

PENGARUH PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN TEKNISI PADA PT. TELKOM AKSES SURABAYA UTARA

1. Agustiawan Djoko Baruno

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dr. Soetomo Surabaya
(agustiawanb@unitomo.ac.id)

2. Leny Novita Permatasari

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dr. Soetomo Surabaya
(lennynovita8@gmail.com)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa pengaruh proses rekrutmen dan seleksi secara simultan serta secara parsial terhadap kinerja karyawan teknisi. Dalam penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif metode asosiatif dan sumber data primer dengan menggunakan instrumen kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan teknisi PT. Telkom Akses Surabaya Utara sebanyak 56 responden. Teknik pengambilan sampel yang dipergunakan adalah sampel jenuh atau sering disebut juga dengan sampel total. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Partial Least Square* (PLS) meliputi uji *convergen validity*, *discriminan validity*, *composite realibility*, *cronch alpha*, *R-square*, uji simulan (uji F) dan uji parsial (uji T). Hasil analisa menjelaskan bahwa proses rekrutmen dan seleksi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan oleh nilai F hitung sebesar 40,991 lebih besar dari F tabel 4,02 dan nilai signifikansi (Sig.) 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan proses rekrutmen berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan oleh nilai T hitung sebesar 3,024 lebih besar dari T tabel 1,96 dan nilai signifikansi (*P values*) 0,003 lebih kecil dari 0,05. Serta seleksi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan oleh nilai T hitung sebesar 2,856 lebih besar dari T tabel 1,96 dan nilai signifikansi (*P values*) 0,004 lebih kecil dari 0,05.

Keywords: proses rekrutmen, seleksi, kinerja karyawan teknisi

ABSTRACT

This research aims to analyze the influence of the process of recruitment and selection simultaneously as well as partially against employee performance support. In this study using a type of associative methods and quantitative data primary data sources by using the instrument of the questionnaire. The population in this research is the employee technician PT. Telkom Akses Surabaya Utara as many as 56 respondents. Sampling technique used was saturated samples or often called as well with a sample of the total. Analytical techniques used in this research is the Partial Least Square (PLS) includes test convergen validity, discriminan validity, composite realibility, cronch alpha, R-square, simulan test (test F) and partial test (test T). The results of the analysis explains that the process of recruitment and selection effect simultaneously against the performance of the employee, this is indicated by the value of the count of 40.991 F is greater than F table 4.02 and significance value (Sig) 0.000 smaller than 0.05 and the process of recruitment of influential partially against the performance of the employee, this is shown by the value T calculate of 3.024 is greater than 1.96 table T and value its significance (P values) 0.003 smaller than 0.05. As well as a selection of influential partially against the performance of the employee, this is shown by the value T calculate of 2.856 is greater than 1.96 table T and value its significance (P values) 0.004 smaller than 0.05

Keywords: recruitment, selection, employee technician performance

1. PENDAHULUAN

Kunci utama dalam menciptakan sumber daya manusia (SDM) yang profesional terletak pada proses rekrutmen dan seleksi calon tenaga kerja. Menentukan suatu sumber daya manusia (SDM) yang memiliki kompetensi dan standar kerja yang tinggi serta memerlukan strategi khusus sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Penyusutan karyawan yang terjadi biasanya karena adanya karyawan yang memasuki masa pensiun, meninggal dunia, keluar dari perusahaan dengan keinginan pribadi, atau di keluarkan dari perusahaan karena melanggar SOP perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu terkait proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan Raziq (2017) menyimpulkan “Pengaruh proses rekrutmen, seleksi, dan penempatan terhadap kinerja karyawan berpengaruh secara simultan dan variabel dominan adalah variabel seleksi terhadap kinerja karyawan”. Sedangkan menurut Avisena (2017) "Seleksi dan penempatan tenaga kerja ini sangatlah besar manfaatnya dan ini merupakan dalam mengadakan pemilihan tenaga kerja. Untuk menempati jabatan – jabatan yang tersedia dalam perusahaan yaitu menempatkan orang tepat untuk jabatan tepat". Serta hasil dari penelitian Muiz (2017) menunjukkan bahwa rekrutmen dan seleksi mempengaruhi kinerja karyawan sedangkan pelatihan kerja, pengupahan, dan promosi jabatan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan survei, proses rekrutmen dan seleksi yang dilakukan PT. Telkom Akses Surabaya bagian utara menggunakan metode *rekrutmen – el (rekrutment – elektronik)* penyebaran informasi rekrutmen menggunakan media elektronik / internet. Sedangkan pada praktik seleksi, PT. Telkom Akses Surabaya Utara mengadopsi serangkaian aktivitas seleksi dari berbagai perusahaan lain pada umumnya, seperti tes pengetahuan umum, adanya tes pengetahuan seputar jaringan, adanya tes wawancara dan tes psikotes.

Tabel 1. Jumlah Karyawan Teknisi PT. Telkom Akses Surabaya Utara

Bulan	Karyawan Keluar	Karyawan Masuk	Total Teknisi Aktif
Juli			60
Agustus	7	6	59
September	5		54
Oktober		10	64
November			64
Desember	8		56

Sumber : Data sekunder diolah

Berdasarkan data karyawan pada tabel 1 di atas, ditemukan adanya permasalahan dimana jumlah karyawan teknisi tidak sebanding dengan target kerja yang diberikan oleh perusahaan dengan banyaknya karyawan teknisi yang ada. Hal ini terlihat dari kurang tercapainya target kerja yang ada dengan hasil kinerja yang setiap hari yang cenderung menurun, dimana satu tim terdiri dari 2 orang teknisi hanya mampu mengerjakan 4 permohonan pasang baru layanan Indihome perharinya, namun mereka dituntut mengerjakan menjadi 5 sampai dengan 7 permohonan pasang baru layanan Indihome perharinya. Hal ini disebabkan kurangnya karyawan teknisi yang tidak sebanding dengan banyaknya permohonan / permintaan layanan Indihome yang ada.

2. KERANGKA TEORITIS DAN HIPOTESIS

Proses Rekrutmen

Menurut Sinambela (2016:118) proses rekrutmen adalah proses penarikan individu sesuai kebutuhan pada waktu yang tepat, jumlah memadai, dengan kualifikasi yang ditentukan, dan mendorong mereka atau membuat mereka tertarik untuk melamar kerja ke perusahaan.

Indikator Proses Rekrutmen

Indikator dari variabel Proses Rekrutmen menurut Mathis dan Jackson (2015:112) antara lain :

1. Dasar Penarikan
Dasar penarikan calon karyawan harus ditetapkan lebih dahulu agar para pelamar yang memasukkan lamarannya sesuai dengan pekerjaan atau jabatan yang diminatinya.
2. Sumber Penarikan
 - a. Sumber rekrutmen internal, dalam rekrutmen meliputi karyawan yang ada sekarang yang dapat dicalonkan untuk dipromosikan, dirotasikan tugasnya serta mantan karyawan yang dikaryakan atau dipanggil kembali.
 - b. Sumber rekrutmen eksternal, merupakan sumber untuk mendapatkan karyawan dari luar perusahaan yang memiliki bobot atau kualifikasi tertentu.
3. Metode Penarikan
 - a. Metode tertutup adalah ketika penarikan kerja di informasikan kepada para karyawan atau orang – orang tertentu saja. Akibatnya, lamaran yang masuk relatif sedikit sehingga kesempatan untuk mendapatkan calon karyawan yang baik menjadi sulit.
 - b. Metode terbuka adalah ketika penarikan kerja di informasikan secara luas dengan memasang iklan pada media massa, cetak maupun elektronik agar tersebar luas ke masyarakat.

Seleksi

Menurut Ansory dan Indrasari (2018:68) suatu proses yang menemukan tenaga kerja yang tepat dari sekian banyak kandidat atau calon yang ada. Tahap awal yang perlu dilakukan setelah menerima berkas lamaran adalah melihat daftar riwayat hidup milik pelamar. Kemudian dari daftar riwayat hidup pelamar dilakukan penyortiran antara pelamar yang di panggil dengan yang gagal memenuhi standar suatu pekerjaan. Lalu yang berikutnya memanggil kandidat yang terpilih untuk melakukan uji tertulis dan wawancara kerja.

Indikator Seleksi

Adapun dari hasil observasi dan wawancara penulis didapat indikator yang digunakan sebagai acuan tahap – tahap seleksi yang di lakukan di PT. Telkom Akses Surabaya Utara, yaitu sebagai berikut :

1. Pendidikan
2. Referensi
3. Tes Tulis
4. Tes Psikologi
5. Tes Wawancara

Kinerja Karyawan

Menurut Sutrisno (2016:6) kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah di bebaskan kepada serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

Kinerja Karyawan Dalam Berprestasi

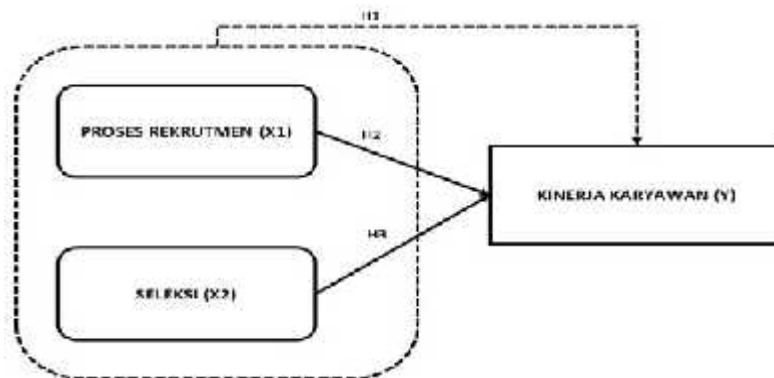
Menurut Baruno dan Sudiro (2016 : 229) Hasil kerja individu yang baik secara kualitas dan kuantitas yang didasari pada kecakapan dan kesadaran akan minat dan tanggungjawabnya sebagai seorang pekerja. Dapat dikatakan pula bahwa prestasi tiap individu dalam menunaikan tugasnya adalah berbeda karena kemampuan, minat dan tanggungjawab setiap individu tidaklah sama.

Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2014:18) sebagai berikut :

1. Kuantitas
Adalah jumlah yang diperoleh dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang dirampungkan.
2. Kualitas
Kualitas kerja dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dilakukan dan juga kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
3. Ketepatan Waktu
Adalah tingkat aktivitas diselesaikan di permulaan waktu yang ditentukan. Dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil keluar dan juga memaksimalkan waktu yang disediakan untuk kegiatan lain.
4. Efektivitas
Adalah tingkat pemakaian sumber daya organisasi tenaga, uang, teknologi, bahan baku secara maksimal dengan maksud menaikkan hasil di masing – masing unit dalam pemakaian sumber daya.

Kerangka Konseptual



3. METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan teknisi yaitu 56 karyawan teknisi PT. Telkom Akses Surabaya Utara. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu sampel jenuh atau sering disebut total sampling. Sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Jadi sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan teknisi PT. Telkom Akses Surabaya Utara dengan jumlah 56 karyawan teknisi.

Jenis data dan sumber data

Jenis data penelitian ini yaitu kuantitatif dengan metode asosiatif dan bentuk hubungan kausal. Hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat. Jadi, variabel bebas

proses rekrutmen dan seleksi mempengaruhi variabel terikat kinerja. Sumber data primer yang diperoleh secara langsung dari PT. Telkom Akses adalah hasil kuisioner dari responden secara langsung. Serta Data sekunder yang diperoleh yaitu data jumlah karyawan teknisi, sumber literatur, sejarah perusahaan, dan media internet.

Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas

Uji validitas dilakukan dengan cara mengkorelasikan antar skor item dengan skor total item. Dalam hal ini koefisien korelasi yang memiliki nilai signifikan lebih kecil 5% menunjukkan bahwa item – item tersebut sudah akurat sebagai pembentukan indikator. Sedangkan Uji Reliabilitas mempunyai kegunaan untuk mengetahui apakah instrumen memiliki indeks kepercayaan yang baik jika diujikan berulang – ulang. Suatu instrumen pengukuran dikatakan reliable jika pengukurannya konsisten dan akurat.

Metode Analisis

Penelitian ini menggunakan alat analisis *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan metode alternatif yaitu *Partial Least Square* (PLS). Alasan membuat teknik analisis ini karena ukuran sampel kurang dari 100 orang yaitu hanya 56 orang dan lebih simpel tidak perlu dengan banyak asumsi ataupun teori yang kuat serta menjelaskan bagaimana pengaruh satu variabel dengan variabel lainnya melalui pengujian hipotesis serta bertujuan untuk membuktikan ada atau tidaknya satu variabel mempengaruhi variabel lainnya yang diteliti. Indikator model dari variabel laten yang digunakan merupakan indikator model refleksif. Ciri – ciri indikator refleksif merupakan arah hubungan kausalitas dari variabel laten ke indikator, antar indikator diharapkan saling berkorelasi, menghilangkan satu indikator tidak akan merubah makna dan arti variabel yang diukur.

4. ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Pengujian Kualitas Data

a. Merancang Model Struktural (*Inner Model*)

Perancangan model struktural disesuaikan dengan dugaan hubungan antar variabel yang telah di jelaskan bahwa variabel eksogen (variable bebas) proses rekrutmen dan seleksi berpengaruh terhadap variabel endogen (variable terikat) kinerja karyawan.

b. Merancang Model Pengukuran (*Outer Model*)

Variabel X1 (Proses Rekrutmen) dijelaskan oleh 5 indikator yang terdiri dari X1.1 sampai X1.5. Variabel X2 (Seleksi) dijelaskan 5 indikator yang terdiri dari X2.1 sampai X2.5. Serta variabel Y (Kinerja Karyawan) dijelaskan oleh 5 indikator yang terdiri dari Y1.1 sampai Y1.5.

c. Pengujian Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Sehubungan dengan indikator – indikator yang membentuk variabel laten dalam penelitian ini bersifat refleksif, untuk mengukur uji validitas dengan melihat nilai *convergent validity* dan *discriminan validity*, lalu uji realibilitas dengan melihat nilai *composite reliability* dan *cronbach alpha*.

1. Uji Validitas Dengan *Convergent Validity*

Convergent validity dapat dilihat dari korelasi antar skor item / indikator dengan skor konstruksya. Indikator dalam katagori baik apabila nilai *outer loading* di atas 0,70.

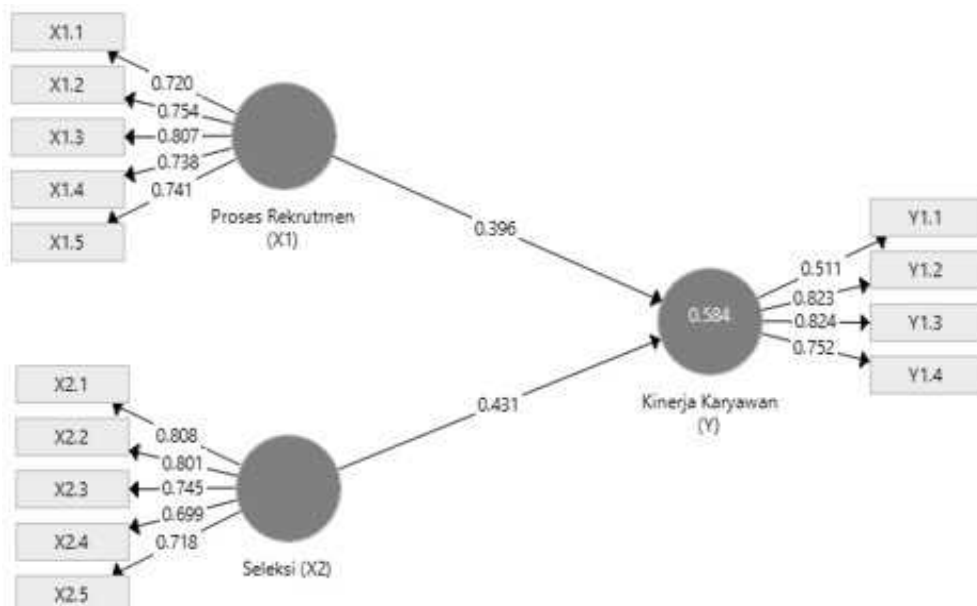
Namun menurut Ghozali dan Latan (2015:37) pada riset tahap pengembangan skala, nilai outer loading 0,60 sampai dengan 0,50 masih dapat diterima.

Tabel 2. Outer Loading

	Proses Rekrutmen (X1)	Seleksi (X2)	Kinerja Karyawan (Y)	Keterangan
X1.1	0,718			Valid
X1.2	0,751			Valid
X1.3	0,803			Valid
X1.4	0,742			Valid
X1.5	0,747			Valid
X2.1		0,823		Valid
X2.2		0,814		Valid
X2.3		0,741		Valid
X2.4		0,669		Valid
X2.5		0,719		Valid
Y1.1			0,513	Valid
Y1.2			0,804	Valid
Y1.3			0,819	Valid
Y1.4			0,718	Valid
Y1.5			0,453	Tidak Valid

Sumber : Data diolah dari Output PLS versi 3.

Berdasarkan pada tabel di atas, maka indikator kinerja karyawan Y^{1.5} harus di keluarkan dari model karena memiliki *outer loading* kurang dari 0,50 dan tidak signifikan. Selanjutnya, merancang kembali model pengukuran yang baru. Data disajikan pada gambar diagram jalur sebagai berikut .



2. Uji Validitas Dengan *Discriminan Validty*

Suatu indikator dinyatakan valid apabila nilai *cross loading* indikator pada variabelnya adalah yang terbesar dibandingkan pada variabel lainnya.. Berdasarkan hasil

yang diperoleh dari tabel 3 di bawah ini dapat dinyatakan bahwa indikator – indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah memiliki *discriminant validity* yang baik dalam menyusun variabelnya masing – masing.

Tabel 3. Cross Loading

	PROSES REKRUTMEN (X ¹)	SELEKSI (X ²)	KINERJA KARYAWAN (Y ¹)
X ^{1.1}	0,720	0,328	0,501
X ^{1.2}	0,754	0,538	0,557
X ^{1.3}	0,807	0,570	0,612
X ^{1.4}	0,738	0,576	0,474
X ^{1.5}	0,741	0,66	0,472
X ^{2.1}	0,687	0,808	0,534
X ^{2.2}	0,642	0,801	0,575
X ^{2.3}	0,605	0,718	0,528
X ^{2.4}	0,306	0,699	0,498
X ^{2.5}	0,416	0,745	0,546
Y ^{1.1}	0,340	0,651	0,511
Y ^{1.2}	0,525	0,486	0,823
Y ^{1.3}	0,668	0,536	0,824
Y ^{1.4}	0,472	0,526	0,752

Sumber : Data diolah dari Output PLS versi 3.

3. Uji Reliabilitas Dengan *Composite Reliability* Dan *Cronch Alpha*

Konstruk reliabel jika nilai *composite reliability* di atas 0,70 dan nilai *cronch alpha* di atas 0,60 maka indikator disebut konsisten dalam mengukur variabel latennya.

Tabel 4. Composite Reliability dan Cronch Alpha

	Composite Reliability	Cronch Alpha
Kinerja Karyawan (Y)	0,823	0,714
Proses Rekrutmen (X1)	0,867	0,809
Seleksi (X2)	0,869	0,811

Sumber : Data diolah dari Output PLS versi 3

Hasil pengujian *composite reliability dan cronch alpha* untuk seluruh variabel (konstruk) dalam penelitian ini menunjukkan nilai lebih dari 0,70 sehingga seluruh variabel tersebut dikatakan **reliabel**.

d. Pengujian Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Menurut Ghozali dan Latan (2015:78) nilai *R-Square* dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen apakah mempunyai pengaruh yang substantif. Nilai *R-square* 0,75, 0,50 dan 0,25 dapat disimpulkan bahwa model kuat, moderate dan lemah.

Tabel 5. R-square (R²)

	R-Square
Kinerja Karyawan (Y)	0,584

Sumber : Data diolah dari Output PLS versi 3

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai R² dari variabel endogen yaitu Kinerja Karyawan sebesar 0,584 maka model tersebut termasuk kriteria model moderate hal ini dapat diinterpretasikan bahwa model mampu menjelaskan variabel endogen Kinerja Karyawan yang dipengaruhi oleh variabel eksogen Proses Rekrutmen dan Seleksi sebesar 58,04% sedangkan sisanya (100% - 58,04%) sebesar 41,06% dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak ada dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

1. Uji Simultan

Uji F digunakan untuk mengetahui secara simultan atau bersama – sama variabel bebas Proses Rekrutmen (X₁) Seleksi (X₂) terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y). Uji signifikan model ini dapat dilihat pada nilai F hitung yang telah diperoleh dari SPSS 21

Tabel 6. Uji Simultan dengan Uji F ANOVA^a

Model	Sum Of Squares	Df	Mean Squares	F	Sig.
1 Regression	205,188	2	102,594	40,991	,000 ^b
Residual	132,652	53	2,503		
Total	337,839	55			

a. Dependen Variabel : Kinerja Karyawan
b. Predictors (Constant), Seleksi, Proses Rekrutmen

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS 21

Berdasarkan dari hasil uji F dapat dilihat data di atas didapatkan dari nilai F hitung 40,991, sedangkan F tabel dalam penelitian ini dimana $df_1 = k - 1$, dan $df_2 = n - k$, dimana dalam penelitian ini jumlah variabel independen 2 dan jumlah sampel penelitian 56, sehingga $df_1 = 2 - 1 = 1$ dan $df_2 = 56 - 2 = 54$, jadi, dapat dilihat $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada penelitian ini 40,991 > 4,02, sehingga dapat disimpulkan $F_{hitung} > F_{tabel}$ untuk menentukan H_a ditolak atau diterima adalah sebagai berikut :

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ berarti H_a diterima dan H_o ditolak

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ berarti H_a ditolak dan H_o diterima

Artinya adalah proses rekrutmen dan seleksi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan teknisi.

2. Uji Parsial

Untuk pengujian hipotesis dilakukan dengan melihat dari nilai *T-Statistics* (T_{hitung}) dan *P-values*. Hipotesis penelitian dapat dinyatakan diterima apabila $T_{hitung} > (T_{tabel})$ alpha

5% (1,96) dan $P - values < 0,05$. Di bawah ini adalah hasil uji hipotesis yang diperoleh melalui inner model sebagai berikut :

Tabel 7. Uji Parsial dengan Uji T

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (o/STERR)	P Values
Proses Rekrutmen (X1) → Kinerja Karyawan (Y)	0,396	0,404	0,129	3,069	0,002
Seleksi (X2) → Kinerja Karyawan (Y)	0,431	0,434	0,147	2,940	0,003

Sumber : Data diolah dari Output PLS versi 3.

Hipotesis H2 dan H3 yang menyatakan :

1. Proses Rekrutmen (X₁) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat diterima, karena memiliki nilai *T-statistics* (T_{Hitung}) sebesar 3,069 lebih besar dari nilai T_{Tabel} (5%) = 1,96, dan nilai *P-values* sebesar 0,002 lebih kecil dari tingkat signifikan 0,005 maka **Signifikan (positif)**.
2. Seleksi (X₂) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat diterima, karena memiliki nilai *T-statistics* (T_{Hitung}) sebesar 2,940 lebih besar dari nilai T_{Tabel} (5%) = 1,96, dan nilai *P-values* sebesar 0,003 lebih kecil dari tingkat signifikan 0,005 maka **Signifikan (positif)**.

Simpulan

Dengan menggunakan teknik analisis PLS untuk menguji pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan teknisi pada PT. Telkom Akses Surabaya Utara, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa proses rekrutmen dan seleksi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini dapat dibuktikan bahwa hasil dari $F_{Hitung} > F_{Tabel}$ dan nilai signifikan $< 0,05$ sehingga H1 diterima.
2. Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa proses rekrutmen secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini dapat dibuktikan bahwa hasil dari $T_{Hitung} > T_{Tabel}$ dan nilai signifikan $< 0,05$ sehingga H2 diterima.
3. Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa seleksi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karyawan hal ini dapat dibuktikan bahwa hasil dari $T_{Hitung} > T_{Tabel}$ dan nilai signifikan $< 0,05$ sehingga H3 diterima.

Keterbatasan

Keterbatasan waktu untuk meneliti lebih dalam mengobservasi apa yang telah terjadi di dalam PT. Telkom Akses Surabaya karena masih banyak faktor – faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja karyawan yang ditemukan di saat observasi ditemukannya budaya organisasi kerja dan penilaian kerja tidak objektif mungkin dapat diteruskan oleh peneliti selanjutnya.

Saran

1. Diharapkan untuk perusahaan memberikan gambaran jenjang karir dan jabatan agar karyawan akan termotivasi dan terarah atau tergambaran 3 sampai 5 tahun kedepan mereka akan menjadi seperti apa di PT. Telkom Akses Surabaya Utara

2. Diharapkan untuk perusahaan menjaga kesetiaan karyawan dan kesejahteraannya dengan mempertimbangkan mereka yang berprestasi dalam perusahaan agar mereka yang berkontribusi untuk perusahaan betah dalam bekerja dan tidak berasumsi bahwa PT. Telkom Akses hanya sebagai tempat untuk mencari pengalaman kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ansory, H. Al Fadjar Dan Indrasari Meithiana. 2018. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Indomedika Pustaka. Sidoarjo.
- Avisena, Ibnu Al. 2016. "Pengaruh Seleksi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Divisi Produksi Di PT. Barata Indonesia Persero Gresik". Universitas Hangtuh Surabaya. Jurnal Aplikasi Administrasi Vol. 19 No. 1
- Baruno, Agustiawan D Dan Sudiro Djoko. 2016 "Dampak Iklim Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Dan Kepuasan Mahasiswa Pada Universitas Dr. Soetomo Surabaya, Jurnal JBB ISSN 2088-7841
- Ghozali, Imam Dan Hengky Latan. 2015. "Partial Least Square Konsep Teknik Dan Aplikasi Menggunakan Program Smart PLS 3.0. Untuk Penelitian Empiris". Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2014. "Evaluasi Kinerja SDM". Penerbit PT. Refika Aditama. Bandung.
- Mathis, Robert L. dan John, H. Jackson. 2015. "Human Resource Management. Edisi 10. Penerbit Salemba Empat. Jakarta
- Mu'iz, Abdul. 2017, "Analisis Pengaruh Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Hotel Bintang Empat Di Batam)". Universitas Internasional Batam (UIB). Batam. ISSN 2548-4990 Vol.1 No.1.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. "Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)".PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sugiyono, 2015. "Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)". Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Sutrisno, Edy. 2016. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Penerbit Kencana Prenada. Media Group. Jakarta.