

ANALISIS SISTEM REKRUTMEN TERHADAP KUALITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. BATARA INDAH DI MAKASSAR

Husnawati Rahman*)
STIE YPUP Makassar, Jl. Andi Tonro Makassar

Abstract : *This study aims to determine Is the recruitment system affects the quality of employees at PT. Batara Indah in Makassar. As for the method of analysis used in this study is a simple linear regression analysis is an analysis to determine the effect on the quality of the system of recruitment of employees. Based on the analysis and pembahaasn the recruitment effect on the quality of employees, it can be drawn some conclusions from the analysis that is Based on a regression analysis of the obtained value $Y = 8941 + 0.833 X$, it can be interpreted that the values $b_0 = 8.941$, this can be interpreted that without the recruitment of the employees' quality of 8.941%, while the value of value $b_1 = 0.832$ which means that if PT. Batara Indah in Makassar increase rekrukmen it will affect the quality of work of employees. While From the analysis of the obtained values of correlation r Square or determination coefficient of 0.545 means that 54.5% of the variation kkuualitas affected by the recruitment of employees, while the remaining 45.5% is influenced by other factors not examined in this study. The correlation coefficient $R = 0.738$ showed that the correlation between recruitment and the quality of employees is positive. This means that if the recruitment improved the quality of employees increased.*

Keyword: the right man in the right place the right man behind the right job

Abstrak : *Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Apakah sistem rekrutmen berpengaruh terhadap kualitas kerja karyawan pada PT. Batara Indah di Makassar. Adapun Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear sederhana yang merupakan suatu analisis untuk mengetahui pengaruh sistem rekrutmen terhadap kualitas kerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis dan pembahaasn mengenai pengaruh rekrutmen terhadap kualitas kerja karyawan maka dapat ditarik beberapa kesimpulan dari hasil analisis yaitu Berdasarkan hasil analisis regresi maka diperoleh nilai $Y = 8.941 + 0,833 X$, hal ini dapat diartikan bahwa nilai nilai $b_0 = 8,941$, hal ini dapat diartikan bahwa tanpa adanya rekrutmen maka kualitas kerja karyawan sebesar 8,941 %, sedangkan nilai Nilai $b_1 = 0,832$ yang diartikan bahwa apabila PT. Batara Indah di Makassar meningkatkan rekrutmen maka akan mempengaruhi kualitas kerja karyawan. Sedangkan Dari hasil analisis korelasi maka diperoleh nilai r Square atau koefisien determinasi sebesar 0,545 artinya 54,5% variasi dari kkuualitas kerja karyawan dipengaruhi oleh rekrutmen, sedangkan sisanya sebesar 45,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Koefisien korelasi $R = 0,738$ menunjukkan bahwa korelasi antara rekrutmen dan kualitas kerja karyawan adalah positif. Ini berarti bila rekrutmen ditingkatkan maka kualitas kerja karyawan meningkat.*

Kata Kunci: *Orang yang tepat di tempat yang tepat pada orang yang tepat di belakang pekerjaan yang tepat*

PENDAHULUAN

Untuk meningkatkan kualitas kerja, maka salah satu hal yang perlu diperhatikan dan menjadi fokus dalam penelitian ini adalah rekrutmen dan imbalan. Rekrutmen adalah proses mengumpulkan sejumlah pelamar yang berkualifikasi, yang bagus untuk pekerjaan di

dalam suatu organisasi. Malthis (2006 : 26). Prinsip the right man on the right place harus merupakan suatu pegangan bagi manager personalia dalam menempatkan tenaga kerja di dalam perusahaan. Kegiatan yang termasuk dalam ruang lingkup rekrutmen adalah keseluruhan kegiatan dari upaya penarikan karyawan,

seleksi dan penempatan yang intinya memperoleh karyawan yang berkualitas. Fungsi rekrutmen dalam perusahaan adalah merekrut staff atau karyawan agar perusahaan dapat menjalankan usahanya secara berkesinambungan. Kegagalan dalam melakukan perekrutan akan mempengaruhi kualitas kerja karyawan yang selanjutnya menjadi penghambat bagi proses pencapaian tujuan perusahaan. Proses perekrutan harus benar-benar dilakukan karena menyangkut proses jangka panjang dari tenaga kerja.

Berdasarkan uraian di atas yang telah dikemukakan maka penulis memilih obyek penelitian pada perusahaan PT. Batara Indah yakni sebuah perusahaan yang bergerak di bidang penjualan alat tulis kantor, dimana dalam menjalankan aktivitas usahanya maka dituntut kualitas kerja dari masing-masing karyawan, namun fenomena yang terjadi pada perusahaan bahwa kualitas kerja karyawan mengalami penurunan, yang disebabkan oleh karena rekrutmen yang dilakukan tidak sesuai dengan spesifikasi masing-masing bidang atau ilmu yang dimiliki, selain itu belum dapat memberikan kepuasan kerja bagi setiap karyawan sehingga hal ini mempengaruhi kualitas kerja yang dicapai oleh masing-masing karyawan dalam perusahaan.

Berdasarkan latar belakang masalah, maka penulis tertarik untuk mengambil judul penelitian : “Analisis Sistem Rekrutmen Terhadap Kualitas Kerja Karyawan Pada PT. Batara Indah di Makassar”.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, penulis kemukakan rumusan masalah sebagai berikut : “Apakah sistem rekrutmen berpengaruh terhadap kualitas kerja karyawan pada PT. Batara Indah di Makassar”.

Tujuan Penelitian

Sejalan dengan perumusan masalah tersebut, tujuan yang hendak dicapai

dalam penelitian ini adalah “Untuk mengetahui Apakah sistem rekrutmen berpengaruh terhadap kualitas kerja karyawan pada PT. Batara Indah di Makassar”.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sulistiyani dan Rosidah (2009 : 11) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan asset dan berfungsi sebagai modal (non material/non finansial) di dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata (*real*) secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.

Veithzal (2009 : 1) mengemukakan bahwa manajemen sumberdaya manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian pelaksanaan dan pengendalian.

Handoko (2008 : 4) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah merupakan penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumberdaya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi”.

Fungsi-fungsi Operasional Manajemen Sumber Daya Manusia

Adapun fungsi-fungsi operasional manajemen sumber daya manusia, yaitu sebagai berikut :

1. Rekrutmen
Rekrutmen disini diartikan pengadaan, yaitu suatu proses kegiatan mengisi formasi yang lowong, mulai dari perencanaan, pengumuman, pelamaran, penyaringan sampai dengan pengangkatan dan penempatan.
2. Pelatihan/pengembangan
Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis,

- teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.
3. **Kompensasi**
Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikannya kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil adalah sesuai dengan prestasi kerjanya, sedangkan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.
 4. **Integrasi**
Pengintegrasian merupakan hal penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang yaitu kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya.
 5. **Pemeliharaan**
Fungsi ini menitikberatkan kepada pemeliharaan kondisi fisik dari para karyawan (kesehatan dan keamanan), mental loyalitas serta program-program pelayanan karyawan. Pemeliharaan sangat berhubungan dengan usaha untuk mempertahankan karyawan-karyawan yang telah ada, serta memperbaiki kondisi kerja guna peningkatan di dalam prestasi yang lebih baik. Pemeliharaan SDM yang disertai dengan ganjaran (*reward system*) akan berpengaruh terhadap jalannya organisasi. Tujuan utama pemeliharaan adalah untuk membuat orang yang ada dalam organisasi betah dan bertahan, serta dapat berperan secara optimal.

Sumber daya manusia yang tidak terpelihara dan merasa tidak memperoleh ganjaran atau imbalan yang wajar, dapat mendorong pekerja tersebut keluar dari organisasi atau menyebabkan timbulnya stres. Pemeliharaan dengan sistem ganjaran ini diharapkan dapat membawa pengaruh terhadap prestasi kerja dan tidak menimbulkan stres kerja pada karyawan.

6. **PHK**

PHK merupakan putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

C. Pengertian Rekrutmen

Sifat program pengenalan itu lebih sempit karena terbatas pada pengenalan lingkungannya yang baru sedangkan hal-hal yang menyangkut aspek organisasi dan kepentingan karyawan tidak lagi dijadikan bagian dari program pengenalan karena karyawan tidak lagi dijadikan bagian dari program pengenalan karena karyawan yang bersangkutan telah mengetahuinya dengan baik. Siagian (2008 : 168)

Hasibuan (2008 : 64) menegaskan bahwa rekrutmen karyawan hendaklah memperhatikan azas rekrutmen orang-orang yang tepat dan rekrutmen orang yang tepat untuk jabatan yang tepat atau *the right man in the right place the right man behind the right job*.

Rivai (2009 : 210) mengemukakan ruang lingkup rekrutmen karyawan berarti mengalokasikan para karyawan pada posisi kerja tertentu, hal ini khusus terjadi pada karyawan baru. Kepada karyawan lama yang telah menduduki jabatan atau pekerjaan termasuk sasaran fungsi Rekrutmen karyawan dalam arti mempertahankan pada posisinya atau memindahkan pada posisi yang lama. Dengan demikian Rekrutmen dalam

kaitan ini meliputi promosi, transfer, dan demosi.

Dalam kaitan ini Sastrohadiwiryono (2003 : 162) mengemukakan bahwa ruang lingkup rekrutmen karyawan adalah suatu proses pembagian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai dengan ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggungjawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang serta tanggungjawabnya.

Gomes (2007 : 105) mengatakan rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan dan menarik para pelamar untuk diperkerjakan dalam dan oleh suatu organisasi. Berdasarkan pengertian di atas tersebut berarti rekrutmen merupakan langkah pertama dalam rangka menerima seseorang dalam proses pengupahan. Didalamnya terdapat tiga kegiatan pokok yang terdiri dari :

1. Kegiatan seleksi
2. Kegiatan penempatan
3. Kegiatan sosialisasi/orientasi

Selanjutnya terdapat 4 (empat) sikap yang berbeda di lingkungan organisasi/perusahaan dalam melakukan rekrutmen. Keempat sikap itu adalah :

1. Sikap pasif tanpa diskriminasi
2. Rekrutmen berdasarkan perbedaan
3. Rekrutmen berdasarkan prioritas
4. Rekrutmen dengan penajatan

Agar proses perekrutan dapat berjalan dengan lancar dan memperoleh pegawai yang sesuai dengan yang diharapkan, maka perencana dapat mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut :

1. Pertimbangan Hukum (*Legal Consideration*)
2. Tanggung Jawab Perekrutan (*Responsibility Recruiting*).
3. Keberagaman Karyawan (*Diverse Workers*)
4. Visibilitas Perekrutan (*Viability Recruiting*)

D. Tujuan dan Metode Rekrutmen

Menurut Rivai (2009 : 160) bahwa tujuan rekrutmen adalah serangkaian

kegiatan yang dimulai ketika sebuah perusahaan atau organisasi memerlukan tenaga kerja dan membuka lowongan sampai mendapatkan calon karyawan yang diinginkan/ kualifikasi sesuai dengan jabatan atau lowongan yang ada.

Landasan program rekrutmen yang baik mencakup faktor-faktor berikut :

1. Program rekrutmen memikat banyak pelamar yang memenuhi syarat.
2. Program rekrutmen tidak pernah mengkompromikan standar selesai
3. Berlangsung atas dasar yang berkesinambungan
4. Program rekrutmen itu kreatif, imajinatif, dan inovatif.

Rekrutmen dapat menarik individu dari kalangan karyawan yang saat ini dikaryakan oleh perusahaan, karyawan yang bekerja di perusahaan lain, atau orang yang tidak bekerja.

Adapun metode rekrutmen yang digunakan menurut Effendy (2007 : 109) sebagai berikut :

1. Metode perekrutan sumber internal
 2. Metode perekrutan sumber eksternal
- Untuk metode perekrutan sumber eksternal diantaranya adalah :
- a. *Walk-in and write-in* (inisiatif pelamar)
 - b. *Employee referral* (rekomendasi karyawan)
 - c. *Advertising* (iklan)
 - d. *State employment security agencies* (lembaga pemerintah)
 - e. *Private placement agencies* (lembaga swasta)
 - f. *Professional search firm* (perusahaan penyedia tenaga ahli)
 - g. *Educational institution* (lembaga pendidikan)
 - h. *Professional association* (asosiasi Profesi)
 - i. *Labor organization* (organisasi buruh)
 - j. *Military operations* (lembaga militer)

- k. *Government-funded and community training programs* (lembaga pelatihan pemerintah)
- l. *Temporary help agencies*
- m. *Leased employees*
- n. *Departing employees*
- o. *Open house*

E. Sumber-Sumber Rekrutmen

Desler (2006 : 139) mengatakan, Prekrutan melalui promosi dari internal lembaga sendiri dapat menjadi kekuatan untuk menciptakan komitmen dan semangat kerja guru atau tenaga yang bersangkutan. Hal seperti inilah akan berpeluang terbentuknya “the right man on the right place”. Selain itu juga alokasi dana yang dikeluarkanpun akan lebih murah. Pertimbangan positif dalam menentukan sumber tenaga yang terdapat dari dalam lembaga menurut Bedjo Siswanto (2003 : 54), antara lain:

1. Akan dijadikan daya dorong bagi tenaga yang bersangkutan untuk meningkatkan kuantitas maupun kualitas hasil kerjanya
2. Transferisasi dari satu tempat ke tempat yang lain memungkinkan dapat menghindarkan kejenuhan dan kebosanan.
3. Dengan promosi dan mutasi secara otomatis akan menumbuhkan semangat kerja yang lebih tinggi.
4. Alokasi dana ketika memutasi dari dalam lebih rendah dibanding pencarian dari luar
5. Alokasi waktupun semakin singkat sehingga kekosongan yang terjadi segerah diisi
6. Karakteristik pribadi dan kecakapan lebih dikenal dan diketahui secara nyata.

Ada beberapa sumber rekrutmen ekstern yang ditawarkan oleh Sondang (2008 : 103), untuk dijadikan pijakan dan dikolaborasi dengan para sumber yang lain akan diuraikan sebagai berikut:

1. Pelamar Langsung
2. Lamaran Tertulis

Berdasarkan Informasi Orang Dalam Suatu iklan rekrutmen biasanya berisikan berbagai jenis informasi seperti jenis lowongan, jumlah lowongan, persyaratan yang harus dipenuhi para pelamar seperti umur, jenis kelamin, pengalaman, domisili dan berbagai informasi lainnya termasuk nama, kegiatan dan alamat organisasi pencari tenaga kerja. Sebelum memutuskan apakah menggunakan jalur iklan atau tidak, perlu dipertimbangkan secara matang. Sebagaimana diungkapkan oleh Sondang (2008 : 116) antara lain:

- a. Pemasangan iklan memerlukan biaya yang tidak sedikit apalagi kalau menggunakan berbagai media yang telah disinggung di atas. Artinya, perlu diketahui berbagai tarif iklan yang berlaku di berbagai media tersebut. Misalnya, tarif iklan di surat kabar bergengsi, beredar luas dan bersifat nasional pasti lebih tinggi dibandingkan dengan tarif iklan di surat kabar lokal yang oplahnya kecil.
- b. Akibat pemasangan iklan sangat mungkin jumlah pelamar jauh melebihi lowongan yang tersedia sehingga tenaga, waktu dan biaya yang diperlukan untuk meneliti semua surat lamaran yang masuk bisa menjadi besar. Belum lagi tenaga, waktu dan biaya yang harus dikeluarkan untuk menjawab lamaran yang ditolak.
- c. Belum tentu semua pelamar pekerjaan yang potensial membaca iklan yang dipasang di berbagai media. Berarti bagi para calon pegawai yang diinginkan oleh organisasi, misalnya para pelamar potensial yang berdomisili di tempat yang lain dari lokasi organisasi atau para pelamar potensial lainnya yang karena berbagai pertimbangan perlu diberi informasi tentang lowongan

yang tersedia, cara lain disamping iklan layak untuk dipertimbangkan.

Meskipun demikian, pemasaran iklan sebagai salah satu upaya menarik para pelamar yang memenuhi persyaratan relevan untuk dipertimbangkan.

Badan-badan Penempatan Tenaga Kerja

Badan-badan penempatan tenaga kerja ini dapat dikalsifikasi menjadi dua bagian.

- a. Badan yang resmi didirikan oleh pemerintah
- b. Perusahaan atau badan-badan khusus yang didirikan untuk mencari tenaga kerja.

Perusahaan Pencari Tenaga Kerja Profesional.

Berbeda dengan perusahaan penempatan tenaga kerja yang telah dibahas di atas, perusahaan pencari tenaga kerja profesional ini mengkhususkan diri pada tenaga kerja tertentu saja, misalnya tenaga eksekutif atau tenaga profesional lainnya yang memiliki pengetahuan atau keahlian khusus. Memang terdapat beberapa persamaan antara kedua jenis perusahaan tersebut, seperti:

- a. Keduanya menerima permintaan untuk mencari tenaga kerja baru dari organisasi pemakai tenaga kerja yang mempunyai lowongan tertentu;
- b. Keduanya membantu mencari tenaga kerja baru untuk organisasi yang memerlukannya;
- c. Kedua jenis perusahaan tersebut memungut biaya atas jasa yang diberikannya.

F. Faktor-Faktor Yang Perlu Dipertimbangkan Dalam Rekrutmen Karyawan

Sastrohadiwiryo (2003 : 162-165) mengemukakan faktor-faktor yang perlu dipertimbangkan dalam menempatkan karyawan adalah sebagai berikut :

1. Faktor Prestasi Akademis

Prestasi Akademis yang dimaksud di sini adalah prestasi akademis yang telah dicapai oleh karyawan selama mengikuti jenjang pendidikan pada masa sekolah. Dasar sampai pendidikan terakhir, dipadukan dengan prestasi akademis yang diperoleh berdasarkan hasil seleksi yang telah dilakukan terhadap karyawan yang bersangkutan, sehingga dapat diharapkan memperoleh masukan dalam menempatkan karyawan yang tepat pada posisi yang tepat pula.

2. Faktor Pengalaman

Faktor pengalaman perlu mendapat pertimbangan karena ada kecenderungan, makin lama bekerja, makin banyak pengalaman yang dimiliki dan sebaliknya makin singkat masa kerja makin sedikit pengalaman yang diperoleh.

3. Faktor Kesehatan Fisik Dan Mental

Faktor ini juga tidak kalah pentingnya dengan faktor-faktor tersebut di atas karena bila diabaikan dapat merugikan lembaga. Oleh sebab itu sebelum karyawan yang bersangkutan diterima menjadi karyawan diadakan teruji kesehatan oleh dokter yang ditunjuk, walaupun tes kesehatan tersebut tidak selamanya dapat menjamin bahwa yang bersangkutan benar-benar sehat jasmani dan rohani.

4. Faktor status perkawinan

Status perkawinan juga perlu dipertimbangkan mengingat banyak hal merugikan kita bila tidak ikut dipertimbangkan, terutama bagi karyawan wanita sebaiknya ditempatkan pada lokasi atau kantor cabang di mana suaminya bertugas.

5. Faktor usia

Dalam rangka menempatkan karyawan, faktor usia pada diri karyawan yang lulus dalam seleksi, perlu mendapatkan pertimbangan. Hal ini dimaksudkan untuk menghindarkan rendahnya produktivitas kerja yang dihasilkan oleh karyawan yang bersangkutan.

G. Pengertian Kualitas Kerja Karyawan

Hasibuan (2008:87) menyatakan : "Penilaian adalah kegiatan manajemen untuk mengevaluasi perilaku dan hasil kerja karyawan serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya."

Dua hal yang dievaluasi dalam menilai kinerja karyawan berdasarkan definisi di atas yaitu perilaku dan kualitas kerja karyawan. Yang dimaksud dengan penilaian perilaku yaitu kesetiaan, kejujuran, kepemimpinan, kerjasama, loyalitas, dedikasi dan partisipasi karyawan. Sedangkan kualitas kerja adalah suatu standar fisik yang diukur karena hasil kerja yang dilakukan atau dilaksanakan karyawan atas tugas-tugasnya.

Flippo (2010 : 28) berpendapat tentang kualitas kerja sebagai berikut: "Meskipun setiap organisasi berbeda pandangan tentang standar dari kualitas kerja karyawan, tetapi pada intinya efektifitas dan efisiensi menjadi ukuran yang umum."

Kualitas sumber daya manusia memiliki manfaat ditinjau dari pengembangan perusahaan yaitu :

1. Perbaikan kinerja.
2. Penyesuaian kompensasi.
3. Keputusan penempatan.
4. Kebutuhan pelatihan.
5. Perencanaan dan pengembangan karier.
6. Efisiensi proses penempatan staf.
7. Kesempatan kerja yang sama.

Bitner dan Zeithaml dalam Riorini, (2004:22) menyatakan untuk dapat meningkatkan performance quality (kualitas kerja) ada beberapa cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan yaitu dengan memberikan pelatihan atau training, memberikan insentive atau bonus dan mengaplikasikan atau menerapkan teknologi yang dapat membantu meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja.

Sunu dalam Flippo, (2010 : 91) menyatakan bahwa penting untuk

menciptakan lingkungan untuk meningkatkan kualitas kerja, yaitu :

1. Tanggung jawab dan kepentingan pimpinan untuk menciptakan lingkungan peningkatan kualitas.
2. Nilai, sikap dan perilaku yang disetujui bersama diperlukan untuk meningkatkan mutu.
3. Sasaran peningkatan kualitas yang diterapkan oleh organisasi.
4. Komunikasi terbuka dan kerja sama tim baik.
5. Pengakuan dapat mendorong tindakan yang sesuai dengan nilai, sikap dan perilaku untuk meningkatkan mutu.

Dessler, (2008 : 476). tujuan utama penerapan beberapa program kualitas kerja karyawan pada suatu perusahaan yaitu program-program yang bertujuan memotivasikan karyawan melalui upaya pemenuhan kebutuhan tingkat tinggi mereka untuk berprestasi, harga diri, dan perwujudan diri. Program-program ini termasuk manajemen berdasarkan sasaran, gugus kualitas, waktu lentur, dan pemerdayaan pekerjaan yang bertujuan untuk memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memenuhi tingkat mereka ditempat kerja, melalui pencapaian unsur-unsur yang lebih menantang dan luwes pekerjaan mereka.

Membangun kualitas serta mengurangi biaya menurut Juran yang dikutip dari Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah (2009 : 107) memang perlu mendapatkan perhatian. Langkah-langkah perbaikan kualitas serta melakukan rasionalisasi terhadap pembiayaan secara proporsional tersebut akan mampu mengantarkan pada kejelasan arah dalam mencapai kualitas.

H. Hipotesis

Berdasarkan perumusan masalah yang ditetapkan maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut : " Diduga bahwa sistem Rekrutmen berpengaruh terhadap kualitas kerja karyawan Pada PT. Batara Indah di Makassar "

METODE PENELITIAN

Metode Analisis

Metode analisis yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah:

1. Analisis regresi linear sederhana yang merupakan suatu analisis untuk mengetahui pengaruh sistem rekrutmen terhadap kualitas kerja karyawan dengan menggunakan rumus yang dikemukakan oleh Sugiyono (2011 : 261) yaitu sebagai berikut :

$$Y = a + b (x)$$

di mana :

Y = Kualitas kerja

x = Sistem rekrutmen

a = Penduga bagi intercep (α)

b= Penduga bagi keofisien regresi

2. Uji parsial (Uji t) adalah untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Menurut Sugiyono (2011:97) bahwa "Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} masing-masing variabel bebas dengan nilai t_{tabel} dengan derajat kesalahan 5% ($\alpha = 0,05$), apabila nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka variabel bebasnya memberikan pengaruh terhadap variabel terikat.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Identitas Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan melalui hasil penyebaran kuesioner kepada 35 responden yang terlibat langsung dalam pengisian kuesioner, sehingga dapat disajikan deskripsi responden yaitu sebagai berikut:

1) Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dalam penelitian ini dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 1. Identitas Responden berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi Responden	
		Orang	%
1.	Pria	19	54,3
2.	Wanita	16	45,7
		35	100,0

Sumber : Data Primer, 2014

Dari data tersebut karakteristik responden menurut jenis kelamin maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebesar 35 responden, dengan perincian untuk jenis kelamin pria sebanyak 19 orang atau 54,3 % dan jenis kelamin wanita sebanyak 16 orang atau 45,7%. Hal ini berarti bahwa karyawan dan karyawan pada PT. Batara Indah Cabang Makassar di Makassar sebagian besar pria.

2) Karakteristik responden berdasarkan usia

Adapun karakteristik responden menurut kelompok usia dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 2. Identitas Responden berdasarkan Usia

No.	Usia Responden	Frekuensi Responden	
		Orang	%
1.	< 25 tahun	11	31,4
2.	26 - 35 tahun	14	40,0
3.	36 - 45 tahun	4	11,4
4.	> 45 tahun	6	17,1
		35	100,0

Sumber : Data Primer, 2014

Data mengenai karakteristik responden berdasarkan usia, maka dari 35 responden yang dikumpulkan, maka usia responden yang terbesar dalam penelitian ini adalah usia dibawah 25 tahun dan usia antara 26-35 tahun dengan jumlah responden masing-masing sebanyak 11 orang (31,4%), disusul oleh responden yang berusia 36-45 yakni sebanyak 4 orang (11,4%) dan hanya 6 orang atau 17,1% yang berusia di atas 45 tahun. Hal ini berarti bahwa sebagian besar

karyawan dan karyawan pada PT. Batara Indah di Makassar adalah berusia dibawah 25 tahun sampai dengan 35 tahun.

3) Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 3. Identitas Responden berdasarkan Jenis Pendidikan

No.	Jenis Pendidikan	Frekuensi Responden	
		Orang	%
1.	SMA	3	6,6
2.	Akademi	11	31,4
3.	S.1	19	54,3
4.	Pasca Sarjana	2	5,7
		35	100,0

Sumber : Data Primer, 2014

Berdasarkan data mengenai karakteristik responden menurut jenis pendidikan, maka dari 35 responden yang dikumpulkan nampak didominasi oleh responden yang mempunyai pendidikan Sarjana Lengkap (S.1) dengan jumlah responden sebanyak 19 orang (54,3%), kemudian responden yang berpendidikan Akademi yakni sebanyak 11 orang (31,4%), dan responden yang mempunyai jenis pendidikan SMA yakni sebanyak 3 orang (6,6%), kemudian yang terakhir responden yang mempunyai pendidikan Pasca Sarjana adalah sebanyak 2 orang atau (5,7%). Hal ini berarti bahwa sebagian besar karyawan dan karyawan pada PT. Batara Indah Cabang Makassar adalah mempunyai jenis pendidikan sebagai Sarjana Lengkap (S.1).

4) Karakteristik responden berdasarkan lamanya bekerja

Karakteristik responden berdasarkan lamanya bekerja dalam penelitian ini dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 4. Identitas Responden berdasarkan Lamanya Bekerja

No.	Lamanya Bekerja	Frekuensi Responden	
		Orang	%
1.	1 - 5 tahun	11	31,4
2.	5 - 10 tahun	7	20,0
3.	> 10 tahun	17	48,6
		35	100,0

Sumber : Data Primer, 2014

Berdasarkan tabel 4 yakni identitas responden berdasarkan lamanya bekerja, maka dari 35 responden yang diteliti maka didominasi oleh responden yang mempunyai lama kerja antara 10 tahun dengan jumlah responden sebanyak 17 orang atau 48,6%, sedangkan responden yang bekerja di atas 1-5 yakni sebanyak 11 orang atau 31,4%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan dan karyawan pada PT. Batara Indah di Makassar adalah mempunyai lama kerja antara 10 tahun.

5) Karakteristik responden berdasarkan status perkawinan

Karakteristik responden berdasarkan status perkawinan dalam penelitian ini dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 5. Identitas Profil Responden berdasarkan Status Perkawinan

No.	Status Perkawinan	Frekuensi Responden	
		Orang	%
1.	Sudah kawin	21	60,0
2.	Belum kawin	14	40,0
		35	100,0

Sumber : Data Primer, 2014

Dari hasil analisis mengenai karakteristik responden menurut status perkawinan, maka didominasi oleh responden yang sudah kawin yakni sebesar 21 orang atau 60%, dan responden yang belum kawin sebesar sebanyak 14 orang atau sebesar 40%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan dan karyawan pada PT. Batara Indah di Makassar adalah berstatus sudah kawin.

2. Deskripsi Variabel Penelitian Mengenai Rekrutmen Terhadap Kualitas Kerja Karyawan

Salah satu upaya yang dilakukan oleh setiap perusahaan dalam pencapaian tujuannya adalah pemberdayaan sumber daya manusia yang berkualitas. Dimana dengan pemberdayaan SDM yang berkualitas maka akan berdampak dengan kinerja kerja yang dihasilkan. Oleh karena itulah guna menunjang pemberdayaan sumber daya manusia yang berkualitas maka perlunya setiap perusahaan memperhatikan masalah rekrutmen terhadap kualitas kerja karyawan.

a) Persepsi Responden Mengenai Rekrutmen Karyawan

Masalah rekrutmen dan seleksi adalah salah satu upaya yang dilakukan dalam memperoleh SDM yang berkualitas, sebab kesalahan dalam merekrut karyawan maka akan mengakibatkan perusahaan akan memperoleh karyawan yang tidak sesuai dengan yang diharapkan dan begitupula dengan kualitas kerja karyawan. Oleh karena itulah maka perlunya perusahaan menerapkan rekrutmen terhadap kualitas kerja karyawan

Dalam hubungannya dengan uraian tersebut di atas, akan dapat disajikan persepsi responden mengenai pelaksanaan rekrutmen yang dilakukan oleh perusahaan PT. Batara Indah di Makassar yang dapat disajikan melalui tabel berikut ini :

Tabel 6. Persepsi Jawaban Responden mengenai Pelaksanaan Rekrutmen Pada PT. Batara Indah di Makassar

No	Pertanyaan	Kode	Alternatif Jawaban Responden				
			STS	TS	CS	S	SS
1.	Kriteria yang dipilih sudah sesuai dengan analisis jabatan yang ditetapkan perusahaan	KK1	-	14,3%	37,1%	45,7%	2,9 %
2.	Tes seleksi penerimaan karyawan sudah sesuai dengan standar perusahaan	KK1	-	17,1%	54,3%	22,9%	5,7%
3.	Proses rekrutmen sudah berjalan dengan efektif	KK1	-	2,9%	4,6%	34,3%	14,3%
4.	Pewawancara dapat memahami persyaratan jabatan yang dibutuhkan	KK1	-	11,4%	48,6%	28,6%	11,4%
5.	Teknis seleksi yang dilakukan sudah valid	KK1	-	2,9%	4,0%	42,9%	14,3%
6.	Waktu dan biaya perekrutan sudah sesuai dengan target perusahaan	KK1	-	11,4%	31,4%	45,7%	11,4%

Sumber : Data Primer, 2014

Tabel 6 yakni persepsi jawaban responden mengenai pelaksanaan rekrutmen yang dilakukan oleh PT. Batara Indah di Makassar, maka akan disajikan hasil persepsi jawaban responden yaitu pertanyaan Kriteria yang dipilih sudah sesuai dengan analisis jabatan yang ditetapkan perusahaan sehingga responden lebih banyak memberikan jawaban setuju yaitu sebesar 45,7%, dimana sebelum proses rekrutmen dilakukan maka PT.

Batara Indah di Makassar melakukan analisis jabatan, dimana salah satu tujuan yang dilakukan melalui analisis jabatan adalah dimaksudkan untuk menentukan persyaratan jabatan bagi setiap karyawan yang mengisi jabatan yang lowong.

Kemudian pertanyaan Tes seleksi penerimaan karyawan sudah sesuai dengan standar perusahaan maka responden lebih banyak memberikan

jawaban Cukup setuju yaitu sebesar 54,3%, alasannya responden memberikan jawaban cukup setuju karena pelaksanaan rekrutmen telah dilakukan secara efektif karena karyawan yang direkrut masing-masing telah memiliki pengetahuan dan keterampilan dalam penanganan pekerjaan sehingga akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Kemudian pertanyaan Proses rekrutmen sudah berjalan dengan efektif, sehingga responden lebih banyak yang memberikan jawaban setuju yaitu sebesar 34,3%, alasannya karena dalam merekrut calon karyawan, rata-rata pimpinan PT. Batara Indah di Makassar menggunakan iklan melalui media surat kabar. Pertanyaan Pewawancara dapat memahami persyaratan jabatan yang dibutuhkan sehingga responden lebih banyak yang memberikan jawaban cukup setuju yaitu sebesar 48,6%, alasannya karena dengan rekrutmen maka setiap calon karyawan yang direkrut akan diseleksi mengenai kompetensi yang dimiliki.

Selanjutnya pertanyaan Teknis seleksi yang dilakukan sudah valid, dengan demikian jawaban responden lebih banyak didominasi oleh jawaban setuju 42,9%, alasannya karena metode rekrutmen yang dilakukan oleh PT. Batara Indah di Makassar telah

dilakukan secara tepat telah diperoleh karyawan yang berkualitas.

Selanjutnya pertanyaan Waktu dan biaya perekrutan sudah sesuai dengan target perusahaan, sehingga responden lebih banyak yang menjawab setuju yaitu sebesar 45,7%, karena kinerja karyawan yang dihasilkan oleh masing-masing karyawan dapat digolongkan kedalam kategori baik.

b) Persepsi Responden Mengenai Kualitas Kerja Karyawan

Kualitas kerja karyawan pada suatu perusahaan yaitu program-program yang bertujuan memotivasi karyawan melalui upaya pemenuhan kebutuhan tingkat tinggi mereka untuk berprestasi, harga diri, dan perwujudan diri. Program-program ini termasuk manajemen berdasarkan sasaran, gugus kualitas, waktu lentur, dan pemerdayaan pekerjaan yang bertujuan untuk memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memenuhi tingkat mereka ditempat kerja, melalui pencapaian unsur-unsur yang lebih menantang dan luwes pekerjaan mereka.

Oleh karena itulah akan disajikan tanggapan responden mengenai kualitas kerja karyawan yang dapat disajikan pada tabel berikut ini :

Tabel 7. Persepsi Jawaban Responden Mengenai Kualitas Kerja Karyawan pada PT. Batara Indah di Makassar

No.	Pertanyaan	Kode	Alternatif Jawaban Responden				
			STS	TS	CS	S	SS
1.	Tugas sesuai tanggungjawab dapat diselesaikan tepat waktu	Kk1	-	11,4%	31,4%	45,7%	11,4%
2.	Aktif dalam tim kerja dan mampu bekerja sama dalam tim kerja	Kk2	-	5,7%	42,9%	40,0%	11,4%
3.	Mampu mengambil keputusan dalam melaksanakan suatu pekerjaan	Kk3	-	-	34,3%	48,6%	17,1%
4.	Mempunyai inisiatif dalam membuat rencana kerja	Kk4	-	-	31,4%	57,1%	11,4%
5.	Kehadiran di kantor sesuai dengan jam kerja atau jam kantor	Kk5	-	-	34,3%	48,6%	17,1%
6.	Saya selalu mau melaksanakan tugas sesuai dengan perintah pimpinan	Kk6	-	-	25,7%	54,3%	20,0%
7.	Selalu terbuka dalam menerima masukan maupun kritikan	Kk7	-	-	40,0%	60,0%	-

Sumber : Data Primer, 2014

Tabel 7 yakni hasil peningkatan kinerja karyawan khususnya pada perusahaan PT. Batara Indah, dengan pertanyaan Tugas sesuai tanggungjawab dapat diselesaikan tepat waktu sehingga responden lebih banyak yang memberikan jawaban setuju yakni sebesar 45,7%. Pernyataan kedua bahwa Aktif dalam tim kerja dan mampu bekerja sama dalam tim kerja, rata-rata jawaban responden memberikan jawaban setuju yakni sebesar 40,0%, Mampu mengambil keputusan dalam melaksanakan suatu pekerjaan rata-rata jawaban responden memberikan jawaban setuju yakni sebesar 48,6%, pernyataan ketiga mempunyai inisiatif dalam membuat rencana kerja rata-rata jawaban responden memberikan jawaban setuju yakni sebesar 57,1%, pernyataan kelima Kehadiran di kantor sesuai dengan jam kerja atau jam kantor rata-rata jawaban responden memberikan jawaban setuju yakni sebesar 48,6%, pernyataan keenam Saya selalu mau melaksanakan tugas sesuai dengan perintah pimpinan, rata-rata jawaban responden memberikan jawaban setuju yakni sebesar 54,3%, pernyataan ketujuh Selalu terbuka dalam menerima masukan maupun kritikan, rata-rata jawaban responden memberikan jawaban setuju yakni sebesar 60,0%.

3. Pengujian Instrumen Penelitian

a) Uji Validitas

Sebuah kuesioner yang berisi beberapa pertanyaan untuk mengukur suatu hal, dikatakan valid jika setiap butir pertanyaan yang menyusun kuesioner terlihat memiliki keterkaitan yang tinggi, sehingga dalam menentukan validnya suatu jawaban responden maka digunakan uji validitas, dimana uji validitas menunjukkan seberapa cermat suatu alat tes melakukan fungsi ukurnya atau suatu alat yang dapat mengukur apa yang ingin diukur.

Tujuan dilakukan uji validitas adalah untuk menguji apakah tiap-tiap item atau instrumen mampu mengungkap faktor yang akan diukur atau konsisten internal. Dalam melakukan pengujian validitas atas butir pertanyaan maka digunakan korelasi *bivariate*, yang mana dalam korelasi *bivariate* ini dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor item dengan skor total. Kemudian menurut Sugiyono (2011 : 125) bahwa bila hasil korelasi dibawah 0,30 maka dapat disimpulkan bahwa butir instrument tidak valid, demikian pula sebaliknya apabila nilai korelasi di atas dari 0,30 berarti sudah valid. Oleh karena itulah dapat disajikan hasil olahan data mengenai uji validitas atas variabel kompensasi finansial dan kompensasi non finansial yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 8. Hasil Pengujian Validitas atas Rekrutmen terhadap Kualitas Kerja Karyawan

Variabel	r_{korelasi}	r_{standar}	Valid/Tidak valid
X11	0,343	0,30	Valid
X12	0,695	0,30	Valid
X13	0,740	0,30	Valid
X14	0,694	0,30	Valid
X15	0,583	0,30	Valid
X16	0,703	0,30	Valid

Sumber : Hasil olahan data SPSS release 20

Berdasarkan tabel 8 yakni hasil pengujian validitas mengenai variabel

rekrutmen, dimana terdiri atas 6 item pertanyaan, sehingga dapat disimpulkan

bahwa semua item pertanyaan yang diajukan untuk variabel rekrutmen sudah sah (valid) sebab memiliki nilai korelasi di atas dari 0,30.

Kemudian akan disajikan hasil pengujian validitas atas kualitas kerja karyawan yang dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 9. Hasil Pengujian Validitas atas Kualitas Kerja Karyawan

Variabel	r_{korelasi}	r_{standar}	Valid/Tidak valid
Y1	0,765	0,30	Valid
Y2	0,817	0,30	Valid
Y3	0,501	0,30	Valid
Y4	0,875	0,30	Valid
Y5	0,779	0,30	Valid
Y6	0,636	0,30	Valid
Y7	0,645	0,30	Valid

Sumber : Hasil olahan data SPSS release 20

Berdasarkan tabel mengenai hasil uji validitas atas kualitas kerja karyawan dengan 7 item pertanyaan, maka setelah dilakukan pengujian validitas menunjukkan bahwa semua item pertanyaan sudah sah (valid) sebab memiliki nilai korelasi di atas dari 0,30.

b). Uji Reliabilitas

Untuk mengetahui konsisten alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan

dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang maka digunakan analisis uji reliabilitas. Uji reliabilitas dikatakan signifikan apabila dilakukan pada taraf signifikan 0,05, artinya bahwa suatu konstruk atau variabel yang dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60. Hasil reliabilitas variabel-variabel rekrutmen terhadap kualitas kerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini

Tabel 10. Hasil Uji Reliabilitas atas Variabel Penelitian

Dimensi	<i>Cronbach's alpha if item deleted</i>	<i>Cronbach's alpha standar</i>	Reliabel/Tidak Reliabel
Rekrutmen	0,843	0,60	Reliabel
Kualitas kerja Karyawan	0,900	0,60	Reliabel

Sumber : Lampiran SPSS release 20

Tabel 10 yakni hasil uji reliabilitas antara rekrutmen dan kualitas kerja karyawan, dimana terlihat bahwa ketiga variabel sudah andal atau reliabel karena memiliki nilai *cronbach's alpha* di atas dari 0,60.

4. Hasil Analisis Regresi Mengenai Rekrutmen Terhadap Kualitas Kerja Karyawan

Untuk melihat sejauh mana pengaruh rekrutmen yang diberikan oleh perusahaan PT. Batara Indah di Makassar terhadap peningkatan kualitas kerja karyawan maka dapat digunakan analisis regresi dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 20 yang hasilnya dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 11. Hasil Olahan Data Regresi Antara Rekrutmen dengan Kualitas Kerja Karyawan

Item	Koefisien Regresi	T _{Hitung}	Probability	Ket
(Constan)	8,941	3,223	0,003	Signifikan
Rekrutmen	0,832	6,283	0,000	Signifikan

Signifikan dengan tingkat kepercayaan 95 %
R = 0,738 Probability = 0,000
R² = 0,545 F. ratio = 39.482

Sumber: Data diolah 2013

Untuk melihat berapa besar pengaruh rekrutmen terhadap kualitas kerja karyawan, maka persamaan regresinya yaitu :

$$Y = 8.941 + 0,833 X$$

Dalam kaitannya dengan uraian tersebut di atas, maka dapat disajikan interpretasi koefisien regresi bahwa Nilai $b_1 = 0,832$ yang diartikan bahwa apabila PT. Batara Indah di Makassar meningkatkan rekrutmen maka akan mempengaruhi kualitas kerja karyawan..

Sedangkan nilai r Square atau koefisien determinasi sebesar 0,545 artinya 54,5% variasi dari kualitas kerja karyawan dipengaruhi oleh rekrutmen, sedangkan sisanya sebesar 45,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Koefisien korelasi $R = 0,738$ menunjukkan bahwa

korelasi antara rekrutmen dan kualitas kerja karyawan adalah positif. Ini berarti bila rekrutmen ditingkatkan maka kualitas kerja karyawan meningkat.

5. Pengujian Hipotesis

Untuk mengetahui apakah variabel rekrutmen mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap variabel kualitas kerja karyawan, maka dilakukan pengujian dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} pada derajat kesalahan 5% ($\alpha = 0,05$). Apabila nilai $F_{hitung} \geq$ dari nilai F_{tabel} maka berarti variabel bebasnya memberikan pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikat, yang mana ditunjukkan dengan pengujian statistik melalui uji F yang dapat dilihat melalui tabel berikut :

Tabel 12. Hasil Pengujian Anova

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	279.049	1	270.049	39.482	.000 ^a
	Residual	233.237	33	7.068		
	Total	512.286	34			

Sumber : Olahan data SPSS

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan maka diperoleh nilai $F_{hitung} = 39.482$ dan $F_{tabel} = 2,892$, karena nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} maka dapat disimpulkan bahwa rekrutmen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kualitas kerja

karyawan pada PT. Batara Indah di Makassar.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahaasn mengenai pengaruh rekrutmen

terhadap kualitas kerja karyawan maka dapat ditarik beberapa kesimpulan dari hasil analisis yaitu sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisis regresi maka diperoleh nilai $Y = 8.941 + 0,833 X$, hal ini dapat diartikan bahwa nilai $b_0 = 8,941$, hal ini dapat diartikan bahwa tanpa adanya rekrutmen maka kualitas kerja karyawan sebesar 8,941 %, sedangkan nilai $b_1 = 0,832$ yang diartikan bahwa apabila PT. Batara Indah di Makassar meningkatkan rekrutmen maka akan mempengaruhi kualitas kerja karyawan.
2. Dari hasil analisis korelasi maka diperoleh nilai r Square atau koefisien determinasi sebesar 0,545 artinya 54,5% variasi dari kualitas kerja karyawan dipengaruhi oleh rekrutmen, sedangkan sisanya sebesar 45,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Koefisien korelasi $R = 0,738$ menunjukkan bahwa korelasi antara rekrutmen dan kualitas kerja karyawan adalah positif. Ini berarti bila rekrutmen ditingkatkan maka kualitas kerja karyawan meningkat.

Saran

Dari hasil analisis dan pembahasan serta kesimpulan yang telah dikemukakan, maka adapun saran-saran yang dapat diberikan sehubungan dengan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :
Disarankan agar perlunya perusahaan PT. Batara Indah di Makassar untuk lebih meningkatkan masalah rekrutmen guna dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan.

Disarankan pula agar perlunya perusahaan memberikan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi, hal ini dimaksudkan guna dapat lebih meningkatkan kualitas kerja karyawan.

DAFTAR RUJUKAN

- Ardana I Komang, 2012, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, edisi pertama, cetakan pertama, Penerbit : Graha Ilmu, Jakarta
- Dessler, Gary, 2006. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Penerbit : Indeks, Jakarta
- Fajar al Siti dan Tri Heru, 2013, **Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Dasar Meraih Keunggulan Bersaing**, edisi pertama, cetakan kedua, Penerbit : UPP STIM YKPN, Yogyakarta
- Flippo, Edwin B, 2010, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, edisi revisi, Penerbit : Erlangga, Jakarta.
- Gomes, Faustino Cardoso 2007, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, edisi kedua, Penerbit : Andi, Yogyakarta
- Hariandja Marihot Tua Efendi, 2007, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, edisi pertama, Penerbit : Grasindo, Jakarta
- Handoko T. Hani 2008, **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**, edisi keenambelas, edisi kedua, Penerbit : BPFE, Yogyakarta
- Hasibuan Malayu S.P. 2008. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. edisi revisi. cetakan kesebelas, Penerbit : Bumi Aksara, Jakarta
- Kadarisman, M. 2012, **Manajemen Kompensasi**, cetakan pertama, Penerbit : Radja Grafindo Persada, Jakarta

- Matutina, 2001. **Manajemen Sumber daya Manusia**, cetakan kedua, Gramedia Widia Sarana Indonesia, Jakarta.
- Malayu S.P Hasibuan, 2007, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, edisi revisi, Penerbit : Bumi Aksara, Jakarta
- M. Reza Yurenza, 2010. **Analisis Sistem Rekrutmen Dan Imbalan Terhadap Kualitas Kerja Karyawan** Pada Sumatera Eye Centre (SMEC). Universitas Sumatra Utara, Medan.
- M. Manullang. 2004. **Dasar-dasar Manajemen**, Penerbit : Gajah Mada University Press, Yogyakarta
- Nugroho Agung, 2005. **Strategi Jitu memilih Metode statistic Penelitian dengan SPSS**, Penerbit : Andi Yogyakarta
- Riorini, Sri Vandayuli, 2004, **Quality Performance dan Komitmen Organisasi**”, Jurnal Media Riset Bisnis dan Manajemen. Volume 4, Nomor 3.
- Sastrohadiwirdjo, Siswanto, 2003, **Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, (Pendekatan Administrasi dan Operasional)** cetakan pertama, Penerbit : Bumi Aksara, Jakarta
- Sedarmayanti, 2008, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, cetakan kedua, Penerbit : Aditama, Yogyakarta
- Sugiyono, 2009, **Metode Penelitian Administrasi dilengkapi dengan Metode R & D**, penerbit: Alfabeta, Bandung.
- Sulistiyani Ambar Teguh dan Rosidah, 2009, **Manajemen Sumber Daya Manusia, Konsep Teori dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik**, edisi kedua, cetakan : ia, Penerbit : Graha Ilmu, Ja
- Sondang P. Siagian, 2008. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Penerbit : Bumi Aksara, Jakarta.
- Veithzal Rivai, 2009, **Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan**, edisi pertama, cetakan kedua, Penerbit : Raja Garfindo Persada, Jakarta