

**PENGARUH REKRUTMEN KARYAWAN DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ORO
PLASTINDO CIDAHU
SUKABUMI**

SKRIPSI



ABDUL AZIS AMANDA

NIM 20190080121

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS
DAN HUMANIORA UNIVERSITAS NUSA PUTRA
SUKABUMI AGUSTUS 2023**

**PENGARUH REKRUTMEN KARYAWAN DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ORO
PLASTINDO CIDAHU SUKABUMI**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Dalam Menempuh Gelar
Sarjana Manajemen*



ABDUL AZIS AMANDA

NIM 20190080121

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS DAN
HUMANIORA UNIVERSITAS NUSA PUTRA SUKABUMI
AGUSTUS 2023**

PERNYATAAN PENULIS

JUDUL : PENGARUH REKRUTMEN KARYAWAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ORO PLASTINDO CIDAHU SUKABUMI

NAMA : ABDUL AZIS AMANDA

NIM : 20190080121

“Saya menyatakan dan bertanggung jawab dengan sebenarnya bahwa Skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri kecuali cuplikan dan ringkasan yang masing-masing telah saya jelaskan sumbernya. Jika pada waktu selanjutnya ada pihak lain yang mengklaim bahwa Skripsi ini sebagai karyanya, yang disertai dengan bukti- bukti yang cukup, maka saya bersedia untuk dibatalkan gelar Sarjana S1 Manajemen saya beserta segala hak dan kewajiban yang melekat pada gelar tersebut”.



Sukabumi, Agustus 2023



ABDUL AZIS AMANDA
Penulis

PENGESAHAN SKRISI

JUDUL : PENGARUH REKRUTMEN KARYAWAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ORO PLASTINDO CIDAHU SUKABUMI

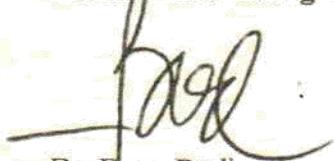
NAMA : ABDUL AZIS AMANDA

NIM : 20190080121

Skripsi ini telah diujikan dan dipertahankan di depan Dewan Pengaji pada Sidang Skripsi tanggal 02 Sepetember 2023 Menurut pandangan kami, Skripsi ini memadai dari segi kualitas untuk tujuan penganugerahan gelar Sarjana S1 Manajemen.

Sukabumi, 02 Sepetember 2023

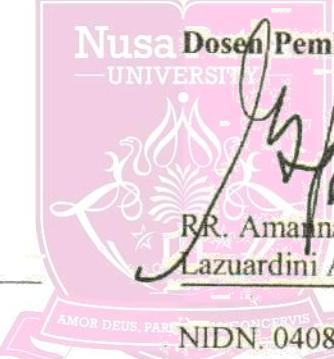
Dosen Pembimbing 1



Dr. Dana Budiman

NIDN. 8945420021

Nusa Doseh Pembimbing 2



UNIVERSITY

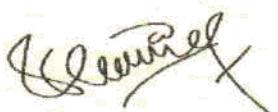


RR. Amanna Dzikrillah
Lazuardini Alhakim, M.B.A.

AMOR DEUS, PAR CONSERVATIS

NIDN. 0408079005

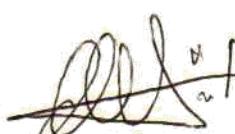
Ketua Pengaji



Maulita Lutfiani, M.M.

NIDN. 0406118804

Ketua Program Studi



Agung Maulana, M.A.

NIDN. 0412089501

Pih. Dekan Fakultas Bisnis dan Humaniora

C.S.A. Teddy Lesmana, M.H.

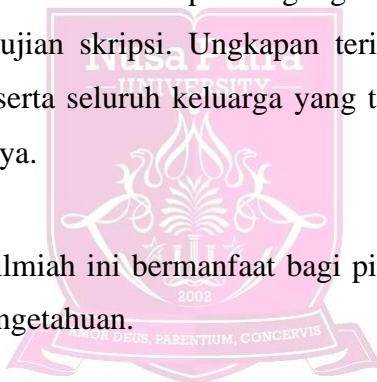
NIDN. 0414058705

HALAMAN PERUNTUKAN

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas segala karunia-Nya sehingga karya ilmiah ini berhasil diselesaikan. Tema yang dipilih dalam penelitian yang dilaksanakan sejak bulan Maret 2023 dengan judul pengaruh rekrutmen karyawan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Pt. Oro Plastindo Sukabumi Cidahu.

Terima kasih penulis ucapan kepada para pembimbing, Bapak Dr. Dana Budiman dan Ibu RR. Amanna Dzikirllah Lazuardini Alhakim M.B.A yang telah membimbing dan banyak memberi saran. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada pembimbing akademik Bapak Agung Maulana, M.A., moderator seminar, dan penguji ujian skripsi. Ungkapan terima kasih juga disampaikan kepada ayah dan ibu, serta seluruh keluarga yang telah memberikan dukungan, doa, dan kasih sayangnya.

Semoga karya ilmiah ini bermanfaat bagi pihak yang membutuhkan dan bagi kemajuan ilmu pengetahuan.



ABSTRACT

This study was conducted to determine the effect of employee recruitment and motivation on employee performance at PT Oro plastindo cidahu sukabumi. The sample in this study were 65 employees of PT Oro plastindo cidahu sukabumi obtained based on the slovin formula and using proportional sampling techniques. In this study, the research methodology used is quantitative research with multiple linear regression strategies. The results of this study indicate that the recruitment system has a significant effect on the performance of Pt. Employees. Oro Plastindo, meaning that good and systematic recruitment will produce employees who have high performance. Work Motivation has a significant effect on Employee Performance Pt. Oro Plastindo, meaning that providing good motivation will improve employee performance Pt. Oro Plastindo. The recruitment system and work motivation have a significant effect on the performance of employees of Pt. Oro Plastindo, meaning that the better the recruitment system and work motivation will improve the performance of Pt. Oro Plastindo employees. Oro Plastindo. That is, based on the results of the hypothesis set out in this study is accepted.

Keywords: Recruitment, motivation on employee performance

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh rekrutmen karyawan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Oro plastindo cidahu sukabumi. Sampel dalam penelitian ini adalah 65 karyawan PT Oro plastindo cidahu sukabumi yang didapatkan berdasarkan rumus slovin serta dengan menggunakan teknik *proportional sampling*. Dalam penelitian ini metodologi penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan strategi regresi linier berganda. Pengolahan data menggunakan bantuan program SPSS VERSI 25. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Sistem perekrutan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pt. Oro Plastindo, artinya perekrutan yang baik dan sistematis akan menghasilkan karyawan yg memiliki Kinerja yg tinggi. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pt. Oro Plastindo, artinya Pemberian motivasi yg bagus akan meningkatkan kinerja Karyawan Pt. Oro Plastindo. Sistem perekrutan dan Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pt. Oro Plastindo, artinya semakin baik sistem rekrutmen dan Motivasi kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan Pt. Oro Plastindo. Artinya, maka berdasarkan hasil hipotesis yang ditetapkan dalam penelitian ini diterima.

Kata Kunci : Rekrutmen, motivasi terhadap kinerja karyawan

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan ke hadirat Allah SWT, berkat rahmat dan karunia-Nya akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Rekrutmen Karyawan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Oro Plastindo Cidahu Sukabumi.”. Tujuan penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat dalam menempuh gelar Sarjana S1 Manajemen Universitas Nusa Putra Sukabumi. Sehubungan dengan itu penulis menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Allah Swt yang telah memberikan Kesehatan, nikmat serta karunia-nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Rektor Universitas Nusa Putra Sukabumi Bapak Dr. Kurniawan, M.Si., M.M. yang telah memberikan ijin dan fasilitas untuk penyusunan skripsi ini
3. Wakil Rektor I Bidang Akademik Universitas Nusa Putra Sukabumi Bapak Anggy Praditha Junfithrana, M.T. yang telah memberikan ijin dalam penyusunan skripsi ini.
4. Kepala Program Studi Manajemen Universitas Nusa Putra Sukabumi Bapak Agung Maulana, M.A yang telah memberikan ijin dan kemudahan dalam penyusunan skripsi ini.
5. Dosen Pembimbing I Universitas Nusa Putra Sukabumi Bapak Dr. Dana Budiman yang telah memberikan nasehat-nasehat dan meluangkan waktu untuk membimbing penulis dengan penuh kesabaran.
6. Dosen Pembimbing II Universitas Nusa Putra Sukabumi Ibu RR. Amanna Dzikirullah Lazuardini Alhakim M.B.A yang telah memberikan masukan dan pengarahan guna penyempurnaan penulisan skripsi ini.
7. Dosen Pengaji Maulita Lutfiani, M.M yang telah memberikan masukan untuk penyempurnaan penulisan skripsi.
8. Para Dosen Program Studi Manajemen Universitas Nusa Putra Sukabumi yang telah memberikan ilmu dan arahan untuk menyelesaikan skripsi dengan baik.
9. Yang paling besar rasa ucapan terima kasih kepada kedua Orang tua, kaka dan keluarga yang telah memberikan dukungan, doa, dan kasih sayangnya.
10. Ucapan terimakasih juga tidak luput untuk sahabat di lingkungan yang selalu memberikan motivasi, dukungan agar penulis lulus di Pendidikan terakhirnya
11. Penulis juga ingin sangat berterima kasih kepada motor vespa sprint 150 yang Bernama Lolita yang sudah setia menami sepanjang perjalanan mengukir cerita di awal masuk SMA sampai dengan mencapai gelar sarjana
12. Pihak terkait yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu. Khususnya rekan-rekan kelas MN19E yang telah memberikan bantuan dan motivasi kepada penulis.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu kritik dan saran yang membangun dari berbagai pihak sangat kami harapakan demi perbaikan. Amin Yaa Rabbal 'Alamiin.

Sukabumi, Agustus 2023

Penulis



HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik UNIVERSITAS NUSA PUTRA, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Abdul Azis Amanda

NIM : 20190080121

Program Studi : Manajemen

Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Nusa Putra **Hak Bebas Royalti Noneksekutif (Non-exclusive Royalty-Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

“PENGARUH REKRUTMEN KARYAWAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADAPT. ORO PLASTINDO CIDAHU UNIVERSITY SUKABUMI”

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Nonekslusif ini Universitas Nusa Putra berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan memublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Sukabumi

Pada tanggal : 05 Agustus 2023

Yang menyatakan



Abdul Azis Amanda

DAFTAR ISI

PERNYATAAN PENULIS.....	3
PENGESAHAN SKRISI	4
HALAMAN PERUNTUKAN.....	5
ABSTRACT	6
ABSTRAK.....	6
KATA PENGANTAR	7
DAFTAR TABEL.....	12
DAFTAR GAMBAR	13
BAB I	14
PENDAHULUAN.....	14
I.I Latar Belakang	14
1.2 Batasan Masalah	19
1.3 Rumusan Masalah.....	19
1.4 Tujuan Penelitian	19
1.5 Manfaat Penelitian	20
BAB II.....	21
KAJIAN PUSTAKA	21
2.1 Penelitian Terdahulu	21
2.2 Landasan Teori.....	29
2.2.1 Pengertian Manajemen.....	29
2.2.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	30
2.2.3 Pengertian Rekrutmen.....	32
2.2.4 Penentuan Dasar Rekrutmen.....	34
2.2.5 Sistem Rekrutmen.....	39
2.2.6 Indikator Rekrutmen.....	39

2.3 Pengertian Motivasi	40
2.3.1 Fungsi motivasi	42
2.3.2 Komponen motivasi	42
2.3.3 Macam – macam motivasi.....	42
2.3.4 Indikator Motivasi	43
2.4 Kinerja Karyawan	44
2.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan	44
2.4.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	45
2.4.3 Aspek individu meliputi bakat dan bakat tenaga kerja. Banyak	46
2.4.4 Faktor pendukung organisasi.	46
2.4.4 Indikator Penilaian Kinerja Karyawan	46
2.5 Kerangka Pemikiran	48
2.6 Hipotesis Penelitian	49
BAB III.....	50
METODE PENELITIAN	50
3.1 Metode Penelitian	50
3.2 Subjek, Lokasi dan Waktu Penelitian	50
3.2.1 Subjek Penelitian	50
3.2.2 Lokasi dan Waktu Penelitian	50
3.3 Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel	50
3.3.1 Populasi	50
3.3.2 Sampel.....	50
3.4 Teknik Pengambilan Sampel	51
3.5 Teknik Pengumpulan Data	51
3.6 Definisi Operasional Variabel	52
3.7 Instrumen Penelitian	52
3.8 Teknik Analisis Data	52
3.8.1 Uji Instrumen	53

3.8.1.1 Uji Validitas	53
3.8.1.2 Uji Realibilitas	53
3.8.2 Uji Asumsi Klasik.....	53
3.8.2.1 Uji Normalitas	53
3.8.2.2 Uji Heteroskedasitas	53
3.8.2.3 Uji Multikolinearitas.....	54
3.9 Teknik Pengolahan Data	54
3.10 Tekhnik Analisis Data.....	54
3.10.1 Outer Model.....	54
3.10.2 Convergent Validity	55
3.10.3 Discriminant Validity.....	55
3.10.4 Composite Reliability.....	55
3.10.5 Inner Model	55
3.10.6 Path Coefficient	56
3.10.7 Model Fit	56
3.10.8 R Square.....	56
3.10.9 Uji t (Uji Parsial)	56
3.11 Koefisien Determinan (R²)	57
BAB IV	58
HASIL DAN PEMBAHASAN	58
4.1 Karakteristik Responden.....	58
4.1.1 Jenis Kelamin.....	58
4.1.2 Usia Responden	58
4.1.3 Pendidikan Terakhir Responden	59
4.2 Asumsi Dasar Model Struktural, Pengujian Instrumen	60
4.3 Measurement Model (Outer Model).....	60
4.4 Analisis Inner Model.....	66
4.5 Uji Hipotesis Pengaruh Langsung	68

5.1 Kesimpulan	72
BAB V.....	72
SIMPULAN DAN SARAN	72
5.2 Saran.....	72
DAFTAR PUSTAKA	73
LAMPIRAN.....	75



Tabel 1.1 Rekapitulasi Hasil Recyle	19
Tabel 1.2 Kapasitas Produksi	19
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	22
Tabel 3. 1 Skala Likert	52
Tabel 4. 1 Jenis Kelamin	58
Tabel 4. 2 Usia Responden	59
Tabel 4. 3 Pendidikan Responden	59
Tabel 4. 4 Loading Factor	61
Tabel 4. 5 Loading Faktor II.....	62
Tabel 4. 6 Kriteria Fornell-Larcker cristerion	64
Tabel 4. 7 Composite Reliability	65
Tabel 4. 8 Model Fit.....	67
Tabel 4. 9 R-Square	67
Tabel 4. 10 Direct Effect X1	69
Tabel 4. 11 Direct Effect X2	70

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Proses Manajemen	28
Gambar 2. 2 Kerangka Pemikiran	48
Gambar 4. 1 Hasil Pengolahan Data Tahap 1	60
Gambar 4. 2 Hasil Pengolahan Data Tahap II	62
Gambar 4. 3 Pengujian Hipotesis (Bootstrapping)	68



BAB I

PENDAHULUAN

I.I Latar Belakang

Di era globalisasi saat ini, sumber daya manusia memegang peranan penting dalam pembangunan ekonomi, khususnya di negara-negara berkembang. Faktor utamanya adalah pertumbuhan sumber daya manusia (SDM). “Bangsa Indonesia disini membutuhkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang tidak diragukan lagi berkualitas dan mampu berdaya saing guna mewujudkan bangsa yang besar” (Mulyana, 2010). Fungsi utama Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam konteks ini adalah perolehan SDM. dimana aktivitasnya berupa penempatan kerja, penempatan kerja dalam software gambar, dan seleksi. “Metode rekrutmen staf tidak diragukan lagi merupakan salah satu aspek terpenting dari rangkaian tindakan ini. Proses rekrutmen ini melibatkan mencari dan mengeliminasi kandidat yang memenuhi persyaratan organisasi, memiliki potensi, dan akan dipilih” (Setiani, 2013).

Aktifitas utama Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) disini yaitu pengadaan terhadap SDM. Dimana aktifitas tersebut berupa sebuah penyusunan program penarikan, penempatan kerja serta seleksi. Dari seluruh rangkaian dalam kegiatan tersebut pastinya tidak perlu diragukan lagi bahwa sistem rekrutmen SDM kinerja karyawan merupakan suatu hal yang penting. Adapun rekrutmen disini berkaitan dengan suatu pencarian dan penarikan jumlah karyawan yang memiliki potensi dan akan diseleksi serta sudah memenuhi kriteria yang diinginkan organisasi (Setiani, 2013).

Rekrutmen itu sendiri merupakan sebuah proses penarikan, mengadakan dan mencari serta menemukan atas sekelompok kandidat yang mengajukan lamaran dimana nantinya akan dapat mengisi posisi kosong dalam sebuah organisasi ataupun perusahaan. Adapun tujuan system rekrutmen itu sendiri yaitu memenuhi sebuah kebutuhan suatu perusahaan maupun organisasi mengenai hal sumber daya manusia yang terdapat pada perusahaan tersebut sehingga nantinya mendapatkan sumber daya manusia yang benar-benar berkualitas. Setelah selesai dilakukannya

proses rekrutmen, maka untuk biasa mendapatkan karyawan yang disiplin, berprestasi, dana manah maka diperlukan system rekrutmen pada karyawan. Selanjutnya juga ada yang dinamakan pelatihan kerja, itu sendiri merupakan suatu kegiatan yang mana sudah dirancang dalam mengembangkan SDM dengan melalui sebuah rangkaian kegiatan dalam identifikasi, pengkajian dengan proses belajar yang memang sudah terencana. Adapun tujuan tersebut yaitu untuk dapat mengembangkan dalam hal pengetahuan, keterampilan serta sikap baru yang sudah sesuai dengan kebutuhan organisasi ataupun perusahaan (Siyah, Mansur, & Muhtadi, 2020)

Husaini (2006) berpendapat bahwa “Motivasi kerja dapat diartikan sebagai keinginan kebutuhan atau kebutuhan yang merlatarbelakangi seseorang sehingga ia terdorong untuk bekerja”. Motivasi kerja dapat berfungsi sebagai pendorong keinginan yang timbul dari diri seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya dengan mengarahkan seluruh potensi yang dimilikinya.

Rismawati Simarmata (Simarmata, 2014) “motivasi merupakan dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar untuk melakukan sesuatu tindakan dengan tujuan tertentu”. Dan dilihat secara psikologi, “motivasi merupakan usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau kelompok orang tertentu tergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendakinya atau mendapat kepuasan dengan kerjanya”. ada.

Kinerja karyawan dapat tercapai jika setiap komponen organisasi fungsional dan terintegrasi dengan baik. Produktivitas karyawan berdampak pada bisnis karena mungkin berdampak pada keberhasilan bisnis. Dimungkinkan untuk memaksimalkan kinerja karyawan melalui prosedur rekrutmen dan motivasi kerja.

Menurut sejumlah penelitian sebelumnya (Darsana, 2023), ”metode rekrutmen yang efektif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Rekrutmen adalah proses mengumpulkan, menahan, dan mencari sekelompok pelamar yang nantinya dapat mengisi lowongan pekerjaan di suatu perusahaan atau organisasi. Sistem rekrutmen memainkan peran penting

dalam memenuhi permintaan perusahaan atau organisasi akan sumber daya manusia sehingga mereka dapat memperoleh personel dengan kaliber tertinggi.

Sistem rekrutmen diperlukan bagi karyawan setelah proses perekrutan selesai untuk mendapatkan karyawan reguler yang disiplin, kompeten, dan dapat diandalkan. Selain itu, ada yang dikenal dengan istilah “pelatihan kerja”, yaitu praktik yang diciptakan untuk mengembangkan sumber daya manusia melalui serangkaian kegiatan identifikasi dan evaluasi yang dibarengi dengan proses pembelajaran yang disengaja.

Hal ini juga telah dibuktikan bahwa motivasi karyawan memiliki dampak yang baik terhadap kinerja pekerja (Luthans & Peterson, 2002; Robbins & Judge, 2017). “Kemampuan untuk menciptakan informasi, keterampilan, dan sikap baru yang sejalan dengan kebutuhan bisnis atau perusahaan sangat penting untuk rekrutmen karyawan” (Siyah, Mansur, & Muhtadi, 2020). “Agar perusahaan memiliki peluang lebih besar untuk menyeleksi pelamar yang dianggap sesuai dengan kriteria kualifikasi organisasi, perekrutan karyawan sangat penting dalam menerima sebanyak mungkin tawaran dari calon pekerja”.

Motivasi kerja juga memainkan peran penting bagi perusahaan karena berfungsi sebagai faktor pendorong bagi karyawan untuk melaksanakan tanggung jawab mereka dengan baik dan memberikan hasil terbaik untuk itu. Karena karyawan adalah komponen yang paling penting dari sebuah perusahaan, perusahaan dapat mencapai tujuannya dan karyawan juga akan merasakan hal yang sama jika motivasi kerja yang benar dan baik telah dibangun untuk mereka .

Dampak budaya perusahaan pada hubungan antara kinerja karyawan dan rekrutmen dan motivasi adalah studi lain yang dapat diubah menjadi penelitian GAP. Menurut penelitian Ombati dkk (2020), “budaya perusahaan yang baik dapat mendorong motivasi dan produktivitas personel yang terpilih dengan baik. Selain itu, unsur-unsur yang memengaruhi motivasi karyawan, seperti gaji dan kepuasan kerja, harus diperhitungkan dalam studi tentang hubungan antara rekrutmen dan

motivasi terhadap kinerja karyawan". Misalnya, penelitian oleh Chen dan rekan (2019) "menunjukkan bahwa remunerasi yang adil dapat meningkatkan keterlibatan dan produktivitas karyawan".

Jika seorang karyawan memiliki pengetahuan yang sangat baik, bersemangat untuk bekerja, menerima insentif atau gaji yang adil, dan memiliki harapan untuk masa depan, maka kinerjanya kuat. Ketika sebuah perusahaan dapat memilih pekerja yang termotivasi dan sukses dalam pekerjaannya serta memiliki lingkungan kerja yang mendukung kinerja terbaiknya, maka akan mencapai kinerja yang optimal (Badriyah, 2015)".

Rekrutmen adalah serangkaian tindakan yang digunakan untuk menemukan dan memikat calon pekerja yang memiliki dorongan, bakat, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan untuk mengisi kesenjangan dalam penempatan staf yang telah diidentifikasi dalam strategi penempatan staf. Menurut beberapa sudut pandang, perekrutan adalah serangkaian tindakan yang digunakan untuk menemukan dan memikat pelamar kerja yang memiliki dorongan, bakat, keahlian, dan informasi yang diperlukan untuk perencanaan kepegawaian. Dari sudut pandang tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa perekrutan adalah serangkaian prosedur untuk menemukan pekerja baru untuk mengisi posisi terbuka di dalam organisasi" (Dwihatmojo, S. Nelwan, & Ch. Kawet, 2016).

Rekrutmen, menurut Mathis dan Jackson (2001), "adalah proses mengumpulkan calon pekerja atau pencari kerja dalam jumlah besar yang memiliki kredensial dan sesuai dengan apa yang dibutuhkan perusahaan untuk dipekerjakan di sana. Ungkapan "orang yang tepat di tempat yang tepat" berfungsi sebagai panduan bagi manajer bisnis saat memutuskan di mana akan menempatkan karyawannya. Menurut Simamora (2004: 170), perekrutan adalah proses mencari karyawan yang memiliki bakat, pengetahuan, dan pengalaman yang diperlukan untuk mengisi kekosongan dalam perencanaan kepegawaian".

Al Fajar dan Heru (2010: 105) "berpendapat bahwa tujuan utama perekrutan tenaga kerja adalah untuk mengumpulkan atau menjangkau calon individu yang

memiliki kemampuan untuk mengisi lowongan pekerjaan. Kinerja menurut Soemohadiwidjojo (2015:10) adalah derajat pencapaian hasil kerja pegawai atau sekelompok orang dalam suatu organisasi atau perusahaan selama kurun waktu tertentu, dalam lingkup kewenangannya, yang bertanggung jawab untuk mencapai tujuan organisasi. tujuan, dilakukan secara legal atau sesuai dengan etika, dan tidak melanggar hukum. Kegagalan untuk menjalankan sistem perekrutan karyawan memiliki pengaruh langsung pada proses pencapaian tujuan bisnis dalam hal kinerja karyawan. Mempertimbangkan betapa pentingnya proses perekrutan bagi bisnis". Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas, diharapkan proses rekrutmen yang baik dan efisien akan memberikan dampak yang signifikan bagi kesuksesan perusahaan di masa depan.

"Perusahaan Hansen Felix, pencipta perusahaan, berbicara tentang sektor kemasan makanan food grade, khususnya galon dengan jenis botol air 5 galon, ketika PT. Oro Plastindo didirikan pada tahun 2011. Perusahaan saudara dari PT. Gunung Mas Indah yang telah berpengalaman lebih dari 30 tahun di bidang suku cadang otomotif adalah PT. Oro Plastindo.

Tabel 1.1 Rekapitulasi Hasil Recycle

REKAPITULASI HASIL RECYCLE		
No	Grand Total	Total
1	2020	2.105.851
2	2021	1.797.882
3	2022	2.663.473

Sumber Data: Rekap Data Bagian *HRD*

Tabel 1.2 Kapasitas Produksi

KAPASITAS PRODUKSI		
No	Jenis Produksi	Kapasitas Produksi
1	Kemasan Galon	1.560.000 <i>Pcs</i>
2	<i>Tutupan Galon</i>	2.200.000 <i>Pcs</i>
3	<i>Preform</i>	60.000.000 <i>Pcs</i>

3	<i>Screwcap</i>	55.000.000 Pcs
---	-----------------	----------------

Sumber Data: Rekap Data Bagian *HRD tahun 2023*

Isu yang sering terjadi adalah Perusahaan seperti PT. Oro Plastindo Cidahu Sukabumi antara lain menggunakan pendekatan job posting untuk\merekrut karyawan baru. Untuk mencari tenaga potensial, PT. Oro Plastindo Cidahu Sukabumi akan menggunakan iklan media cetak atau bursa kerja. Kurangnya berita lowongan pekerjaan merupakan salah satu masalah yang sering muncul dalam proses perekrutan di PT. Oro Plastindo Cidahu Sukabumi. Hanya menggunakan media sosial untuk perekrutan, PT. Plastindo Cidahu Sukabumi. Hal ini meningkatkan kemungkinan kandidat potensial tidak memiliki kredensial yang dicari oleh perusahaan.

Penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul sebagai berikut: “Pengaruh Rekrutmen dan Motivasi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Oro Plastindo Cidahu Sukabumi”.

1.2 Batasan Masalah

Banyak faktor yang memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan, namun dalam penelitian ini, penulis hanya membatasi elemen perekrutan dan motivasi berdasarkan isu-isu yang ada di PT. Oro Plastindo Cidahu Sukabumi.

1.3 Rumusan Masalah

Melihat konteks permasalahan yang dikemukakan di atas, maka permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh perekrutan Kinerja karyawan PT Oro Plastindo Cidahu Sukabumi?
2. Bagaimana pengaruh motivasi karyawan PT. Oro Plastindo Cidahu Sukabumi mempengaruhi kinerja mereka ?
3. Bagaimana pengaruh rekrutmen dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Oro Plastindo Cidahu Sukabumi?

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh perekrutan karyawan di PT. Oro Plastindo Cidahu Sukabumi mempengaruhi kinerja pekerja
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi Kinerja karyawan PT. Oro Plastindo

- Cidahu Sukabumi dalam hal motivasi
3. Untuk mengetahui pengaruh perekutan dan motivasi karyawan Kinerja karyawan PT. Oro Plastindo Cidahu Sukabumi

1.5 Manfaat Penelitian

Keunggulan penelitian terencana dibagi menjadi dua kelompok teoretis dan praktis. Selain itu, berikut adalah beberapa manfaat yang akan dibawa oleh penelitian ini:

1. Manfaat Teoritis

Temuan penelitian ini diantisipasi untuk memajukan pengetahuan dan mendiversifikasi bidang ilmu manajemen, khususnya manajemen sumber daya manusia, dengan memberikan informasi lebih lanjut untuk studi terkait yang akan dilakukan oleh peneliti lain.

2. Manfaat Praktis

Temuan penelitian ini dapat membantu pembaca mendapatkan pengetahuan dan perspektif.



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan diatas, maka dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan hasil pada penelitian ini sebagai berikut :

1. Sistem perekrutan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pt. Oro Plastindo, artinya perekrutan yang baik dan sistematis akan menghasilkan karyawan yg memiliki Kinerja yg tinggi.
2. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pt. Oro Plastindo, artinya Pemberian motivasi yg bagus akan meningkatkan kinerja Karyawan Pt. Oro Plastindo.
3. Sistem perekrutan dan Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pt. Oro Plastindo, artinya semakin baik sistem rekrutmen dan Motivasi kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan Pt. Oro Plastindo.

5.2 Saran

1. Bagi Mahasiswa

Peneliti mengharapkan agar penelitian ini dapat berguna bagi mahasiswa yang melakukan penelitian serupa atau melakukan penelitian lanjutan atas topik yang sama. Peneliti berharap agar topik dan pembahasan yang telah dipaparkan dapat menimbulkan rasa keingintahuan untuk mengadakan penelitian lanjutan, dengan cara mengadakan wawancara atau penyebaran kuesioner yang lebih luas guna mendapatkan hasil yang lebih maksimal.

2. Bagi Perusahaan

Diharapkan dengan adanya penelitian ini dijadikan bahan perhatian untuk PT Oro Plastindo Sukabumi Cidahu yang harus diperhatikan bahwa Rekrutmen dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Al Fajar, H. (2010). *manajemen sumber daya manusia sebagai dasar meraih keunggulan* (1st ed.).
- Arini T. Soemohadiwidjojo, A. (2017). *Six sigma : metode pengukuran kinerja perusahaan berbasis statistik.*
- Chen, Y., Chen, S., Li, K., Zhang, Y., Huang, X., Li, T., Wu, S., Wang, Y., Carey, L. B., & Qian, W. (2019). Overdosage of Balanced Protein Complexes Reduces Proliferation Rate in Aneuploid Cells. *Cell Systems*, 9(2), 129-142.e5.
<https://doi.org/10.1016/j.cels.2019.06.007>
- Darsana, I. M., & Sukaarnawa, I. G. M. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. Mafy Media Literasi Indonesia.
- Dwihatmojo, S., Nelwan, O. S., Ch Kawet, R., Ekonomi dan Bisnis, F., & Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado, J. (2016). Rekrutmen, Pelatihan Dan Pembagian Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Jati Jaya Meubel Amurang Recruitmen, Training and the Division of Labor Influence on Employee Performance on Your Cv. Jati Jaya Furniture Nort Sulawesi Amurang. *Emba*, 4(1), 120–129.
- Faisal, A., Samben, R., & Pattisahusiwa, S. (2018). Analisis kinerja keuangan. *Kinerja*, 14(1), 6. <https://doi.org/10.29264/jkin.v14i1.2444>
- Fred Luthans, S. J. P. (2002). *Employee engagement and manager self-efficacy*.
- Halisa, N. N. (2020). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia “Sistem Rekrutmen,
- Seleksi, Kompetensi dan Pelatihan” Terhadap Keunggulan Kompetitif: Literature Review. *ADI Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal*, 1(2 Desember), 14–22. <https://doi.org/10.34306/abdi.v1i2.168>
- Imam Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Komalasari, S., Maisarah, S., & Urrahmah, N. (2022). Analisis Jabatan Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai (JIMS)*, 8(1), 91–101. <https://doi.org/10.24967/jmb.v8i1.1620>

- Kristiawan, M., Safitri, D., & Rena Lestari. (2017). Manajemen Pendidikan. *Deepublish, February*.
- Martı, J. L., Borrell, Y. J., & Ardura, A. (2018). *Evaluating freshwater macroinvertebrates ' n case from eDNA metabarcoding : A river Nalo study*. 1–17.
- Michael Armstrong, S. T. (2017). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*.
- Mila Badriyah. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Mulyana, M. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia (Sdm) Ritel Dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan Oleh Mumuh Mulyana. *Jurnal Ilmiah Ranggagading*, 10(2), 164–170.
- Munawirsyah, I. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan. *Bis- A*, 10(01), 15–23. <https://doi.org/10.55445/bisa.v10i01.22>
- Siyah, S., Mansur, M., & Muhtadi, R. (2020). Analisis Sistem Rekrutmen Dan Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Ar-Ribhu : Jurnal Manajemen Dan Keuangan Syariah*, 1(2), 188–203. <https://doi.org/10.55210/arribhu.v1i2.488>
- Suharsimi Arikunto. (2010). *Prosedur penelitian : suatu pendekatan praktik* (14th ed.). Jakarta : Rineka Cipta 2010.
- Sumardjo, M., Amar, M., & Siswantini, T. (2021). Pengaruh Kompensasi, Pelatihan,dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Driver Grab. *Journal of Business Management, Economic, and Accounting National Seminar*, 2(1), 834–847.
- Yohanes Very Vernando Rambe, & Wijil Nugroho. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bumi Pesona Kahyangan. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Dan Bisnis*, 1(2), 57–67. <https://doi.org/10.51903/jimeb.v1i2.353>