

PENGARUH PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. IK PRECISION INDONESIA

Hizkia Aninditha Pratama^a, Neneng Sofiyanti^b

^aUniversitas Singaperbangsa Karawang, anindithah@gmail.com

^bUniversitas Singaperbangsa Karawang, sofiyanz2909@gmail.com

ABSTRACT

This study aims for the purpose of this study, to explain the picture of Recruitment, Selection, and Employee Performance at PT. IK Precision Indonesia This research was conducted using descriptive and verification methods, namely collecting, presentinganalyzing, and testing hypotheses, as well as making conclusions and suggestions. The population of the number of employees is 139 people and the sample used is 103 people.

From the results of the analysis of research data, several conclusions are obtained that: Recruitment of 5,229 and are in the agreed criteria. Selection of 5,173 and is in the Fair Agree criteria. Employee performance of 5,040 is in the criteria of quite agree. There is a correlation between Recruitment and Selection of 0.709, this shows that the relationship is strong and has a positive value. There is a partial influence of Recruitment and Selection of 55.6% and there is a partial effect of employee selection and performance of 17.1%. And there is a simultaneous influence between recruitment and selection on Employee Performance at PT. IK Precision Indonesia of 72.7% while the remaining 27.3% is the influence of other variables (ϵ) which are not examined.

Keywords: Recruitment; Selection; Employee Performance PT. IK Precision Indonesia

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk Tujuan penelitian ini, untuk menjelaskan gambaran Rekrutmen, Seleksi, dan Kinerja Karyawan pada PT. IK Precision Indonesia Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode deskriptif dan verifikatif, yaitu mengumpulkan, menyajikan, menganalisis, dan melakukan pengujian hipotesis, serta membuat kesimpulan dan saran. Populasi dari jumlah karyawan adalah 139 orang dan sampel yang digunakan sebanyak 103 orang.

Dari hasil analisis data penelitian, diperoleh beberapa kesimpulan bahwa : Rekrutmen sebesar 5.229 dan berada pada kriteria setuju. Seleksi sebesar 5.173 dan berada pada kriteria Cukup Setuju. Kinerja Karyawan sebesar 5.040 berada pada kriteria cukup setuju. Terdapat korelasi antara Rekrutmen dan Seleksi sebesar 0.709 hal ini menunjukkan bahwa hubungan yang kuat dan memiliki nilai positif. Terdapat pengaruh parsial Rekrutmen dan Seleksi sebesar 55.6% dan terdapat pengaruh parsial seleksi dan kinerja karyawan sebesar 17.1%. Dan terdapat pengaruh simultan antara rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. IK Precision Indonesia sebesar 72.7% sedangkan sisanya 27.3% merupakan pengaruh variabel lain (ϵ) yang tidak diteliti.

Kata Kunci: Rekrutmen; Seleksi; Kinerja Karyawan PT. IK Precision Indonesia

Pendahuluan

Pada era globalisasi sekarang ini, tidak dapat dipungkiri oleh adanya persaingan yang sangat kompetitif dalam mendapatkan pekerjaan. Karena tingkat persaingan mencari kerja semakin ketat setiap tahunnya, banyak sekali calon pencari kerja dari lulusan sekolah menengah maupun dari sarjana yang dihasilkan oleh lembaga pendidikan di Indonesia, walaupun jumlah lulusan selalu banyak pada tiap tahunnya, namun tidak sebanding dengan lapangan kerja yang tersedia.

Meskipun tersedianya lapangan pekerjaan, baik dari pemerintah maupun swasta yang memberikan kesempatan bekerja, tetapi saja tidak dapat menampung para lulusan tersebut. Di samping itu, dari segi penyaringan calon pekerjaan sangatlah selektif dan penuh dengan pertimbangan. Semua perusahaan-perusahaan tersebut ingin menerima SDM yang berkualitas yaitu orang-orang yang dianggap mampu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan pekerjaan yang telah ditentukan.

Sebelum mendapatkan calon karyawan yang diperlukan, maka terlebih dahulu perencanaan sumber daya manusia yang terprogram dengan baik akan mendukung kualitas dari calon karyawan serta jumlah dan jenis tenaga kerja yang dibutuhkan pada waktu tertentu, sehingga dapat membantu dalam perekrutan dan seleksi calon karyawan.

Bagi perusahaan yang berkembang pesat, membutuhkan pengelolaan yang efektif agar dapat memberikan hasil yang memuaskan. Karyawan merupakan aset perusahaan yang harus dikelola secara tepat guna sehingga dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan dan karyawan itu sendiri. Perusahaan akan dapat memperoleh hasil yang baik jika

dapat melakukan rekrutmen dan seleksi yang tepat sasaran.

PT. IK Precision Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur. Sumber daya manusia yang handal dan kompeten merupakan faktor pengungkit untuk keunggulan bersaing PT. IK Precision Indonesia, sehingga pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor kunci keberhasilan untuk pencapaian visi dan misi PT. IK Precision Indonesia. PT. IK Precision Indonesia ini berdiri pada tahun 19 Januari 1999. Dengan visi, misi, dan strategi perusahaan untuk menjadi perusahaan kelas dunia di bidang manufaktur, perlu diterapkan upaya yang lebih fokus dalam pengembangan SDM secara konsisten dan terus menerus.

Salah satu aktivitas dalam pengelolaan SDM adalah rekrutmen dan seleksi. Rekrutmen merupakan proses mendapatkan sejumlah calon tenaga kerja yang berkualifikasi untuk jabatan tertentu dalam sebuah organisasi atau perusahaan.

Seleksi merupakan proses pemilihan dari sekelompok pelamar atau orang-orang yang memenuhi kriteria untuk menempati posisi yang tersedia berdasarkan kondisi yang ada pada perusahaan.

Setelah proses seleksi dilakukan dan karyawan diterima di perusahaan tersebut maka langkah berikut yang harus dilakukan secara rutin adalah penilaian kinerja karyawan. Penilaian Kinerja adalah sebuah sistem formal dan sistematis yang diterapkan oleh perusahaan untuk mengukur performa kinerja karyawan. Sampai sejauh mana kinerja yang dilakukan karyawan dibandingkan dengan standart yang telah diberikan oleh perusahaan.

Tujuan pokok dari penilaian kinerja adalah untuk memotivasi karyawan dalam mencapai sasaran organisasi dan dalam mematuhi standar perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya agar membuahkan hasil dan tindakan yang di inginkan.

Tinjauan Literatur

A. Rekrutmen

Rekrutmen adalah Rekrutmen merupakan suatu keputusan perencanaan manajemen sumber daya manusia mengenai jumlah karyawan yang dibutuhkan, kapan diperlukan, serta kriteria apa saja yang diperlukan dalam suatu organisasi. Rekrutmen merupakan proses penentuan dan menarik pelamar, yang mampu untuk bekerja dalam suatu perusahaan. Proses ini dimulai ketika para pelamar dicari dan berakhir ketika lamaran – lamaran mereka diserahkan atau dikumpulkan menurut Rivai Subekhi (2012).

B. Seleksi

Seleksi merupakan proses yang dilakukan perusahaan untuk memperoleh karyawan yang berkompeten sesuai dengan kualifikasi yang di butuhkan Seleksi adalah suatu kegiatan pemilihan dan penentuan pelamar yang diterima atau yang ditolak untuk menjadi karyawan perusahaan itu menurut Hasibuan (2011:177)

C. Kinerja Karyawan

Definisi konseptual kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah kemampuan pegawai dalam melakukan keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya menurut Mangkunegara (2014 :9)

Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif dimana untuk metode deskriptif ialah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara

mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Sedangkan metode verifikatif ialah bermaksud untuk mengetahui hasil penelitian yang berkaitan dengan pengaruh Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan.

Dengan metode ini dapat diketahui berapa besarnya dampak variabel *independent* berpengaruh terhadap variabel *dependent*. Adapun analisis verifikatif tersebut menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*) dan menggunakan data hasil transformasi yaitu data internal.

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Probability Sampling* dengan metode *Simple Random Sampling* yaitu teknik ini digunakan bila populasi mempunyai anggota/unsur dianggap homogen. Populasi penelitian yang diteliti adalah para karyawan tetap PT. IK PRECISION INDONESIA yang berjumlah sebanyak 139 orang karyawan tetap dengan sampel sebanyak 101(orang karyawan tetap. (sumber: *data HR Bussiness Partner*).

Pengumpulan data dilakukan dengan cara penelitian lapangan (*field research*),melalui penyebaran kuisioner yang terstruktur.

A. Metode Pengujian

1. Instrumen Uji

Validitas

Validitas untuk mengukur sejauh mana suatu alat pengukur dapat mengukur apa yang ingin diukur. Hasil penelitian dikatakan valid bila terdapat kesesuaian antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek (Sugiyono, 2012:126) dalam (Nurhaifa, 2016)

2. Uji Reliabilitas

(Sugiono, 2017) mengatakan bahwa uji reliabilitas dilakukan dengan *internal consistency* dengan teknik belah dua (*split half*) yang dianalisis dengan rumus *Spearman Brown*, untuk keperluan tersebut maka butir-butir instrument dibelah menjadi dua kelompok, yaitu kelompok instrument ganjil dan genap.

3. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan guna melihat apakah variabel independen maupun variabel dependen mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji Normalitas menggunakan *parametric*.

4. Analisis Deskriptif

Dalam menggambarkan keadaan pengembangan karir, motivasi kerja dan kinerja penyuluh keluarga berencana digunakan rentang skala.

5. Analisis Korelasi Produk Moment

Dalam penelitian ini menggunakan Analisis korelasi produk moment (*correlation product moment*) adalah salah satu pendekatan untuk mengetahui keeratan antara satu variabel dengan variabel lainnya, dengan rumus :

$$r = \frac{n\sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{(n\sum X^2 - (\sum X)^2)(n\sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Sumber : Sugiyono (2015:255)

Dimana :

r = Koefisien korelasi
x = Variabel Independen
n = Jumlah Sampel
y = Variabel dependen

Dengan ketentuan : bila $r_s = +1$ atau mendekati 1, maka korelasi antara kedua variabel dikatakan positif dan sangat kuat sekali bersifat searah. Bila $r_s = -1$, Maka korelasi kedua variabel bersifat negatif sehingga kenaikan nilai-nilai Y yang

sebaliknya. Pengujian signifikan korelasi dapat dihitung dengan uji t, dengan perhitungan rumus sebagai berikut :

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

Sumber : Husein Umar (2009 : 132) dalam (Damayanti, 2007)

Selanjutnya digunakan distribusi t dengan $df = (n - 2)$. Kriteria pengujian adalah olah H_0 jika t yang dihitung lebih besar dari t tabel jika t hitung lebih kecil dari t tabel maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

6. Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis korelasi dapat dilanjutkan dengan menghitung koefisien determinasi. Untuk mencari pengaruh variabel dapat digunakan teknik statistic dengan menghitung koefisien determinasi. Koefisien determinasi dihitung dengan mengkuadratkan koefisien korelasi yang telah ditemukan dan selanjutnya dikalikan dengan 100%. Koefisien determinasi (penentu) dinyatakan dalam persen. Rumus koefisien determinasi adalah sebagai berikut :

$$CD = R^2 \times 100\%$$

Dimana:

CD = seberapa jauh perubahan variabel terikat
R = koefisien korelasi

Sumber: Sugiyono (2014:259) dalam Riza Maulidina Nurhaifa (2016:74)

Hasil Dan Pembahasan

A. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan

suatu instrumen. Untuk menentukan valid atau tidaknya instrumen tersebut adalah dengan membandingkan hasil perhitungan korelasi dengan tabel harga kritis dan r product moment pada taraf kepercayaan 95% atau taraf signifikan 5%. Apabila hasil perhitungan r hitung lebih besar dibanding dengan nilai yang ada pada r kritis, maka instrumen dinyatakan sudah valid. Persyaratan minimum agar dapat dianggap valid apabila r kritis = 0,3.

Berdasarkan tabel 4.1 Di atas dari hasil uji validitas diketahui bahwa 15 butir pernyataan variabel kompetensi dinyatakan valid ($r \geq 0,300$).

Berdasarkan tabel 4.2 Diatas dari hasil uji validitas diketahui bahwa 15 butir pernyataan variabel seleksi dinyatakan valid ($r \geq 0,300$).

B. Uji Reabilitas

Teknik pengujian reliabilitas menggunakan koefisien *alpha cronbach* dengan taraf nyata 5% (0,05). Untuk menilai reliabel tidaknya instrumen dilakukan dengan mengkonsultasikan hasil perhitungan *alpha cronbach* dengan angka tabel r hitung. apabila cronbach Alpha (α) > 0,6 maka reliabilitas pertanyaan bisa diterima.

Berdasarkan tabel 4.11 diatas dari hasil uji reliabilitas dapat diketahui bahwa variabel rekrutmen (X_1) memiliki nilai r hitung sebesar 0,955, variabel seleksi (X_2) memiliki nilai r hitung sebesar 0,935, dan untuk variabel kinerja karyawan memiliki nilai r hitung sebesar 0,939. Artinya variabel budaya organisasi, kompetensi dan kinerja karyawan sudah reliabel ($r > 0,6$).

C. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah suatu data mengikuti sebaran normal atau tidak dengan menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov*. Dengan ketentuan apabila variabel memiliki nilai α hitung lebih besar dari 0,05 maka variabel tersebut berdistribusi normal.

Berdasarkan tabel 4.5 diatas dari hasil uji normalitas menunjukkan bahwa semua variabel mengikuti sebaran data normal, karena nilai signifikan α hitung semua variabel lebih dari

0,050. Dimana pada variabel budaya organisasi sebesar 0,250, variabel kompetensi 0,264, dan variabel kinerja sebesar 0,178. Maka semua variabel dinyatakan mengikuti sebaran data normal.

D. Besaran Korelasi Antara Variabel Bebas

Tabel 4.6 menunjukkan bahwa hasil perhitungan korelasi dengan model 2-tailed atau dua sisi diperoleh hubungan antara variabel motivasi dengan kepuasan kerja sebesar 0,512.

E. Koefisien Jalur Rekrutmen (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Koefisien jalur untuk variabel rekrutmen (X_1) terhadap variabel kinerja Karyawan (Y). Pada tabel 4.7 menunjukkan pengaruh langsung variabel rekrutmen (X_1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) yaitu sebesar 0,666 sehingga diperoleh persamaan $Y = 0,666 X_1$.

F. Koefisien Jalur Seleksi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

koefisien jalur untuk variabel seleksi (X_2) terhadap variabel kinerja Karyawan (Y). Pada tabel 4.7 menunjukkan pengaruh langsung .

Pada variabel seleksi (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) yaitu sebesar 0,240 sehingga diperoleh persamaan $Y = 0,240 X_2$.

Kesimpulan

Terdapat pengaruh secara parsial dan simultan antara variabel x_1 dan x_2 terhadap x_3 .

Daftar Pustaka

- Ardana, I. K. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Danang, S. 2012. *Dasar - Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Handoko, T. H. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. 2011. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kadar, & Nurzaman. 2014. *Manajemen Personalia*. Jakarta: CV Pustaka Setia.
- Mangkunegara, & Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*
- Mangkunegara, & Anwar Prabu. 2014 *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mangkunegara, & Anwar Prabu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mardianto, & Adi. 2014. *Management Recruitment*. Jakarta: Pinasthika Publisher.
- Moh, A. 2013. *Psikologi Industri, Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Liberty.
- Qodri, M. L. 2014. *Panduan Lengkap HRD & GA*. Jakarta: Penebar Swadaya Grup.
- Riniwati, & Harsuko. 2011. *Mendongkrak Motibasi Dan Kinerja*. Malang: UB Press.
- Rivai, S., & Mohammad Jauhar. 2012. *Proses Rekrutmen Prestasi*. Jakarta: Pustakarya.
- Robbins, & Mary, S. 2010. *Manajemen Edisi Kespuluh*. Jakarta: Erlangga.
- Sadeli, S. H. 2010 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Setiawan, T. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Platinum.
- Sondang P. Siagian. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Subekhi, A., & Mohammad Jauhar. 2012. *Pengantar Manajamen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prestasi Pustakarya
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitaif dan Kualitatif*. Jakarta: CV Alfabeta.
- Wibowo. 2016. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Raja GrafindoPers