

**PENGARUH PERBAIKAN REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. SNEPAC SHIPPING**

TUGAS AKHIR MAGANG



DISUSUN OLEH:

NADIA MAULINA

19311179

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA**

2023

PENGARUH REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP KINERJA

KARYAWAN PT. SNEPAC SHIPPING

TUGAS AKHIR MAGANG

Disusun dan diajukan untuk memenuhi syarat ujian akhir
guna memperoleh gelar Sarjana Strata-1 di Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia

Disusun Oleh:

Nadia Maulina

19311179

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA**

2023

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“Dengan ini menyatakan bahwa dalam laporan magang ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi. dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain. kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, saya sanggup menerima hukuman/sanksi apapun sesuai ketentuan yang berlaku.”

Yogyakarta, 14 Maret 2023

Penulis,



Nadia Maulina

HALAMAN PENGESAHAN
PENGARUH REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. SNEPAC SHIPPING

Nama : Nadia Maulina
Nomor Mahasiswa : 19311179
Jurusan : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Yogyakarta, 14 Maret 2023

Dosen Pembimbing,



Fereshti Nurdiana, SE., MM.

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR

TUGAS AKHIR BERJUDUL
**PENGARUH REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.
SNEPAC SHIPPING**

Disusun Oleh : **NADIA MAULINA**

Nomor Mahasiswa : **19311179**

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan **LULUS**

Pada hari, tanggal: Kamis, 06 April 2023

Penguji/ Pembimbing TA : Fereshti Nurdiana Dihan, S.E., M.M.

Penguji : Jaya Addin Linando, S.E., MBA.



Mengetahui
Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika
Universitas Islam Indonesia



Johan Arifin, S.E., M.Si., Ph.D.

ABSTRAK

PENGARUH PERBAIKAN REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SNEPAC SHIPPING

Nadia Maulina

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh perbaikan rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan PT. Snepac Shipping. Apabila PT. Snepac Shipping membutuhkan karyawan akan diberikan informasi oleh tim departemen sumber daya manusia melalui karyawan lainnya. Oleh karena itu perlu dilakukan penyebaran informasi yang lebih luas untuk mendapatkan karyawan yang memenuhi kebutuhan perusahaan. Dengan adanya penelitian ini terlihat besarnya pengaruh yang terjadi setelah memiliki perbaikan dalam proses rekrutmen dan seleksi.

PT. Snepac Shipping adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang keagenan kapal. Pada divisi sumber daya manusia memiliki tugas untuk melakukan rekrutmen dan seleksi dengan melalui beberapa tahapan. Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kualitatif melalui observasi dan wawancara langsung kepada karyawan PT. Snepac Shipping. Dengan adanya kegiatan magang yang telah dilakukan akan memberikan pengetahuan terkait persamaan dan perbedaan antara teori dengan hasil di lapangan.

Selanjutnya PT. Snepac Shipping dapat lebih selektif dalam melakukan proses rekrutmen dan seleksi agar mendapatkan kesesuaian antara kemampuan karyawan dengan kebutuhan posisi perusahaan. Penyebaran informasi perlu dilakukan secara luas agar mendapatkan pelamar yang lebih banyak sehingga dapat mengambil karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat, nikmat, dan limpahan karunia serta shalawat dan salam yang selalu tercurah kepada Nabi besar Muhammad SAW. Dengan bantuan dan dorongan yang diberikan sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir magang dalam bentuk laporan dengan judul **“PENGARUH PERBAIKAN REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SNEPAC SHIPPING”**.

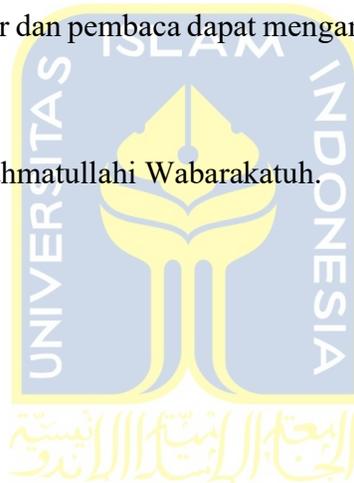
Dalam menyelesaikan tugas akhir magang, penulis juga ingin menyampaikan terima kasih atas petunjuk, bimbingan, dan bantuannya kepada:

1. Allah SWT atas nikmat dan kesempatan dalam menyelesaikan tugas akhir magang.
2. Rasulullah SAW atas contoh sikap yang diberikan selama melaksanakan magang dan menyelesaikan laporan tugas akhir magang.
3. Bapak Tamsil dan Ibu Ida Royani selaku orang tua atas dukungan dan motivasi yang diberikan selama melakukan perkuliahan hingga menyelesaikan tugas akhir magang.
4. Bapak Abdur Rafik, S.E., M.Sc. selaku ketua Program Studi Manajemen Program Sarjana Universitas Islam Indonesia.
5. Ibu Fereshti Nurdiana Dihan, S.E., M.M. yang telah membantu dalam memberikan bimbingan dan masukan kepada penulis selama melaksanakan magang dan menyelesaikan tugas akhir magang.

6. Bapak Zulkifli selaku pemilik PT. Snepac Shipping yang telah memberikan kesempatan dan dukungan selama melaksanakan magang.
7. Teman-teman dan seluruh pihak yang telah memberikan dukungan dan bantuan dalam menyelesaikan tugas akhir magang.

Penulisan tugas akhir ini masih belum sempurna dan penulis dengan terbuka menerima saran dan kritik untuk menjadi perbaikan dimasa yang akan datang. Penulis mengucapkan terima kasih dengan seluruh pihak yang telah terlibat dalam menyelesaikan tugas akhir dan pembaca dapat mengambil hal positif dari laporan tugas akhir magang ini.

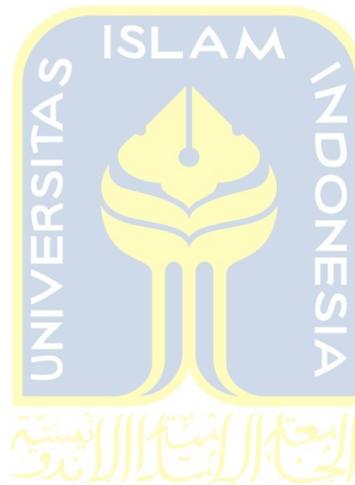
Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.



DAFTAR ISI

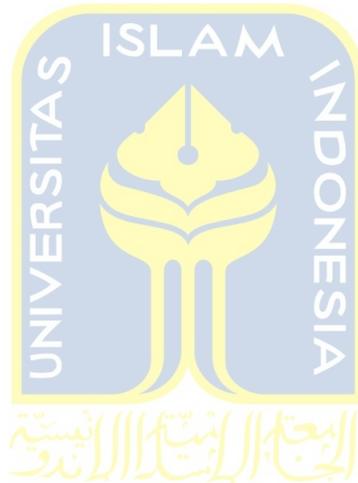
TUGAS AKHIR MAGANG.....	i
PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
PENGESAHAN UJIAN	Error! Bookmark not defined.
ABSTRAK.....	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Profil Perusahaan.....	1
1.2 Latar Belakang Masalah.....	2
1.3 Rumusan Masalah.....	4
1.4 Tujuan Magang.....	4
1.5 Manfaat Magang.....	4
BAB II KAJIAN LITERATUR.....	6
2.1 Landasan Teori.....	6
2.2 Kerangka Kerja.....	10
BAB III METODOLOGI.....	12
3.1 Pendekatan.....	12
3.2 Unit Analisis.....	12
3.3 Metode.....	13
BAB IV.....	14
HASIL PELAKSANAAN PROGRAM DAN DISKUSI.....	14
4.1 Pelaksanaan Rekrutmen.....	14
4.2 Pelaksanaan Seleksi.....	15

4.3	Pengaruh Kinerja.....	17
BAB V.....		24
KESIMPULAN DAN REKOMENDASI.....		24
5.1	Kesimpulan	24
5.2	Rekomendasi.....	25
DAFTAR PUSTAKA		26
LAMPIRAN.....		28



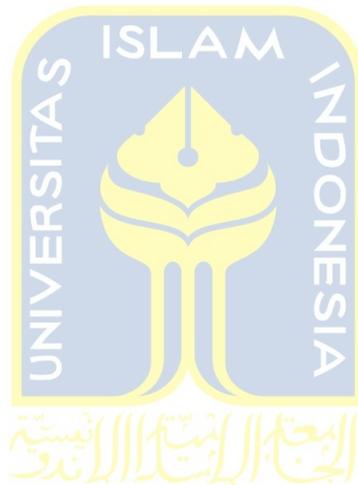
DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.2 Kerangka Kerja	10
Gambar 4.3.1 Laporan Kegiatan Periode Januari dan Februari	18
Gambar 4.3.2 Laporan Kegiatan Periode Maret dan April	19
Gambar 4.3.3 Laporan Kegiatan Periode Mei dan Juni	20



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Surat Izin Magang	28
Lampiran 2: Surat Balasan Magang Oleh PT. Snepac Shipping	29
Lampiran 3: Kantor Pt. Snepac Shipping.....	30
Lampiran 4: Formulir Data Karyawan Snepac Grup	33
Lampiran 5: Formulir Pertanyaan Untuk Wawancara	34
Lampiran 6: Sertifikat Magang Penulis	35



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Profil Perusahaan

Snepac Group berdiri sejak 2002 dan menjadi anggota INSA. Snepac Group terdiri dari 10 perusahaan yaitu PT. Snepac Shipping, PT. Snepac Service Utama, PT. Snepac Multiperkasa, PT. Snepac Multindo Utama, PT. Spectrum Lintas Service, PT. Snepac Indo Service, PT. Menara Global Konsultan, PT. Intescomindo, PT. Lini Agency Utama, dan PT. Lini Logistic Indonesia. PT. Snepac Shipping dipimpin oleh Bapak Zulkifli sebagai direktur perusahaan. Lokasi strategis PT. Snepac Shipping berada di Komplek Citra Permai, Jl. Duyung, Sungai Jodoh, Kec. Batu Ampar, Kota Batam, Kepulauan Riau 29432.

PT. Snepac Shipping yang bergerak di bidang jasa keagenan kapal untuk memenuhi kebutuhan perawatan kapal yang hendak berlayar ataupun berlabuh di pelabuhan Batam dengan layanan bunker bahan bakar, bunker air bersih, dan persediaan makanan. Budaya perusahaan PT. Snepac Shipping dengan profesionalisme, kerja keras dan produktif, serta tanggung jawab yang berlandaskan iman dan takwa. Tanggung jawab yang dilakukan yaitu tanggung jawab atas tugas yang harus diselesaikan dengan tepat waktu. Disiplin waktu dalam bekerja dan memiliki ketelitian yang baik dalam menyelesaikan tugas tiap anggota tim.

1.2 Latar Belakang Masalah

Dalam sebuah perusahaan tentu penting adanya pengelolaan sumber daya manusia untuk menunjang kinerja yang baik pada karyawan terhadap perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik dapat membantu perusahaan mencapai tujuannya. Namun perusahaan perlu memperhatikan agar karyawan yang dimiliki sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Salah satunya dengan memperhatikan pada proses rekrutmen dan seleksi. Rekrutmen adalah proses mencari calon karyawan yang memiliki potensi dalam bekerja. Setelah adanya proses rekrutmen maka calon karyawan akan diseleksi oleh perusahaan agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Proses rekrutmen dilakukan untuk mencari karyawan yang dibutuhkan perusahaan untuk menempati suatu jabatan di perusahaan. Menurut Cindy (2021) bahwa “apabila perusahaan merekrut karyawan yang tidak sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan maka karyawan akan memiliki kinerja yang buruk bagi perusahaan.” Apabila proses rekrutmen dan seleksi dilakukan kurang baik atau tidak memenuhi spesifikasi yang dibutuhkan, maka perusahaan dapat melakukan koreksi dengan melakukan pertimbangan terlebih dahulu. Sebagai contoh yang dapat dijadikan pertimbangan yaitu dengan melihat kebutuhan posisi pada perusahaan yang akan diisi oleh pelamar. Pelamar harus mengetahui posisi yang akan ditempati pada perusahaan agar sesuai dengan kemampuan yang dimiliki dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pertimbangan yang dilakukan akan menghasilkan keputusan terbaik untuk mendapatkan karyawan terbaik pula.

Menurut Hindriari (2018) bahwa “dengan adanya rekrutmen dan seleksi yang

baik maka akan mampu mendukung kinerja karyawan, dimana kinerja merupakan salah satu faktor terpenting guna mencapai keberhasilan perusahaan, kinerja adalah perbandingan antara keluaran (*output*) dengan masukan (*input*)” Kesesuaian kebutuhan karyawan pada perusahaan akan mempengaruhi kinerja karyawan. Saat kinerja yang diberikan oleh karyawan buruk, artinya karyawan tersebut belum mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik yang diakibatkan dari ketidaksesuaian kemampuan yang dimiliki untuk mengisi jabatan dengan tugas yang diberikan.

PT. Snepac Shipping dalam melakukan rekrutmen dan seleksi tentu memiliki tujuan untuk mengisi jabatan yang kosong pada perusahaan. Ketika PT. Snepac Shipping membutuhkan karyawan maka proses rekrutmen dan seleksi yang dilakukan hanya memberikan informasi melalui karyawan yang bekerja pada PT. Snepac Shipping, dan untuk penempatan bagian proses kapal berlayar PT. Snepac Shipping mengambil mahasiswa yang telah magang dari salah satu kampus yang berada di Medan. Salah satu proses seleksi yang dilakukan oleh PT. Snepac Shipping yaitu dengan melakukan wawancara. Wawancara dilakukan hanya untuk menanyakan beberapa pertanyaan yang dianggap hanya sebagai formalitas saja.

Dengan proses pencarian karyawan yang telah dilakukan maka belum terlalu luas cakupan untuk mendapatkan karyawan terbaik. Untuk mendapatkan karyawan terbaik dengan posisi yang sesuai maka perlu dilakukan penyebaran informasi yang lebih luas terkait kebutuhan karyawan pada PT. Snepac Shipping. Selain itu wawancara juga perlu dilakukan dengan beberapa pertanyaan yang berkualitas agar

dapat dilakukan analisis terhadap jawaban calon karyawan. Untuk saat ini yang dilakukan oleh PT. Snepac Shipping dalam proses wawancara hanya dilakukan dengan beberapa pertanyaan umum yang dianggap sebagai formalitas untuk mengetahui latar belakang pelamar. Wawancara diperlukan pada saat melakukan seleksi untuk mengukur kemampuan pelamar dan bagi PT. Snepac Shipping akan mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan dari wawancara tersebut. Dalam proses rekrutmen dan seleksi yang telah dilakukan PT. Snepac Shipping maka menarik untuk diteliti lebih dalam.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalahnya yaitu “Bagaimana pengaruh perbaikan rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan PT. Snepac Shipping”.

1.4 Tujuan Magang

Adapun tujuan dari kegiatan magang yang ingin dicapai yaitu untuk memperbaiki sistem rekrutmen dan seleksi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Snepac Shipping.

1.5 Manfaat Magang

Bagi Perusahaan:

1. Perusahaan akan mengetahui kualitas mahasiswa yang siap untuk memasuki dunia kerja.
2. Perusahaan akan mendapatkan sumber informasi pentingnya rekrutmen

dan seleksi yang akan mempengaruhi kinerja karyawan.

3. Dengan adanya kegiatan magang di PT. Snepac Shipping akan membantu dalam menyelesaikan tugas di perusahaan.

Bagi Mahasiswa:

1. Dengan adanya kegiatan magang maka mahasiswa akan mendapatkan ilmu dan pengalaman dalam dunia kerja.
2. Mahasiswa dapat menerapkan pengetahuan yang sudah dipelajari sebelumnya di PT. Snepac Shipping sehingga dapat meningkatkan kemampuan pada mahasiswa.
3. Kegiatan magang juga membuat mahasiswa memiliki gambaran kedepannya untuk melihat peluang kerja.

Bagi Fakultas Bisnis dan Ekonomika

1. Dapat menjalin hubungan baik antara Fakultas Bisnis dan Ekonomika dengan PT. Snepac Shipping.
2. Fakultas Bisnis dan Ekonomika akan lebih dikenal pada dunia industri.
3. Fakultas Bisnis dan Ekonomika akan meningkatkan kualitas mahasiswa dengan pengalaman magang.

BAB II

KAJIAN LITERATUR

2.1 Landasan Teori

Rekrutmen

Rekrutmen merupakan proses mencari calon karyawan yang akan bekerja di perusahaan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Menurut Handayani & Sinulingga (2018) bahwa “saat ini keberadaan sumber daya manusia menjadi salah satu aset terpenting dalam aktivitas di perusahaan ataupun organisasi.” Menurut Sari (2008) bahwa “rekrutmen merupakan proses mengumpulkan sejumlah pelamar (calon karyawan) yang memiliki kualifikasi seperti yang disyaratkan perusahaan untuk melakukan suatu pekerjaan.” Perusahaan tentu menginginkan karyawan yang memiliki kemampuan dan kualitas yang baik untuk bekerja di perusahaannya. Menurut Hmoud & Varallyai (2019), proses rekrutmen terdiri dari serangkaian tugas yang saling berkaitan dengan mengarahkan kebutuhan masa depan perusahaan. Dengan kata lain proses rekrutmen perlu direncanakan antara kebutuhan karyawan dengan karyawan yang sudah ada pada perusahaan.

Sumber rekrutmen dapat terbagi menjadi 2 yaitu dari internal perusahaan dan eksternal perusahaan. Rekrutmen berasal dari internal perusahaan dapat diperoleh dari penempatan dan penawaran kerja, promosi dan transfer, kenalan tenaga kerja lama, merekrut mantan karyawan dan mantan pelamar, basis data perekrutan internal. Menurut Hamza dkk (2021), rekrutmen internal dapat menghemat biaya perusahaan

dan dapat mendukung kepuasan serta moral karyawan. Sedangkan rekrutmen berasal dari eksternal perusahaan dapat diperoleh dari serikat tenaga kerja, media (surat kabar, internet, majalah, dll), asosiasi profesional, agen tenaga kerja, perguruan tinggi, perusahaan pesaing. Menurut Hamza dkk (2021), rekrutmen eksternal menguntungkan karena membawa ide dan keterampilan baru untuk perusahaan. Menurut Sari dkk (2022), bahwa "rekrutmen memiliki hasil yaitu pelamar yang dikumpulkan untuk dilakukan seleksi sehingga masuk dalam karyawan di perusahaan tersebut." Menurut Supriyati & Hutapea (2022) bahwa "dengan asumsi organisasi yang membutuhkan karyawan yang berkualitas dan terampil untuk mengisi posisi yang kosong, hal utama yang harus dilakukan adalah rekrutmen."

Seleksi

Menurut Oaya dkk (2017) bahwa "seleksi adalah langkah kedua dalam proses perencanaan dan akuisisi tenaga kerja." Seleksi dilakukan dengan memilih calon karyawan yang tepat dengan persyaratan yang sesuai kebutuhan pekerjaan perusahaan. Menurut Sari (2008) bahwa "seleksi merupakan proses pemilihan calon karyawan (pelamar) yang memiliki kualifikasi yang dibutuhkan untuk mengerjakan suatu pekerjaan." Proses seleksi akan dilakukan setelah perusahaan merekrut calon karyawan. Setelah calon karyawan dikumpulkan sesuai kualifikasi, lalu diseleksi untuk menentukan pelamar apakah akan diterima atau ditolak oleh perusahaan. Proses seleksi harus dilakukan dengan tepat untuk mengisi posisi dalam perusahaan. Menurut Selase (2018), seleksi dilakukan dengan menggunakan strategi untuk mengevaluasi calon karyawan dengan tujuan akhir pemilihan calon karyawan yang tepat. Dalam melakukan

seleksi juga perlu mempersiapkan alasan mengapa calon karyawan tidak terpilih dalam seleksi sebagai bahan evaluasi.

Menurut Sari (2008) bahwa “elemen yang biasanya dipergunakan untuk proses seleksi adalah tes.” Konsep dasar untuk tes yang digunakan biasanya dengan validitas dan reliabilitas. Tipe tes yang dapat digunakan yaitu tes kemampuan kognitif, tes kemampuan fisik dan motorik, tes minat dan kepribadian, tes kemampuan dan bakat, tes kejujuran, pusat penilaian manajemen, dan tes situasi berdasarkan video.

Selain melakukan tes, pada tahap seleksi dapat dilakukan wawancara pada pelamar. Jenis wawancara yang dapat dilakukan yaitu wawancara terstruktur dan tidak terstruktur, wawancara situasional, wawancara deskripsi tingkah laku, wawancara yang berkaitan dengan pekerjaan, wawancara stress, dan wawancara panel. Menurut Hunkenschroer & Christoph (2022), wawancara melalui video dalam melakukan seleksi dapat dianalisis dengan nada suara, gerakan, dan kepribadian pelamar. Masalah yang biasanya muncul dalam proses wawancara yaitu penilaian yang tergesa-gesa, adanya halo efek, adanya prasangka pada karakteristik pribadi, adanya penekanan negatif, dan adanya perselisihan budaya.

Kinerja

Menurut Hmoud & Varallyai (2019) bahwa “sumber daya manusia merupakan aset utama bangsa dan pilar pertama untuk mencapai kemakmuran.” Dengan adanya sumber daya manusia maka menjadi kunci untuk perubahan dalam bersaing, inovasi, dan keterampilan pada sebuah organisasi. Menurut Romadon & Dodi (2021) bahwa “setiap organisasi mengharapkan agar seluruh anggotanya didalam perusahaan

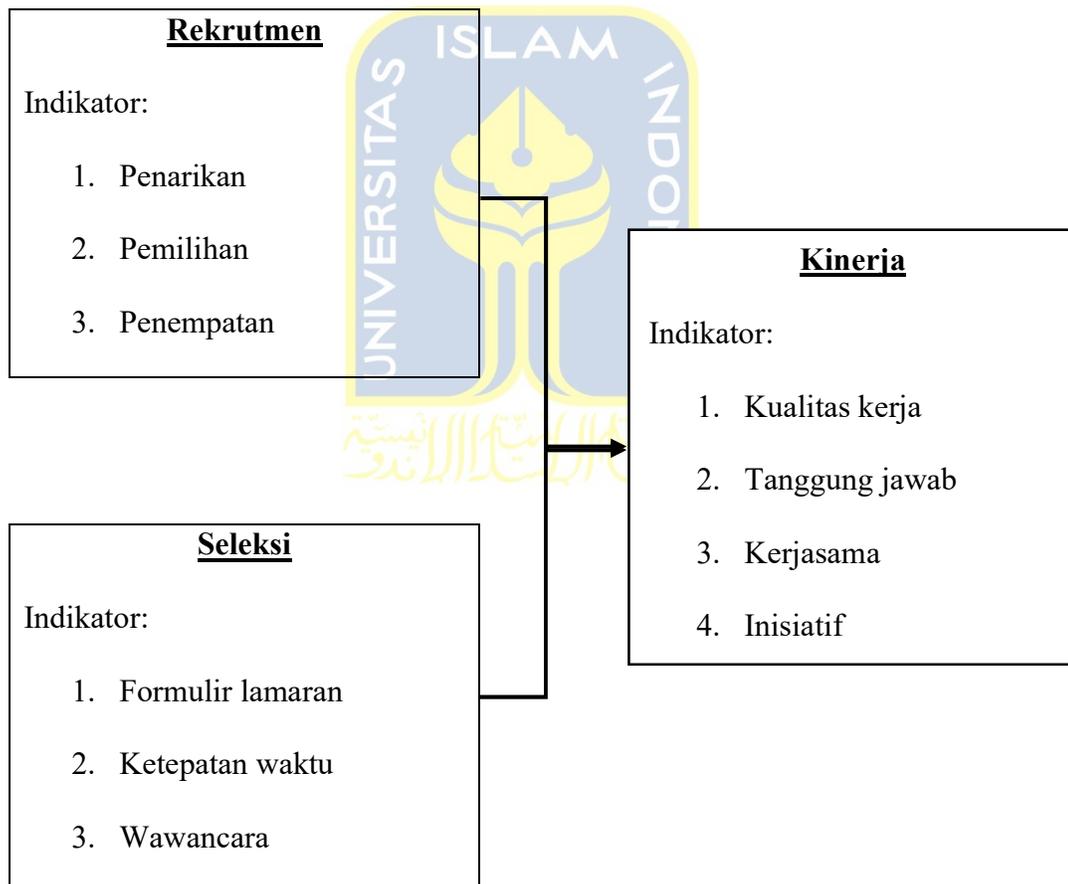
menunjukkan sebuah kinerja yang optimal dalam menunjang tercapainya sebuah tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.” Kinerja karyawan yang diinginkan perusahaan tentu yang memiliki hasil dari pencapaian tugas dengan waktu yang telah ditentukan sebelumnya. Dengan pencapaian tugas yang baik dan sesuai dengan apa yang diharapkan, maka dapat dikatakan kinerja yang maksimal.

Menurut Fitrianti & Dodi (2021) bahwa “didalam organisasi tentunya menginginkan agar seluruh karyawannya membuktikan sebuah kinerja yang baik dalam menunjang tercapainya sebuah tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.” Ketepatan langkah dalam menyelesaikan tugas dengan tepat waktu akan menjadi nilai tambah di perusahaan yang akan dilihat oleh manajer untuk mengevaluasi kinerja karyawan. Menurut Supriyati & Hutapea (2022), bahwa “kinerja adalah tindakan dalam administrasi.”

Menurut Suwarto & Arief (2019), penempatan karyawan dilakukan setelah melakukan seleksi dan penempatan karyawan disesuaikan dengan keinginan pemberi kerja dan tenaga kerja atau karyawan. Menurut Fitri dkk (2021) bahwa “dengan menempatkan karyawan sesuai dengan kemampuan dan keahliannya, karyawan dapat dengan mudah menyelesaikan tugasnya.” Potensi dan keterampilan yang dimiliki seorang karyawan dapat digunakan dalam menyelesaikan tugas pada perusahaan. Semakin terampil seorang karyawan maka semakin mudah pula untuk menemukan jalan keluar dalam menyelesaikan masalah dan tugas perusahaan.

2.2 Kerangka Kerja

Kerangka kerja dibuat untuk mendukung kegiatan riset yang dilakukan. Kerangka kerja dijadikan struktur pendukung untuk membangun riset. Menurut Romadon & Dodi (2021) bahwa “rekrutmen dan seleksi yang dilakukan akan mempengaruhi kinerja karyawan yang dapat dilihat melalui kerangka kerja.” Dalam riset pada PT. Snepac Shipping akan didukung dengan kerangka kerja dibawah ini.



Gambar 2.2 Kerangka Kerja

Sumber: Romadon & Dodi (2021)

Menurut Romadon & Dodi (2021) “dalam kerangka penelitian dapat dilakukan dengan menambahkan indikator-indikator.” Variabel rekrutmen dengan 3 indikator yaitu penarikan, pemilihan, dan penempatan yang akan menjadi acuan untuk melihat pengaruh signifikan antara rekrutmen terhadap kinerja karyawan PT. Snepac Shipping. Variabel seleksi memiliki 3 indikator yaitu formulir lamaran, ketepatan waktu, dan wawancara untuk melihat pengaruh signifikan antara seleksi terhadap kinerja karyawan PT. Snepac Shipping. Variabel kinerja memiliki 4 indikator yaitu kualitas kerja, tanggung jawab, kerjasama, dan inisiatif untuk melihat pengaruh signifikan antara seleksi dan rekrutmen terhadap kinerja karyawan PT. Snepac Shipping.



BAB III

METODOLOGI

3.1 Pendekatan

Pendekatan yang digunakan untuk memecahkan masalah yaitu dengan pendekatan kualitatif. Dengan melakukan observasi secara langsung pada PT. Snepac Shipping dan melakukan wawancara pada karyawan yang ada di perusahaan tersebut. Pendekatan kualitatif artinya akan mengumpulkan informasi sebanyak-banyaknya melalui observasi dan wawancara sebagai pengumpulan data yang akan diolah agar memecahkan masalah yang ada. Permasalahan yang akan diangkat yaitu pengaruh perbaikan rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan PT. Snepac Shipping. Dalam melakukan penyelesaian masalah akan dilakukan observasi langsung pada PT. Snepac Shipping sehingga mendapatkan data yang akurat. Dengan pendekatan kualitatif fokus yang dilakukan terletak pada suatu fenomena dan interpretatif.

3.2 Unit Analisis

Unit analisis yang akan digunakan yaitu tim atau kelompok dengan riset yang dilakukan pada tim pengelola sumber daya manusia ada di PT. Snepac Shipping. Informasi yang akan dikumpulkan yaitu mengenai proses rekrutmen dan seleksi pada PT. Snepac Shipping dengan melakukan observasi dan wawancara pada tim langsung. Fokus yang dilakukan adalah mencari data dan fenomena untuk mendapat informasi pada objek riset yaitu tim ketika melakukan wawancara.

3.3 Metode

Metode yang diambil dalam penelitian ini melalui keterlibatan langsung dengan riset studi kasus. Riset studi kasus dapat dilakukan dengan wawancara dan observasi langsung pada karyawan PT. Snepac Shipping untuk mengumpulkan informasi. Dalam pelaksanaannya dilakukan wawancara dan observasi pada tim departemen sumber daya manusia sebanyak 5 orang dalam jangka waktu selama pelaksanaan magang berlangsung. Karyawan yang diwawancarai memiliki tugas dalam menangani proses rekrutmen dan seleksi pada PT. Snepac Shipping sehingga cocok untuk dimintai informasi dalam menyelesaikan penelitian ini. Selain dilakukan dengan wawancara dan observasi, metode riset studi kasus juga dapat dilakukan dengan melihat adanya dokumen, rekaman, serta arsip audio visual pada PT. Snepac Shipping. Untuk mengukur kinerja karyawan dilakukan dengan menggunakan perbandingan antara sebelum dan sesudah dilakukannya perbaikan dalam proses wawancara pelamar. Dilakukan observasi dengan beberapa tugas yang harus diselesaikan karyawan dan melihat perubahan dari jangka waktu penyelesaian tugas dan keaktifan karyawan dalam bekerja periode bulan Januari 2022 hingga Juni 2022.

BAB IV

HASIL PELAKSANAAN PROGRAM DAN DISKUSI

4.1 Pelaksanaan Rekrutmen

Saat PT. Snepac Shipping membutuhkan karyawan tentu melakukan rekrutmen. Pencarian karyawan biasanya hanya diberikan pengumuman pada majalah dinding yang ada di PT. Snepac Shipping selanjutnya calon karyawan dapat melihat langsung dari majalah dinding tersebut. Selain itu informasi terkait kebutuhan karyawan juga dapat diberi tahu oleh karyawan PT. Snepac Shipping kepada calon karyawan bahwa perusahaan sedang membutuhkan karyawan baru.

Setelah mengetahui informasi terkait dibutuhkannya karyawan pada PT. Snepac Shipping, calon karyawan mengirimkan *curriculum vitae* melalui email kepada departemen sumber daya manusia atau datang langsung ke kantor PT. Snepac Shipping. Setelah *curriculum vitae* calon karyawan terkumpul selanjutnya tim departemen sumber daya manusia memilih lamaran yang sesuai dari latar belakang calon karyawan dengan bidang yang dibutuhkan.

Penempatan posisi calon karyawan disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan. Pengalaman maupun pendidikan yang dimiliki calon karyawan tentu harus sesuai dengan kebutuhan perusahaan agar calon karyawan dapat bekerja dengan baik dan perusahaan tidak perlu memberikan pelatihan yang ekstra untuk calon karyawan. Departemen sumber daya manusia memperhatikan calon karyawan yang baik untuk bersedia ditempatkan pada anak perusahaan mana saja apabila dibutuhkan sewaktu-

waktu.

4.2 Pelaksanaan Seleksi

Setelah melakukan rekrutmen kemudian hasil dari proses rekrutmen tersebut diseleksi. Proses seleksi yang biasa dilakukan yaitu dengan melihat *curriculum vitae* yang telah diterima oleh tim departemen sumber daya manusia PT. Snepac Shipping. Dengan melihat hal-hal yang tercantum pada *curriculum vitae* seperti identitas calon karyawan, riwayat pendidikan calon karyawan, pengalaman calon karyawan, dan keahlian yang dimiliki oleh calon karyawan. Dari *curriculum vitae* akan dipilih dari data yang sesuai dengan kebutuhan karyawan pada PT. Snepac Shipping.

Setelah pemilihan dari *curriculum vitae*, selanjutnya memberikan informasi kepada calon karyawan untuk melakukan wawancara di PT. Snepac Shipping. Informasi pemanggilan untuk wawancara diberikan oleh tim departemen sumber daya manusia kepada calon karyawan melalui data yang dicantumkan pada *curriculum vitae*. Informasi untuk melakukan wawancara yang dilakukan di PT. Snepac Shipping dapat melalui email atau *whatsapp*.

Setelah mendapatkan konfirmasi dari calon karyawan untuk melakukan wawancara, maka tim departemen akan menilai ketepatan waktu calon karyawan untuk datang ke kantor PT. Snepac Shipping. Apabila calon karyawan datang dengan tepat waktu akan menjadi nilai tambah bagi tim departemen sumber daya manusia PT. Snepac Shipping. Namun jika calon karyawan datang terlambat dari waktu yang telah ditentukan, maka penilaian yang diberikan menjadi nilai kurang dari calon karyawan

itu sendiri. Kedisiplinan calon karyawan juga dapat dilihat dengan cara melihat kondisi cuaca atau keadaan saat itu walaupun hujan tetap saja harus menggunakan berbagai cara agar sampai dengan tepat waktu di kantor PT. Snepac Shipping.

Melakukan wawancara biasanya dilakukan langsung secara tatap muka oleh tim departemen sumber daya manusia PT. Snepac Shipping dengan calon karyawan. Tim departemen sumber daya manusia akan menanyakan beberapa hal yaitu terkait pengalaman calon karyawan pada tempat kerja sebelumnya, bidang di perusahaan sebelumnya, status perkawinan, tempat tinggal, transportasi yang digunakan untuk pergi ke kantor, dan gaji berapa yang diharapkan oleh calon karyawan. Pertanyaan-pertanyaan tersebut bukan hanya untuk mengetahui hal pribadi calon karyawan, tetapi untuk mengukur pengaruh dalam bekerja nantinya di PT. Snepac Shipping.

Dilihat dari beberapa pertanyaan yang pernah ditanyakan oleh tim departemen sumber daya manusia PT. Snepac Shipping kepada calon karyawan saat melakukan wawancara, pertanyaan-pertanyaan masih bersifat umum sehingga perlu dibuatkan pertanyaan-pertanyaan tambahan dalam bentuk formulir wawancara untuk mengetahui lebih dalam tentang calon karyawan. Melalui diskusi yang telah dilakukan selama kegiatan magang berlangsung maka dibuatkan beberapa pertanyaan tambahan mengenai pengetahuan calon karyawan terkait PT. Snepac Shipping dan bidang pekerjaan yang dilamar, motivasi calon karyawan bekerja di PT. Snepac Shipping, kekurangan dan kelebihan calon karyawan, kesiapan calon karyawan saat diminta PT. Snepac Shipping untuk bekerja lembur, kesiapan calon karyawan saat diminta untuk bekerja diluar bidang yang ditempati, berapa banyak bahasa yang dikuasai calon

karyawan, dan menyebutkan alasan mengapa PT. Snepac Shipping memilih calon karyawan untuk diterima. Selain itu untuk pertanyaan yang mengenai kepribadian calon karyawan dibuatkan berupa formulir terpisah yaitu formulir data karyawan PT. Snepac Shipping. Dengan formulir-formulir yang telah dibuat memberikan dampak positif yaitu membantu tim departemen sumber daya manusia PT. Snepac Shipping dalam menilai dan memilih yang terbaik antara calon karyawan yang melakukan rekrutmen dan seleksi.

4.3 Pengaruh Kinerja

Proses rekrutmen dan seleksi dilakukan dengan selektif karena akan berpengaruh dengan kinerja pada PT. Snepac Shipping. Pengaruh kualitas kerja dapat dilihat dari hasil kerja yang telah dicapai oleh karyawan setelah melewati serangkaian proses rekrutmen dan seleksi. Setelah menjalani kerja di PT. Snepac Shipping, karyawan akan dinilai kualitas kerja yang diberikan kepada PT. Snepac Shipping atas tugas yang dibebani. Kualitas kerja karyawan dapat dilihat saat karyawan menghadapi masalah dalam menyelesaikan tugas. Dari cara karyawan menyelesaikan masalah itulah akan terlihat kualitas karyawan tersebut. Selain itu karyawan dalam menjalankan aktivitas sehari-hari pada PT. Snepac Shipping dapat memperlihatkan dan menerapkan semangat dalam bekerja. Saat karyawan telah menerapkan semangat dalam diri maka akan memberikan pengaruh positif dalam menjalankan aktivitas sehari-hari dan akan memberi pengaruh baik dalam meningkatkan kualitas kerja.

Di bawah ini terdapat gambar mengenai laporan kegiatan yang menunjukkan

perubahan dari hasil rekrutmen dan seleksi yang telah dilakukan pada divisi legal PT.

Snepac Shipping.



**LAPORAN KEGIATAN
DIVISI LEGAL
PT. SNEPAC SHIPPING**

PERIODE JANUARI 2022 – DIVISI LEGAL PT. SNEPAC SHIPPING				
No.	Kegiatan	Jumlah Karyawan	Aktivitas Karyawan	Jangka Waktu Penyelesaian
1.	Review agreement	10	Pasif	7 hari
2.	Perpanjangan dokumen kapal	10	Pasif	30 hari
3.	Perpanjangan sertifikat bangunan	10	Pasif	30 hari
4.	Pengurusan visa asing	10	Pasif	14 hari
5.	Pembuatan surat kuasa dan pernyataan	10	Aktif	1 hari

PERIODE FEBRUARI 2022 – DIVISI LEGAL PT. SNEPAC SHIPPING				
No.	Kegiatan	Jumlah Karyawan	Aktivitas Karyawan	Jangka Waktu Penyelesaian
1.	Review agreement	10	Pasif	7 hari
2.	Perpanjangan dokumen kapal	10	Aktif	25 hari
3.	Perpanjangan sertifikat bangunan	10	Pasif	30 hari
4.	Pengurusan visa asing	10	Pasif	14 hari
5.	Pembuatan surat kuasa dan pernyataan	10	Aktif	1 hari

Gambar 4.3.1 Laporan Kegiatan Periode Januari dan Februari



Perusahaan Pelayaran Nasional
PT. SNEPAC SHIPPING

Pulau Batam

Jl. Duyung, Komp. Citra Permai Blok B No. 13, Sei Jodoh - Batam Telp. (0778) 429888



PERIODE MARET 2022 – DIVISI LEGAL PT. SNEPAC SHIPPING				
No.	Kegiatan	Jumlah Karyawan	Aktivitas Karyawan	Jangka Waktu Penyelesaian
1.	Review agreement	10	Pasif	7 hari
2.	Perpanjangan dokumen kapal	10	Aktif	25 hari
3.	Perpanjangan sertifikat bangunan	10	Pasif	30 hari
4.	Pengurusan visa asing	10	Aktif	10 hari
5.	Pembuatan surat kuasa dan pernyataan	10	Aktif	1 hari

PERIODE APRIL 2022 – DIVISI LEGAL PT. SNEPAC SHIPPING				
No.	Kegiatan	Jumlah Karyawan	Aktivitas Karyawan	Jangka Waktu Penyelesaian
1.	Review agreement	10	Pasif	7 hari
2.	Perpanjangan dokumen kapal	10	Aktif	25 hari
3.	Perpanjangan sertifikat bangunan	10	Aktif	26 hari
4.	Pengurusan visa asing	10	Aktif	10 hari
5.	Pembuatan surat kuasa dan pernyataan	10	Aktif	1 hari

Gambar 4.3.2 Laporan Kegiatan Periode Maret dan April



PERIODE MEI 2022 – DIVISI LEGAL PT. SNEPAC SHIPPING				
No.	Kegiatan	Jumlah Karyawan	Aktivitas Karyawan	Jangka Waktu Penyelesaian
1.	Review agreement	10	Aktif	5 hari
2.	Perpanjangan dokumen kapal	10	Aktif	25 hari
3.	Perpanjangan sertifikat bangunan	10	Aktif	26 hari
4.	Pengurusan visa asing	10	Aktif	10 hari
5.	Pembuatan surat kuasa dan pernyataan	10	Aktif	1 hari

PERIODE JUNI 2022 – DIVISI LEGAL PT. SNEPAC SHIPPING				
No.	Kegiatan	Jumlah Karyawan	Aktivitas Karyawan	Jangka Waktu Penyelesaian
1.	Review agreement	10	Aktif	5 hari
2.	Perpanjangan dokumen kapal	10	Aktif	25 hari
3.	Perpanjangan sertifikat bangunan	10	Aktif	26 hari
4.	Pengurusan visa asing	10	Aktif	10 hari
5.	Pembuatan surat kuasa dan pernyataan	10	Aktif	1 hari

Gambar 4.3.3 Laporan Kegiatan Periode Mei dan Juni

Terlihat dari gambar 4.3.1, 4.3.2, dan 4.3.3 menunjukkan bahwa terdapat 5 kegiatan yaitu *review agreement*, perpanjangan dokumen kapal, perpanjangan sertifikat bangunan, pengurusan visa asing, dan pembuatan surat kuasa dan pernyataan. Dari lima kegiatan tersebut menunjukkan perubahan yang dilakukan karyawan pada divisi legal antara sebelum melakukan perubahan pada proses rekrutmen dan seleksi dan

setelah melakukan perubahan pada proses rekrutmen dan seleksi. Periode bulan Januari 2022 menunjukkan data sebelum melakukan perubahan pada proses rekrutmen dan seleksi dan periode Februari, Maret, April, Mei, dan Juni menunjukkan data setelah melakukan perubahan pada proses rekrutmen dan seleksi. Pada bulan Januari setiap kegiatan yang dilakukan dengan melihat aktivitas karyawan masih banyak yang pasif dan jangka waktu penyelesaian tugas yang lebih lama dari pada bulan-bulan selanjutnya. Perbedaan aktivitas karyawan dan jangka waktu penyelesaian tugas antara bulan Januari dengan bulan Februari dan selanjutnya, terlihat jelas pada setiap bulannya setelah melakukan proses rekrutmen dan seleksi yang telah diperbaiki. Perubahan terjadi pada setiap kegiatan dapat dilihat dari jumlah jangka waktu penyelesaian tugas yang menyusut atau menurun pada setiap bulannya. Selain itu juga terlihat dari aktivitas karyawan dengan adanya penyusutan waktu penyelesaian tugas maka karyawan dinilai lebih aktif dalam bekerja. Dengan artian bahwa terdapat peningkatan kualitas kerja dan semangat dalam bekerja yang diterapkan karyawan setiap bulan sehingga dapat menyelesaikan tugas-tugas lebih cepat dari sebelumnya.

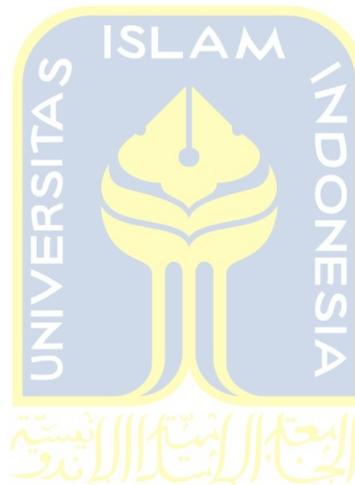
Memiliki rasa tanggung jawab dalam diri karyawan sangat dibutuhkan PT. Snepac Shipping tentunya. Tanggung jawab karyawan dalam menjalankan tugas juga dinilai untuk mengetahui pengaruh kinerja karyawan itu sendiri. Dapat dilihat seperti tanggung jawab karyawan dengan menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan tidak membiarkan pekerjaan lainnya terbengkalai. Tanggung jawab yang dilakukan karyawan tidak hanya dilihat dari bentuk penyelesaian tugas namun juga dapat dilihat dari perkataan atau ucapan lisan yang disampaikan dan kepatuhan terhadap peraturan

PT. Snepac Shipping. Bentuk-bentuk tanggung jawab seperti itulah yang diperlukan PT. Snepac Shipping dan dapat memberikan pengaruh kinerja yang baik pada perusahaan. Dapat dilihat dari gambar 4.3.1, 4.3.2, dan 4.3.3 dengan perubahan yang terlihat dari jumlah waktu penyelesaian tugas, menunjukkan karyawan mampu menyelesaikan tugasnya dengan lebih cepat yang artinya karyawan tersebut bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan. Peningkatan yang dilakukan karyawan dalam menyelesaikan tugas akan memberikan dampak positif untuk karyawan itu sendiri dan PT. Snepac Shipping. Seperti contohnya yang dirasakan oleh karyawan itu sendiri adalah dapat menyelesaikan tugas-tugas yang lain dan atasan memberikan penilaian positif dan dampak positif untuk PT. Snepac Shipping adalah kelancaran dalam menjalani aktivitas perusahaan dengan dokumen yang telah disiapkan karyawan.

PT. Snepac Shipping sebagian besar menjalankan aktivitasnya melalui kerjasama tim sehingga karyawan dituntut untuk mengembangkan kemampuannya dalam menjalankan aktivitas perusahaan dengan cara kerjasama tim. Kerjasama yang dilakukan karyawan untuk menghasilkan keputusan terbaik dalam pengambilan keputusan. Dengan adanya kerjasama maka terjalin komunikasi antar karyawan untuk memberikan pengembangan ide atau pemikiran baru. Selain itu saat karyawan melakukan kerjasama dalam menyelesaikan tugas perusahaan maka memberikan keringanan karena diselesaikan secara bersama-sama.

Inisiatif karyawan dapat dilihat dan dinilai oleh orang-orang yang ada di lingkungan PT. Snepac Shipping. Karyawan yang memiliki inisiatif untuk melakukan

hal positif tentu memberikan nilai tambah untuk perusahaan dan memberikan nilai tambah untuk diri sendiri. Semua tugas yang diperintahkan oleh pimpinan tidak selalu dijelaskan tahap-tahap yang harus dilakukan untuk menyelesaikan tugas sehingga memerlukan inisiatif karyawan untuk mencari tahu cara menyelesaikan tugas itu. Saat karyawan menerapkan inisiatif yang baik pada perusahaan maka tidak hanya pimpinan PT. Snepac Shipping yang menyukainya namun rekan kerja dan orang-orang yang ada di lingkungan kerja juga ikut menyukainya.



BAB V

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah diuraikan diatas, dapat disimpulkan bahwa:

1. Saat PT. Snepac Shipping membutuhkan karyawan untuk mengisi posisi yang kosong, tim departemen sumber daya manusia memberikan informasi melalui karyawan PT. Snepac Shipping dan majalah dinding selanjutnya pelamar akan mengirimkan *curriculum vitae* melalui email kepada departemen sumber daya manusia atau mengirimkan langsung ke kantor PT. Snepac Shipping.
2. Proses seleksi pada PT. Snepac Shipping dilakukan dengan memilih melalui *curriculum vitae* yang memiliki kesesuaian dengan kebutuhan posisi karyawan selanjutnya melakukan proses wawancara dan melihat ketepatan waktu pelamar menghadiri wawancara.
3. Penilaian perubahan kinerja setelah melakukan proses rekrutmen dan seleksi dapat dilihat dengan membandingkan sebelum melakukan perubahan proses rekrutmen dan seleksi dan setelah melakukan perubahan proses rekrutmen dan seleksi.
4. Proses rekrutmen dan seleksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Snepac Shipping yang dapat dilihat dari data hasil rekrutmen dan seleksi

yang telah dilakukan untuk divisi legal PT. Snepac Shipping periode Januari sampai dengan Juni terlihat perubahan yang baik dari aktivitas karyawan yang berubah dari pasif menjadi aktif dan perubahan waktu penyelesaian tiap-tiap tugas yang semakin cepat.

5.2 Rekomendasi

Rekomendasi untuk PT. Snepac Shipping dalam melakukan proses rekrutmen dan seleksi yaitu:

1. Memanfaatkan internet atau media sosial dalam memberikan informasi terkait kebutuhan karyawan agar memperluas cakupan untuk mendapatkan pelamar. Dengan menyebarkan informasi tersebut melalui internet atau media sosial membuka peluang bagi PT. Snepac Shipping untuk mendapatkan karyawan yang memiliki potensi baik dalam bekerja.
2. Memanfaatkan teknologi dalam menyimpan arsip atau data karyawan agar lebih mudah untuk ditemukan. Dengan adanya penyimpanan arsip melalui teknologi atau secara digital akan mempermudah dalam mencari data karyawan apabila dibutuhkan sewaktu-waktu secara mendesak.
3. Memberikan deskripsi yang jelas dan menarik terhadap posisi yang dibutuhkan PT. Snepac Shipping agar pelamar tertarik untuk melamar pekerjaan.

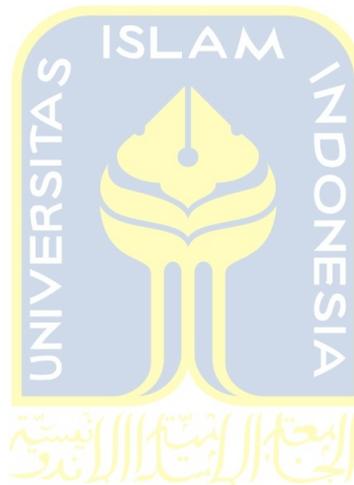
DAFTAR PUSTAKA

- Cindy, Novia 2021, Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Optimo Indonesia. Jakarta: *Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie*, pp. 4.
- Fitri, Rizkia Laila, Agung Wahyu Handaru, dan Corry Yohana 2021, The Effect of Recruitment, Selection, and Placement on Employee Performance. Jakarta: *The International Journal of Social Sciences World*, vol. 3, no. 2, pp. 96.
- Fitrianti, Dewi dan Dodi Prasada 2021, Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Klasik Distribusi Indonesia Di Jakarta Utara. Purwokerto: *STIKOM Yos Sudarso*, vol. 4, no. 2, pp. 27.
- Hamza, Pshdar Abdalla dkk 2021, Recruitment and Selection: The Relationship between Recruitment and Selection with Organizational Performance. Kurdistan: *International Journal of Engineering, Business and Management*, vol. 5, no. 3, pp. 4-5.
- Handayani, P., & Sinulingga, N. A. B. (2018). Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. LPK Gintar Course. *Journal of Management Science (JMAS)*, 1(1, Januari), 24-29.
- Hindriari, Reni 2018, Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Boga Lestari Sentosa. Pamulang: *JENIUS*, vol. 2, no. 1, pp. 33.
- Hmoud, Bilal dan Varallyai Laszlo 2019, Will Artificial Intelligence Take Over Human Resources Recruitment and Selection?. Debrecen: *Network Intelligence Studies*, vol. 7, no. 13, pp. 22.
- Hunkenschroer, Anna Lena dan Christoph Luetge 2022, Ethics of AI-Enabled Recruiting and Selection: A Review and Research Agenda. Munich: *Journal of Business Ethics*, pp. 992.
- Oaya, Zirra Clifford Tizhe, Ogbu James Ogbu, dan Ojo Grace Remilekun 2017, Impact of Recruitment and Selection Strategy on Employees' Performance: A Study of Three Selected Manufacturing Companies in Nigeria. Keffi: *International Journal of Innovation and Economic Development*, vol. 3, no. 3, pp. 35.
- Romadon dan Dodi Prasada 2021, Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Supra Boga Lestari Cabang Kuningan Jakarta Selatan. Purwokerto: *STIKOM Yos Sudarso*, vol. 4, no. 2, pp. 37-39.
- Sari, Eliana 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Jayabaya University Press.
- Sari, Mitha Kartika dkk 2022. Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan di Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAMI Kampus Pusat). *Media Bina Ilmiah*, 16(12), 7879-7874.
- Selase, Aphu Elvis 2018, The Impact of Recruitment and Selection Criteria on Organizational Performance. GN Bang, Greater Accra Region of Ghana as the Mirror. Hubei: *Journal of Public Administration and Governance*, vol. 8, no. 3, pp. 285.
- Snepac Group 2018, *PT. Snepac Shipping*. Diakses pada 23 November 2021, dari

<https://www.snepac.com/snepacgroup/pt-snepac-shipping>

Supriyati, Ester & Hutapea, J. 2022. Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus pada Sekolah Advent Parongpong. *Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora*, 3(09), 41-54.

Suwarto, FX dan Arief Subyantoro (2019). The Effect of Recruitment, Selection and Placement on Employee Performance. Jakarta: *International Journal of Computer Networks and Communications Security*, vol. 7, no. 7, pp. 133.



LAMPIRAN

Lampiran 1: Surat Izin Magang



FAKULTAS
BISNIS DAN EKONOMIKA

Gedung Prof. Dr. Ace Partadiredja
Ringroad Utara, Condong Catur, Depok
Sleman, Yogyakarta 55283
T. (0274) 881546, 883087, 885376;
F. (0274) 882589
E. fe@uii.ac.id
W. fecon.uui.ac.id

Nomor : 3239/WD2/10/Div.URT/XII/2021
Hal : Permohonan Ijin Magang

Kepada Yth
Pimpinan
PT. Snepac Shipping
Komplek Citra Permai, Jl. Duyung, Sungai Jodoh, Kec. Batu Ampar, Kota Batam,
Kepulauan Riau 29432

Assalamualaikum warohmatullahi wabarokatuh

Diberitahukan dengan hormat, Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia adalah institusi pendidikan yang memiliki tujuan menciptakan lulusan profesional di bidangnya. Sehubungan dengan hal tersebut, kami memohon kepada Bapak atau Ibu memberikan ijin mahasiswa kami dalam melaksanakan magang di perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin. Mahasiswa tersebut adalah sebagai berikut:

Nama : Nadia Maulina
NIM : 19311179
Alamat : Jalan Cendrawasih Blok A3 No.10
Tempat/Tgl. Lahir : Batam / 04 Juni 2001
Program Studi : Manajemen
Jenjang : Strata 1 (S1)
Periode Magang : 7 Februari 2022 - 8 Juli 2022

Demikian surat ini kami sampaikan. Atas perhatian dan kerjasamanya, kami ucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum warohmatullahi wabarokatuh

Yogyakarta, 29 Desember 2021
Wakil Dekan Bidang Keagamaan,
Kemahasiswaan, dan Alumni,



Lampiran 2: Surat Balasan Magang Oleh PT. Snepac Shipping



Nomor : 0004/HR-SNEPAC/II/2022
Lamp. : 1 (Satu)
Hal : Rekomendasi Tempat Magang (PKL)

Kepada Yth ;
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
Di Yogyakarta

Dengan Hormat,

Berdasarkan surat nomor : 3239/WD2/10/Div.URT/XII/2022 tanggal 29 Desember 2021, perihal permohonan magang, maka bersama ini kami sampaikan bahwa kami bersedia menerima mahasiswa/wi untuk magang di Perusahaan kami dengan ketentuan sebagai berikut :

- Nama Mahasiswa : Nadia Maulina
- NIM : 19311179
- Program Studi : Manajemen
- Jenjang : Strata 1 (S1)
- Periode : 7 Februari – 8 Juli 2022
- Tempat Magang : PT. Snepac Group

Demikian surat rekomendasi ini kami sampaikan, agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya. Atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terimakasih.

Note : Mohon membawa Asuransi Jiwa /BPJS Ketenagakerjaan.

Batam, 3 Februari 2022
a/n. Direktur/Pimpinan
PT. Snepac Group

Siti Aisyah
HRD Manager

Lampiran 3: Kantor PT. Snepac Shipping







Lampiran 4: Formulir Data Karyawan Snepac Grup



SNEPAC GROUP

Pulau Batam

Jl. Duyung, Komp. Citra Permai Blok B No.9, Sei Jodoh - Batam Telp. (0778) 429866, 431966, 432482 Fax. (0778) 421976, 421686



DATA KARYAWAN PT. SNEPAC GROUP

JABATAN : _____ PT. _____
NO. ABSEN : _____

Nama	:	
Tempat Tanggal Lahir	:	
Status Perkawinan	:	Jumlah Anak :
Alamat	:	
	RT.	RW.
	Kel.	
	Kec.	
Nama Ibu Kandung	:	
Golongan Darah	:	
No. BPJS Kesehatan	:	
(Jika Punya)		
No. BPJS Ketenagakerjaan	:	
(Jika Punya)		
No. HP	:	
No. NPWP	:	
Alamat NPWP	:	
No. NIK (KTP)	:	
No. KK (Kartu Keluarga)	:	
Pendidikan Terakhir	:	
TGL Bergabung	:	
No. Rek BNI	:	A/N :
Cabang BNI	:	
Alamat Email	:	

Lampiran Persyaratan :

- *Fotocopy KTP (2 Lembar)
- *Fotocopy Tabungan BNI (1 Lembar)
- *Fotocopy KK (2 Lembar)
- *Surat Lamaran Kerja & CV
- *Fotocopy BPJS Kesehatan & Ketenagakerjaan (Jika Punya)
- *Fotocopy NPWP (2 Lembar)
- *Pas Photo 3x4 (2 Lembar)

Lampiran 5: Formulir Pertanyaan Untuk Wawancara



SNEPAC GROUP
PT MENARA GLOBAL KONSULTAN
Strategic Advisor for Excellence

Komplek Pertokoan Citra Permal Blok B 09-10
Pulau Batam

Tanggal : 19/03/2022
Nama Kandidat : Herbal

19-2020 → grup wawancara
di pknw - Citra Per
di 2019
→ Kelemahan

1. Silahkan perkenalkan diri anda
2. Sejah mana anda mengenal perusahaan atau group kami?
3. Apa yang memotivasi mbak untuk bekerja di perusahaan kami?
4. Kira-kira apa kelebihan anda dan kelemahan anda?
5. Bagaimana menurut anda tentang kerja lembur?
6. Berapa gaji yang anda inginkan?
7. Apa yang anda ketahui tentang bidang pekerjaan yang anda lamar?
8. Kalo anda diperhadapkan dengan situasi dimana anda diminta bekerja yang diluar dari bidang anda bagaimana?
9. Berapa Bahasa yang anda kuasai?
10. Kenapa kami harus memilih kamu

Lampiran 6: Sertifikat Magang Penulis



SERTIFIKAT

Diberikan Kepada :

NADIA MAULINA

Telah melaksanakan Praktek Kerja / Magang di
PT. SNEPAC SHIPPING di Jodoh Batam.

Terhitung mulai tanggal 21 Januari 2022 sampai dengan 08 Juli 2022.
Dengan hasil " SANGAT BAIK ".

Batam, 12 Juli 2022
PT. SNEPAC SHIPPING


SITI AISYAH
HRD MANAGER

(Handwritten signature in yellow ink)

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR

TUGAS AKHIR BERJUDUL
**PENGARUH REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.
SNEPAC SHIPPING**

Disusun Oleh : **NADIA MAULINA**
Nomor Mahasiswa : **19311179**

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan **LULUS**

Pada hari, tanggal: Kamis, 06 April 2023

Penguji/ Pembimbing TA : Fereshti Nurdiana Dihan,,S.E., M.M.

Penguji : Jaya Addin Linando,,S.E., MBA.



Mengetahui
Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika
Universitas Islam Indonesia



Johan Arifin, S.E., M.Si., Ph.D.



FAKULTAS
BISNIS DAN EKONOMIKA

Gedung Prof. Dr. Ace Partadiredja
Ringroad Utara, Condong Catur, Depok
Sleman, Yogyakarta 55283
T. (0274) 881546, 883087, 885376;
F. (0274) 882589
E. fe@uii.ac.id
W. fecon.uui.ac.id

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR

Bismillahirrahmannirrahim

Pada Semester **Genap 2022/2023** hari, tanggal: **Kamis, 06 April 2023** Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika UII telah menyelenggarakan Ujian Tugas Akhir yang disusun oleh:

Nama : **NADIA MAULINA**
No. Mahasiswa : **19311179**
Judul Tugas Akhir : **PENGARUH REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SNEPAC SHIPPING**
Jenis Tugas Akhir : **Skripsi**
Pembimbing : **Fereshti Nurdiana Dihan,,S.E., M.M.**

Berdasarkan hasil evaluasi Tim Dosen Penguji Tugas Akhir, maka Tugas Akhir tersebut dinyatakan:

1. Lulus Ujian Tugas Akhir *)

- a. ~~Tugas Akhir tidak direvisi~~
- b. ~~Tugas Akhir perlu direvisi~~

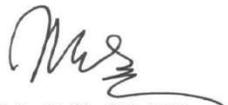
2. ~~Tidak Lulus Ujian Tugas Akhir~~

Nilai : **A-**
Referensi : **Layak/Tidak Layak *)** ditampilkan di Perpustakaan
Tim Penguji
Ketua Tim : **Jaya Addin Linando,,S.E., MBA.**
Anggota Tim : **Fereshti Nurdiana Dihan,,S.E., M.M.**

Keterangan:
*) *Coret yang tidak perlu*



Yogyakarta, 06 April 2023
Ketua Program Studi Manajemen


Abdur Rafik, S.E., M.Sc.