REKRUTMEN DAN SELEKSI BERBASIS KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SHERISH CIPTA INTERINDO BANDUNG
(Survei pada PT Sherish Cipta Interindo Bandung)

KRISTINA HUTABARAT
UNIKOM

ABSTRACT

Employees are the main asset of a company that made the company superior to its competitors. Not to suitability criteria and procedure standards set by the company regarding the competency-based recruitment and selection available on PT Sherish Copyright Interindo Bandung, making the process of recruitment and selection based on competency as a formality that will have an impact on employee performance. Therefore, this study aimed to determine the effect of competency-based recruitment and selection on employee performance.

The method used in this research is qualitative and quantitative. Samples taken at random sample of 50 employees to the population of all employees at PT Cipta Interindo Sherish Bandung as many as 100 employees. The analysis technique used is descriptive statistical analysis and statistical analysis path (path analysis).

The results in this study demonstrate that the competency-based recruitment and selection significantly influence employee performance both partially and simultaneously. Among the two most dominant independent variables affect the performance of employees is competency-based selection. Recruitment and selection based on competency have a positive influence on employee performance, where the suitability of competency-based recruitment and selection is done would make more optimal employee performance.

Keywords : competency-based recruitment, competency-based selection, employee performance.

PENDAHULUAN

Latar Belakang Penelitian

Pergeseran peran dalam fungsi SDM telah terjadi dalam beberapa dasawarsa terakhir, seiring dengan berubahnya visi dan misi organisasi. Organisasi harus dapat mengelola dengan baik personil yang dimiliki, karena

kemampuan organisasi untuk bersaing akan ditentukan oleh SDM yang dimilikinya. Pengalaman, pengetahuan dan know-how yang dimiliki karyawan merupakan aset utama organisasi yang menjadikan sebuah organisasi lebih unggul dibandingkan pesaing, dengan kata lain dasar yang nyata dari keberhasilan suatu perusahaan tidak lagi ditentukan oleh proses produksi yang besar atau jenis produk yang beraneka ragam, melainkan pada kualitas orang-orang yang berada di belakang layar perusahaan tersebut (Connolly, Mardis & Down, 1997).

Hal ini di dukung dengan Perencanaan tenaga kerja, proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis yang dijadikan dasar dan acuan dalam penyusunan kebijakan, strategi, dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan yang diatur dalam Undang – Undang Republik Indonesia nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam pasal 1 ayat 7, lalu di jelaskan juga mengenai Kompetensi kerja, kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan (pasal 1 ayat 10).

Selanjutnya Dessler (2000: 123) memaparkan bahwa langkah pertama yang perlu dilakukan departemen SDM dalam proses rekrutmen dan sclcksi adalah perencanaan personalia (personnel planning). Proses rckrutmen dan seleksi dapat digambarkan sebagai serangkaian kegiatan yang bertujuan untuk memilih kandidat terbaik bagi suatu pekerjaan. Untuk meningkatnya efektifitas rekrutmen dengan cara menyesuaikan kompetensi yang diperlukan dalam pekerjaan yang dimiliki pelamar (Ryallt,et.all;1995). Namun secara teoritis tujuan dari rekrutmen dan seleksi berbasis kompetensi adalah mencocokan (to match) antara karakteristik individu (pengetahuan, pengalaman, keterampilan dan lain-lain) dengan persyaratan jabatan yang harus dimiliki individu tersebut dalam memegang suatu jabatan sesuai dengan kepaduan teori sumber daya (Reinaldi irvan, 2000).

Hal ini dapat dilihat dari fenomena yang terjadi pada PT. Sherish Cipta Interindo Bandung. Belum sesuainya criteria Rekrutmen dan seleksi berbasis

kompetensi yang ada pada PT Sherish Cipta Interindo Bandung. Hal ini dilihat dari latar belakang pendidikan karyawan yang tidak sesuai dengan aturan yang diberikan oleh PT Sherish Cipta Interindo Bandung. Contohnya masih banyak karyawan yang belum disiplin seperti rendahnya tingkat kehadiran dan karyawan yang sering terlambat masuk kerja. Apabila hal ini tidak ditindak lanjuti dengan baik dan cepat maka bisa menghambat terhadap perkembangan perusahaan karena memiliki karyawan yang belum profesional dalam bekerja. Hal ini akan menghambat kualitas dan kuantitas kerja yang rendah.

Melihat permasalahan yang terjadi pada PT Sherish Cipta Interindo Bandung tersebut beserta penjelasan keterkaitannya dengan teori, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai Rekrutmen dan Seleksi Berbasis Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sherish Cipta Interindo Bandung.

Rumusan Masalah

Berdasarkan Identifikasi diatas maka penulis dapat menarik rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana rekrutmen berbasis kompetensi pada PT Sherish Cipta Interindo Bandung.
2. Bagaimana seleksi berbasis kompetensi pada PT Sherish Cipta Interindo Bandung.
3. Bagaimana kinerja karyawan pada PT Sherish Cipta Interindo Bandung.
4. Apakah terdapat hubungan antara rekrutmen berbasis kompetensi terhadap seleksi berbasis kompetensi pada PT Sherish Cipta Interindo Bandung.
5. Apakah Rekrutmen berbasis kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sherish Cipta Interindo Bandung.
6. Apakah Seleksi berbasis kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sherish Cipta Interindo Bandung.

7. Apakah rekrutmen dan seleksi berbasis kompetensi Secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sherish Cipta Interindo Bandung.

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui rekrutmen berbasis kompetensi pada PT Sherish Cipta Interindo Bandung.
2. Untuk mengetahui Seleksi berbasis kompetensi pada PT Sherish Cipta Interindo Bandung.
3. Untuk mengetahui kinerja karyawan pada PT. Sherish Cipta Interindo Bandung.
4. Untuk mengetahui apakah rekrutmen berbasis kompetensi terdapat hubungan terhadap seleksi berbasis kompetensi pada PT Sherish Cipta Interindo Bandung.
5. Untuk mengetahui apakah rekrutmen berbasis kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sherish Cipta Interindo Bandung.
6. Untuk mengetahui apakah seleksi berbasis kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sherish Cipta Interindo Bandung.
7. Untuk mengetahui apakah rekrutmen dan seleksi berbasis kompetensi Secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sherish Cipta Interindo Bandung.

KAJIAN PUSTAKA

Kajian pustaka berisi studi pustaka terhadap buku, artikel, jurnal ilmiah, penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan topik penelitian. Uraian kajian pustaka diarahkan untuk menyusun kerangka pemikiran atau konsep yang akan digunakan dalam penelitian. Adapun tinjauan pustaka pada penelitian ini meliputi

konsep mengenai rekrutmen berbasis kompetensi, seleksi berbasis kompetensi, kinerja karyawan.

Rekrutmen berbasis kompetensi

Rekrutmen berbasis kompetensi adalah serangkaian aktivitas mencari dan memikat (*attract*) pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan untuk menutupi kekurangan yang diidentifikasikan dalam perencanaan kepegawaian (Sudiro, 2011:52).

Seleksi berbasis kompetensi

Seleksi Berbasis kompetensi merupakan usaha pertama yang harus dilakukan perusahaan untuk memperoleh karyawan yang *qualified* dan kompeten yang akan menjabat serta mengerjakan semua pekerjaan pada perusahaan (Nindrijo Sunu Pambagio, dkk 2009).

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah: hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2001).

METODE PENELITIAN

Menurut menurut Sugiyono (2011:32) mendefinisikan objek penelitian adalah sebagai berikut : "Objek penelitian adalah sarana ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu tentang sesuatu hal objektif, valid dan *reliable* tentang suatu hal."

Metode penelitian merupakan cara yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data penelitiannya. Metode penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan verifikatif. Dengan menggunakan metode penelitian akan diketahui pengaruh atau hubungan yang signifikan antara variabel yang diteliti sehingga menghasilkan kesimpulan yang akan memperjelas gambaran mengenai objek yang diteliti.

POPULASI DAN SAMPEL

Populasi

Menurut **Sugiyono (2009:115)**, "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristiktertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya". Berdasarkan pengertian tersebut maka populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada pada PT Sherish Cipta Interindo Bandung adalah 100 orang.

Sampel

Menurut Sugiyono (2009:116), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik yang di ambil dalam penelitian dilakukan dengan teknik *probability sampling* dengan jenis *propotionate stratified random sampling* (sampel acak berstrata).
Menurut Sedangkan Vincent Gaspersz (2000:63) dalam Umi Narimawati, at. all (2010:38) menerangkan bahwa *statified random sampling* adalah metode penarikan sampel dengan terlebih dahulu mengelompokkan populasi ke dalam strata – strata berdasarkan kriteria tertentu kemudian memilih secara acak sederhana setiap stratum.
Metode penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini mengacu kepada pendekatan Solvin, pendekatan ini dinyatakan dengan rumus sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana :
n = jumlah sampel
N = jumlah populasi
e = tingkat kesalahan dalam penelitian 10% atau 0,1

Berdasarkan rumus diatas, maka dapat diketahui sampel yang akan diambil dalam penelitian ini melalui perhitungan berikut :

$$\frac{100}{1+ 100\ (0.1)^2}$$

$$= 50$$

Hasil Uji Validitas

Berdasarkan hasil pengolahan menggunakan korelasi *product moment* (indeks validitas) diperoleh hasil uji validitas sebagai berikut:

1. **Variabel rekrutmen berbasis kompetensi**

Hasil Perhitungan Nilai Validitas Variabel Rekrutmen berbasis kompetensi (X1)

No. Item	Koefisien Korelasi (r)	Nilai r_{kritis}	Kesimpulan
1	0,594	0,300	Valid
2	0,690	0,300	Valid
3	0,588	0,300	Valid
4	0,487	0,300	Valid
5	0,603	0,300	Valid
6	0,542	0,300	Valid
7	0,434	0,300	Valid
8	0,495	0,300	Valid

2. **Variabel seleksi berbasis kompetensi**

Hasil Perhitungan Nilai Validitas Variabel Seleksi berbasis kompetensi (X2)

No. Item	Koefisien Korelasi (r)	Nilai r_{kritis}	Kesimpulan
1	0,692	0,300	Valid
2	0,705	0,300	Valid
3	0,556	0,300	Valid
4	0,592	0,300	Valid
5	0,695	0,300	Valid
6	0,698	0,300	Valid

3. **Variable kinerja karyawan**

Hasil Perhitungan Nilai Validitas Variabel Kinerja karyawan (Y)

No. Item	Koefisien Korelasi (r)	Nilai r_{kritis}	Kesimpulan
1	0,816	0,300	Valid
2	0,712	0,300	Valid
3	0,608	0,300	Valid
4	0,770	0,300	Valid
5	0,837	0,300	Valid
6	0,811	0,300	Valid

Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa semua butir pernyataan untuk variabel profesional kerja karyawan valid dan layak digunakan sebagai alat ukur penelitian serta dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

Hasil Uji Reliabilitas

Berikut adalah hasil uji reliabilitas dari ketiga (3) variabel dalam penelitian ini yaitu, Pelatihan Kerja, Pengalaman Kerja dan Profesional Kerja Karyawan, yang dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	**Koefisien Reliabilitas (r)**	**Nilai Kritis**	**Kesimpulan**
Rekrutmen berbasis kompetensi	0,731	0,700	Reliabel
Seleksi berbasis kompetensi	0,701	0,700	Reliabel
Kinerja karyawan	0,887	0,700	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa ketiga (3) variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel karena hasil uji reliabilitas variabel berada diatas nilai kritis, yaitu 0,700.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Rekrutmen berbasis kompetensi

Variabel rekrutmen berbasis kompetensi pada PT Sherish Cipta Interindo Bandung tergolong dalam kategori cukup baik sebesar 55,4%, hal ini berarti bahwa Rekrutmen berbasis kompetensi yang dijalankan oleh PT Sherish Cipta Interindo Bandung belum sepenuhnya baik.

Seleksi berbasis kompetensi

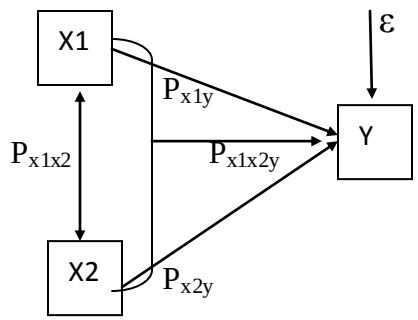
Variabel seleksi berbasis kompetensi pada PT Sherish Cipta Interindo Bandung tergolong dalam kategori cukup baik sebesar 53,1%. Terutama dalam indicator kesesuaian pengetahuan yang tergolong kategori kurang baik sebesar 51,2% .

Kinerja Karyawan

Variabel kinerja pegawai pada PT Sherish Cipta Interindo Bandung tergolong dalam kategori cukup baik sebesar 53,4%. Hal ini berarti bahwa Kinerja Karyawan yang diterapkan oleh PT Sherish Cipta Interindo Bandung belum sepenuhnya baik. Terutama dalam hal indicator Disiplin sebesar 49,6% dan tergolong dalam kategori kurang baik.

Analisis Verifikatif

Model Analisis Jalur *(Path Analysis)*



Keterangan :
X_1 : Rekrutmen berbasis kompetensi
X_2 : Seleksi berbasis kompetensi

Y : Kinerja Karyawan
P_{x1x2} : Koefisien jalur Rekrutmen berbasis kompetensi terhadap Seleksi berbasis kompetensi
P_{x1y} : Koefisien jalur Rekrutmen berbasis kompetensi terhadap kinerja karyawan
P_{x2y} : Koefisien jalur seleksi berbasis kompetensi terhadap kinerja karyawan
P_{x1x2y} : Koefisien jalur Rekrutmen berbasis kompetensi dan seleksi berbasis kompetensi terhadap kinerja karyawan
ε : Pengaruh faktor lain

1) Uji Normalitas

Hasil pengujian normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		X1 (Rekrutmen berbasis kompetensi)	X2 (Seleksi berbasis kompetensi)	Y (Kinerja Karyawan)
N		50	50	50
Normal Parameters[a,b]	Mean	21.2227	16.1492	14.3026
	Std. Deviation	4.22199	3.67383	4.26242
Most Extreme Differences	Absolute	.121	.156	.158
	Positive	.080	.090	.095
	Negative	-.121	-.156	-.158
Kolmogorov-Smirnov Z		.854	1.100	1.115
Asymp. Sig. (2-tailed)		.460	.178	.167

Hasil dari table diatas dapat disimpulkan data variable X1, X2 dan Y berdistribusi normal karena diperoleh nilai signifikansi uji lebih besar dari 0,05.

2) Analisis korelasi

Correlations[b]

		X1 (Rekrutmen berbasis kompetensi)	X2 (Seleksi berbasis kompetensi)	Y (Kinerja Karyawan)
X1 (Rekrutmen berbasis kompetensi)	Pearson Correlation	1	.606**	.661**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
X2 (Seleksi berbasis kompetensi)	Pearson Correlation	.606**	1	.807**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
Y (Kinerja Karyawan)	Pearson Correlation	.661**	.807**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	

Korelasi Rekrutmen berbasis kompetensi terhadap seleksi berbasis kompetensi adalah 0,606. Jika diinterpretasikan korelasi Rekrutmen berbasis kompetensi dengan Seleksi berbasis kompetensi masuk kategori sedang karena berkisar antara 0,41 – 0,60. Korelasi Rekrutmen berbasis kompetensi terhadap kinerja karyawan adalah 0,661. Jika diinterpretasikan korelasi Rekrutmen berbasis kompetensi dengan Kinerja Karyawan masuk kategori cukup tinggi karena berkisar antara 0,61 – 0,80. Korelasi Seleksi berbasis kompetensi terhadap kinerja karywan adalah 0,807. Jika diinterpretasikan keeratan hubungan Seleksi berbasis kompetensi dengan Kinerja Karyawan masuk dalam kategori sangat dominan karena berkisar antara 0,81 – 1,00.

Menghitung Koefisien Jalur

Koefisien Jalur Rekrutmen berbasis kompetensi dan Seleksi berbasis kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3.565	1.843		-1.934	.059
	X1 (Rekrutmen berbasis kompetensi)	.275	.102	.273	2.709	.009
	X2 (Seleksi berbasis kompetensi)	.744	.117	.642	6.372	.000

Koefisien jalur untuk Rekrutmen berbasis kompetensi terhadap Kinerja Karyawan (P_{YX1}) diperoleh sebesar 0,273. Niliai ini merupakan bobot pengaruh langsung variabel Rekrutmen berbasis kompetensi terhadap Kinerja Karyawan. Koefisien jalur Seleksi berbasis kompetensi terhadap Kinerja Karyawan (P_{YX2}) diperoleh sebesar 0,642. Nilai ini merupakan bobot pengaruh langsung variabel Seleksi berbasis kompetensi terhadap Kinerja Karyawan**.**

Menghitung Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi Rekrutmen berbasis kompetensi dan Seleksi berbasis kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.836[a]	.698	.685	2.39081

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh Koefisien Determinasi Rekrutmen berbasis kompetensi dan Seleksi berbasis kompetensi terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,698. Rekrutmen berbasis kompetensi dan Seleksi berbasis kompetensi terhadap Kinerja Karyawan, terdapat pengaruh variabel lain (residu). Besar koefisien jalur untuk faktor lain yang tidak masuk dalam spesifikasi adalah 0,549.

Pengujian Hipotesis

Pengaruh X_1 dan X_2 terhadap Y

Variabel	Koefisien Jalur	Pengaruh Langsung	Pengaruh tidak langsung (melalui)		Total
			X_1	X_2	
X_1	0,273	7,4%		10,6%	18,0%
X_2	0,642	41,2%	10,6%		51,8%
Total Pengaruh					69,8%

Berdasarkan perhitungan di atas, diketahui bahwa pengaruh terbesar berasal dari variabel seleksi berbasis kompetensi dengan kontribusi pengaruh sebesar 51,8%, sedangkan variabel rekrutmen berbasis kompetensi (X2) memberikan kontribusi pengaruh sebesar 18,0%. Hal ini dapat di nyatakan bahwa variabel seleksi berbasis kompetensi (X2) dominan mempengaruhi kinerja karyawan (Y) sedangkan variabel rekrutmen berbasis kompetensi (X1) tidak terlalu dominan mempengaruhi variabel kinerja karyawan (Y).

1. **Pengaruh Rekrutmen berbasis kompetensi terhadap Kinerja Karyawan**

   Diperoleh hasil perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel} seperti terlihat dalam gambar nilai t_{hitung} sebesar = 2,709 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,012 dan juga jika dilihat dari nilai signifikansi sebesar 0,009 lebih kecil dari 0,05 sehingga kesimpulan uji adalah menolak Ho dan hipotesis alternatif diterima.

2. **Pengaruh Seleksi berbasis kompetensi terhadap Kinerja Karyawan**

   Diperoleh hasil perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel} seperti terlihat dalam gambar nilai t_{hitung} sebesar = 6,372 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,012 dan juga jika dilihat dari nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga kesimpulan uji adalah menolak Ho dan hipotesis alternatif diterima.

3. **Rekrutmen berbasis kompetensi terhadap Seleksi berbasis kompetensi**

Diperoleh hasil perbandingan t hitung dengan t tabel seperti terlihat dalam

gambar nilai t_{hitung} sebesar = 5,274 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,011 dan juga jika dilihat dari nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga kesimpulan uji adalah menolak Ho dan hipotesis alternatif diterima.

4. **Pengaruh Rekrutmen dan seleksi berbasis kompetensi terhadap Kinerja Karyawan secara simultan**

Hasil perbandingan nilai uji terlihat F_{hit} sebesar 54,373 lebih besar dari pada F_{tabel} sebesar 3,195 dan juga jika dilihat dari nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan secara simultan rekrutmen berbasis kompetensi dan seleksi berbasis kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Sherish Cipta Interindo Bandung.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengolahan penulis mengungkapkan bahwa Rekrutmen berbasis kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT Sherish Cipta Interindo Bandung. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Nindrijo Sunu Pambagio, Hamidah Nayati Utami, dan Gunawan Eko N. yang berjudul Pengaruh Proses Rekrutmen, Proses Seleksi, dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Tata Usaha dan Keuangan PG Kebon Agung Malang) menyatakan bahwa secara parsial variabel proses rekrutmen berbasis kompetensi (X1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Penulis juga mengungkapkan bahwa Seleksi berbasis kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT Sherish Cipta Interindo Bandung. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Nindrijo Sunu Pambagio, Hamidah Nayati Utami, dan Gunawan Eko N. yang berjudul Pengaruh Proses Rekrutmen, Proses Seleksi, dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Tata Usaha dan Keuangan PG Kebon Agung Malang) menyatakan bahwa secara parsial variabel proses seleksi berbasis kompetensi (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan hasil pengolahan penulis mengungkapkan bahwa terdapat hubungan Rekrutmen berbasis kompetensi terhadap Seleksi berbasis kompetensi pada PT Sherish Cipta Interindo Bandung.Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ellyta Yullyanti 2009 yang menyatakan terdapat hubungan rekrutmen terhadap seleksi. Pembuktian ini menguatkan pendapat dari Ivancevich (2001) yang menyatakan bahwa rekrutmen berkorelasi langsung dengan seleksi.

Berdasarkan hasil pengolahan penulis mengungkapkan bahwa Rekrutmen dan seleksi berbasis kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Sherish Cipta Interindo Bandung, hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Nindrijo Sunu Pambagio, Hamidah Nayati Utami, dan Gunawan Eko N. yang berjudul Pengaruh Proses Rekrutmen, Proses Seleksi, dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Tata Usaha dan Keuangan PG Kebon Agung Malang) menyatakan bahwa secara parsial dan simultan variabel Proses Rekrutmen, Proses Seleksi, dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. Tanggapan responden yang merupakan karyawan PT Sherish Cipta Interindo Bandung mengenai Rekrutmen berbasis kompetensi masuk dalam kategori cukup baik artinya sudah sesuai dengan standar dan procedure yang telah ditentukkan oleh perusahaan. Total skor tertinggi pada variable ini ada pada indicator sumber rekrutmen karyawan, sedangkan indicator yang memiliki skor terendah ada pada indicator metode perekrutan.

2. Tanggapan responden yang merupakan karyawan PT Sherish Cipta Interindo Bandung mengenai Seleksi berbasis kompetensi masuk dalam kategori cukup baik artinya sudah sesuai dengan standar dan procedure yang telah ditentukkan oleh perusahaan. Total skor tertinggi pada variable ini ada pada

indicator kesesuaian keterampilan, sedangkan indicator yang memiliki skor terendah ada pada indicator kesesuaian pengetahuan.

3. Tanggapan responden yang merupakan karyawan PT Sherish Cipta Interindo Bandung mengenai Kinerja karyawan masuk dalam kategori cukup baik. Total skor tertinggi pada variable ini ada pada indicator kualitas, sedangkan indicator yang memiliki skor terendah ada pada indicator disiplin.
4. Terdapat hubungan dengan tingkat hubungan rendah antara Rekrutmen berbasis kompetensi terhadap seleksi berbasis kompetensi pada PT Sherish Cipta Interindo Bandung.
5. Rekrutmen berbasis kompetensi berpengaruh signifikan dengan tingkat pengaruh sangat rendah terhadap kinerja karyawan pada PT Sherish Cipta Interindo Bandung.
6. Seleksi berbasis kompetensi berpengaruh signifikan dengan tingkat pengaruh cukup kuat terhadap kinerja karyawan pada PT Sherish Cipta Interindo Bandung.
7. Rekrutmen dan seleksi berbasis kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan dengan tingkat pengaruh cukup kuat terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sherish Cipta Interindo Bandung.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dibahas di bab IV dan dari penarikan kesimpulan diatas mengenai Rekrutmen dan Seleksi Berbasis Kompetensi dalam Mewujudkan Kinerja Karyawan pada PT Sherish Cipta Interindo Bandung, maka dapat diajukan saran sebagai berikut :

1. Rekrutmen berbasis kompetensi pada PT Sherish Cipta Interindo Bandung di nilai cukup baik dan sudah sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan. Akan tetapi sebaiknya perusahaan masih harus mengkaji hal-hal yang dinilai kurang oleh responden yaitu, perusahaan belum optimal dalam melakukan procedure-procedure rekrutmen yang telah ditetapkan.

Untuk dapat menghasilkan calon karyawan yang memiliki keahlian perusahaan harus lebih memperhatikan proses rekrutmen didalamnya.

2. Seleksi berbasis kompetensi pada PT Sherish Cipta Interindo Bandung di nilai cukup baik dan sudah sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan. Akan tetapi ada beberapa hal yang sebaiknya perusahaan perhatikan seperti indicator kesesuaian pengetahuan yang dinilai kurang baik dikarenakan posisi penempatan kerja karyawan tidak sesuai dengan latar belakang yang dimiliki karyawan. Maka perusahaan harus memperhatikan seleksi sehingga tujuan perusahaan memilih calon karyawan yang berkompetensi terwujud.

3. Kinerja Karyawan pada PT Sherish Cipta Interindo Bandung dinilai cukup baik. Tetapi karyawan harus meningkatkan disiplin mereka diantaranya dapat dilihat dari absensi dan ketetapan waktu dalam bekerja. Jika karyawan mampu untuk mendisiplinkan diri, hal ini akan menunjang perkembangan dan kemajuan perusahaan.

4. Perusahaan harus lebih memperhatikan lagi hubungan antara rekrutmen dan seleksi berbasis kompetensi sehingga ke dua tahap tersebut dapat menghasilkan karyawan yang berpotensi.

5. Rekrutmen berbasis kompetensi memberikan kontribusi sangat rendah terhadap seleksi berbasis kompetensi sebaiknya perusahan mengawasi pelaksanaan rekrutmen dan seleksi berbasis kompetensi dengan mematuhi kebijakan prosedur yang ditentukkan.

6. Seleksi berbasis kompetensi memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan dengan dominan. Maka perusahaan harus mempertahankan tahap seleksi yang jujur sehingga output yang diberikan baik.

7. Rekrutmen dan seleksi berbasis kompetensi terhadap kinerja karyawan. Perusahaan sebaiknya memperhatikan kebijakan yang ada untuk kemajuan masa depan yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

Connolly, T.R., Mardis, W.. & Down, J.W. 1997. Transforming Human Resources. *Management Review* (June): 11- 16.

Desler, G. 2000. *Human Resource Management*. New Jersey: Prentice-Hall.

Mangkunegara, Anwar Prabu, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Perusahaan, Cetakan Kedua, PT Remaja Rosdakarya, Bandung.

Nindrijo,dkk. 2009. *Pengaruh Proses rekrutmen, Proses seleksi, dan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan*. Jurnal Sumber Daya Manusia. 2009.

Ryalt, et. al. 1995. *Creating Training Miracles*. AIM Australia.

Sugiyono (2011), Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R& D, Alfabeta

Umi Narimawati, dkk. 2010. *Metodologi penelitian kualitatif dan kuantitatif*, teori dan aplikasi. Bandung : Agung media.

Yullyanti, Elly. 2009. Analisis proses rekrutmen dan selekis pada kinerja pegawai. *Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi* (September-Desember) : 131-139.