

KINERJA KARYAWAN: PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI PADA SMARTCLUB TRADER WHOLESALE

Sri Nilawati, Bambang Suhartoyo, Masturo, Vinthya Dwi Darmawanti

Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah
Tangerang

Email: vinthyadwi@yahoo.co.id

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of the recruitment and selection process on employee performance at Smartclub Trader Wholesale Metropolis. To find out which factors have a more dominant influence on employee performance at Smartclub Trader Wholesale Metropolis. The subjects in this study were 58 employees in the HRD section at Smartclub Trader Wholesale Metropolis. The data analysis method used in this study uses the help of a computerized system (SPSS Computer Program version. 23) to test whether there is an influence between the recruitment and selection process on employee performance. The data collection technique is the questionnaire method, while the analysis technique used is multiple regression analysis with the t test and F test. Partial calculation results are obtained for the recruitment process t count $6.512 > t$ table 2.00404 and selection t count $2.341 > t$ table $2, 00404$, it can be concluded that the process of recruitment and selection has a partial effect on employee performance. While the simultaneous test results obtained F count $21.977 > F$ table 3.16 . This means that the recruitment and selection processes jointly affect the performance of employees at Smartclub Trader Wholesale Metropolis.

Keywords: Recruitment, Selection and Performance

DOI:
10.31000/combis.v3i2.
7653

Article History:
Received : 08/06/2021
Reviewed :
09/06/2021
Revised : 19/06/2021
Accepted : 30/06/2021

PENDAHULUAN

Sebuah perusahaan atau organisasi tidak akan lepas dari manajemen baik manajemen secara umum maupun manajemen secara spesifik. Kelangsungan hidup perusahaan itu tergantung dari manajemen yang dijalankan oleh perusahaan atau organisasi pada perusahaan itu. Manajemen sumber daya manusia melibatkan semua keputusan dan praktik manajemen yang mempengaruhi secara langsung sumber daya manusianya. Pengelolaan Sumber Daya Manusia sangat diperlukan untuk efektivitas sumber daya manusia dalam suatu organisasi tersebut. Tujuan dari hal tersebut adalah untuk memberikan organisasi satuan kerja yang efektif untuk mencapai tujuan.

Smartclub Trader Wholesale Metropolitan merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang jasa, dimana perusahaan tersebut merupakan salah satu *smartclub* yang termasuk dalam perusahaan *Smartclub Trader Wholesale* Metropolitan Sumber Daya Manusia yang handal dan kompeten merupakan faktor pengungkit untuk keunggulan bersaing *Smartclub Trader Wholesale Metropolitan*. Dalam perusahaan mempunyai rekrutmen dan seleksi terhadap karyawan mempunyai penilaian kinerja juga diperusahaan tersebut. Tujuan dari penilaian kinerja adalah untuk memotivasi individu karyawan mencapai sasaran organisasi dan dalam memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki.

Selain itu ada beberapa faktor dari dalam perusahaan yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu: rekrutmen dan seleksi. Beberapa faktor tersebut memiliki hubungan dan pengaruh terhadap kinerja karyawan yang tidak konsisten. Kegagalan dalam melakukan sistem perekrutan tenaga kerja akan berdampak pada proses pencapaian tujuan perusahaan. Setiap perusahaan, apa pun bentuknya akan membutuhkan orang-orang dalam melaksanakan setiap fungsi kegiatan dalam perusahaan tersebut karena menyangkut masalah maju mundurnya perusahaan. Oleh sebab itu, perusahaan harus melaksanakan rekrutmen dan seleksi pada karyawan untuk memilih tenaga kerja cukup yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan perusahaan pada masa sekarang dan yang akan datang.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka peneliti merumuskan permasalahan dalam penelitian ini adalah: 1). Apakah proses rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada *Smartclub Trader Wholesale* Metropolitan? 2). Apakah seleksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada *Smartclub Trader Wholesale* Metropolitan?

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut: 1). Untuk mengetahui pengaruh proses rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada *Smartclub Trader Wholesale* Metropolitan. 2). Untuk mengetahui pengaruh seleksi terhadap kinerja karyawan pada *Smartclub Trader Wholesale* Metropolitan.

TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Rekrutmen

Menurut Mila Badriyah (2015:87) rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan dan menarik pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu perusahaan. Sedangkan menurut Dewi Anggraeni (2012:258) rekrutmen merupakan proses dan menarik pelamar yang memiliki keahlian untuk menduduki posisi tertentu didalam organisasi. Rekrutmen bertujuan untuk mendapat persediaan calon pelamar sehingga perusahaan mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk melakukan pilihan terhadap calon pekerjaan yang dianggap memenuhi standar kualifikasi.

Seleksi

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2012:45) seleksi merupakan suatu kegiatan pemilihan dan penentuan pelamar yang diterima atau ditolak untuk menjadi karyawan perusahaan. Seleksi ini didasarkan pada spesifikasi tertentu dari perusahaan bersangkutan. Sedangkan menurut Vaithzal Rivai (2012:55) seleksi merupakan kegiatan dalam manajemen SDM yang dilakukan setelah proses rekrutmen selesai dilaksanakan. Seleksi pada dasarnya bertujuan mendapatkan tenaga kerja yang memenuhi syarat dan memiliki kualifikasi yang sesuai dengan deskripsi pekerjaan yang ada atau sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Kinerja

Menurut Mulyadi (2015:447) Kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki. Sedangkan menurut Bambang Kusrianto dikutip dalam Mangkunagara (2014:9) bahwa didefinisikan kinerja adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya per jam).

Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual yang telah dipaparkan sebelumnya, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Rekrutmen berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada *Smartclub Trader Wholesale* Metropolis.

H2: Seleksi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada *Smartclub Trader Wholesale* Metropolis.

METODOLOGI PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan *Smartclub Trader Wholesale* Metropolis yang berjumlah 138 orang. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 58 responden.

Definisi dan Pengukuran Variabel

Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan. Variabel independen dalam penelitian ini adalah variabel independen yang mempengaruhi variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Rekrutmen dan Seleksi. Definisi operasional yang digunakan untuk penelitian ini kemudian diuraikan menjadi indikator empiris dengan skala *Likert* yaitu, Proses Rekrutmen (X_1) dengan indikator (Handoko, 2014): Penentuan Dasar Rekrutmen, Sumber Perekrutan dan Metode Penarikan Karyawan. Seleksi (X_2) dengan indikator (Mulyadi, 2015): Referensi, Pendidikan, Pengalaman, Kesehatan, Tes Tertulis dan Tes Wawancara. Kinerja Karyawan (Y) dengan indikator (Sugiyono, 2012): Kualitas, Kuantitas, Ketepatan Waktu, Efektivitas dan Kemandirian.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dengan menggunakan metode kuesioner. Metode kuesioner ini suatu teknik pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan dengan harapan memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut kepada responden (Juliansyah Noor,

141:2012). Teknik pembuatan skala dalam penelitian ini termasuk dalam skala *Likert* merupakan teknik mengukur sikap dimana subjek diminta untuk mengindikasikan tingkat kesetujuan atau ketidaksetujuan mereka terhadap masing-masing pertanyaan (Juliansyah Noor, 128:2012).

Tabel 1 Indikator Alternatif Responden

Pilihan Jawaban	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Ragu-ragu (RR)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Juliansyah Noor (126:2012)

Metode Analisis Data

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda dengan menggunakan *system software* SPSS 23. Persamaan regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Sumber : Sugiyono (2013:265)

Dimana:

Y = Variabel Dependen

a = Konstanta

b₁, b₂ = Koefisien garis regresi

X₁ = Variabel independen

X₂ = Variabel independen

e = Error/variabel pengganggu

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Realibilitas

Uji Validitas

Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan r hitung dengan r tabel. Berdasarkan hasil uji validitas, diketahui 10 butir pernyataan dari masing-masing variabel dinyatakan valid apabila r hitung > r tabel. Hasil uji validitas dilakukan terhadap 58 orang responden.

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Variabel X₁ (Rekrutmen)

No. Pernyataan	Uji Validitas		
	r Hitung	r Tabel	Hasil
P1	0,699	0,2542	VALID
P2	0,657	0,2542	VALID
P3	0,514	0,2542	VALID
P4	0,746	0,2542	VALID
P5	0,75	0,2542	VALID
P6	0,689	0,2542	VALID
P7	0,692	0,2542	VALID
P8	0,661	0,2542	VALID
P9	0,813	0,2542	VALID
P10	0,847	0,2542	VALID

Sumber: Data diolah SPSS 23 2020

Tabel Hasil Uji Validitas Variabel X₂ (Seleksi)

No. Pernyataan	Uji Validitas		
	r Hitung	r Tabel	Hasil
P1	0,548	0,2542	VALID
P2	0,481	0,2542	VALID
P3	0,446	0,2542	VALID
P4	0,274	0,2542	VALID
P5	0,604	0,2542	VALID
P6	0,6	0,2542	VALID
P7	0,644	0,2542	VALID
P8	0,495	0,2542	VALID
P9	0,556	0,2542	VALID
P10	0,759	0,2542	VALID

Sumber: Data diolah SPSS 23 2020

Tabel Hasil Uji Validitas Variabel Y (Kinerja Karyawan)

No. Pernyataan	Uji Validitas		
	r Hitung	r Tabel	Hasil
P1	0,699	0,2542	VALID
P2	0,573	0,2542	VALID
P3	0,763	0,2542	VALID
P4	0,66	0,2542	VALID
P5	0,432	0,2542	VALID
P6	0,666	0,2542	VALID
P7	0,687	0,2542	VALID
P8	0,794	0,2542	VALID
P9	0,733	0,2542	VALID
P10	0,68	0,2542	VALID

Sumber: Data diolah SPSS 23 2020

Berdasarkan tabel-tabel diatas maka dapat dibandingkan antara *pearson correlation* dengan r tabel produk momen yang dapat dilihat pada tabel statistik (pada signifikansi 2 sisi) dengan N = 56, maka nilai yang didapat adalah 0,2542. Maka dapat disimpulkan bahwa semua item kuesioner valid karena nilai *pearson correlation* semuanya di atas nilai r tabel 0,2542.

Uji Realibilitas

Untuk menguji realibilitas data, maka penulis menggunakan bantuan *software* SPSS 23 yang hasilnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Ket.
Rekrutmen (X ₁)	,883	realibel
Seleksi (X ₂)	,728	realibel
Kinerja Karyawan (Y)	,863	realibel

Sumber: Data diolah SPSS 23 2020

Dari keterangan tabel-tabel diatas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki *Cronbach's Alpha* lebih besar daripada 0,60, dapat disimpulkan bahwa semua variabel realibel untuk dilakukan pengujian selanjutnya.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara variabel X_1 dan X_2 terhadap variabel Y secara bersama-sama. Untuk hasil perhitungannya adalah sebagai berikut:

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	293,377	2	146,688	21,977	,000 ^a
Residual	367,106	55	6,675		
Total	660,483	57			

Dari tabel diatas, dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 22,983 + 0,678 X_1 - 0,190 X_2$$

Dari persamaan regresi diatas dapat diartikan dan diambil kesimpulan sebagai berikut: 1). Nilai konstanta sebesar 22,983 menyatakan bahwa, jika variabel independen nilainya adalah nol, maka Kinerja Karyawan *Smartclub Trader Wholesale* Metropolis adalah sebesar 22,983. 2). Nilai B variabel proses rekrutmen (X_1) sebesar 0,678, artinya setiap proses rekrutmen memberikan penambahan, maka kinerja karyawan (Y) naik sebesar 0,678. 3). Nilai B variabel seleksi (X_2) sebesar 0,190, artinya setiap Seleksi memberikan pengurangan, maka kinerja karyawan (Y) turun sebesar 0,190.

Uji F

Hasil perhitungan uji F dapat dilihat pada tabel output SPSS dibawah ini:

Tabel
Hasil Uji F
ANOVA^a

- a. Dependent Variable: KINERJA
 - b. Predictors:(Constant), SELEKSI, REKRUTMEN
- Sumber: Data Hasil SPSS 23 2017

Dari tabel diatas, diperoleh F hitung sebesar 21,977, jika dibandingkan dengan F tabel dengan tingkat $\alpha=5\%$, $df_1(k-1)=3-1=2$ dan $df_2(n-k)=58-3=55$ sebesar 3,16, maka F hitung $> F$ tabel dengan signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh secara simultan dan signifikan antara Proses Rekrutmen dan Seleksi terhadap kinerja karyawan.

1. Uji Koefisien Determinasi (Uji *Adjusted R*²)

Hasil koefisien determinasi (Uji *Adjusted R*²) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel Hasil Uji Koefisien Determinasi (Uji *Adjusted R*²)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,666 ^a	,444	,424	2,584

a. Predictors: (Constant), SELEKSI, REKRUTMEN

Sumber: Data Hasil SPSS 23 2020

Berdasarkan tabel diatas, koefisien determinasi atau *R square* adalah sebesar 0,444. Jadi besarnya kontribusi proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 44,4%, dan sisanya sebesar 55,6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Uji t

Untuk menguji hipotesis secara parsial dilakukan analisis uji t, uji t digunakan untuk mengetahui signifikan atau tidaknya suatu pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil Perhitungan uji t dapat dilihat pada tabel output SPSS dibawah ini:

Tabel
Hasil Uji t Rekrutmen (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	27,497	7,284		3,775	,000
Seleksi	,396	,169	,299	2,341	,023

Coefficients^a

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data Hasil SPSS 23 2017

Dari tabel diatas, dapat diperoleh t hitung sebesar 6,512 dan diketahui t tabel dengan tingkat $\alpha=5\%$, $df(n-k)=58-3=55$ sebesar 2,00404 dengan signifikan sebesar 0,000. Karena t hitung lebih besar dari t tabel dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Proses Rekrutmen terhadap kinerja karyawan.

Tabel
Hasil Uji t Seleksi (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
 Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18,227	4,052		4,499	,000
Rekrutmen	,600	,092	,656	6,512	,000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data Hasil SPSS 23 2017

Dari tabel diatas, dapat diperoleh t hitung sebesar 2,341 diketahui t tabel dengan tingkat $\alpha=5\%$, $df(n-k)=58-3=55$ sebesar 2,00404 dengan signifikan sebesar 0,023. Karena t hitung lebih besar dari t tabel dan nilai signifikan $0,023 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a

diterima, yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Seleksi terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Proses rekrutmen memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan *Smartclub Trader Wholesale* Metropolis. Berdasarkan hasil uji t, proses rekrutmen (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai probabilitas kurang dari 5% ($0,000 < 0,05$) dan $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($6,512 > 2,00404$). Ini menunjukkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak. Artinya terdapat pengaruh secara parsial antara proses rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada perusahaan *Smartclub Trader Wholesale* Metropolis. Seleksi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan *Smartclub Trader Wholesale* Metropolis. Berdasarkan hasil uji t, seleksi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai probabilitas kurang dari 5% ($0,000 < 0,05$) dan $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($2,341 > 2,00404$). Ini menunjukkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak. Artinya terdapat pengaruh secara parsial antara seleksi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan *Smartclub Trader Wholesale* Metropolis.

DAFTAR PUSTAKA

- Amrulloh (2014:4). *Pengertian Manajemen*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- Anggraeni Dewi (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- Badriyah Mila (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 1. Edisi Kedelapan, Penerbit: Pustaka Setia, Bandung
- Fakultas Ekonomi. 2017. Buku Pedoman Skripsi. Universitas Muhammadiyah Tangerang, Tangerang.
- Handoko. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Hasibuan S.P Melayu, (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Salemba Empat
- Noor Juliansyah. (2015). *Metode Penelitian*. Jakarta: Kencana
- Nugroho Muhammad Aji. (2012). *Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Angkasa Pura I (PERSERO) Makassar*.
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Penerbit: Remaja Rosdakarya, Bandung
- Marzudi. 2005. *Metodologi Riset*, Yogyakarta: Ekonisia
- Mulyadi (2015). *Pengertian Kinerja Karyawan*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- Siregar, Syofian. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS Edisi Pertama*, Jakarta: PT Fajar Interpratama Pratama
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno Edy (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: CV Pustaka Setia
- Yani M. (2012). *Pengertian Rekrutmen*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- Zainal Veithzal Rivai (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Edisi Ketiga, Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada
- Zainal Veithzal Rivai. (2012). *Pengertian Tujuan Rekrutmen*, Edisi Ketiga, Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada