

**PENGARUH KEADILAN PROSEDURAL DAN PROSES REKRUTMEN  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAKSO BAKAR AMBYAR**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Guna

Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S, M.)

Pada Program Studi Manajemen



**OLEH :**

**CALVIN DENNY SANTOSO**

NPM: 19.1.02.02.008

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDRI**

**2023**

Skripsi oleh:

**CALVIN DENNY SANTOSO**

NPM: 19.1.02.02.0082

Judul:

**PENGARUH KEADILAN PROSEDURAL DAN PROSES REKRUTMEN  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAKSO BAKAR AMBYAR**

Telah disetujui untuk diajukan Kepada  
Panitia Ujian/Sidang Skripsi Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Nusantara PGRI Kediri

Tanggal: 12 Juli 2023

Pembimbing I



Dian Kusumaningtyas, M.M

NIDN: 0703108302

Pembimbing II



Itot Bian Raharjo, S.Pd.SE.MM

NIDN: 0718118401

Skripsi oleh:

CALVIN DENNY SANTOSO

NPM: 19.1.02.02.0082

Judul:

**PENGARUH KEADILAN PROSEDURAL DAN PROSES REKRUTMEN  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAKSO BAKAR AMBYAR**

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi

Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNP Kediri

Pada tanggal: .....

**Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan**

Panitia Penguji:

1. Ketua : Dian Kusumaningtyas, M.M.  
2. Penguji I : Restin Meiliana M.M.  
3. Penguji II : Itot Bian Raharjo, SPd,SE,M.M



Mengetahui, 12 Juli 2023



**Dr. Subagyo, M.M.**

**NIDN. 0717066601**

## PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini saya,

Nama : Calvin Denny Santoso

Jenis Kelamin : Laki – Laki

Tempat/tgl. lahir : Kediri/ 17 Desember 2000

NPM : 19.1.02.02.0082

Fak : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

menyatakan dengan sebenarnya, bahwa dalam Skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya tulis atau pendapat yang pernah diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara sengaja dan tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Kediri, 12 Juli 2023

Yang Menyatakan



Calvin Denny Santoso

NPM: 19.1.02.02.0082

Motto:  
*“GOD BIGGER THAN YOUR PAST”*

Kupersembahkan karya ini untuk:

**Terimakasih kepada TUHAN YESUS atas berkat kasihnya.**

**Seluruh keluargaku terutama bapak,Ibu, kakak dan orang yang aku sayangi  
yang selalu support dan mendukung setiap keputusan yang aku ambil.**

**Teman – teman yang selalu support dan membantu.**

**Teman – teman di UMKM Bakso Bakar Ngadiluwih**

## ABSTRAK

**Calvin Denny Santoso** : Pengaruh Keadilan Prosedural Dan Proses Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan Bakso Bakar Ambyar, Skripsi, Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Nusantara PGRI Kediri 2023.

**Kata Kunci:** Keadilan Prosedural, Proses Rekrutmen, Kinerja Karyawan

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh dari dua variabel yaitu keadilan prosedural, proses rekrutmen dan kinerja karyawan pada UMKM Bakso Bakar Ambyar Ngadiluwih. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh, yaitu dengan jumlah sampel sebanyak 35 responden yang mana adalah seluruh karyawan di Bakso Bakar Ambyar. Pengumpulan data pada penelitian ini meliputi observasi, kuesioner, dan studi kepustakaan yang mana hasil dari pengumpulan data akan diuji menggunakan aplikasi SPSS versi 25 melalui uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji Kolmogorov, uji normalitas, analisis regresi linear berganda, dan uji hipotesis. Hasil dari uji penelitian yang telah dilakukan menyimpulkan bahwa variabel idle time diperoleh  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel yaitu  $5,678 > 1,684$  dan variabel diperoleh hubungan antar karyawan diperoleh  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel yaitu  $3,415 > 1,684$ , gaya kepemimpinan diperoleh  $t$  hitung  $<$   $t$  tabel yaitu  $1,684 \geq 1,684$ . Hal ini menunjukkan bahwa variabel keadilan prosedural, proses rekrutmen serta berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## KATA PENGANTAR

Segala Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkatNya berlimpah – limpah kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul **“PENGARUH KEADILAN PROSEDURAL DAN PROSES REKRUTMEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAKSO BAKAR AMBYAR”** dengan baik, guna memenuhi sebagian syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen, pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.

Selesainya skripsi ini tentunya terwujud berkat bantuan, bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung titik oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya dan penghargaan yang setulus-tulusnya kepada:

1. Dr. Zainal Afandi, M.Pd. selaku Rektor Universitas Nusantara PGRI Kediri yang selalu memberikan dorongan motivasi kepada mahasiswa
2. Dr. Subagyo, M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri
3. Restin Meilina, M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen.
4. Dian Kusumaningtyas, M.M. selaku pembimbing I yang telah memberi motivasi, nasehat, dan pengarahan dalam penyusunan skripsi.
5. Itot Bian Raharjo, SPd, SE, M.M. selaku pembimbing II yang telah memberi motivasi, nasehat, dan pengarahan dalam penyusunan skripsi.
6. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri yang telah banyak memberikan ilmu pada penulis
7. Bapak, Ibu dan seluruh keluarga yang selalu memberikan dukungan dan doanya
8. Ucapan terimakasih juga disampaikan kepada teman – teman satu angkatan 2019 khususnya kelas 4B manajemen yang telah memberikan dukungan dan semangat untuk menyelesaikan skripsi ini.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan mengingat keterbatasan kemampuan dan pengetahuan penulis. Oleh karena itu, kritik dan saran yang bersifat membangun akan penulis terima dengan senang hati untuk kemajuan dan perbaikan penulisan selanjutnya. Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkan

Kediri, 12 Juli 2023

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Calvin', with a long horizontal stroke extending to the right.

Calvin Denny Santoso



## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PERSETUJUAN .....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN .....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	v
ABSTRAK .....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR .....	xv
DAFTAR LAMPIRAN .....	xvi

### BAB I : PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	3
C. Pembatasan Masalah .....	3
D. Rumusan Masalah .....	3
E. Tujuan Penelitian .....	4
F. Manfaat Penelitian .....	4
1. Manfaat Teoritis.....	4
2. Manfaat Praktis .....	4

### BAB II : KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS

A. Kajian Teori .....	6
1. Kinerja Karyawan .....	6
a. Pengertian Kinerja Karyawan .....	6
b. Faktor – faktor Kinerja Karyawan .....	7
c. Indikator Kinerja Karyawan .....	7

2.	Keadilan Prosedural .....	8
a.	Pengertian Keadilan Prosedural .....	8
b.	Indikator Keadilan Prosedural .....	8
3.	Proses Rekrutmen Karyawan.....	10
a.	Pengertian Proses Rekrutmen Karyawan .....	10
b.	Faktor Proses Rekrutmen Karyawan .....	10
c.	Indikator Proses Rekrutmen Karyawan.....	10
B.	Kajian Penelitian Terdahulu.....	11
C.	Kerangka Berpikir.....	15
D.	Kerangka Konseptual.....	17
E.	Hipotesis.....	18

**BAB III : METODE PENELITIAN**

A.	Variabel Penelitian.....	19
a.	Identifikasi Variabel Penelitian.....	19
a)	Variabel Dependen (Y) .....	19
b)	Variabel Independen (X).....	19
b.	Definisi Operasional Variabel.....	19
a)	Kinerja Karyawan (Y).....	20
b)	Keadilan Prosedural (X1).....	20
c)	Proses Rekrutmen Karyawan (X2).....	22
B.	Pendekatan dan Teknik Penelitian .....	23
1.	Pendekatan Penelitian .....	23
2.	Teknik Penelitian .....	23
C.	Tempat dan Waktu Penelitian .....	23
1.	Tempat Penelitian .....	23
2.	Waktu penelitian .....	24
D.	Populasi dan Sampel .....	24
1.	Populasi Penelitian.....	24

2. Sampel Penelitian.....	24
E. Instrumen Penelitian .....	25
1. Pengembangan Instrumen.....	25
2. Validasi Instrumen .....	27
a) Uji Validitas .....	27
b) Uji Realibilitas.....	29
F. Teknik Pengumpulan Data.....	30
1. Sumber Data.....	30
a. Sumber Data Primer .....	30
b. Sumber Data Sekunder.....	31
2. Langkah – langkah Pengumpulan Data .....	31
a) Kuesioner .....	31
b) Observasi.....	31
c) Studi Kepustakaan.....	31
G. Teknik Analisis Data.....	32
1. Analisis Deskriptif .....	32
2. Analiis Kuantitatif.....	32
a) Uji Asumsi Klasik .....	32
1) Uji Multikolinieritas.....	33
2) Uji Heteroskedastisitas.....	33
3) Uji Autokolerasi .....	34
4) Uji Normalitas.....	34
3. Persamaan Regresi Linier Berganda.....	35
4. Koefisien Determinasi .....	36
5. Uji Hipotesis .....	37
a) Uji Parsial (Uji t).....	37
b) Uji Simultan (Uji F) .....	38

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian .....	39
B. Deskripsi Data Responden .....	39
1. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan UMKM Bakso Bakar Ambyar.....	41
2. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Keadilan Prosedural .....	42
3. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Proses Rekrutmen Karyawan .....	44
C. Analisis Data .....	45
1. Uji Asumsi Klasik.....	45
a) Uji Normalitas.....	45
b) Uji Multikolonieritas.....	45
c) Uji Autokolerasi .....	46
d) Uji Heteroskedastisitas .....	47
2. Analisis Regresi Linier Berganda .....	48
3. Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ) .....	49
D. Pengujian Hipotesis.....	49
1. Uji t .....	49
2. Uji F .....	50
E. Pembahasan.....	51
1. Pengaruh Keadilan Prosedural Terhadap Kinerja Karyawan .....	51
2. Pengaruh Proses Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan .....	52

BAB V	: SIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN	
A.	simpulan.....	53
B.	Implikasi.....	53
C.	Saran.....	54
1.	Bagi Perusahaan.....	54
2.	Bagi Peneliti Selanjutnya.....	54
3.	Bagi Karyawan UMKM Bakso Bakar Ambyar .....	55
4.	Bagi Universitas Nusantara PGRI Kediri .....	55
DAFTAR PUSTAKA	.....	56
LAMPIRAN	.....	58

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	11
Tabel 3.1 Instrumen Penelitian Waktu.....	26
Tabel 3.2 Skala Likert Pertanyaan .....	27
Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas.....	28
Tabel 3.4 Hasil Uji Reabilitas .....	30
Tabel 4.1 Lama Bekerja Karyawan Bakso Bakar Ambyar .....	40
Tabel 4.2 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan.....	41
Tabel 4.3 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Keadilan Prosedural.....	42
Tabel 4.4 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Proses Rekrutmen .....	51
Tabel 4.5 Uji Multikolonieritas.....	46
Tabel 4.6 Uji Autokolerasi .....	46
Tabel 4.7 Analisis Regresi Linier Berganda .....	48
Tabel 4.8 Uji Koefisien Determinasi .....	49
Tabel 4.9 Uji t .....	50
Tabel 4.10 Uji F .....	51

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual .....	17
Gambar 4.1 Uji Normalitas .....	45
Gambar 4.2 Uji Heterokedastisitas .....	47

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I.....	59
Lampiran II.....	63
Lampiran III .....	67
Lampiran IV .....	69
Lampiran V .....	70
Lampiran VI.....	72
Lampiran VII.....	74



# BAB I

## PENDAHULUAN

### **A. Latar Belakang Masalah**

Hingga saat ini kualitas SDM di Indonesia masih tergolong rendah. Data BPS menunjukkan bahwa tenaga kerja di Indonesia masih didominasi oleh tamatan SD ke bawah (tidak/belum pernah sekolah/belum tamat SD/tamat SD), yaitu sebesar 39,10 persen (Februari 2022).

Di sisi lain, data terkait dengan pengangguran berdasarkan pendidikan terakhir didominasi oleh SMK 10,38 persen (Februari 2022). Pengangguran yang menamatkan pendidikan SD ke bawah sebesar 3,09 persen, SMP sebesar 5,61 persen, SMA sebesar 8,35 persen. Sedangkan pengangguran dengan pendidikan terakhir diploma sebesar 6,09 persen dan universitas sebesar 6,17 persen (BPS, 2022). Pemerintah Indonesia saat ini sedang gencar dalam mencetak kualitas SDM yang unggul sebagai modal utama dalam mencapai tujuan pembangunan nasional dan dapat bersaing pada semua bidang di ranah global. Selain itu, dengan kualitas SDM unggul, taraf hidup masyarakat dan roda perekonomian juga akan mengalami peningkatan.

Inovasi dan kreativitas menjadi kunci utama peningkatan kualitas SDM di era globalisasi. Dinamika ekonomi dan sosial yang terjadi saat ini membuktikan bahwa kreativitas dan inovasi memberikan pilihan, peluang dan dampak yang sangat besar pada peningkatan SDM. Hal ini mengacu pada

kinerja karyawan yang sesuai dengan tingkat kemampuan dan pengetahuan dari karyawan itu sendiri.

Kinerja karyawan merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, dapat berujud, dilihat, dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti ide-ide pemecahan suatu persoalan, inovasi baru suatu produk barang atau jasa, bisa juga merupakan penemuan atas prosedur kerja yang lebih efisien. Hasibuan (2002 : 94) menyatakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang berdasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Penilaian kinerja adalah “suatu sistem melalui mana organisasi mengevaluasi atau menilai kinerja karyawan yang sesuai dengan kinerja mereka masing-masing kepada perusahaan” (Handoko, 2006). Sistem ini bertujuan untuk memotivasi para karyawan agar bisa meningkatkan kinerja. Oleh karena itu kinerja yang baik tidak hanya individunya saja yang menguntungkan, akan tetapi lembaga institusi atau organisasi maupun masyarakat juga akan mendapatkan keuntungan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dalam organisasi

atau lembaga institusi sangat dibutuhkan. Kinerja karyawan merupakan salah satu kunci keberhasilan dalam organisasi.

Ada beberapa hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan antara lain dapat dipengaruhi oleh hak karyawan tidak terpenuhi, lingkungan kerja yang tidak kondusif, gaji dan upah tidak sebanding, *jobdesk* yang kurang merata hingga kemampuan karyawan yang tidak sesuai dengan posisi yang dijabatnya, sehingga hal - hal seperti ini akan sangat menghambat efisiensi karyawan dalam bekerja. Menurut (Nuraeni : 2018) Kinerja dipengaruhi Keadilan Prosedural dan Rekrutmen.

Banyak pemilik perusahaan hingga skala UMKM tidak menyadari bahwa kinerja karyawan dapat berubah - ubah tergantung kondisi dan situasi dimana karyawan tersebut bekerja, satu dari banyaknya faktor yang dapat mempengaruhinya adalah Keadilan Prosedural, Menurut Linquist (2018) Keadilan prosedural ialah persepsi keadilan terhadap prosedur yang digunakan untuk membuat keputusan sehingga setiap anggota organisasi merasa terlibat di dalamnya. Keadilan prosedural (*Procedural Justice*) berkaitan dengan proses atau prosedur untuk mendistribusikan penghargaan. Pengaruh dari persepsi keadilan pada berbagai macam hasil kerja mungkin hasil dari sebagian *employee engagement*.

Karyawan yang memiliki persepsi tinggi tentang keadilan dalam organisasi mereka, dipastikan mereka merasa diwajibkan atau diharuskan untuk berlaku adil di dalam memainkan peran mereka dengan memberi lebih besar

melebih tingkat *engagement*. Di sisi lain, persepsi keadilan yang rendah kemungkinan di sebabkan para karyawan menarik diri dan melepaskan diri mereka sendiri dari peran kerja mereka. Keadilan juga merupakan salah satu kondisi kerja dalam model *engagement*. Berkurangnya keadilan dapat memperburuk *burnout* (kelelahan) dan sementara persepsi positif keadilan dapat memperbaiki *engagement*. Penelitian Lutfi (2016) telah membuktikan adanya pengaruh Keadilan Prosedural tentang Kinerja Karyawan.

Selain keadilan prosedural, kinerja karyawan juga dipengaruhi proses rekrutmen yang dilakukan perusahaan. Rekrutmen merupakan tahap awal dalam mencari dan mendapatkan calon karyawan, dengan dilatarbelakangi untuk memenuhi kebutuhan perusahaan dalam hal Sumber Daya Manusia (SDM). Marwansyah (Aryadi & Gantari, 2020) berpendapat bahwa rekrutmen merupakan serangkaian aktivitas yang digunakan sebuah organisasi untuk menarik para pelamar kerja yang memiliki kemampuan dan sikap yang dibutuhkan untuk membantu organisasi dalam mencapai tujuannya. Sedangkan menurut Hasibuan (Meiyer, 2020) menyatakan bahwa rekrutmen merupakan aktivitas mencari dan mempengaruhi agar calon tenaga kerja mau melamar lowongan pekerjaan yang masih kosong. Proses selanjutnya yaitu proses seleksi.

Seleksi dilakukan apabila proses rekrutmen karyawan sudah terlaksana, dimana telah terkumpul sejumlah pelamar yang memenuhi syarat untuk kemudian dipilih mana yang tepat menjadi karyawan suatu perusahaan. Seleksi

merupakan proses pemilihan dari sekelompok pelamar yang paling memenuhi kriteria seleksi untuk posisi yang tersedia dalam sebuah perusahaan (Simammora dalam Meiyer, 2020). Sedangkan seleksi menurut Hardiansyah & Nulhaqim (2019) yaitu tahap - tahap khusus yang digunakan untuk memutuskan pelamar mana yang mampu dan akan diterima sebagai karyawan yang mempunyai kemampuan yang handal dan profesional. Mello (Halim, 2016) berpendapat bahwa *ensure the organization has the right employees with the right skills in the right places, at the right times*. Efektifitas rekrutmen dan seleksi menjadi tolak ukur keberhasilan perusahaan yang terletak pada kualitasnya jika ketersediaan jumlah Sumber Daya Manusia mendukung serta cukup berkualitas dan profesional. Rekrutmen dinilai efektif apabila memperoleh pelamar yang banyak sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan, sehingga dapat memperoleh calon karyawan yang memiliki kualitas tertinggi dari yang terbaik (Budiantoro dalam Kumaladewi, 2018). Selain itu, Hasibuan (Kumaladewi, 2018) menilai bahwa rekrutmen yang efektif akan menyediakan informasi yang akurat dan berkesinambungan tentang jumlah dan kualifikasi yang diperlukan oleh organisasi untuk melakukan berbagai bidang pekerjaan di dalamnya. Sedangkan dalam seleksi akan dinilai efektif dilihat dari seberapa banyak dan berkualitasnya jumlah pelamar. Proses rekrutmen yang didasari kriteria dalam karyawan akan menghasilkan karyawan yang berpotensi dalam memajukan perusahaan. Penelitian Hindriari&Reni (2018) telah membuktikan ladang pengaruh rekrutmen bagi kinerja karyawan.

Bakso Bakar Ambyar adalah usaha yang peneriti rintis sejak mengikuti program WMK (Wirausaha Merdeka) di Universitas Ciputra Surabaya pada tahun 2022. Pada saat ini UMKM Bakso Bakar Ambyar sudah dalam perkembangan usaha dan memiliki 35 karyawan. Dalam menjalankan usaha ada permasalahan yang dihadapi yaitu keadilan prosedural, proses rekrutmen dan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan pada bakso bakar ambyar sering berubah – berubah. Hal ini dapat diketahui dari pekerjaan yang kadang – kadang tidak sesuai *jobdesk*. Hal ini dikarenakan karyawan merasa ada kesenjangan antara hak dan tanggung jawab yang ada di bakso bakar ambyar. Selain itu kurangnya prosedur rekrutmen yang mempertimbangkan skill kemajuan karyawan membuat karyawan di bakso bakar ambyar memiliki skill yang berbeda – beda untuk satu bagroun yang sama oleh karena itu peneliti tertarik untuk meneliti lebih dalam dengan mengambil judul “ PENGARUH KEADILAN PROSEDURAL DAN PROSES REKRUTMEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAKSO BAKAR AMBYAR “

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas maka masalah penelitian dapat dikemukakan identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Terjadinya kesenjangan antara Hak dan Tanggung jawab Karyawan Bakso Bakar
2. Banyaknya karyawan baru yang diterima namun tidak memiliki *skill* atau kemampuan yang sesuai.

## **C. Pembatasan Masalah**

Agar penelitian lebih terfokus dan tidak meluas dari pembahasan dimaksudkan, maka skripsi ini membataskan ruang lingkup penelitian kepada Karyawan Bakso Bakar Ambyar Ngadiluwih yaitu Pengaruh terhadap Peningkatan Keadilan Prosedural, Proses Rekrutmen dan Kinerja Karyawan pada usaha Bakso Bakar Ambyar.

## **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan penjelasan diatas dapat dirumuskan masalah akan penelitian tentang kinerja karyawan sebagai berikut :

1. Apakah Keadilan Prosedural berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Bakso Bakar Ambyar?
2. Apakah Proses Rekrutmen berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Bakso Bakar Ambyar?
3. Apakah secara simultan berpengaruh Keadilan Prosedural dan Proses Rekrutmen terhadap Kinerja Kerja Karyawan Bakso Bakar Ambyar?

### **E. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian yang hendak dicapai, maka dapat dirumuskan sebagai berikut tujuan dari penelitian ini :

1. Untuk mengetahui pengaruh Keadilan Prosedural terhadap Kinerja Karyawan Bakso Bakar Ambyar.
2. Untuk Mengetahui pengaruh Proses Rekrutmen terhadap Kinerja Kerja Karyawan Bakso Bakar Ambyar.
3. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan Keadilan Prosedural dan Proses Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan Bakso Bakar Ambyar.

### **F. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan manfaat penelitian yang hendak dicapai dalam penelitian ini berikut manfaat dari hasil penelitian yang dapat diambil :

1. Manfaat Teoritis

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi dunia pendidikan khususnya pada Mahasiswa Universitas Nusantara PGRI Kediri Prodi Manajemen yang mengambil penjurusan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) sehingga dapat digunakan sebagai referensi dan bahan kajian pada penelitian – penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan pengaruh pengaruh keadilan prosedural dan proses rekrutmen terhadap kinerja kerja karyawan.



## 2. Manfaat Praktis

### a. Bagi Penulis

Dapat menambah wawasan dan pengalaman langsung tentang bagaimana cara mempertahankan Kinerja Kerja Karyawan pasca pandemic Covid-19 yang ditinjau dari beberapa faktor yang dapat mempengaruhi Kinerja Kerja Karyawan yaitu Keadilan Prosedural dan Proses Rekrutmen.

### b. Bagi Universitas Nusantara PGRI Kediri

Sebagai arsip dan bahan pertimbangan dalam menyusun penelitian – penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan Kinerja Kerja Karyawan.

### c. Bagi Usaha Bakso Bakar Ambyar

Sebagai arsip dan bahan pertimbangan dalam menyusun penelitian – penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan Kinerja Kerja Karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ananda Rachmahsari, 2021, Pengaruh Inovasi Produk Dan keadilan prosuderal Terhadap *Brand Awareness* Letterpress.Co <https://journal.uc.ac.id/index.php/performa/article/view/2057/1561> Di akses 29 November 2022 Diakses pada 7 Desember 2022 <https://www.merdeka.com/opini/kadin-dalam-peningkatan-kualitas-sumber-daya-manusia-indonesia.html>
- Aryadi, H., & Gantari, A. D. (2020). Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Calon Tenaga Kerja Outsourcing pada Kantor Pusat PT Trikayarya Cemerlang Jakarta. *Jurnal Akrab Juara*, 5(4), 148–158
- BPS.RI/ indeks-pembangunan-manusia--ipm--indonesia-tahun-2022-mencapai-72-29--meningkat-0-35-poin--0-49-persen--dibandingkan-capaian-tahun-sebelumnya--71-94-.html
- Djaali. 2021. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta Timur: Bumi Aksara
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Halim, W. S. (2016). Analisis Rekrutmen dan Seleksi Karyawan pada Perusahaan Bihun Cahaya Tiga Tunggal. *AGORA*, 4(1), 179–185.
- Hasanah, Lutfi. 2020. Pengaruh Keadilan Prosedural Dan Keadilan Distributif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Empiris Di Rumah Sakit Umum Daerah Tidar Magelang), <http://eprintslib.ummgl.ac.id/2327/> Diakses tanggal 03 Desember 2022
- Hasibuan, Malayu S.P. (2014). *Managemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)* Jakarta : Bumi Aksara

- Handoko, 2006. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia edisi kedua*.  
Yogyakarta: Penerbit BPFE
- Hindriari, Reni. 2018. *Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Boga Lestari Sentosa*  
<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JJSDM/article/view/1934/0>  
Diakses tanggal 23 Novermber 2022.
- Meiyer, S. (2020). *Pengaruh Rekrutmen Seleksi dan Penempatan Karyawan terhadap Kinerja Frontliner pada Bank BNI Kantor Cabang Salatiga*. *Business Economic Entrepreneurship*, III(02), 90–97
- Moenir, H.A.S. 2002. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nuraeni: 2018. Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Kualitas Kepemimpinan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada PT.PLN Kantor Distrubusi Jateng dan D.I.Yogyakarta).**
- Nurjaya, N. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hazara Cipta Pesona*. *Jurnal Ilmiah Nasional*, III(1), 60-74.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Tambunan, Florida S. 2020. *Pengaruh Training, Masa Kerja Dan Kualitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Line Produksi Opp Pt Simatelex Manufactory Batam*, Available at : <http://repository.upbatam.ac.id/1196/1/cover%20s.d%20bab%20III.pdf>  
di akses pada 29 November 2022.