

**PENGARUH REKRUTMENT, ANALISIS JABATAN,
PENGEMBANGAN KARIR DAN KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT.INDOFOOD CBP SUKSES MAKMUR
TBK PALEMBANG**



Diajukan Oleh:

FAIRUZ MARDIYAH

NPM. 19.01.110162

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TRIDINANTI


2023


UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Fairuz Mardiyah
Nomor Pokok/NIRM : 1901110162
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Rekrutmen, Analisis Jabatan,
Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap
Kinerja Karyawan PT.Indofood Cbp Sukses
Makmur Tbk Palembang

Pembimbing Skripsi

Tanggal 13-10-23 Pembimbing I : 
Mariyam Zauariyah, S.E.,MM
NIDN : 0222096301

Tanggal 13-10-23 Pembimbing II : 
Hisbullah Basri, M.Si.
NIDN : 0212016201

54/PS/DFEB/23


Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Ketua Program Studi




Dr. Msy. Mikial, SE, M.Si, AK, CA, CSRS
NIDN.0205026401


Mariyam Zauariyah, SE, M.M
NIDN : 0222096301


UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Fairuz Mardiyah
Nomor Pokok/NIM : 1901110162
Jurusan/Prog.Studi : Manajemen/Ekonomi
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Rekrutmen, Analisis Jabatan, Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Indofood Cbp Sukses Makmur Tbk Palembang.

Penguji Skripsi:

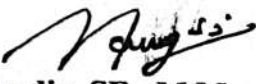
Tanggal 13-10-23

Ketua Penguji : 
Mariyam Zanariah, SE,MM
NIDN. 0222096301

Tanggal 13-10-23

Penguji I : 
Hisbullah Basri, M.Si.
NIDN. 0212016201

Tanggal 13-10-23

Penguji II : 
Alinadia, SE., M.M
NIDN. 0207125901

54 /PS/DFEB/ 23

Mengesahkan,



Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Dr.Msy.Mikial,SE,M.Si,AK.CA,CSRS
NIDN.0205026401

Ketua Program Studi


Mariyam Zanariah,SE,M.M
NIDN : 0222096301

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

*“berusahalah untuk tidak menjadi manusia yang berhasil,
tapi berusahalah menjadi manusia yang berguna.”*

(Albert Einstein)

*Kebanyakan orang merasa sukses itu adalah jeri payah
diri sendiri, tanpa campur tangan tuhan. Mengingat
Tuhan adalah sebagai ibadah vertikal dan menolong
sesama sebagai ibadah horizontal.”*

(Bob Sadino)

*“Proses sama pentingnya dibandingkan hasil, Hasilnya
hinil tidak apa. Yang penting sebuah proses telah
dicanangkan dan dilaksanakan.”*

(Sujiwo Tejo)

PERSEMBAHAN :

Skripsi ini saya persembahkan untuk :

1. Alm.Ayah dan Ibuku Tercinta
2. Kakak dan adik serta orang yang menyayangiku
3. Sahabat, teman seperjuangan
4. Dan satu almameterku

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Fairuz Mardiyah

NPM : 1901110162

Fakultas Ekonomi : Ekonomi dan Bisnis

Jurusan : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan bersungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya.

Palembang,

2023



Fairuz Mardiyah

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kami persembahkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, karena berkat rahmat dan karunia-NYA semata sehingga peneliti mampu menyelesaikan penyusunan skripsi dengan judul “Pengaruh Rekrutmen, Analisis Jabatan, Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Indofood Cbp Sukses Makmur Tbk Palembang”. Skripsi ini disusun untuk menyelesaikan Studi Jenjang Strata 1 (S1) manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti.

Peneliti menyadari penyusunan proposal ini dapat terlaksana dengan baik berkat dukungan dari banyak pihak. Untuk itu pada kesempatan ini peneliti mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Prof.Dr.Ir.H.Edizal.,AE.,MS selaku Rektor Universitas Tridianti
2. Ibu Dr. Masayu Mikial, SE.M.Si.Ak.CA. CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti
3. Ibu Dr. M.Ima Andriyani,SE.,M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti
4. Ibu Mariyam Zanariyah, S.E.,MM, Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti dan dosen pembimbing utama yang telah memberi bimbingan selama masa penelitian.
5. Bapak Hisbullah Basri, M.Si selaku Dosen Pembimbing Anggota yang telah memberi bimbingan selama masa penelitian.

6. Dosen-dosen serta staff karyawan Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
7. Bapak Suwito selaku HRD dan seluruh karyawan PT. Indofood Cbp Sukses Makmur Tbk Palembang yang telah memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian
8. Kedua orang tua ku tercinta, yang telah memberikan dukungan moril maupun materi serta termotivasi sehingga bisa menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
9. Teman-teman ku, terimakasih atas dukungan, semangat, pengalaman selama kuliah. Semoga tali silaturahmi kita terus terjalin dan semoga kita menjadi orang yang sukses.

Peneliti menyadari bahwa masih banyak kekurangan yang disebabkan oleh kelalaian dan keterbatasan waktu, tenaga juga kemampuan dalam penyusunan proposal ini. Oleh karena itu peneliti memohon maaf apabila terdapat banyak kekurangan dan kesalahan. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Aaminnn...

Palembang, September 2023

Fairuz Mardiyah

ABSTRAK

Fairuz Mardiyah, Pengaruh Rekrutmen, Analisis Jabatan, Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Indofood Cbp Sukses Makmur Tbk Palembang (Dibawah bimbingan Ibu Mariyam Zanariyah, S.E.,MM dan Bapak Hisbullah Basri, M.Si.)

PT. Indofood Cbp Sukses Makmur Tbk Palembang merupakan salah satu cabang noodle division yang tersebar di seluruh wilayah Indonesia perusahaan industri pengelolaan makanan/industri dengan produk mie instan dan makanan olahan lainnya. PT. Indofood Cbp Sukses Makmur Tbk Palembang mempunyai cara tersendiri terhadap meningkatkan kinerja karyawan guna mencari karyawan dari dalam maupun dari luar perusahaan untuk lowongan jabatan yang diperlukan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh rekrutmen, analisis jabatan, pengembangan karir dan kompensasi secara simultan dan parsial terhadap Kinerja Karyawan PT.Indofood Cbp Sukses Makmur Tbk Palembang. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif pendekatan kuantitatif, yang diukur dengan menggunakan metode berbasis regresi linear berganda menggunakan SPSS. Sampel dari penelitian ini adalah karyawan PT. Indofood Cbp Sukses Makmur Tbk Palembang adalah berjumlah 117 orang. metode penelitian sampel jenuh dengan jumlah sampel sebanyak berjumlah 117 orang karyawan. Hasil uji hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa variabel pengaruh rekrutmen, analisis jabatan, pengembangan karir dan kompensasi secara bersama-sama mempengaruhi Kinerja Karyawan PT.Indofood Cbp Sukses Makmur Tbk Palembang. Hal ini menunjukkan dengan nilai sig F (0,000) < 0,05. Hasil uji parsial juga menunjukkan bahwa variabel rekrutmen mempengaruhi Kinerja Karyawan PT.Indofood Cbp Sukses Makmur Tbk Palembang ditunjukkan dengan nilai sig t (0,08) < a (0,05), analisis jabatan tidak mempengaruhi Kinerja Karyawan PT.Indofood Cbp Sukses Makmur Tbk Palembang ditunjukkan dengan nilai sig t (0,741) > a (0,05), variabel pengembangan karir mempengaruhi Kinerja Karyawan PT.Indofood Cbp Sukses Makmur Tbk Palembang ditunjukkan dengan nilai sig t (0,044) < a (0,05) dan variabel kompensasi mempengaruhi Kinerja Karyawan PT.Indofood Cbp Sukses Makmur Tbk Palembang ditunjukkan dengan nilai sig t (0,008) < a (0,05).

Kata kunci : Rekrutmen, Analisis Jabatan, Pengembangan Kari, Kompensasi Dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Fairuz Mardiyah, The Influence of Recruitment, Job Analysis, Career Development and Compensation on Employee Performance of PT. Indofood Cbp Sukses Makmur Tbk Palembang (Under the guidance of Mrs. Mariyam Zanariyah, S.E., MM and Mr. Hisbullah Basri, M.Sc.)

PT. Indofood Cbp Sukses Makmur Tbk Palembang is one of the noodle division branches spread throughout Indonesia, a food/industrial management company with instant noodle products and other processed foods. PT. Indofood Cbp Sukses Makmur Tbk Palembang has its own way of improving employee performance by looking for employees from within and outside the company for the required position vacancies. This research aims to determine the effect of recruitment, job analysis, career development and compensation simultaneously and partially on the employee performance of PT Indofood Cbp Sukses Makmur Tbk Palembang. This research uses a descriptive type of research with a quantitative approach, which is measured using a multiple linear regression-based method using SPSS. The sample from this research was employees of PT. Indofood Cbp Sukses Makmur Tbk Palembang numbered 117 people. The research method was a saturated sample with a sample size of 117 employees. The results of simultaneous hypothesis testing show that the influence variables of recruitment, job analysis, career development and compensation jointly influence the employee performance of PT Indofood Cbp Sukses Makmur Tbk Palembang. This shows the sig value $F (0.000) < 0.05$. The partial test results also show that the recruitment variable influences the employee performance of PT. Indofood Cbp Sukses Makmur Tbk Palembang as indicated by the sig t value $(0.08) < a (0.05)$, job analysis does not affect the employee performance of PT. Indofood Cbp Sukses Makmur Tbk Palembang is indicated by the sig t value $(0.741) > a (0.05)$, the career development variable influences the employee performance of PT Indofood Cbp Sukses Makmur Tbk Palembang is indicated by the sig t value $(0.044) < a (0.05)$ and the compensation variable influences The employee performance of PT. Indofood Cbp Sukses Makmur Tbk Palembang is measured by the sig t value $(0.008) < a (0.05)$.

Keywords: Recruitment, Job Analysis, Career Development, Compensation And Employee Performance

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
HALAMAM PENGESAHAN SKRIPSI	iii
MOTO DAN PERSEMBAHAN	iv
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	v
KATA PENGANTAR.....	vi
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
RIWAYAT HIDUP	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Manfaat Penelitian	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kajian Teoritis	11
2.1.1 Kinerja Karyawan.....	11
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan	11
2.1.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	12
2.1.1.3 Dimensi Kinerja	13
2.1.1.4 Indikator Kinerja Karyawan.....	13
2.1.2 Rekrutmen.....	14
2.1.2.1 Pengertian Rekrutmen.....	14
2.1.2.2 Tujuan Rekrutmen.....	15

2.1.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Rekrutmen.....	16
2.1.2.4 Dimensi Rekrutmen	17
2.1.2.5 Indikator Rekrutmen Karyawan.....	17
2.1.3 Analisis Jabatan	18
2.1.3.1 Pengertian Analisis Jabatan.....	18
2.1.3.2 Tujuan Analisis Jabatan	20
2.1.3.3 Dimensi Analisis Jabatan	20
2.1.3.4 Indikator Analisis Jabatan	21
2.1.4 Pengembangan Karir	21
2.1.4.1 Pengertian Pengembangan Karir.....	21
2.1.4.2 Manfaat Pengembangan Karir.....	23
2.1.4.3 Tujuan Pengembangan Karir.....	23
2.1.4.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Karir	24
2.1.4.5 Dimensi Pengembangan Karir	25
2.1.4.6 Indikator yang mempengaruhi Pengembangan Karir	25
2.1.5 Kompensasi.....	26
2.1.5.1 Pengertian Kompensasi	26
2.1.5.2 Tujuan Kompensasi.....	27
2.1.5.3 Jenis-Jenis Kompensasi.....	28
2.1.5.4 Metode Kompensasi.....	28
2.1.5.5 Dimensi Kompensasi	29
2.1.5.6 Indikator Kompensasi	29
2.2 Penelitian Lain Yang Relevan	30
2.3 Kerangka Berfikir	33
2.4 Hipotesis	34
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Tempat Dan Waktu Penelitian	35
3.2 Sumber Dan Teknik Pengumpulan Data.....	35
3.2.1 Sumber Data	35
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data	36
3.3 Populasi dan Sample	37

3.3.1	Populasi	37
3.3.2	Sample	37
3.4	Rancangan Penelitian	38
3.5	Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional	38
3.5.1	Variabel	38
3.5.2	Definisi Operasional Variabel	40
3.6	Instrument Penelitian	40
3.6.1	Uji Validitas.....	42
3.6.2	Uji Reliabilitas.....	43
3.6.3	Uji Asumsi Klasik	43
3.6.3.1	Uji Normalitas.....	44
3.6.3.2	Uji Multikolinearitas	44
3.6.3.3	Uji Heteroskedastisitas.....	45
3.7	Teknik Analisa Data	45
3.7.1	Analisis Regresi Linier Berganda.....	45
3.8	Uji Hipotesis Statistik	47
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		
4.1	Gambaran Umum Perusahaan.....	53
4.1.1	Sejarah PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Palembang	53
4.1.2	Visi Dan Misi	54
4.1.3	Struktur Organisasi dan Uraian Tugas	54
4.2	Pembahasan dan interpretasi	58
4.2.1	Deskripsi Profil Responden	58
4.2.2	Jumlah Responden Berdasarkan Umur.....	58
4.2.3	Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	59
4.2.4	Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Pendidikan.....	60
4.3	Hasil Uji Instrumen Penelitian.....	60
4.3.1	Uji Validitas.....	60
4.3.2	Uji Reliabilitas.....	64
4.4	Hasil Uji Regresi Linear Berganda	65
4.4.1	Uji Asumsi Klasik	65

4.4.1.1 Uji Normalitas	65
4.4.1.2 Uji Multikolinieritas	66
4.4.1.3 Uji Heteroskedastisitas	67
4.4.2 Analisis Linier Berganda.....	68
4.4.3 Koefisien Determinasi	70
4.5 Uji Hipotesis Penelitian	71
4.5.1 Uji Simultan (Uji F).....	71
4.5.2 Uji Parsial (Uji t)	72
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan	78
5.2 Saran	79
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1 Tabel Penilaian Kinerja Karyawan PT. Indofood Cbp Sukses Makmur Tbk Tahun 2020-2022	7
2.1. Penelitian Terdahulu Yang Relevan.....	31
3.1 Kegiatan Penelitian	35
3.2 Data PT. Indofood Cbp Sukses Makmur Tbk Palembang	37
3.3 Definisi Operasional.....	40
3.4 Skala Likert	42
3.4 Interval koefisien.....	47
4.1 Hasil Uji Validitas Rekrutmen (X1)	61
4.2 Hasil Uji Validitas Analisis Jabatan (X2)	62
4.3 Hasil Uji Validitas Pengembangan Karir (X3)	62
4.4 Hasil Uji Validitas Kompensasi (X4)	63
4.5 Hasil Uji Validitas Kinerja karyawan (Y).....	64
4.6 Hasil Uji Reliabilitas	65
4.7 Hasil Uji Normalitas	66
4.8 Hasil Uji Multikolinieritas	67
4.9 Hasil Uji Regresi Linier Berganda	69
4.10 Hasil Uji Koefesien Determinasi	71
4.11 Hasil Uji F.....	71
4.7 Hasil Uji t	73

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Kerangka Berpikir.....	33
4.1 Struktur Organisasi PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Cabang Palembang.....	55
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	58
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	59
4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan tingkat Pendidikan.....	60
4.5 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	68

RIWAYAT HIDUP

Fairuz Mardiyah, dilahirkan di Palembang pada tanggal 20 Oktober 2001 dari Ayah Alm.Mujana dan Ibu Wigati, Anak kedua dari tiga bersaudara.

Sekolah dasar selesai pada tahun 2013 di SD N 120 Palembang, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2016 di SMP N 11 Palembang dan selanjutnya menyelesaikan Sekolah Menengah Atas pada tahun 2019 di SMK Perbankan Alumnika Palembang dan melanjutkan studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang

Palembang, 05 Oktober 2023

Fairuz Mardiyah

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Di dalam setiap perusahaan dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk mengembangkan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Keberhasilan perusahaan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor produksi lainnya. Salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai evaluasi.

Keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia yang didalam sebuah perusahaan memegang peranan yang sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang sangat besar untuk menjalankan aktivitas sesuai standar operasional perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga memberikan output yang optimal. Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya bergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih bergantung pada sumber daya manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Setiap perusahaan tidak mungkin terlepas dari kinerja karyawan, Kinerja karyawan memiliki peranan yang sangat penting bagi sebuah perusahaan atau organisasi karena akan mempengaruhi kinerja organisasi. Apabila kinerja karyawan baik maka dapat dipastikan kinerja organisasi juga baik dan berdampak terhadap tercapainya tujuan organisasi.

Kinerja memiliki makna yang sangat luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja tetapi juga bagaimana proses kerja itu berlangsung (Wibowo, 2014:2).

Menurut Mangkunegara (2017:67) menggambarkan kinerja sebagai suatu prestasi kerja yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan tanggungjawab yang telah diberikan kepadanya. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika Afandi (2018:83). Setiap perusahaan ingin memastikan karyawannya bekerja dengan baik dan selalu dituntut bekerja secara maksimal yang akan memberikan hasil yang menguntungkan bagi perusahaan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Perusahaan sadar bahwa sumber daya manusia adalah modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan, maka dari itu kualitasnya harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan rekrutmen adalah proses penarikan individu sesuai dengan kebutuhan pada waktu yang tepat, jumlah memadai, dengan kualifikasi yang ditentukan, dan mendorong mereka untuk melamar kerja ke organisasi. Lanjutnya rekrutmen adalah rekrutmen adalah serangkaian proses yang dilakukan untuk mencari pelamar kerja dengan kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan organisasi guna memenuhi kebutuhan SDM yang direncanakan organisasi.

Menurut Simbolon (2018;4) rekrutmen merupakan tindak lanjut dari fungsi manajemen sumber daya manusia tenaga kerja yang pertama yaitu analisis pekerjaan. Setelah hasil analisis pekerjaan menunjukkan adanya uraian pekerjaan dan kualifikasi pekerjaan, kualifikasi pekerjaan menjelaskan persyaratan yang harus dipenuhi calon tenaga kerja untuk memangku suatu jabatan. Rekrutmen dilaksanakan agar organisasi mendapat pegawai yang kapabel sesuai dengan kebutuhan organisasi. Rekrutmen adalah serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Simamora (2016:195).

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja adalah dengan analisis jabatan (*job analysis*) merupakan suatu proses yang sistematis untuk mengetahui mengenai isi dari suatu jabatan (*job content*) yang meliputi tugas-tugas, pekerjaan-pekerjaan, tanggung jawab, kewenangan dan kondisi kerja, dan mengenai syarat-syarat kualifikasi yang dibutuhkan (*job requirements*) seperti pendidikan, keahlian, kemampuan, pengalaman kerja dan lain-lain, agar seseorang dapat menjalankan tugas-tugas dalam suatu jabatan dengan baik. Analisis Jabatan adalah metode sistematis yang mampu mengidentifikasi dan menganalisis persyaratan apa saja yang dibutuhkan dalam suatu unit kerja. Serta jumlah personil yang dibutuhkan dalam suatu pekerjaan. Sehingga jumlah kuantitas dan kualitas SDM yang terpilih mampu menjalankan tugas dengan baik. Adanya analisis jabatan ini, maka organisasi mampu mengetahui kriteria calon pegawai

yang dibutuhkan untuk mengisi sebuah jabatan yang uotputnya berupa spesifikasi jabatan dan deskripsi pekerjaan (Nilawati dkk 2017:3).

Pengembangan karir adalah proses seumur hidup untuk siap dipilih, membuat pilihan, dan secara berkesinambungan membuat pilihan-pilihan dari berbagai macam pekerjaan yang ada di masyarakat. Pengembangan karir juga ditentukan interaksi dinamis antara individu, kontekstual, perantara (*mediating*) lingkungan dan factor keluaran (*output*). Pengembangan karir tergantung dari interaksi dua faktor “kekuatan“ yaitu ambisi pribadi dan kebutuhan organisasi. Semakin junior seseorang, semakin kebutuhan dan ambisi pribadinya akan menjadi faktor utama dalam pertumbuhan kariernya. Pada saat karyawan mencapai tingkat senior atau puncak dalam hirarki manajemen, maka kebutuhan organisasi biasanya akan mempunyai pengaruh utama dan dalam pengembangan karirnya Yulita (2017:6).

Kompensasi biasanya menjadi tuntutan karyawan dan menjadi motivasi kerja karyawan. Pemberian kompensasi bagi karyawan merupakan hal yang wajib dan harus dipenuhi baik tepat waktu atau secara adil dan berdasarkan hasil kerja. Kompensasi merupakan pengRekrutmenan yang nyata dan di idaman kan semua karyawan baik itu kompensasi dalam bentuk finansial langsung (gaji, bonus dan insentif) atau dalam bentuk nonfinansial (hak cuti, tunjangan, ataupun asuransi). Karyawan merasa puas akan kompensasinya dapat memberikan pengaruh yang optimal bagi perusahaan. Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia Sutrisno (2017:181).

Menurut Enny (2019:37) kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk timbal jasa yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada organisasi. Kompensasi tersebut dapat berupa finansial yang langsung maupun tidak langsung, serta penghargaan tersebut dapat pula bersifat tidak langsung. Kompensasi adalah semua bentuk pengembalian (return) finansial dan tunjangan-tunjangan yang diperoleh pegawai sebagai bagian dari sebuah hubungan kepegawaian Akbar, et al.,(2021:125)

PT. Indofood Cbp Sukses Makmur Tbk Palembang merupakan salah satu cabang *noodle division* yang tersebar di seluruh wilayah Indonesia perusahaan industri pengelolaan makanan/industri dengan produk mie instan dan makanan olahan lainnya. PT. Indofood Cbp Sukses Makmur Tbk Palembang mempunyai cara tersendiri terhadap meningkatkan kinerja karyawan guna mencari karyawan dari dalam maupun dari luar perusahaan untuk lowongan jabatan yang diperlukan. Untuk mendapatkan SDM yang kompeten sesuai dengan persyaratan yang ditentukan serta selaras dengan perkembangan perusahaan, PT. Indofood Cbp Sukses Makmur Tbk Palembang melakukan pengadaan karyawan yang berdasarkan kepada transparansi, akuntabilitas, independen, serta analisis kebutuhan pegawai untuk jangka pendek dan jangka panjang.

Berdasarkan observasi awal di PT. Indofood Cbp Sukses Makmur Tbk Palembang manajemen memiliki kebijakan yaitu melakukan proses rekrutmen dan seleksi dengan cara merekrut karyawan tidak prosedural atau tidak menggunakan prosedur rekrutmen pada umumnya sehingga dari kebijakan itu kualitas sumber daya manusia yang diperoleh kurang menjamin dapat melakukan pekerjaan

dengan baik. Proses rekrutmen sumber daya manusia tidak boleh diabaikan, hal ini untuk menjaga dari masalah ketidaksesuaian apa yang diinginkan dengan apa yang didapat. Artinya perusahaan atau manajemen tersebut harus memperoleh karyawan yang tepat, dalam arti kualitas maupun kuantitasnya. Apabila tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan tersebut dapat dikatakan aktivitas kerja kurang efektif dan efisien. Bila dilihat kondisi manajemen PT. Indofood Cbp Sukses Makmur Tbk yang mempunyai kebijakan dapat merekrut karyawan dari rekomendasi karyawan yang sudah bekerja di PT. Indofood Cbp Sukses Makmur Tbk saja dan dengan latar belakang dan keahlian yang tidak menggunakan prosedur yang tidak semestinya tentunya akan dapat berdampak pada aktivitas kinerja yang dilakukan oleh karyawan.

Permasalahan selanjutnya di PT. Indofood Cbp Sukses Makmur Tbk yaitu kompensasi karena saat ini belum optimalnya kompensasi yang diterima karyawan PT. Indofood Cbp Sukses Makmur Tbk apabila dibandingkan dengan beban kerja yang dilakukan masing-masing karyawan. Dengan adanya aturan baru menuntut karyawan untuk bekerja lebih profesional, disiplin dan mampu menyelesaikan program kerja yang ada dengan tepat dan hasil kerja yang baik, sedangkan di sisi lain kompensasi yang diterima karyawan dirasa belum optimal. Fenomena yang terjadi tentang kompensasi di perusahaan tersebut yaitu pendapatan utama karyawan di perusahaan cenderung belum maksimal hal ini dapat dilihat dari upah minimum yang setiap karyawan. Tunjangan yang di terima oleh karyawan masih banyak yang perlu di pertimbangkan karna beban kerja dan resiko yang di peroleh sangat besar yang mana halini mempengaruhi

terhadap rendahnya kinerja karyawan pada PT. Indofood Cbp Sukses Makmur Tbk.

Beberapa cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk menciptakan kinerja yang baik dan meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memperhatikan pengembangan karir yang diberikan untuk dapat mengeksplor kemampuan yang dimiliki karyawan. Kemudian kepemimpinan yang dilakukan dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman dan memberikan kompensasi kepada setiap karyawan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Namun pada prakteknya, PT. Indofood Cbp Sukses Makmur Tbk mengatakan karyawan yang memiliki kinerja memuaskan hanya berkisar 80% PT. Indofood Cbp Sukses Makmur Tbk sedangkan sisanya masih kurang memuaskan dan perlu ditingkatkan lagi agar semua tujuan dalam perusahaan dapat tercapai. Kemudian dapat dilihat dari grafik penilaian kinerja PT. Indofood Cbp Sukses Makmur Tbk

**Tabel 1.1 Tabel Penilaian Kinerja Karyawan
PT. Indofood Cbp Sukses Makmur Tbk Tahun 2020-2022**

No	Penilaian Kinerja	2020		2021		2022	
		Jumlah Orang	Persentase	Jumlah Orang	Persentase	Jumlah Orang	Persentase
1	Baik	67	57,26%	59	50,43%	61	52,14%
2	Cukup	36	30,77%	35	29,91%	32	27,35%
3	Kurang	14	11,97%	23	19,66%	24	20,51%
Total		117	100 %	117	100 %	117	100 %

Sumber : PT. Indofood Cbp Sukses Makmur Tbk , 2023

Dapat lihat dari tabel 1.1 diatas, terlihat Penilaian Kinerja Karyawan PT. Indofood Cbp Sukses Makmur Tbk pada tahun 2020 sampai dengan 2022. Pada tahun 2020 karyawan mempunyai tanggung jawab yang tergolong stabil dengan kategori baik sebesar 67 karyawan atau 57.26 %, dikarenakan semua karyawan

melaksanakan tugas dengan maksimal. pada tahun 2021 mengalami penurunan dengan kategori baik sebesar 59 karyawan atau 50.43%, yang disebabkan kurangnya rasa relationship antar karyawan sehingga dalam mengerjakan pekerjaan kurang komunikasi. pada tahun 2021 mengalami kenaikan dengan kategori baik sebesar 61 karyawan atau 52.14%, yang disebabkan oleh taat dan patuh pada aturan yang telah ditetapkan perusahaan.

Menurut penelitian terdahulu Trisnawaty (2017) Hasil pengujian rekrutmen, pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Afifah (2017) hasil penelitian tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Elyzalmi (2022). Hasil penelitian bahwa tidak ada pengaruh analisis jabatan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan Adawiah K (2019) Hasil penelitian ada pengaruh positif dan signifikan analisis jabatan terhadap kinerja pegawai.

Dari penjelasan di atas, penulis tertarik melakukan studi ini dan ingin mengetahui tentang **“Pengaruh Rekrutmen, Analisis Jabatan, Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Indofood Cbp Sukses Makmur Tbk Palembang”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka perlu ditetapkan beberapa masalah yang akan dibahas pada penelitian ini. Beberapa masalah tersebut adalah sebagai berikut:

1. Apakah Pengaruh Rekrutmen, Analisi Jabatan, Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan secara simultan pada PT. Indofood Cbp Sukses Makmur Tbk Palembang?
2. Apakah Rekrutmen Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan secara parsial pada PT. Indofood Cbp Sukses Makmur Tbk Palembang?
3. Apakah Analisis Jabatan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan secara parsial pada PT. Indofood Cbp Sukses Makmur Tbk Palembang?
4. Apakah Kompensasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan secara parsial pada PT. Indofood Cbp Sukses Makmur Tbk Palembang?
5. Apakah Pengembangan Karir Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan secara parsial pada PT. Indofood Cbp Sukses Makmur Tbk Palembang?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui beberapa pertanyaan, diantaranya sebagai berikut :

1. Pengaruh Rekrutmen, Analisis Jabatan, Pengembang Karir Dan Kompensasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan secara simultan pada PT, Indofood Cbp Sukses Makmur Tbk Palembang.
2. Pengaruh Rekrutmen Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan secara parsial pada PT. Indofood Cbp Sukses Makmur Tbk Palembang.
3. Pengaruh Analisis Jabatan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan secara parsial pada PT. Indofood Cbp Sukses Makmur Tbk Palembang.
4. Pengaruh Kompensasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan secara parsial pada PT. Indofood Cbp Sukses Makmur Tbk Palembang.

5. Pengaruh Pengembangan Karir Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan secara parsial pada PT.Indofood Cbp Sukses Makmur Tbk Palembang.

1.4. Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini, diharapkan mampu memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Penelitian ini sebagai saran mengklarifikasi teori-teori yang diperoleh khususnya mengenai Rekrutmen, Analisis Jabatan, Pengembangan Karir dan Kompensasi pada PT. Indofood Cbp Sukses Makmur Tbk Palembang

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan akan menghasilkan informasi yang bermanfaat bagi PT. Indofood Cbp Sukses makmur Tbk palembang khususnya dalam Rekrutmen, Analisis Jabatan, Pengembangan Karir dan Kompensasi untuk melakukan penilaian kinerja karyawan.

3. Bagi Almamater

Sebagai bahan penilaian sejauh mana dapat menerapkan ilmu pengetahuan yang diperoleh dibangku kuliah dengan merealisasikannya didunia kerja dan sebagai bahan pertimbangan bagi aktivitas akademi dalam meningkatkan kualitas pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Adawiah K , Rabiatul, (2019), “*Pengaruh Analisis Jabatan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil kabupaten Pangkep*”, (Skripsi sarjana : Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar).
- Afifah, Iffah, (2017), “*Analisis Pengaruh Program Pelatihan, Kompensasi, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank “X” Cabang “Y”*”, (Tesis : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Uin Syarif Hidayatullah Jakarta).
- Akbar, Mada Faisal, et al. 2021. *Seminar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Solok : Insan Cendekia Mandiri.
- Aulia Ramadhani, Melda, dkk, (2023), *Manajemen Sumber Daya Manusia Mengoptimalkan Potensi Dan Kinerja Oeganisasi*, Jambi : PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Baharuddin, Y, (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Cicik, Tri, Pulung amari, dan Dyah Sawitri, (2022), *SOP Administrasi Pemerintahan Strategi Peningkatan Kinerja Pegawai*, Malang : CV. Literasi Nusantara Abadi.
- Elyzalmi, Meisy, (2022), “*Pengaruh Analisis Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kepemudaan Dan Olahraga Kota Pekanbaru*”, (Skripsi sarjana : Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau).
- Edison, Anwar, dan Komariyah 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Alfabeta-Bandung
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Henry Simamora, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gramedia, Jakarta..

- Ilyas Junjuran, Mochammad dan Ajeng Tita Nawangsari, (2021), *Pengelolaan Data Statistik Dengan Menggunakan Eviews dalam Penelitian Bisnis*, Solok : Insan Cendekia Mandiri.
- Kamir, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Kurniawan Purnomo, Albert, (2019), *Pengolahan Riset Ekonomi Jadi Mudah Dengan IBM SPSS*, Surabaya : CV. Jakad Publishing. Manarsih, Luis dan Fakhry Zamzam, (2021), *Manajemen Analisis Jabatan*, Yogyakarta : Grub Penerbitan CV Budi Utama
- Mariana, (2022), *Informasi Akuntansi dan Keputusan Kredit*, Yogyakarta : CV. Bintang Semesta Media.
- Nilawati. 2017. *Pengaruh Analisis Jabatan, Rekrutmen dan Seleksi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan tetap Non Pns*. Jurnal.
- Noviyanti, Dian Arlupi Utami dan Andriyanto (2022), *Rekrutmen Kepegawaian*, Klaten : Anggota IKAPI No. 181/JTE?2019.
- Rivai, Veithzal dan Sagala. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Rahmawati, Ita, Lailatus Sa'adah dan M. Nur Chabibi, (2020), *Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Serta Pengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*, Jombang: LPPM Universitas KH. A Wahab Hasbullah.
- Siagian. (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV
- Trisnawaty, Ica, (2017), "*Pengaruh Rekrutmen, Pengembangan Karir Dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Syariah Mandiri Kc Palembang*" ,(Skripsi sarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang).
- Yulita, Henilia. 2017. *Pengaruh Pengembangan Karir Yang Tidak Jelas Dan Ketidakpuasan Kerja Terhadap Keinginan Untuk Berpindah Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Jurnal. Jakarta, 12 Oktober 2017.
- Vivi Dewanti Simbolon. 2018. *Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah Medan*. Hal. 1-59.
- Wibowo . (2014) . *Perilaku Dalam Organisasi* . Edisi 1-2 . Jakarta : Rajawali Pers.