal karyawan sesuai dengan jenjang karir yang direncanakan serta penilaian kinerja dan dikoordinasikan sepenuhnya oleh ti rekrutmen kantor pusat, perekrutan pada bagian tertentu dan prosesnya diserahkan pada cabang (untuk wilayah diluar DKI) untuk memudahkan pelaksanaannya.

Kaderisasi internal karyawan tetap menjadi prioritas dengan mempertimbangkan hasil evaluasi kinerja karyawan dan sesuai kebutuhan perusahaan. PT. Astra International, Tbk Toyota AUTO 2000 dalam hal ini tidak hanya merekrut tenaga sales dan mekanik, ada pula posisi lainnya yang direkrut seperti management trainee, customer relation, partsman dan lainnya, tetapi jumlahnya tidak sebanyak salesman dan mekanik.

Dapat disimpulkan bahwa PT Auto 2000 Tanjung Api-Api Palembang menerapkan analisis jabatan, rekrutmen, dan kinerja karyawan telah sesuai dengan beban pekerjaan yang di lakukan karyawan. Ini memungkinkan perusahaan akan

mendaptkan nilai yang baik dari konsumen ataas hasil pekerjaan yang dilakukan oleh para karyawan.

Berikut deskripsi pekerjaan atau *job description* dari karyawan PT Auto 2000 Tanjung Api-Api Palembang adalah sebagai berikut.

Tabel 1.2
Deskripsi Pekerjaan atau *Job Description* Karyawan
PT Auto 2000 Tanjung Api-Api Palembang

Nama Jabatan	Tugas dan Tanggung Jawab
Mekanik	1. Menerima *cover* plastik dari foreman atau *controller*. 2. Menyerahkan PRT (PKB untuk Part) kepada partman di gudang part untuk dibuatkan BPSC (Bukti Pengeluaran Suku Cadang). 3. Mengambil kunci dari kotak kunci SA1 dan memindahkan kendaraan ke stall yang telah ditentukan. 4. Memasang tag informasi pada kaca depan bagian dalam. 5. Mengeluarkan CPK dan buku servis dari cover plastik dan meletakkan di mobil. 6. Mengerjakan kendaraan sesuai order pekerjaan di PT (PKB untuk Teknisi). 7. Bila *foreman* atau *controller* sedang sibuk, maka: a. Pindahkan PK (PKB pada papan Kontrol) dari slot '*Next Service*' ke slot '*Being Serviced*' sejajar baris mekanik dalam grupnya. b. Pindahkan chip dari baris plan ke antara baris plan dan start/finish pada JPB (Job Planning Board). c. Minta foreman atau controller untuk mengisi part yang dibutuhkan pada PRT dan material yang dibutuhkan pada PT. d. Minta foreman atau controller untuk mengisi tag informasi (Nomor polisi, estimasi selesai dan janji penyerahan). e. Ambil berkas dokumen dalam *cover* plastik dari box dokumen. f. Serahkan tag informasi dan *cover* plastik kepada mekanik.
Administrasi Service	1. Bertanggung jawab terhadap kelengkapan dan keakuratan Nota Jasa, Nota Barang dan Kuitansi Bengkel. 2. Menerima Perintah Kerja Bengkel (PKB) yang telah selesai diproses oleh bengkel. 3. Melakukan pekerjaan Billing dan Invoice dari PKB yang telah dinyatakan selesai oleh Service Advisor. 4. Membuat registrasi Kuitansi Manual THS. 5. Mendistribusikan Kuitansi THS yang selesai (asli/sistem) kepada pelanggan sebagai pengganti Kuitansi Manual THS. 6. Melakukan monitoring terhadap PKB yang belum selesai (WIP). 7. Membuat dan mengembangkan system Filing dan regristrasi copy kuitansi, OPL, dan lain-lain. 8. Membuat laporan mingguan dan bulanan WIP, Faktur Pajak, Memo Pembebanan dan lain-lain. 9. Memelihara dan menjaga kebersihan tempat dan area kerja (5R).

Nama Jabatan	Tugas dan Tanggung Jawab
Service Advisor	1. Bertanggung jawab melayani kebutuhan pelanggan yang datang dan keluar bengkel dengan mendengarkan, menganalisa, dan menjelaskan tentang kerusakan kendaraan, membuat PKB dan estimasi waktu serta biaya untuk mencapai kepuasan pelanggan, serta menjaga kerapian data-data kendaraan pelanggan. 2. Melayani customer, yaitu menganalisa kerusakan dan memeriksa kendaraan, serta menjelaskan hasil pemeriksaan pada customer. 3. Memasukkan data keluhan customer mengenai kondisi kendaraan customer ke komputer. 4. Membuat Perintah Kerja Bengkel (PKB). 5. Membuat penawaran dari pekerjaan perbaikan kendaraan atau estimasi biaya dan waktu perbaikan pada customer. 6. Menginformasikan pekerjaan tambahan (bila ada) kepada customer beserta estimasi biaya dan waktu tambahan yang diperlukan. 7. Memeriksa kendaraan yang telah diperbaiki, apakah sesuai dengan PKB / WO. 8. Melakukan test drive dan memeriksa keberadaan parts bekas di dalam kendaraan. 9. Menyerahkan kembali kendaraan pada customer dalam keadaan bersih berikut parts bekas sesuai dengan Form Pemeriksaan kendaraan (FPK). 10. Melakukan follow up ke cutomer setelah 2-3 hari kendaraan diperbaiki di bengkel. 11. Mengingatkan customer untuk melakukan perawatan berkala berikutnya pada saat selesai perawatan / perbaikan. 12. Mengisi data ‘account number’ untuk setiap perawatan yang telah selesai dikerjakan yang dipakai sebagai dasar perhitungan biaya perawatan -> SAP

Sumber: *Job Description PT Auto 2000 Tanjung Api-Api*

Dari tabel di atas, maka PT Auto 2000 Tanjung Api-Api Palembang memiliki deskripsi pekerjaan atau *job description* pada karyawan. Ini memungkinkan bahwa PT Auto 2000 Tanjung Api-Api Palembang menjaga kualitas karyawannya agar para konsumen merasa puas dengan hasil pekerjaan karyawannya.

Selanjutnya yaitu spesifikasi pekerjaan atau *job specification* dari karyawan PT Auto 2000 Tanjung Api-Api Palembang adalah sebagai berikut:

Tabel 1.3
Spesifikasi Pekerjaan atau *Job Specification* Karyawan
PT Auto 2000 Tanjung Api-Api Palembang

No	Nama Jabatan	Masa Kerja
1	Mekanik	< 2 Tahun
2	Administrasi Service	< 1 Tahun
3	Service Advisor	> 2 Tahun

Sumber: *Job Specification PT Auto 2000 Tanjung Api-Api*

Disini penulis memilih tiga jabatan yang ada di PT Auto 2000 Tanjung Api-Api Palembang sebagai fokus penelitian untuk mendapatkan responden yang tepat. Dalam analisis jabatan spesifikasi pekerjaan merupakan kualifikasi minimum untuk menduduki suatu pekerjaan atau jabatan. Sangat penting dalam penerapan spesifikasi pekerjaan menggunakan proses rekrutmen agar mendapatkan orang yang tepat dengan memiliki kualitas dan kuantitas yang sangat baik sehingga hasil dari kinerja yang diberikan oleh karyawan tersebut maksimal.

Selanjutnya proses rekrutmen pada PT. Astra International,Tbk Toyota AUTO 2000 Tanjung Api-Api Palembang merekrut pelamar melalui media massa seperti surat kabar. Berikut prosedur umum rekrutmen Pada PT. Astra International,Tbk Toyota AUTO 2000 adalah sebagai berikut.

Tabel 1.4
Proses Rekrutmen PT. Astra International,Tbk Toyota AUTO 2000

No	Keterangan	Prosedur	Aktualisasi
1	Posisi Manajemen (*Office)/* Costumer Relation	Karyawan yang menduduki posisi ini harus memenuhi persyaratan: 1. Pendidikan minimal DIII/S1 Jurusan Akuntansi dan Manajemen 2. Usia maksimal 30 tahun 3. Sehat jasmani dan rohani 4. Mengikuti proses rekrutmen dan tahapannya 5. Diutamakan laki-laki Proses penilaian kinerja karyawan selama bekerja menunjukkan peningkatan kinerja yang baik, akan naik posisi dari sebelumnya keposisi yang lebih tinggi.	Karyawan yang menduduki posisi ini memiliki beberapa karakteristik: 1. Karyawan memiliki Pendidikan DIII/S1 JurusanAkuntansi dan Manajemen 2. Ada seorang karyawan yang telah berusia 45 tahun 3. Sehat jasmani dan rohani 4. Mengikuti proses rekrutmen dan tahapannya 5. Sejumlah karyawan perempuan bekerja di bagian ini.
2	Posisi Administrasi Departmen	Karyawan yang menduduki posisi ini harus memenuhi persyaratan: 1. Pendidikan minimal DIII Jurusan Akuntansi 2. Usia maksimal 27 tahun 3. Sehat jasmani dan 4. Mengikuti proses rekrutmen dan tahapannya 5. Diutamakan laki-laki	Karyawan yang menduduki posisi ini memiliki beberapa karakteristik: 1. Karyawan memiliki Pendidikan DIII/S1 JurusanAkuntansi dan Manajemen 2. Sebagian besar karyawan berusia diatas 27 tahun 3. Sehat jasmani dan rohani 4. Mengikuti proses rekrutmen dan tahapannya 5. Ada karyawan perempuan bekerja di bagian ini.

No	Keterangan	Prosedur	Aktualisasi
3	Posisi Sales Departmen	Karyawan yang menduduki Posisi ini harus memenuhi persyaratan: 1. Pendidikan minimal S1 semua bidang ilmu 2. Umur maksimal 30 tahun 3. Berpenampilan menarik 4. Ramah dan mampu berkomunikasi dengan baik 5. Memahami dunia otomotif 6. Sehat jasmani dan rohani 7. Mengikuti proses rekrutmen dan tahapannya 8. Laki-laki dan Perempuan	Karyawan yang menduduki posisi ini memiliki beberapa karakteristik: 1. Ada beberapa karyawan berusia diatas 30 tahun 2. Ramah dan mampu berkomunikasi dengan baik 3. Secara umum karyawan memahami dunia marketing 4. Sehat jasmani dan rohani 5. Mengikuti proses rekrutmen dan 6. Terdiri dari karyawan laki-laki dan perempuan
4	Posisi Service Departmen/ Tenaga mekanik	Karyawan yang menduduki Posisi ini harus memenuhi persyaratan : 1. Pendidikan minimal SMK/DIII (jurusan Otomotif) 2. Umur maksimal 25 Tahun 3. Sehat jasmani dan rohani 4. Mengikuti proses rekrutmen dan tahapannya 5. Laki-laki	Karyawan yang menduduki posisi ini memiliki beberapa karakteristik: 1. Sebagian besar karyawan berlatar belakang pendidikan SMK Jurusan Otomotif 2. Karyawan yang bekerja berusia diantara 19 tahun sampai dengan 44 tahun 3. Sehat jasmani dan rohani 4. Mengikuti proses rekrutmen dan tahapannya 5. Secara umum karyawan laki-laki

***Sumber**:* Toyota AUTO 2000

Berdasarkan Tabel 1.3 pada posisi costumer relation persyaratan usia maksimal 30 tahun, namun pada kenyataannya usia 45 tahun diterima, diutamakan laki-laki namun perempuan juga diterima, pada posisi administrasi departmen persyaratan diutamakan laki-laki namun pada kenyataannya perempuan juga diterima.

Proses rekrutmen yang tepat dan proses penyaringan yang ketat sangat membantu organisasi mendapatkan karyawan yang tepat sesuai kebutuhan dan akan berpengaruh pada hasil kinerja karyawan. Ada baiknya juga proses rekrutmen diserahkan pada pihak ketiga agar hasil rekrutmen lebih objektif.

Persyaratan mendapatkan karyawan yang berkompeten tidak cukup hanya dari proses rekrutmen. Karyawan yang telah diterima menjadi karyawan harus diperlengkapi dengan pengetahuan dan keterampilan melalui pelatihan terus menerus sesuai tuntutan perkembangan zaman agar keberlangsungan dan tujuan organisasi dapat dicapai. Dengan mendapatkan calon karyawan yang berkualitas akan menghasilkan kinerja yang baik.

PT Auto 2000 Tanjung Api-Api Palembang memberikan kualitas yang baik, dilihat dari jam kerja serta unit yang dapat dikerjakan dalam satu hari dan kuantitas yang dapat dilihat dari keterangan kinerja karyawan. Bagi perusahaan mendapatkan karyawan yang memiliki kualitas serta dapat memenuhi kriteria atau target yang telah ditetapkan perusahaan dapat tercapai.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Analisis Jabatan dan Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan Mekanik Pada PT Auto 2000 Tanjung Api-Api Palembang”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka dapat dirumuskan pernyataan masalah sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh analisis jabatan dan rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada PT Auto 2000 Tanjung Api-Api Palembang?
2. Adakah pengaruh analisis jabatan terhadap kinerja karyawan pada PT Auto 2000 Tanjung Api-Api Palembang?
3. Adakah pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada PT Auto 2000 Tanjung Api-Api Palembang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang dikemukakan di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui Pengaruh Analisis Jabatan dan Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Auto 2000 Tanjung Api-Api Palembang.
2. Untuk mengetahui Pengaruh Analisis Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Auto 2000 Tanjung Api-Api Palembang.
3. Untuk mengetahui Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Auto 2000 Tanjung Api-Api Palembang.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada pihak-pihak yang membutuhkan sebagai tambahan informasi dan juga untuk menambah pengetahuan dan wawasan mengenai Pengaruh Analisis Jabatan dan Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Auto 2000 Tanjung Api-Api Palembang serta hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan pengetahuan, khususnya yang terkait dengan masalah penelitian ini.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk membandingkan teori yang didapat dengan praktik yang dijalankan perusahaan.

b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan mengenai Pengaruh Analisis Jabatan dan Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Auto 2000 Tanjung Api-Api Palembang.

c. Bagi Peneliti Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti lain yang meneliti hal yang sama dan penelitian yang akan dilakukan di masa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

Afirmansya, D. N. P., Siswati, E., & Bramastyo. (2021). Pengaruh Rekrutmen, Desain Kerja, dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT. Delta Indo dalam Persiapan Mutasi Kerja. *Manajemen*.

Akbar, S. (2018). Faktor yang mempengaruhi kinerja anggota organisasi. *Jiaganis*.

Alwi, M., & Sugiono, E. (2019). Pengaruh Rekrutmen, Penempatan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Indoturbine Jakarta Pusat. *Manajemen*.

Basriani, A., & Martina. (2017). Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Tasma Puja Di Pekanbaru. *Menara Ilmu*.

Data Kinerja Mekanik PT Auto 2000 Tanjung Api-Api. (2020).

Desmawaty Hasibuan, S. L. T. (2019). Pengaruh Analisis Jabatan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Padakantor Camat Rantau Selatan. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*.

Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Faridiningrum, A. D., & Prabowo, B. (2021). Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sukses Mitra Sejahtera Kabupaten Kediri. *Jurnal Revolusi Indonesia*.

Fiernaningsih, N., Herijanto, P., & Hadi, M. (2018). Pengaruh Analisis Jabatan, Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Tetap Non Pns. *Adbis: Jurnal Administrasi Dan Bisnis*.

Ghozali, I. (2011). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hendra, T., & Hafizah, V. (2020). Pengaruh Analisa Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru. *Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*.

Iqbal Hasan (2012). Pokok-Pokok Materi Teori Pengambilan Keputusan

Job Description PT Auto 2000 Tanjung Api-Api.

Job Specification PT Auto 2000 Tanjung Api-Api.

Komara, A. H., & Anisah, T. D. (2013). Pengaruh Deskripsi Pekerjaan Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Akasindo Karya Gemilang Di Pekanbaru. *Journal of Chemical Information and Modeling*.

Lewis, P. J., Probyn, L., McGuinness, G., Nguyen, J., Mullins, M. E., Resnik, C., & Oldham, S. (2015). Developing a Job Description for a Vice Chair of Education in Radiology. *Academic Radiology*.

Lina, R. (2019). Pengaruh Proses Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Ekonomi Bisnis*.

Mader-clark, M. (2016). Job Descriptions.

Meilisa. (2017). Pengaruh Deskripsi Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Camat Tembilahan.

Moekijat, D. (2011). Analisis Jabatan. Penerbit Mandar Maju.

Mondy, R. W. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia (10th ed.). Erlangga.

Pitaloka, K., Mulyatini, N., & Kasman. (2019). " Pengaruh Job Desription dan Job Satisfaction terhadap kinerja karyawan (Suatu Studi Pada PT. Pos Indonesia Cabang Ciamis)." *Business Management And Entrepreneurship*.

Putang, B. A. (2020). Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kharisma Sentosa Manado. *Productivity*.

Robbins, S. P. (2015). Perilaku Organisasi. Salemba Empat.

Salmah. (2017). Pengaruh Job Description Dan Job Specification Terhadap Kinerja Pada Organisasi di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kutai Kartanegara.

Sedarmayanti. (2007). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, Bandung, Penerbit Mandar Maju.

Sekaran, U., & Bougie, R. (2013). Metode Penelitian Bisnis. Penerbit Salemba Empat.

Sugiyono. (2016). Metode Penelitian.

Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif. Penerbit Alfabeta.

Tanumihardjo, S., Hakim, A., & Noor, I. (2013). Pengaruh Analisis Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Sekretariat Daerah Pemerintah Kabupaten Malang) Shinta Tanumihardjo, Abdul Hakim, Irwan Noor. *Jurnal Administrasi Publik*.

Tijow, G., Areros, W. A., & Rumawas, W. (2021). Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Manado.

Triasmoko, D., Mukzam, M. D., & Nurtjahjono, G. E. (2014). Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Penelitian pada Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Kediri). *Jurnal Administrasi Bisnis*.

Yanto, R. B. A., & Sitio, V. S. S. (2020). *Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Kingfood Bekasi*.