

**PELAKSANAAN REKRUTMEN DAN SELEKSI PENGARUHNYA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus Pada RKM FO Keramik Bandung)**

Yohanes Jaelani¹ Isniar Budiarti²

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas
Komputer Indonesia, Bandung, Indonesia jalan Dipatiukur No.112-116,
Kota Bandung, Jawa Barat 40132

Yohanesjaelani@gmail.com¹ Isniarbudiarti@gmail.com²

Abstract

This study aims to find out about the implementation of recruitment and selection , also to determine the effect of recruitment and selection on employee performance on RKM FO KERAMIK Bandung. The research method used in this research is Descriptive and Verification method, while the data used is data from questionnaires directly distributed to the employees and other supporting data. The statistical test used is Multiple regression and Product Moment Correlation and Hypothesis Test. The results showed that the recruitment variable had a significant effect on performance partially, the selection variable had a positive effect on employee performance variables and the recruitment and selection variables had a simultaneous influence on employee performance variables.

Keywords: Recruitment, Selection and Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tentang pelaksanaan rekrutmen dan seleksi, juga untuk mengetahui pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada RKM FO KERAMIK Bandung. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Deskriptif dan Verifikatif, sedangkan data yang digunakan adalah data hasil penyebaran kuisioner langsung kepada para karyawan serta data-data pendukung lainnya. Pengujian statistik yang digunakan adalah Regresi Berganda, Korelasi *Product moment* dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja secara parsial, variabel seleksi secara pasial berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan serta variabel rekrutmen dan seleksi berpengaruh secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan.

Kata Kunci: Rekrutmen, Seleksi dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Di era globalisasi persaingan yang terjadi di dunia mengalami peningkatan yang signifikan. Sumber daya manusia merupakan faktor yang penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan, yang dapat

mendorong berkembangnya ilmu tentang bagaimana mendayagunakan sumber daya agar mencapai kondisi yang optimal. Dalam manajemen banyak faktor yang mempengaruhi tercapainya tujuan perusahaan atau organisasi. Manajemen sumber daya manusia adalah salah satu bidang dalam manajemen umum yang sangat penting untuk membangun sebuah organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu rekrutmen dan seleksi dilakukan oleh organisasi atau perusahaan dengan standar tertentu.

Rekrutmen dan seleksi menjadi penting dalam pencarian atau pengisian jabatan pada perusahaan karena sumber daya manusia lah penggerak roda perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Dengan pelaksanaan rekrutmen dan seleksi yang sesuai standar dan kualifikasi akan menghadirkan karyawan yang kompeten dibidangnya. Orang tepat ditempat yang tepat tentu bisa menjadi kunci naiknya kinerja secara umum pada perusahaan, membuat lini atau setiap divisi berjalan dengan baik sehingga tercapainya tujuan perusahaan

Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana rekrutmen, seleksi dan kinerja karyawan pada RKM FO KERAMIK
2. Seberapa besar rekrutmen berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada RKM FO KERAMIK
3. Seberapa besar seleksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada RKM FO KERAMIK
4. Seberapa besar rekrutmen dan seleksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada RKM FO KERAMIK

Maksud dan Tujuan Penelitian

Maksud Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh data-data yang diperlukan sebagaimana yang di gambarkan dalam perumusan masalah mengenai pelaksanaan rekrutmen dan seleksi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan

Tujuan Penelitian

Adapun Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana rekrutmen, seleksi dan kinerja karyawan pada RKM FO KERAMIK.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan RKM FO KERAMIK.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh seleksi terhadap kinerja karyawan pada RKM FO KERAMIK.

4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada RKM FO KERAMIK.

Kegunaan Penelitian Kegunaan Praktisi

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan saran dan masukan yang bermanfaat mengenai sistem rekrutmen dan seleksi karyawan di perusahaan sehingga dapat mengurangi terjadinya penyimpangan dan meningkatkan kinerja karyawan.

Kegunaan Teoritis

Secara teoritis, kegunaan dari penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, ilmu pengetahuan kita semua mengenai pentingnya Pelaksanaan Rekrutmen dan Seleksi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. Kemudian, penelitian ini dapat dijadikan sebagai salah satu bahan pertimbangan dalam upaya meningkatkan kemampuan dalam berbagai bidang sesuai yang dibutuhkan

KAJIAN PUSTAKA

Rekrutmen

Menurut Mathis dalam R Muhammad (2017:6) menyebutkan bahwa Rekrutmen adalah Penarikan pegawai bertujuan menyediakan pegawai yang cukup agar manajemen dapat memilih karyawan yang memenuhi kualifikasi yang mereka perlukan.

Ada juga indikator-indikator dari variabel proses rekrutmen ini antara lain :

1. Dasar sumber penarikan karyawan
2. Sumber Karyawan
 - a. Sumber internal
 - b. Sumber eksternal
3. Metode Penarikan Karyawan.
 - a. Metode tertutup
 - b. Metode terbuka

Seleksi

Menurut Hasibuan dalam Pratiwi Ayu (2015:15) Seleksi adalah suatu kegiatan pemilihan dan penentuan pelamar yang diterima atau yang ditolak untuk menjadi karyawan perusahaan itu.

Indikator kriteria seleksi menurut Simamora dalam Billy pottale (2016:455) pada umumnya dapat dirangkum dalam beberapa kategori yaitu:

1. Pendidikan
2. Pengalaman bekerja
3. Kondisi fisik
4. Kepribadian

Dan ada juga beberapa teknik untuk dilakukan dalam seleksi antara lain :

1. Interview
2. Tes psikologi
3. Tes mengenai hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan
4. Pusat pelatihan
5. Biodata
6. Referensi
7. Grafologi (ilmu yang berkenaan dengan tulisan tangan).

Kinerja

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok orang sesuai dengan wewenang/tanggung jawab masing-masing karyawan selama periode tertentu.

Menurut Rue (2016:237), indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

- a. Kualitas
- b. Kuantitas
- c. Ketepatan waktu
- d. Efektivitas
- e. Kemandirian

HIPOTESISI PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2017:105) mengatakan "Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan.

H1 : Secara parsial rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada RKM FO KERAMIK BANDUNG

H2 : Secara parsial seleksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada RKM FO KERAMIK BANDUNG

H3 : Secara simultan Rekrutmen dan seleksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada RKM FO KERAMIK BANDUNG

Objek Penelitian

Dari hasil pengertian tersebut maka dalam penelitian ini objek yang akan di kaji atau di teliti adalah Pelaksanaan Rekrutmen dan Seleksi Pengaruhnya Terhadap Kinerja karyawan Pada RKM FO Keramik Bandung. Dengan variabel – variabel sebagai berikut:

1. Variabel Bebas (Variable Independent) yaitu variabel X1 dan X2 dimana variabel Bebas yang merupakan menjadi sebab terjadinya variabel terikat (variable Dependent). Rekrutmen dan Seleksi merupakan variabel Independent.
2. Variabel Terikat (Variable Dependent) yaitu variabel Y, dimana variabel terikat yang merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variable bebas (Variable independent). Kinerja karyawan merupakan variabel Dependent.

Metode Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:2) “Metode Penelitian diartikan sebagai cara ilmiah yang berarti didasarkan pada ciri-ciri keilmuan untuk mendapatkan data dengan tujuandan kegunaan tertentu”.

Metode penelitian yaitu cara yang peneliti gunakan dalam mengumpulkan data untuk kegiatan penelitian. Metode dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan verifikatif. Dengan metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu deskriptif dan verifikatif maka akan diketahui pengaruh serta hubungan yang terjadi apakah signifikan atau tidak antara variabel yang diteliti, maka akan menghasilkan hasil serta kesimpulan yang menjelaskan gambaran atas objek yang diteliti.

Teknik Penentuan Data

Agar mendukung hasil penelitian, maka di lakukan penglompokan data yang diperlukan kedalam dua golongan yaitu:

Populasi

Menurut Sugiyono (2017:136)” Populasi yaitu wilaya generalisasi yang terdiri atas (Objek dan Subyek) yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan”.

Populasi pada penelitian ini yaitu sebanyak 40 karyawan.

Sampel

Dalam penelitian ini jumlah sample yang digunakan yaitu sebanyak 40 karyawan sehingga menggunakan sampel Jenuh

Teknik Pengumpulan Data

Dalam Penelitian ini metode yang digunakan dalam pengumpulan data yaitu penelitian lapangan (*Field Research*), yang peneliti lakukan dengan meninjauakan langsung pada para karyawan yang menjadi objek dalam mendapatkan data primer dan sekunder “data yang diambil langsung dari para karyawan RKM FO Keramik Bandung

HASIL PENGUJIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Hasil Pengujian Normalitas Data K-S

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardi
zed
Predicted
Value

| | | |
|----------------------------------|--------------------------|---------------------|
| N | | 40 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | 3,6200000 |
| | Std. Deviation | ,69271583 |
| | Most Extreme Differences | |
| | Absolute | ,081 |
| | Positive | ,081 |
| | Negative | -,074 |
| Test Statistic | | ,081 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | ,200 ^{c,d} |

a. Test distribution Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Nilai K-S sebesar 0,081 dan tidak signifikan pada 0,200 (karena p value= 0,200 lebih dari 0,05. Hasil tersebut dapat diartikan bahwa tidak terdapat penolakan H0. Jadi, residual terdistribusi secara normal.

Korelasi Linier Berganda

Hasil uji Regresi linier berganda

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|-------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Coefficients Beta | | |
| 1 | (Constant) | -,427 | ,508 | | -,840 | ,406 |
| | Rekrutmen | ,302 | ,159 | ,249 | 1,896 | ,006 |
| | Seleksi | ,761 | ,162 | ,616 | 4,681 | ,000 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Apabila nilai pada tabel diatas disubsitusikan maka akan diperoleh nilai sebagai berikut:

$$(Y) = 0,427 + 0,302 X1 + 0,761 X2$$

1. Nilai Konstanta sebesar 0,427

2. Nilai Koefisien Regresi X1 sebesar 0,302 akan menaikkan dan menurunkan kinerja sebesar 0,302 dengan asumsi bahwa X1 tetap.

3. Nilai Koefisien Regresi X2 sebesar 0,761 akan meningkatkan dan menurunkan kinerja sebesar 0,761 dengan asumsi bahwa X2 tetap.

(+) menandakan hubungan searah

(-) menandakan hubungan yang berbanding terbalik.

Korelasi Product Moment

Correlations

| | | Rekrutmen | Seleksi | Kinerja |
|-----------|-------------|-----------|---------|---------|
| Rekrutmen | Pearson | 1 | ,672** | ,663** |
| n | Correlation | | | |

| | | | | |
|---------|-----------------|--------|--------|--------|
| | Sig. (1-tailed) | | ,000 | ,000 |
| | N | 40 | 40 | 40 |
| Seleksi | Pearson | ,672** | 1 | ,784** |
| | Correlation | | | |
| | Sig. (1-tailed) | ,000 | | ,000 |
| | N | 40 | 40 | 40 |
| Kinerja | Pearson | ,663** | ,784** | 1 |
| | Correlation | | | |
| | Sig. (1-tailed) | ,000 | ,000 | |
| | N | 40 | 40 | 40 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Hubungan antara Rekrutmen dengan Kinerja adalah sebesar 0,663 termasuk dalam hubungan yang sangat kuat, Hubungan antara Seleksi dengan Kinerja adalah sebesar 0,784 termasuk dalam hubungan yang sangat kuat.

Koefisien Determinasi Rekrutmen Terhadap Kinerja

Nilai korelasi yang diperoleh antara rekrutmen dengan kinerja sebesar 0,663. Maka , nilai koefisien determinasi dapat dihitung sebagai berikut:

$$Kd = (r)^2 \times 100 \%$$

$$Kd = (0,663)^2 \times 100 \%$$

$$Kd = 43,9\%$$

Nilai koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 43,9%. Nilai tersebut menunjukkan bahwa rekrutmen memberikan kontribusi terhadap kinerja sebesar 43,9%, sedangkan sisanya sebesar 56,1% lainnya merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak diteliti.

Seleksi Terhadap Kinerja

Nilai korelasi yang diperoleh antara seleksi dengan kinerja sebesar 0,784. Dengan demikian, nilai koefisien determinasi dapat dihitung sebagai berikut:

$$Kd = (r)^2 \times 100 \%$$

$$Kd = (0,784)^2 \times 100 \%$$

$$Kd = 61,4\%$$

Nilai koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 61,4%. Nilai tersebut menunjukkan bahwa seleksi memberikan kontribusi terhadap kinerja sebesar 61,4%, sedangkan sisanya sebesar 39,6% lainnya merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak diteliti.

Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,805 ^a | ,648 | ,629 | ,52375 |

- a. Predictors: (Constant), Seleksi, Rekrutmen
b. Dependent Variable: Kinerja

Nilai korelasi yang diperoleh antara rekrutmen dan seleksi dengan kinerja sebesar 0,805. Dengan demikian, nilai koefisien determinasi dapat dihitung sebagai berikut:

$$Kd = (r)^2 \times 100 \%$$

$$Kd = (0,805)^2 \times 100 \%$$

$$Kd = 64,8\%$$

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh informasi bahwa R sebesar 0,805. Nilai tersebut menunjukkan bahwa Rekrutmen dan Seleksi secara simultan dalam memberikan pengaruh terhadap variabel Kinerja sebesar 64,8%.

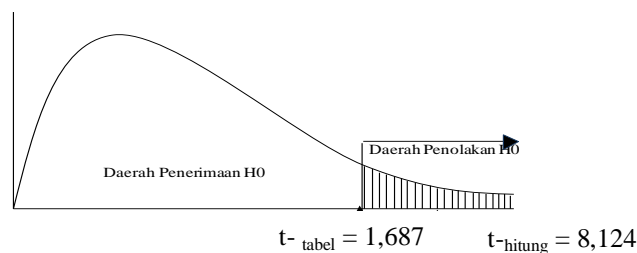
HIPOTESIS

Pengujian Hipotesis Rekrutmen Terhadap Kinerja

$$t = r_s \sqrt{\frac{n-2}{1-r_s^2}}$$

$$t = 8,124$$

Dari hasil perhitungan di atas, terlihat bahwa nilai t_{hitung} yang diperoleh sebesar 8,124. Nilai ini akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} pada tabel distribusi t. Dengan $\alpha=5\%$, diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,687. Dari nilai-nilai di atas terlihat bahwa nilai t_{hitung} ($8,124$) $\geq t_{tabel}$ ($1,687$). Sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya rekrutmen berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Jika disajikan dalam gambar, nilai t_{hitung} dan t_{tabel} tersebut dapat dilihat sebagai berikut:

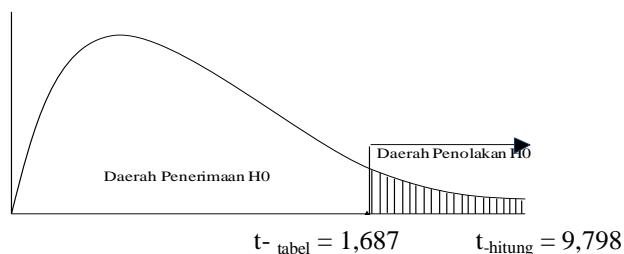


Pengujian Hipotesis Seleksi Terhadap Kinerja

$$t = r_s \sqrt{\frac{n-2}{1-r_s^2}}$$

$$t = 9,798$$

Hasil perhitungan di atas, bahwa nilai t_{hitung} yang diperoleh sebesar 9,798. Nilai ini akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} pada tabel distribusi t. Dengan $\alpha=5\%$ diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,687. Dari nilai-nilai di atas terlihat bahwa nilai t_{hitung} ($9,798$) $\geq t_{tabel}$ ($1,687$). Sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya seleksi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Jika disajikan dalam gambar, nilai t_{hitung} dan t_{tabel} tersebut dapat dilihat sebagai berikut:



Pengujian Hipotesis Simultan (Uji F)

Pengujian Rekrutmen dan Seleksi Secara Simultan Terhadap Kinerja

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 18,714 | 2 | 9,357 | 34,111 | ,000 ^b |
| | Residual | 10,150 | 37 | ,274 | | |
| | Total | 28,864 | 39 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Seleksi, Rekrutmen

Berdasarkan tabel di atas, di dapat F hitung sebesar 34,111 dengan probabilitas sebesar 0,000 yang nilainya dibawah 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa semua variabel independen yaitu rekrutmen dan seleksi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja.

KESIMPULAN

Kesimpulan

1. Hasil penelitian menunjukkan pelaksanaan rekrutmen karyawan pada RKM FO KERAMIK Bandung dapat dinilai baik, nilai rata-rata skor yang diperoleh kategori baik. Selanjutnya hasil penelitian mengenai pelaksanaan seleksi karyawan pada RKM FO KERAMIK dapat dinilai baik, nilai rata-rata skor yang diperoleh dapat dikategorikan baik. Sedangkan hasil penelitian mengenai kinerja karyawan pada RKM FO KERAMIK Bandung dapat dinilai rendah, nilai rata-rata skor yang diperoleh dapat dikategorikan buruk.
2. Hubungan antara rekrutmen dan kinerja memiliki hubungan positif. Hal ini ditunjukkan hasil pengujian hipotesis bahwa rekrutmen secara signifikan memberikan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan RKM FO Keramik Bandung.
3. Hubungan antara seleksi dan kinerja memiliki hubungan positif. Hal ini ditunjukkan hasil pengujian hipotesis bahwa seleksi secara signifikan memberikan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan RKM FO Keramik Bandung.
4. Hubungan rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja memiliki hubungan yang positif. Ditunjukkan hasil pengujian hipotesis bahwa rekrutmen dan seleksi memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan RKM FO Keramik Bandung.

DAFTAR PUSTAKA

- B. Siswanto Sastrohadiwiryono. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta : Bumi Aksara
- Billy Renaldo Potale, Viktor Lengkong, Silcyljeova Moniharapon, 2016. *Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo*
- Devira Pusparani, 2018. *Person-organizational fit dalam Proses Rekrutmen dan Seleksi pada Jogja T-Shirt Omah Oblong Yogyakarta*
- Tengku Ariefanda Aziz, M. Syamsul Maarif dan Anggraini Sukmawati, 2017 "*Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja*"
- G.R Terry dan L.W Rue. 2016. *Dasar-dasar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksar
- Handoko, Hani. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Henry Simamora. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke-3. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Isnari Budiarti .2009. *Pentingnya Pengukuran Kinerja Melalui Pendekatan Balance Scorecard*. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Ekonomi Akuntansi*, Vol. III no. 1
- Isnari Budiarti .2013. *Analisis Kompetensi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung*. JIPSI - Jurnal Ilmu Politik dan Komunikasi UNIKOM, Vol.01. ISSN 2086 – 1109
- Mahsun, Mohamad. 2006. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik : Cetakan Pertama*. Yogyakarta : Penerbit BPFE-Yogyakarta.