

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Strategi bisnis sangat diperlukan bagi banyak perusahaan dalam upaya memaksimalkan keunggulan yang dimiliki perusahaan untuk menjadi perusahaan yang terbaik diantara perusahaan lainnya. Dalam upaya mempermudah mobilitas ekspor dan impor, maka dibutuhkan alat transportasi yang mendukung kegiatan-kegiatan terkait. Ekspedisi merupakan salah satu jasa angkutan barang yang dilakukan oleh perusahaan untuk skala yang lumayan besar dengan menggunakan mobil angkut berskala besar seperti truk yang mampu mengangkut barang dengan berat beban hingga puluhan ton. Penjualan mobil besar didunia khususnya Indonesia semakin berkembang dan bersaing. Persaingan dipicu oleh berkembangnya teknologi serta kebutuhan yang berperan sebagai penggagas produsen mobil dalam menciptakan kendaraan skala besar.

Bangun (2012, p.31) mengartikan kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan yang dicapai karyawan berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan memiliki persyaratan tertentu untuk bisa dilakukan dalam mencapai tujuan disebut sebagai standar pekerjaan (*job standard*). Menurut Sedarmayanti (2017, p.463) Kinerja yaitu hasil upaya kerja yang dicapai seseorang/kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan, secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai moral etika. Veithzal Rivai Zainal dkk (2015, p.447) mendefinisikan kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan

sumber-sumber daya yang dimiliki. Oleh karena itu, diperlukan berbagai pendekatan untuk mengatasi masalah tersebut.

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat.

Penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan perusahaan untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian kinerja ini penting bagi perusahaan pada saat bersamaan, karyawan juga membutuhkan *feedback* untuk perbaikan-perbaikan dan peningkatan kinerja yang lebih baik. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standar pekerjaan. Bila hasil kerja yang diperoleh mencapai atau melebihi standar pekerjaan dapat dikatakan kinerja seorang karyawan termasuk dalam kategori baik. Demikian sebaliknya, seorang pekerjaan yang hasil pekerjaannya tidak mencapai standar pekerjaan termasuk dalam kategori kinerja tidak baik atau berkinerja rendah.

PT. Persada Lampung Raya yang bertempat di Jl. Raya Natar Km,14 Ds, Hajimena Lampung Selatan Lampung berdiri sejak tahun 1992 PT. Persada Lampung Raya bergerak dibidang penjualan kendaraan roda empat, spare part, dan service Mobil HINO yang memiliki 41, PT. Persada Lampung Raya memiliki 4 cabang di provinsi Lampung yang tersebar di beberapa daerah Lampung yaitu (1) PT. Persada Lampung Raya Hino – Kota Bumi 1s Jln. Alamsyah Ratu Prawira Kota Bumi - Lampung Utara (2) PT. Persada Lampung Raya Hino - Bandar Jaya 3s Jln. Negara Kelurahan Seputih Jaya Gunung Sugih – Lampung Tengah (3) PT. Persada Lampung Raya Hino – Tulang Bawang 1s Jln. Raya Lintas Timur Unit 2 Tulang Bawang (4) PT. Persada Lampung Raya Hino - Pringsewu 1S Jln. A. Yani Sidoarjo - Pringsewu.yang sudah memiliki standar di Indonesia, berdasar surat

Keputusan Menteri Lingkungan Hidup No. 141 tahun 2003, Standar Emisi Euro 2 mulai diterapkan. Karyawan di PT. Persada Lampung Raya terbagi menjadi 2 bagian kerja, yaitu bagian struktural dan bagian fungsional. Karyawan bagian struktural yang bertugas di dalam lingkungan PT. Persada Lampung Raya bekerja setiap hari Senin sampai Sabtu, untuk hari Senin sampai Kamis dimulai pada pukul 08.00 sampai 16.30 WIB, dan hari jumat dimulai pada pukul 08.00 sampai 16.00 WIB, sedangkan untuk bagian fungsional yang bertugas di dalam dan di luar lingkungan PT. Persada Lampung Raya bekerja setiap hari Senin Sampai hari Sabtu.

Berikut adalah kriteria penilaian kinerja karyawan PT. Pesada Lampung Raya Lampung Selatan 2019-2020:

**Tabel 1.1**  
**Standar Penilaian Karyawan PT. Pesada Lampung Raya Lampung Selatan 2019-2020:**

No	ASPEK	HURUF MUTU	BOBOT	KETERANGAN
1	Kualitas Kerja	A	91-100	Sangat Baik
		B	81-90	Baik
		C	71-80	Cukup
		D	50-70	Buruk
2	Integritas	A	91-100	Sangat Baik
		B	81-90	Baik
		C	71-80	Cukup
		D	50-70	Buruk
3	Tanggung Jawab	A	91-100	Sangat Baik
		B	81-90	Baik
		C	71-80	Cukup
		D	50-70	Buruk
4	Disiplin	A	91-100	Sangat Baik
		B	81-90	Baik
		C	71-80	Cukup
		D	50-70	Buruk
5	Kerjasama	A	91-100	Sangat Baik
		B	81-90	Baik
		C	71-80	Cukup
		D	50-70	Buruk

**Tabel 1.1**  
**Penilaian Kinerja Karyawan PT. Persada Lampung Raya Lampung Selatan**  
**Tahun 2020**

Skor Nilai	Kriteria	Rata-Rata Persentase		Kategori	
		2019	2020	2019	2020
1	Kualitas Kerja	83,70%	75,80%	B	C
2	Integritas	81,40%	80,60%	B	B
3	Tanggung Jawab	82,90%	76,20%	B	C
4	Disiplin	80,30%	80,30%	B	B
5	Kerjasama	81,70%	75,80%	B	C
<b>Jumlah</b>		<b>82%</b>	<b>77,74%</b>	<b>B</b>	<b>C</b>

*Sumber : PT. Persada Lampung Raya Lampung Selatan 2020*

Berdasarkan Tabel 1.2 menunjukkan bahwa penilaian kinerja karyawan mengalami fluktuatif yang cenderung menurun dari tahun ke tahun dan cukup signifikan pada PT. Persada Lampung Raya Lampung Selatan 2019 – 2020. Yaitu terjadi pada penilaian, Kualitas kerja, Tanggung Jawab Dan Kerja sama masih dibawah standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan PT. Persada Lampung Raya Lampung Selatan yaitu ditingkat yang cukup, penilaian dihitung menggunakan standar nilai yang telah diatur oleh PT. Persada Lampung Raya Lampung Selatan. Dari hasil tersebut penilaian kinerja karyawan.

Kualitas kerja 75,80% hal ini di akibatkan kualitas kerja karywan yang relatif mengalami penurunan dan tidak sesuai dengan standar yang telah diberikan Tanggung jawab, 76,20 dimana masih adanya beberapa karyawan yang tidak mampu menyelesaikan pekerjaannya dan sering menunda-nunda pekerjaan sehingga sering tidak slesai dengan tepat waktu. 75,80 hal ini disebabkan kurangnya kerjasama anatara karyawan dalam membantu teman sekerja untuk menyelesaikan pekerjaan yang telah di tetapkan. bahwa karyawan mengalami penurunan kinerja yang sangat tinggi. Dengan adanya penurunan kinerja karyawan PT. Persada Lampung Raya Lampung Selatan, kinerja karyawan pada tahun 2020 masih dianggap tidak bekerja secara

maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan hal ini akan berdampak pada tujuan perusahaan.

Hal tersebut akan berdampak negatif pada kinerja karyawan PT. Persada Lampung Raya Lampung Selatan, karena adanya sanksi yang diberikan jika target yang telah ditetapkan tidak tercapai dengan baik. Jika hal ini terus terjadi maka akan menimbulkan dampak yang tidak baik bagi PT. Persada Lampung Raya Lampung Selatan. Dalam permasalahan tersebut, apabila kita melihat kepada apa yang menjadi permasalahan pada kinerja karyawan, maka hal tersebut juga terkait atau berhubungan dengan sikap karyawan itu sendiri dalam melakukan setiap pekerjaannya. Melihat permasalahan itu maka karyawan harus memiliki sikap seperti, sikap seperti cerdas dalam memanfaatkan waktu bekerja, sikap saling menjaga hubungan baik antar sesama karyawan baik itu didalam dan diluar kantor yang harapannya antar sesama karyawan dapat saling membantu antara satu dengan yang lain ketika ada pekerjaan yang dinilai dapat dilakukan bersama-sama, Mematuhi budaya organisasi yang ada seperti *Respect* atau Menghargai dan Menghormati orang lain, *Enthusiasm* atau Keinginan untuk menjadi yang terbaik, Loyalitas dan Totalitas, Bertindak secara cepat, berpikir secara cerdas dalam bekerja.

Perusahaan PT. Persada Lampung Raya menuntut karyawan dapat datang tepat waktu serta dapat bekerja secara totalitas dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah ditetapkan. Adapun beberapa indikator kinerja pada PT. Persada Lampung Raya adalah Tanggung jawab yang di ukur dari karyawan dalam menyelesaikan tugasnya, akan tanggung jawab karyawan masih kurang karena penyelesaian tugas tidak bisa selesai karena karyawan menunda-nunda pekerjaan sesuai dengan yang ditetapkan oleh perusahaan. Prestasi kerja dalah kesadaran diri manusia terhadap semua tingkah laku dan adanya rasa tanggung jawab dari diri karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan namun hal yang terjadi prestasi kerja yang ada belum terlihat hal

ini dilihat dari pencapaian hasil kerja dan kinerja yang diberikan selama bekerja tidak tercapai.

Kualitas kerja merupakan ketepatan dalam melaksanakan pekerjaan dan hasil pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan yang meliputi kerapian dan kelengkapan dimana kualitas pekerjaan belum berjalan dengan efektif seperti kerapian dalam penempatan barang yang telah digunakan tidak dikembalikan ditempat semula. Standar pekerjaan merupakan sasaran yang harus dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan dan menyelesaikan pekerjaan namun hal yang terjadi dimana adanya beberapa karyawan yang mengeluh dengan standar pekerjaan yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan seperti target kerja yang tinggi namun fasilitas yang diberikan kurang, hal ini membuat karyawan bermalas-malasan dalam bekerja sehingga hasil kerja masih dibawah standar pekerjaan yang telah diberikan oleh pihak perusahaan. Kerjasama diukur dari kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya secara vertikal maupun horizontal sehingga hasil pekerjaan yang dicapai bisa lebih baik serta karyawan dapat diandalkan oleh rekan sekerja, dimana kerjasama yang terjadi masih kurang diakibatkan kinerja yang menumpuk sehingga kerja sama kurang terjalin dengan efektif. Jika hal ini terus terjadi dan kurangnya tanggapan dari pihak atasan tentunya akan terjadi hal negatif terhadap perusahaan dengan pencapaian target yang tidak terrelasi.

PT. Persada Lampung Raya. Rutin melakukan penilaian terhadap kinerja karyawan untuk mengetahui tingkat pencapaian kerja karyawan selama proses kerja, penilaian kerja dilakukan dengan sistem evaluasi kinerja, untuk menilai suatu kinerja pihak perusahaan melakukan dengan mengamati laporan kerja harian dan bulan. Selain itu PT. Persada Lampung Raya. juga melakukan penilaian kinerja karyawan dengan menggunakan Salah satu metode yang dapat digunakan *Graphic Rating Scale* sebuah metode penilaian yang membidik pada kombinasi insiden kritis dan peringkat

dengan menggunakan skala yang menggambarkan secara spesifik tentang kinerja yang baik dan buruk, daftar kompetensi ini diberikan skala 1-5 (dimana 1= buruk dan 5= istimewa) yang dilakukan selama setahun sekali. Penilaian kinerja karyawan dilakukan oleh pimpinan bagian Manajer HRD yang diberikan terhadap karyawannya.

Hasil pekerjaan merupakan hasil yang diperoleh seorang karyawan dalam mengerjakan pekerjaan sesuai persyaratan pekerjaan atau standar kinerja. Seorang karyawan dikatakan berhasil melaksanakan pekerjaannya atau memiliki kinerja baik, apabila hasil kerja yang diperoleh lebih tinggi dari standar kinerja. Untuk mengetahui hal itu perlu dilakukan penilaian kinerja setiap karyawan dalam perusahaan.

Begitupun dengan rekrutmen, rekrutmen sangat penting bagi seluruh fungsi perusahaan, karena manajemen digerakkan oleh rekrutmen. rekrutmen yang efektif yang terjalin dapat ditunjukkan dengan peningkatan kinerja karyawan karena telah berhasil menunjukkan kerjasama yang baik menurut Koontz dalam Bangun (2012, p.360) mendefinisikan bahwa rekrutmen sebagai tenaga kerja yang dapat meningkatkan kinerja yang baik. Menurut Mellanie dkk (2019), untuk itu diperlukan rekrutmen yang tepat dalam organisasi. Ketika rekrutmen efektif, rekrutmen itu cenderung mendorong kinerja dan kepuasan kerja yang lebih baik. Hal inilah yang terus dilakukan untuk meningkatkan kinerja mereka baik secara kualitas maupun kuantitasnya.

Adanya tenaga kerja yang tepatmaka perusahaan dapat meningkatkan kinerja yang baik akan mampu meningkatkan kinerja organisasi atau perusahaan kearah yang baik pula. PT. Persada Lampung Raya dituntut untuk menyeleksi karyawan yang tepat atau sesuai dengan devisinya yang didefinisikan sebagai pertukaran ide, pesan, atau informasi. Tanpa rekrutmen organisasi tidak akan berfungsi. Jika rekrutmen tidak tepat atau terhambat seluruh organisasi akan bermasalah dan akan berdampak terhadap hasil kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada karyawan PT. Persada Lampung Raya Lampung Selatan bahwa karyawan PT. Persada Lampung Raya Lampung Selatan yaitu: Informasi merupakan sekumpulan fakta-fakta yang telah di terima dan memiliki arti bagi sipenerima dan bermanfaat dalam melakukan pekerjaan dan dapat digunakan oleh siapapun dalam melaksanakan pekerjaan dimana masih adanya beberap karyawan mengeluhkan seperti penempatan yang tidak tepat membuat karyawan merasa bingung dalam melaksankan pekerjaannya dan hasil kerja karyawan yang kurang maksimal.

Efektif dalam bekerja merupakan usaha mendapatkan tujuan, hasil atau target karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dengan waktu yang telah ditetapkan dimana hasil kerja karyawan yang belum efektif dan masih adanya karyawan yang belum mampu mencapai target yang diberikan oleh pimpinan sehingga keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan Umpan balik adalah tanggapan atau respon seseorang terhadap orang yang memberikan pesan akan tetapi dimana karyawan yang kurang sigap dalam memerikan tanggapan atau respon ketika pimpinan memberikan arahan dalam melaksanakan pekerjaan. Tentunya hal tersebut jika dibiarkan maka akan berdampak negatif terhadap terhadap perusahaan PT. Persada Lampung Raya dan di lain pihak, karyawan dituntut profesional dalam bekerja sehingga dengan permasalahan yang ada dikhawatirkan mempengaruhi sikap kerja karyawan yang nantinya juga berdampak pada penurunan kinerja karyawan. Sedangkan kinerja karyawan merupakan hal paling penting yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, organisasi harus memiliki rekrutmen yang efektif karyawannya agar tercipta hubungan kerja yang baik dan menghasilkan kinerja yang optimal pada karyawan PT. Persada Lampung Raya Lampung Selatan. Rekrutmen yang efektif yang terjalin dapat ditunjukkan dengan peningkatan kinerja karyawan karena telah berhasil menunjukan yang baik.



Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja selain rekrutmen adalah kemampuan yang merupakan salah satu faktor penting karena kemampuan dapat memberikan pengaruh yang berarti terhadap kinerja karyawan karena kemampuan yang membuat dan mengevaluasi berbagai keputusan-keputusan yang harus dilakukan didalam suatu organisasi. Menurut Nurmayanti (2018, p.213),

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan terhadap beberapa karyawan dan manajer bagian (HRD) adanya fenomena dan indikator kemampuan pada PT. Persada Lampung Raya Lampung Selatan sebagai berikut; Kemampuan dapat dilihat sebagai cara yang dilakukan karyawan dalam proses pekerjaan sehingga karyawan mau bekerja akan tetapi dimana kemampuan antara atasan dan bawahan maupun rekan sekerja, sehingga sering terjadi tidak berani mengambil keputusan dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga menyebabkan bisa terjadi efek terhadap kinerja. Membimbing karyawan merupakan pengarahan yang harus diberikan oleh atasan terhadap karyawan baik karyawan lama maupun karyawan baru dalam melakukan proses pekerjaan yang telah di pertanggung jawabkan. Memengaruhi karyawan adalah suatu tindakan atau pengalaman yang diberikan pemimpin terhadap karyawan dalam pencapaian hasil kerja dimana pimpinan dirasa kurang efektif dalam mempengaruhi bawahan untuk menciptakan pekerjaan yang lebih optimal sehingga karyawan kurang bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya. Kemampuan merupakan kapasitas seseorang individu untuk melakukan tugas dalam suatu pekerjaan dimana kemampuan pimpinan dalam memimpin karyawan dirasa masih kurang efektif hal ini dilihat dari cara pimpinan menaungi bawahannya dan masih adanya karyawan yang belum mampu menunjukkan kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan oleh pimpinan. Pengambilan Keputusan dilihat dari Pimpinan memberikan wewenang dan tanggung jawab dalam pengambilan keputusan kepada karyawan akan tetapi hal yang terjadi dimana karyawan kurang berani dalam mengambil tindakan

dan keputusan disaat tidak adanya pimpinan di lokasi pekerjaan walaupun sudah ada wewenang dari pimpinan. Jika hal ini terus terjadi dan kurangnya perhatian dari pihak perusahaan maka akan berdampak negatif terhadap perusahaan untuk mencapai kinerja yang telah ditetapkan oleh PT. Persada Lampung Raya. Nurmayanti (2018, p.214) mengartikan kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi aktivitas suatu kelompok dalam usaha untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja selain rekrutmen dan kemampuan adalah partisipasi untuk mewujudkan keberhasilan, inisiatif dan kreatifitas dari anggota karyawan yang tanggung jawab sebagai karyawan dan diharapkan tumbuh berkembang sebagai suatu partisipasi. Sehubungan dengan partisipasi karyawan dalam perusahaan. Partisipasi merupakan keterlibatan secara aktif karyawan dapat juga keterlibatan dalam proses penentuan arah, strategi kebijaksanaan perusahaan. Hal ini terutama berlangsung dalam proses pekerjaan dan juga proses sosial, hubungan antara kelompok kepentingan dalam perusahaan sehingga demikian mendapat dukungan dalam pelaksanaannya. Membimbing karyawan merupakan pengarahan yang harus diberikan oleh atasan terhadap karyawan baik karyawan lama maupun karyawan baru dalam melakukan proses pekerjaan yang telah di pertanggung jawabkan. Memengaruhi karyawan adalah suatu tindakan atau pengalaman yang diberikan pemimpin terhadap karyawan dalam pencapaian hasil kerja dimana pimpinan dirasa kurang efektif dalam mempengaruhi bawahan untuk menciptakan pekerjaan yang lebih optimal sehingga karyawan kurang bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya.

Jika hal ini terus terjadi dan kurangnya perhatian dari pihak perusahaan maka akan berdampak negatif terhadap perusahaan untuk mencapai kinerja yang telah ditetapkan oleh PT. Persada Lampung Raya. Menurut Slamet (dalam Adnyani (2019:124) partisipasi masyarakat dalam pembangunan diartikan sebagai ikut sertanya masyarakat dalam pembangunan, ikut dalam

kegiatan pembangunan dan ikut serta memanfaatkan dan ikut menikmati hasil.

Dilatar belakangi oleh penelitian diatas maka peneliti mengambil penelitian dengan teori variabel “**STRATEGI REKRUTMEN, KEMAMPUAN KARYAWAN DAN PELUANG UNTUK BERPARTISIPASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (PT. PERSADA LAMPUNG RAYA LAMPUNG SELATAN)**”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan masalah yang telah diuraikan sebelumnya maka penulis merumuskan permasalahan yang dihadapi ialah sebagai berikut :

1. Apakah Strategi Rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Persada Lampung Raya?
2. Apakah Kemampuan Karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Persada Lampung Raya?
3. Apakah Peluang Untuk Berpartisipasi Berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Persada Lampung Raya?
4. Apakah Strategi Rekrutmen, Kemampuan Karyawan dan Peluang Untuk Berpartisipasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Persada Lampung Raya?

## **1.3 Ruang Lingkup Penelitian**

### **1.3.1 Ruang Lingkup Subjek**

Ruang lingkup penelitian ini adalah seluruh karyawan perusahaan PT. Persada Lampung Raya.

### **1.3.2 Ruang Lingkup Objek**

Ruang lingkup objek penelitian ini adalah Strategi Rekrutmen, Kemampuan Karyawan Dan Peluang Untuk Berpartisipasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Persada Lampung Raya.

### **1.3.3 Ruang Lingkup Tempat**

Ruang lingkup tempat penelitian ini adalah Jl. Raya Natar Km,14 Ds, Hajimena Lampung Selatan Lampung 3536

### **1.3.4 Ruang Lingkup Waktu**

Waktu yang ditentukan pada penelitian ini adalah waktu yang didasarkan berdasarkan kebutuhan penelitian yang dilaksanakan pada bulan Maret 2020 sampai September 2020.





Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi karya ilmiah bagi Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya Bandar Lampung

#### 4. Bagi Penelitian Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan referensi bagi peneliti selanjutnya yang mengangkat judul yang berkaitan dengan strategi rekrutmen, kemampuan karyawan dan peluang untuk berpartisipasi dan kinerja

### 1.6 Sistematika Penulisan

Untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai penelitian yang dilakukan, maka penulis menyusun suatu sistematika penulisan. Adapun sistematika penulisan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### **BAB I : PENDAHULUAN**

Pada bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan tentang Strategi Rekrutmen, Kemampuan Kerja Dan Peluang Untuk Berpartisipasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Persada Lampung Raya.

#### **BAB II : LANDASAN TEORI**

Pada bab ini menjelaskan teori-teori yang berkaitan dengan penelitian, kerangka pemikiran dan hipotesis yang meliputi tentang pengaruh Strategi Rekrutmen, Kemampuan Kerja Dan Peluang Untuk Berpartisipasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Persada Lampung Raya.

#### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Bab ini menguraikan tentang jenis dari penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, variabel penelitian, definisi operasional variabel, metode analisis data serta pengujian hipotesis mengenai pengaruh Strategi Rekrutmen,

Kemampuan Kerja Dan Peluang Untuk Berpartisipasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Persada Lampung Raya.

#### **BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini penulis menguraikan tentang deskriptif obyek penelitian, analisis data dan hasil serta pembahasan mengenai pengaruh Strategi Rekrutmen, Kemampuan Kerja Dan Peluang Untuk Berpartisipasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Persada Lampung Raya.

#### **BAB V : SIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini berisikan tentang simpulan dan saran-saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak yang bersangkutan dan bagi pembaca pada umumnya.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

#### **LAMPIRAN**