

PENGARUH REKRUTMEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Roidah Lina
STITMA, Yogyakarta
roidahlina@gmail.com

Submitted: 07th April 2020/ **Edited:** 16th June 2020/ **Issued:** 01st July 2020
Cited on: Lina, R. (2020). PENGARUH REKRUTMEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 3(3), 281-290.
DOI: 10.5281/zenodo.3930694
<https://doi.org/10.5281/zenodo.3930694>

ABSTRACT

Building an organization is not easy, it requires sufficient resources, especially humans. Employees are the company's most important assets, hence all organizational activities are carried out. Therefore, prepare it from the beginning (recruitment). The purpose of this study was to determine the effect of recruitment on employee performance. The research design used is quantitative and linear regression analysis, with a total sample of 50 and using saturated sample techniques. Furthermore, the study was tested with the stages of analysis that included a descriptive analysis of the questionnaire, a validity test, a reliability test, a linear regression test, a correlation coefficient test and a coefficient of determination test. The results of the regression analysis prove, recruitment has a positive and significant effect on the performance of employees of PT. Tata Sentosa with a regression coefficient of 0.703 and tcount of 8.001. This finding proves that performance can be explained by the recruitment variable. The better the recruitment system implemented will improve employee performance

Keywords: Recruitment, Performance

PENDAHULUAN

Pemberdayaan dan pengembangan SDM adalah kunci di dalam menciptakan SDM yang unggul. Perusahaan menyadari memiliki SDM berkualitas adalah jawaban atas persaingan dan kemajuan (Aziz, Tdkk., 2017). Maka tidak ada jalan lain kecuali mengoptimalkan potensi SDM yang ada. Selain itu, perusahaan menyadari bahwa sumber daya manusia (SDM) merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan bahkan nasional, oleh karena itu kualitas SDM harus senantiasa dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Hal itu ditujukan agar perusahaan dapat mengelola sumber daya manusia yang baik secara efektif dan efisien (Patimah, 2015)

Karena pentingnya peran sumber daya manusia dalam pelaksanaan dan pencapaian tujuan sebuah perusahaan, maka pengelolaan sumber daya manusia harus memperhatikan beberapa hal di antaranya rekrutmen. Rekrutmen adalah suatu proses untuk mendapatkan sejumlah SDM (karyawan yang berkualitas untuk menduduki suatu jabatan atau pekerjaan dalam suatu perusahaan (Hasanah & Indahingwati, 2017). Rekrutmen yang dilakukan sesuai prosedur akan menghasilkan sebuah keputusan yang baik. Di mana karyawan yang terpilih bekerja di suatu perusahaan mampu beradaptasi dan menjalankan tugas yang menjadi kewajibannya.

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam perusahaan untuk mencapai tujuannya. (Wulandari, 2016) Kinerja dalam perusahaan merupakan jawaban dari berhasilnya tidaknya tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Apabila hal ini luput dari perhatian pimpinan maka akan menimbulkan kondisi yang tidak stabil bagi perusahaan baik dari segi keuangan maupun kenyamanan kerja (Nelwan & Pandowo, 2017). Sedangkan kinerja secara individual dapat diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas, yang dicapai sesuai dengan tugas dan tanggung jawab setiap karyawan (Handayani & Sinulingga, 2018).

Kinerja di perusahaan yang saya teliti berdasarkan observasi awal penulis menyatakan belum maksimal atau masih ada beberapa kekurangan. Standar kinerja dalam perusahaan yang diteliti mempunyai dua fungsi, pertama, menjadi tujuan atau sasaran upaya karyawan jikalau standar telah terpenuhi, karyawan akan merasakan adanya pencapaian dan penyelesaian. Kedua, standar kinerja pekerjaan ini merupakan kriteria dalam pengukuran keberhasilan sebuah pekerjaan, tanpa adanya standar, tidak ada sistem pengendalian yang dapat mengevaluasi kinerja perusahaan. Tidak adanya tujuan kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaan dapat menimbulkan sebuah kerugian pada perusahaan. Kurangnya alat dan sarana yang tidak dapat mendukung karyawan dalam bekerja menimbulkan kurangnya semangat kerja, serta menyebabkan kondisi yang tidak stabil bagi perusahaan maupun kenyamanan kinerja.

Dampak dari hal tersebut, target kerja tidak tercapai secara maksimal atau sering kali tidak tercapai. Tentu hal ini membuat kinerja perusahaan secara keseluruhan terganggu. Selain itu, beberapa tugas yang berjalan mengalami keterlambatan yang

mengakibatkan tidak lancarnya arus aktivitas, sehingga berdampak pada kurang efektifnya produktivitas kerja. Dampak lain adalah berupa tidak efisiennya operasional yang tergantung pada besarnya anggaran.

Sejatinya akar masalah di atas adalah keteledoran pimpinan di dalam melakukan rekrutmen, sehingga tidak mendapatkan orang-orang yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Dalam beberapa kajian dikemukakan bahwa rekrutmen adalah awal mula bagi mana tujuan organisasi akan tercapai, yakni dengan memilih orang-orang yang kompeten, namun jika rekrutmen dilakukan tidak melalui prosedur yang baik akan berdampak sebaliknya.

Banyak dari kita yang tidak menganggap atau tidak terlalu penting Rekrutmen. Namun, bagi organisasi rekrutmen adalah langkah awal yang menentukan bagaimana nasib perusahaannya ke depan, kenapa demikian? karena dalam proses rekrutmen perusahaan sedang mengadukan nasibnya kepada orang-orang yang dianggapnya mampu mencapai tujuan organisasi. Akan tetapi, perusahaan sadar bahwa Rekrutmen adalah pertarungan, karena mereka sendiri tidak bisa memastikan apakah pegawai baru yang direkrutnya benar-benar sesuai yang diharapkan. Oleh karena itu, Sinuhaji (2019) menjelaskan, rekrutmen adalah proses mendapatkan pegawai yang berkualifikasi. Maka esensinya perusahaan sedang menggantungkan nasibnya dengan memberikan kepercayaan (tanggung jawab dan wewenang) kepada pegawai baru. Pada titik ini, perusahaan akan melihat nasibnya, apakah tercapai atau tidak? Jika tidak maka kita mengenal sistem PHK. Namun jika berhasil maka kita mengenal istilah Promosi atau Perpanjangan Masa Kerja atau jika beruntung diangkat menjadi pegawai tetap (Siregar, 2019; Saling, dkk., 2019).

Penelitian yang dilakukan oleh Pratisardy & Lukito (2019), menjelaskan "sesungguhnya penentuan awal berhasil atau tidaknya suatu perusahaan di masa mendatang adalah ketika melakukan rekrutmen dan seleksi. Jika perusahaan berhasil mendapatkan orang-orang yang kompeten, profesional, dan berintegritas maka satu langkah menuju keberhasilan. Namun jika tidak, ini hanya soal menunggu waktu kapan perusahaan akan berhenti beroperasi".

Hadiaty & Astriyana (2019) dan Syafitri & Chairael (2019) menambahkan, fungsi rekrutmen tidak hanya memenuhi ketersediaan pegawai, lebih dari pada itu rekrutmen difungsikan sebagai strategi manajemen dalam mengelola SDM yang unggul.

LANDASAN TEORI

Perubahan dan perkembangan yang terjadi di dalam perusahaan dari waktu ke waktu, merupakan salah satu fokus utama dari pimpinan perusahaan dalam mengelola usaha yang dijalankan, salah satu faktor kunci keberhasilan perusahaan dalam memperoleh hasil dan tujuan yang diharapkan terletak pada kemampuan perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia dan teknologi yang dimiliki.

Perusahaan merupakan sebuah organisasi yang di dalamnya terdapat sistem yang mengatur pola hubungan, fungsi dan tujuan dari masing-masing divisi kerja agar mampu bekerja sama dalam suatu proses untuk mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan perusahaan, dibutuhkan suatu alat pemersatu yang mampu mengatur dan mengelola tujuan bersama perusahaan dan karyawan, alat yang dimaksud merupakan manajemen.

Menurut Mangkunegara (2008:2), menyatakan bahwa “Manajemen merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Artinya manajemen berhubungan dalam pengarahan orang dan tugas-tugasnya untuk mencapai tujuan yang ditetapkan”.

Salah satu turunan dari manajemen perusahaan adalah mengelola SDM atau sering dikenal dengan istilah manajemen SDM. Lebih lanjut, kehadiran manajemen SDM sejatinya adalah untuk menghadirkan tenaga kerja yang handal, salah satunya dapat dilihat dari kinerja pegawai.

Menurut Mangkunegara (2009:9), “kinerja merupakan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Menurut Wibowo (2014:3), implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan”. Dengan kata lain kinerja merupakan sebuah prestasi atau hasil kerja baik berupa kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam menjalankan tanggung jawab yang dimiliki. Menurut Wibowo (2014:86), indikator kinerja terdiri dari tujuan, standar, umpan balik, alat & sarana, dan kompetensi.

Salah satu upaya perusahaan di dalam mendorong lahirnya kinerja adalah melalui proses rekrutmen. Menurut Handoko (2010:69) “rekrutmen adalah proses pencarian dan pemikatan para calon karyawan (pelamar) yang mampu melamar sebagai karyawan. Pelamar ini dimulai ketika para pelamar dicari dan berakhir bila lamaran-lamaran (aplikasi) mereka diserahkan. Hasilnya adalah sekumpulan pencari kerja dari mana karyawan baru diseleksi”.

Menurut Sunyoto (2012:93), “rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan dan menarik para pelamar untuk menjadi pegawai pada dan oleh organisasi tertentu atau sebagian serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian”. Dengan kata lain, rekrutmen merupakan proses pencarian dan pemilihan tenaga kerja yang didasarkan atas kualifikasi tertentu dan diperkerjakan sesuai dengan keahlian yang dimiliki, guna mewujudkan harapan suatu organisasi.

Menurut Suwatno dan Priansa (2011:68), proses rekrutmen dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Memperjelas posisi diisi melalui perekrutan.
“Terdapat pandangan bahwa perekrutan perlu dilakukan secara terus menerus untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualifikasi maksimal, tanpa mempertimbangkan adanya kekosongan posisi tertentu”.
2. Memeriksa dan memperbaharui uraian pekerjaan serta spesifikasi pekerjaan untuk posisi yang dibutuhkan.
3. Mengidentifikasi sumber-sumber dari pelamar yang memenuhi syarat.
4. Memilih cara komunikasi yang paling efektif untuk menarik pelamar yang memenuhi syarat.

Menurut Suwanto dan Priansa (2014:61), mengemukakan bahwa terdapat beberapa indikator yang dapat dipergunakan untuk mengukur variabel rekrutmen di antaranya yaitu:

1. Penarikan
2. Seleksi
3. Penempatan
4. Orientasi
5. Analisis Pekerjaan

METODE PENELITIAN

Berikut dikemukakan metode penelitian ini, di antaranya:

1. Jenis penelitian asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif.
2. Objek penelitian adalah PT. Tata Karya Sentosa.
3. Variabel penelitian terdiri dari Rekrutmen (X) dan Kinerja (Y)
4. Jumlah sampel 50 responden
5. Teknik pengambilan sampel menggunakan acak sederhana
6. Metode analisis menggunakan regresi linear
7. Instrumen penelitian adalah kuesioner dengan skala likert sebagai alat ukurnya.

HASIL PENELITIAN

Hasil analisis deskriptif menunjukkan temuan sebagai berikut:

1. Proses rekrutmen telah dilakukan berdasarkan prosedur, namun kekurangan yang terjadi adalah kurangnya tenaga ahli yang mampu melihat potensi dan kompetensi calon pelamar.
2. Syarat atau kualifikasi rekrutmen sudah baik, namun kekurangannya masih terjadi perekrutan yang lebih mengutamakan kedekatan.
3. Syarat pendidikan menjadi hal yang lebih diperhatikan.
4. Kinerja pegawai cukup baik terutama dalam hal pelaksanaan tugas sesuai SOP yang berlaku.

Berdasarkan temuan ini menjelaskan bahwa rekrutmen telah dilakukan sesuai prosedur, namun ada beberapa catatan yang perlu diperbaiki oleh pimpinan, di antaranya:

1. Perusahaan perlu memiliki tim HRD yang handal dalam hal menguji potensi calon pegawai
2. Perusahaan perlu meningkatkan metode perekrutan dan seleksi yang berorientasi pada kebutuhan dan kesesuaian jabatan.
3. Perusahaan perlu menerapkan metode rekrutmen yang efektif, misalnya dengan menyaring secara daring dan membangun hubungan dengan lembaga keahlian, sehingga proses rekrutmen menjadi hemat biaya.
4. Rekrutmen hendaknya menghadirkan fasilitas yang memadai sehingga menciptakan suasana perekrutan yang profesional.

Hasil olah data menunjukkan temuan sebagai berikut:

1. Nilai keseluruhan koefisien korelasi atau uji validitas (t_{hitung}) memiliki nilai yang lebih besar dari t_{tabel} yaitu 2.010 atau $t_{hitung} > t_{tabel}$. Dapat disimpulkan bahwa ke-10 butir pernyataan tersebut dinyatakan Valid. Dengan kata lain, indikator yang dibuat secara matematis dapat mengukur apa yang harus diukur, dalam hal ini variabel rekrutmen dan kinerja. Selain itu, hasil uji validitas menjelaskan bagaimana kelayakan data untuk dilakukan analisis pada tahap berikutnya.
2. Nilai reliabilitas pada variabel rekrutmen dan kinerja lebih besar dari nilai kritis 0.70, maka disimpulkan data penelitian reliabel. Reliabelnya data menjelaskan seberapa baik kualitas data, apa artinya? Apakah data yang diperoleh adalah benar-benar data yang representatif dari kenyataan responden. Dengan terbuktinya secara perhitungan maka data dapat dijadikan pegangan, bahwa data benar-benar menjelaskan keadaan responden yang hendak diteliti, sehingga hasil penelitian dapat memiliki makna atau keberartian.
3. Hasil uji korelasi menunjukkan terdapat hubungan antara variabel X (Rekrutmen) dengan variabel Y (Kinerja) dengan besaran pengaruhnya sebesar 0,756. Temuan ini menjelaskan bahwa rekrutmen adalah satu kesatuan dalam membangun kinerja. Di mana perusahaan tidak bisa mengabaikan proses rekrutmen jika menghendaki pegawai yang handal. Tentu ini kembali lagi pada fundamental perusahaan, tentang kebutuhan pegawai yang berkualitas, maka perlu menerapkan proses rekrutmen yang baik.
4. Diperoleh persamaan regresi $Y = 12.991 + 0.703X$

Berdasarkan persamaan regresi di atas, dapat dikemukakan penjelasan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta sebesar 12.991 menunjukkan kinerja karyawan meski tidak dipengaruhi oleh rekrutmen, karyawan tetap memiliki kinerja sebesar 12.991.
 - b. Nilai koefisien regresi sebesar 0,703 artinya rekrutmen terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 0,703. Artinya jika rekrutmen meningkat sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,703.
5. Hasil uji kontribusi menunjukkan variabel rekrutmen memiliki kontribusi terhadap peningkatan kinerja dengan nilai KD sebesar 57,15% dan sisanya sebesar 42,85%

dijelaskan oleh variabel lain di luar rekrutmen dan kinerja karyawan, misalnya kompensasi, kepemimpinan, kompetensi dan lain-lain.

6. Hasil uji hipotesis menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau t_{hitung} (8.001) lebih besar dari pada t_{tabel} (2.010) pada taraf signifikan 5% atau lebih berada pada titik penerimaan H_a dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga nilai koefisien korelasi *product moment* (r) sebesar 0,756 berlaku untuk populasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Rekrutmen yang terdapat pada objek penelitian dipersepsikan baik oleh karyawan. Hal ini dapat dilihat pada hasil sebaran kuesioner, di mana mayoritas responden menjawab “Setuju” sebanyak 45% dan responden yang menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 41%. Adapun indikator yang merefleksikan rekrutmen pada objek penelitian adalah indikator “Rekrutmen sesuai prosedur” dengan mayoritas responden menjawab “sangat setuju” sebanyak 24 responden atau 48%. Selain itu rekrutmen pada PT. Tata Karya Sentosa juga direfleksikan oleh indikator “Rekrutmen dilakukan atas penilaian pendidikan dan kompetensi” dengan mayoritas responden menjawab “sangat setuju” sebanyak 24 responden atau 48%.
2. Kinerja karyawan pada objek penelitian telah dipersepsikan baik oleh responden. Hal ini dapat dilihat pada hasil sebaran kuesioner, di mana mayoritas responden menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 44% dan responden yang menjawab “Setuju” sebanyak 42%. Adapun indikator yang merefleksikan kinerja karyawan pada objek penelitian adalah indikator “kompetensi yang berkaitan dengan pekerjaan” dengan mayoritas responden menjawab “sangat setuju” sebanyak 29 orang atau 58%. Selain itu kinerja karyawan pada objek penelitian juga direfleksikan oleh indikator “umpan balik terhadap perusahaan” dengan mayoritas responden menjawab “sangat setuju” sebanyak 28 orang atau 56%.
3. Berdasarkan hasil pembahasan penelitian, terdapat pengaruh positif dan signifikan rekrutmen terhadap kinerja karyawan objek penelitian dengan koefisien korelasi sebesar 0.756, sedangkan koefisien determinasi sebesar 57,15% dan sisanya sebesar 42,85% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Kemudian hasil uji

signifikansi (uji t) t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $8.001 > 2.010$ dengan koefisien regresi sebesar 0.703, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara rekrutmen terhadap kinerja karyawan, di mana jika rekrutmen meningkat sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.703.

DAFTAR PUSTAKA

- Aziz, T. A., Maarif, M. S., & Sukmawati, A. (2017). Pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen (JABM)*, 3(2), 246.
- Hadiaty, F., & Astriyana, D. (2019). Pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja Pegawai Non-Medis di Rumah Sakit Umum Pindad Bandung. *Jurnal Sekretaris & Administrasi Bisnis (JSAB)*, 3(2), 153-164.
- Handayani, P., & Sinulingga, N. A. B. (2018). Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. LPK Gintar Course. *Journal of Management Science (JMAS)*, 1(1, Januari), 24-29.
- Handoko, T. H. (2010). Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia. Edisi kedua. Yogyakarta : BPFE UGM
- Hasanah, I. A., & Indahingwati, A. (2017). Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan Dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Pada Rsu Haji Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 6(8).
- Mangkunegara A. A. A. P. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Nelwan, O. S., & Pandowo, M. (2017). PENGARUH REKRUTMEN, SELEKSI, DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA KARYAWAN PT. PLN (PERSERO) WILAYAH SULUTTENGGU AREA MANADO). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(3).
- Patimah, S. (2015). Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Kepala Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) Sekota Bandar Lampung. *Jurnal Ilmiah Peuradeun*, 3(1), 165-190.
- Pratisardy, E., & Lukito, H. (2019). Dampak Rekrutmen, Seleksi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank XYZ TBK Cabang Padang. *Ekonis: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 21(1).
- Saling, S., Jusuf, A. H., & Toni, A. F. (2019). PENGARUH REKRUTMEN DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA PERSONIL KEPOLISIAN DAERAH PAPUA. *HRMJU-Human Resource Management Journal*, 1(1), 10-23.
- Sinuhaji, E. (2019). Pengaruh Kepribadian, Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja SDM Outsourcing pada PT. Catur Karya Sentosa Medan. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(1).

- Siregar, I. N. P., Selvy, S., Gurning, H. R., & Angga, E. (2019). PENGARUH REKRUTMEN DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWA PADA PT. BUDI RAYA PERKASA. *JURNAL MANAJEMEN*, 5(1), 71-80.
- Sunyoto, D. (2012). Dasar-dasar manajemen pemasaran. Cetakan Pertama. Yogyakarta : CAPS.
- Suwanto & Priansa, D. J. (2011). Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung : Alfabeta.
- Syafitri, T. J., & Chairael, L. (2019). PENGARUH REKRUTMEN, SELEKSI, PENEMPATAN KERJA DAN KUALITAS SDM TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA (Studi Pada Karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Padang). *Jurnal Benefita: Ekonomi Pembangunan, Manajemen Bisnis & Akuntansi*, 4(3), 570-586.
- Wibowo. (2014). Manajemen Kinerja, Edisi Revisi. Jakarta : Rajagrafindo Persada.
- Wulandari, R. (2016). Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 5(4).