

ABSTRAK

Pengaruh Rekrutmen dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Survey pada Karyawan Fullhopper)

Oleh :

Muhamad Nurhasan Fauzi

NIM. 183402202

Pembimbing I : Dian Kurniawan S.E., M.Si.

Pembimbing II : Aquinaldo Sistanto Putra S.T.P.,M.M

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh rekrutmen dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Fullhopper. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan deskriptif verifikatif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan bagian produksi. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa rekrutmen dan kepuasan kerja dipersepsikan masih belum optimal, sedangkan kinerja karyawan juga tergolong rendah. Pada analisis verifikatif, rekrutmen berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Artinya, semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan. Temuan ini memberikan implikasi bahwa manajemen perlu memperbaiki sistem komunikasi atasan-bawahan dan memperjelas jalur rekrutmen internal maupun eksternal. Penelitian ini juga menyarankan adanya studi lanjutan dengan mempertimbangkan variabel lain yang relevan untuk mengukur kinerja secara lebih komprehensif.

Kata Kunci: Rekrutmen;Kepuasan Kerja;Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

The Influence of Recruitment and Job Satisfaction on Employee Performance (Survey On Employee at Fullhopper)

By :

Muhamad Nurhasan Fauzi

NIM. 183402202

Guide I : Dian Kurniawan S.E., M.Si.

Guide II : Aquinaldo Sistanto Putra S.T.P.,M.M

This study aims to determine the effect of recruitment and job satisfaction on employee performance at Fullhopper. The research method used is quantitative with a descriptive-verification approach. Data was collected through questionnaires distributed to production division employees. Descriptive analysis results show that both recruitment and job satisfaction are perceived as suboptimal, and employee performance is generally low. In the verification analysis, recruitment had a positive but not significant effect on employee performance, while job satisfaction had a positive and significant effect. This indicates that the higher the job satisfaction felt by employees, the better their performance. These findings imply that management should improve communication between supervisors and subordinates and clarify both internal and external recruitment processes. Future research is encouraged to include other relevant variables to provide a more comprehensive understanding of employee performance.

Keywords: Recruitment; Job Satisfaction; Employee Performance.