

Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kharisma Sentosa Manado

Brian A. Putang

*Program Studi Admininistrasi Bisnis, Jurusan Ilmu Administrasi,
Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Sam Ratulangi
E-mail: brianandreputang@gmail.com*

Abstract: *The purpose of this study was to determine the extent of the effect of the implementation of recruitment on employee performance at PT. Kharisma Sentosa Manado. The recruitment pattern or method of withdrawing workers / employees is a process of action taken by the organization to obtain additional human resources through several stages which include the identification and evaluation of sources of labor withdrawal. Recruitment is basically an attempt to fill vacant positions or jobs in an organization or company environment, whether it is sourced from outside (external) of the organization or from within (internal) of the organization. Performance is a function of motivation and ability. To complete a task or job one must have a certain degree of willingness and ability. Performance as a quality and quantity of achievement of tasks, whether carried out by individuals, groups or companies. The analytical method used is simple linear regression analysis. The results of this study stated that the Recruitment variable in this study had a positive and significant effect on Employee Performance at PT. Kharisma Sentosa Manado. PT. Kharisma Sentosa Manado must improve and pay more attention to the values of justice, both at the beginning of offering job opportunities for prospective employees, and improving the image and characteristics of the organization so that it is aligned with the vision and mission of an effective and efficient organization.*

keywords: recruitment and employee performance

Abstrak: Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana pengaruh pelaksanaan rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada PT. Kharisma Sentosa Manado. Pola rekrutmen atau cara penarikan tenaga kerja/karyawan merupakan suatu proses tindakan yang dilakukan oleh organisasi untuk mendapatkan tambahan sumberdaya manusia melalui beberapa tahapan yang mencakup identifikasi dan evaluasi sumber-sumber penarikan tenaga kerja. Rekrutmen pada dasarnya merupakan usaha untuk mengisi jabatan atau pekerjaan yang kosong pada suatu lingkungan organisasi atau perusahaan, baik itu bersumber dari luar (*eksternal*) organisasi atau dari dalam (*internal*) organisasi. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kinerja sebagai kualitas dan kuantitas pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan oleh individu, kelompok maupun perusahaan. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa variabel Rekrutmen dalam penelitian ini memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kharisma Sentosa Manado. PT. Kharisma Sentosa Manado harus Meningkatkan dan lebih memperhatikan Nilai-nilai keadilan, baik diawal penawaran peluang kerja bagi calon-calon karyawan, dan meningkatkan citra serta karakteristik organisasi sehingga bersesuaian daengan visi dan misi organsasi yang efektif dan efisien.

Kata Kunci : Rekrutmen dan Kinerja Karyawan

Pendahuluan

Sumberdaya manusia merupakan salah satu faktor yang memegang peran penting dalam suatu perusahaan atau organisasi apapun, baik itu berskala besar maupun berskala kecil. Pengelolaan sumberdaya manusia merupakan hal

yang penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Untuk mendapatkan sumberdaya manusia yang berkualitas, maka diperlukan perencanaan sumberdaya manusia dalam suatu perusahaan yang bertujuan untuk mendapatkan dan meningkatkan kinerja karyawan demi

terlaksananya tujuan perusahaan. Salah satu perencanaan tersebut adalah mempersiapkan sumberdaya manusia, dengan cara menggali potensi diri, perekrutan sampai pada penyeleksian karyawan yang akan diterima dalam suatu perusahaan. Karyawan yang direkrut tentunya di harapkan akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Rekrutmen merupakan rangkaian aktivitas untuk mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan. Seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang terjadi saat ini, khususnya dibidang otomotif, menyebabkan bermunculan berbagai merk kendaraan bermotor yang siap untuk dipasarkan kepada masyarakat. Banyaknya merk kendaraan bermotor yang bermunculan menyebabkan timbulnya persaingan ketat diantara perusahaan-perusahaan yang memasarkan produk-produk tersebut. Pihak perusahaan harus mampu memberikan pelayanan yang bisa memuaskan pelanggan dan itu dapat dinilai oleh pelanggan salah satunya dari kinerja para karyawan yang disuguhkan. Salah satu perusahaan yang menjual kendaraan bermotor dalam hal ini, merk Daihatsu di kota Manado adalah PT. Kharisma Sentosa, disamping perusahaan-perusahaan lainnya dengan penjualan berbagai merk lainnya. PT. Kharisma Sentosa dalam penerimaan karyawannya juga melakukan proses rekrutmen guna meningkatkan sumberdaya manusia untuk menghadapi persaingan bisnis penjualan kendaraan bermotor. Adapun tujuan dan manfaat dari rekrutmen karyawan ini adalah agar karyawan yang diterima akhirnya mencapai pelaksanaan pekerjaan yang diharapkan.

Tinjauan Pustaka

Pengertian Rekrutmen

Menurut Rumawas (2018) perekrutan adalah pemenuhan kebutuhan organisasional dalam rangka menjaring karyawan yang potensial untuk mencapai tujuan organisasi yang diinginkan perusahaan sebagai wujud dari persyaratan yang telah ditentukan.

Rekrutmen yang efektif memerlukan tersedianya informasi yang akurat dan

berkesinambungan mengenai jumlah dan kualifikasi individu yang diperlukan untuk melaksanakan berbagai pekerjaan dalam organisasi.

Aktivitas rekrutmen akan menyisihkan pelamar yang kurang tepat dan memfokuskan upayanya pada calon yang akan dipanggil kembali. Aktivitas rekrutmen dapat membangun opini publik yang menguntungkan dengan cara mempengaruhi sikap para pelamar sedemikian rupa terlepas mereka diangkat atau tidak. Proses rekrutan tidak kalah penting, selain pola dan sikap dalam rekrutmen. Menurut Handoko (2008),

Pengertian Kinerja

Siswanto (dalam Muhammad Sandy, 2015) mengatakan bahwa kinerja ialah prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Standar kinerja merupakan tingkat kinerja yang diharapkan dalam suatu organisasi, dan merupakan pembandingan (*benchmark*) atau tujuan maupun target tergantung pada pendekatan yang diambil. Standar kerja yang baik harus realistis, dapat diukur dan mudah dipahami dengan jelas sehingga bermanfaat baik bagi organisasi maupun para karyawan. Standar kinerja menurut Wilson (dalam Da Silva, 2013) merupakan tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan, dan merupakan pembandingan atas tujuan atau target yang ingin dicapai.

Standar kinerja sebagaimana dijelaskan diatas, menurut Abdullah (2014) mengatakan memiliki fungsi antara lain:

- 1) Sebagai tolak ukur untuk menentukan keberhasilan dan ketidakberhasilan kinerja ternilai.
- 2) Memotivasi karyawan agar bekerja lebih keras untuk mencapai standar. Untuk menjadikan standar kinerja yang benar-benar dapat memotivasi karyawan perlu dikaitkan dengan imbalan dalam sistem kompensasi.

- 3) Memberikan arah pelaksanaan pekerjaan yang harus dicapai, baik kuantitas maupun kualitas.
- 4) Memberikan pedoman kepada karyawan berkenaan dengan proses pelaksanaan pekerjaan guna mencapai standar kinerja yang telah ditetapkan.

Syarat efektifnya penilaian kinerja menurut Cascio (1992), dalam Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis (Suwatno, et al, 2011), antara lain:

- Penilai (assessor)
- Keterkaitan (relevansi)
- Kepekaan (sensitivity)
- Keterandalan (reliability)
- Kepraktisan (practicality)
- Dapat diterima (acceptability)

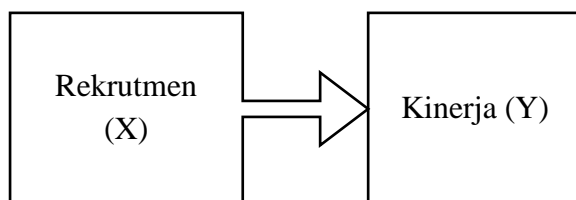
Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan (BPKP dalam Abdullah, 2014).

Menurut Mangkunegara (2009), mengemukakan bahwa indikator kinerja sebagai berikut

- Kuantitas
- Kualitas
- Jangka Waktu
- Kehadiran

Kerangka Pemikiran

Berdasarkan tinjauan pustaka dan beberapa dasar teori beserta penelitian terdahulu, serta pemahaman tentang penelitian maka dapatlah dibentuk kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar. Kerangka Konseptual/Pemikiran

Hipotesis

Hipotesis merupakan kesimpulan sementara yang didasarkan pada landasan teori yang relevan sehingga membutuhkan pengujian sesuai dengan perumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka peneliti merumuskan hipotesisnya, yaitu: "Diduga bahwa pelaksanaan rekrutmen berpengaruh terhadap

kinerja karyawan PT. Kharisma Sentosa Manado."

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif, dimana menurut Sugiyono (2015), sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Adapun penelitian ini menggunakan tipe atau jenis penelitian asosiatif.

- Populasi

Populasi merupakan keseluruhan unit atau individu dalam ruang lingkup yang diteliti. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Kharisma Sentosa Manado.

- Sampel

Sampel merupakan sebagian anggota dari populasi yang dipilih dengan menggunakan prosedur tertentu, sehingga diharapkan dapat mewakili populasi. Sedangkan dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode penelitian sensus, yaitu; digunakannya semua populasi menjadi sampel.

Adapun alasan digunakannya metode sensus ini, dikarenakan jumlah populasi relatif kecil, yaitu kurang dari 100 orang. Dan jumlah yang dipakai, akan disampaikan setelah dilakukan pengambilan data.

- Analisis Data

Data yang digunakan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

a. Analisis deskriptif

Analisis deskriptif mengemukakan data yang masuk dengan cara dikelompokkan dalam bentuk tabel, kemudian diberikan penjelasan sesuai dengan metode deskriptif.

b. Analisis kuantitatif

Analisis kuantitatif adalah analisis yang berhubungan dengan perhitungan statistik, dicari dengan menggunakan program SPSS (*Statistik Product and Service Solution*)

- **Uji Instrumen**

1) Uji Validitas

Uji validitas merupakan pernyataan sah, dimana data yang dirangkum pada suatu kuesioner dapat mengukur apa yang ingin diukur dan digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Menilai kevalidan masing-masing butir pertanyaan dalam dilihat dari *connected item total correlation* masing-masing pertanyaan.

2) Uji reliabilitas

Uji reliabilitas data merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk- konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Uji realibilitas dilakukan dengan uji *Cronbach alpha*. Penarikan *reliable* atau tidaknya suatu instrument penelitian dapat dilihat dari nilai alpha dan t tabel. Apabila nilai *Cronbach alpha > t table*, maka instrument penelitian tersebut dikatakan *reliable*, artinya alat ukur yang digunakan adalah benar.

3) Analisis Regresi Linier Sederhana

Dalam menganalisis data hasil penelitian ini, maka pada tahap pertama dilakukan pengujian kuesioner, yaitu uji validitas dan realibilitas.

Untuk melihat pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan digunakan model regresi linier sederhana, yaitu sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Y = kinerja karyawan

X = rekrutmen karyawan

a = Parameter konstanta

b = parameter koefisien regresi

4) Pengujian Hipotesis Koefisien Regresi

Pengujian hipotesis koefisien regresi bertujuan untuk memastikan, apakah variabel bebas yang terdapat dalam persamaan regresi secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap variabel terikat.

a. Uji determinasi (R^2)

Koefisiensi determinasi (R^2) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat.

Koefisien determinasi (R^2) mempunyai range antara 0 sampai ($0 < r^2 < 1$), maka berarti pengaruh variabel bebas secara serentak dianggap kuat dan apabila (R^2) mendekati angka 0 maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara serentak adalah lemah.

b. Uji Signifikansi (Sig.)

Uji signifikansi atau uji t ini dimaksudkan untuk membuktikan kebenaran hipotesis penelitian antara variabel X (rekrutmen) dengan variabel Y (kinerja).

Adapun rumus hipotesis statistiknya, adalah :

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

(Husen Umar, 2008)

Hasil Penelitian

Uji Validitas

Pengujian validitas tiap item pertanyaan maupun pernyataan dilakukan dengan menghitung korelasi *pearson product moment* antara skor item dan skor total. Hasil uji validitas angket dengan menggunakan program *SPSS 22 for windows* dapat dilihat pada tabel dibawah ini. Tabel. Hasil Uji Validitas Variabel Rekrutmen

Item	R hitung	R tabel	Keterangan
1	0,789	0,349	Valid
2	0,639	0,349	Valid
3	0,834	0,349	Valid
4	0,789	0,349	Valid
5	0,473	0,349	Valid
6	0,547	0,349	Valid
7	0,834	0,349	Valid
8	0,473	0,349	Valid

Sumber : data diolah

Nilai r tabel untuk taraf signifikansi 0,05 adalah 0,349 tabel diatas menunjukkan semua butir pernyataan tentang rekrutmen adalah valid, karena nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel. Tabel. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Item	R hitung	R tabel	Keterangan
------	----------	---------	------------

1	0,519	0,349	Valid
2	0,614	0,349	Valid
3	0,966	0,349	Valid
4	0,407	0,349	Valid
5	0,966	0,349	Valid
6	0,966	0,349	Valid
7	0,353	0,349	Valid
8	0,966	0,349	Valid

Sumber : data diolah

Pada tabel uji validitas diatas menunjukkan semua butir pernyataan tentang kinerja karyawan adalah valid, karena nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dengan cara menghitung nilai *Cronbach's Alpha* dari masing-masing instrumen dalam suatu variabel. Hasil uji reliabilitas masing-masing dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Rekrutmen	0,826	Reliabel
Kinerja	0,890	Reliabel
Karyawan		

Sumber : data diolah

Hasil pengujian reliabilitas terhadap semua variabel dengan *Cronbach's Alpha* sebagaimana terlihat pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai $\alpha > 0,06$. Oleh karena itu dapat ditentukan bahwa semua instrumen penelitian ini adalah reliabel.

Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan. Hasil pengolahan data dibantu dengan program SPSS 22, yang kemudian didapatkan persamaan regresi sebagaimana rumus regresi sederhana.

$$Y = -7.173 + 1.168X$$

Pembahasan

Uji validitas menunjukkan korelasi tiap-tiap butir pernyataan menghasilkan nilai positif dan layak dikatakan valid. Sehingga pengujian keseluruhan butir diteruskan ke tahap selanjutnya. Begitu juga pada uji reliabilitas yang

menghasilkan nilai diatas nilai α maka dapat dikatakan keceratan butir-butir pernyataan sangat reliabel atau handal.

Dari hasil keseluruhan pengujian tingkat signifikansi uji t menunjukkan bahwa rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Hal tersebut karena nilai t hitung lebih besar daripada t tabel atau bisa juga dilihat dari tingkat signifikansinya yang sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian hipotesis yang diajukan dapat diterima dalam pengambilan keputusan, dengan demikian hipotesis H0 ditolak sedangkan Ha diterima.

Bila dilihat pula dari hasil uji koefisien regresi linear sederhana, didapati nilai R Square sebesar 87,2%, hal ini menandakan ada pengaruh yang kuat antara pola rekrutmen terhadap kinerja karyawan.

Proses rekrutmen bukanlah sebuah kegiatan yang sederhana. Banyak sekali hambatan yang ditemui dalam penyelenggaraan rekrutmen tersebut. Perekrutan merupakan suatu fungsi manajemen sumberdaya manusia yang sangat penting dan berpengaruh pada kinerja karyawan nantinya, karena praktek ini sangat dipengaruhi pula oleh nilai-nilai keadilan sosial, efisiensi manajemen, dan daya tanggap kemampuan karyawan.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa rekrutmen sangat menentukan kinerja karyawan pada nantinya, baik secara efisiensi manajemen, kemampuan, serta daya tanggap bagi para karyawan secara individu maupun untuk perusahaan secara keseluruhan.

Selain itu, hasil penelitian menunjukkan tingkat pengaruh rekrutmen berada pada skala cukup atau sebesar 87,2% tingkat pengaruhnya. Sedangkan sisanya sebesar 12,8% di pengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Faktor lain yang dimaksudkan diatas, merupakan hasil reduksi dari kendala yang sering dijumpai disaat proses perekrutan, yakni seleksi, serta gaji yang menjadi penyebab

Selanjutnya saran yang dapat diusulkan bagi perusahaan PT. Kharisma Sentosa Manado berkaitan dengan proses rekrutmen yang nantinya mempengaruhi kinerja karyawan, sebagai berikut:

- 1) Dalam proses perekrutan PT. Kharisma Sentosa Manado memperluas jangkauan penawaran peluang kerja yang lebih besar, agar dapat menjaring para calon-calon karyawan yang dianggap memenuhi standar kualifikasi organisasi.
- 2) PT. Kharisma Sentosa Manado mulai memikirkan untuk merekrut calon-calon karyawannya secara tersendiri, dan tidak menggunakan jasa periklanan. Hal ini dipandang perlu, sebab kebiasaan perekrutan yang biasa dilakukan tidak semua merupakan kegiatan yang sifatnya efektif. Maka diharapkan para pelaksana perekrutan hendaknya menerima masukan yang positif maupun negatif agar tidak bergantung pada kebiasaan lama.

Referensi

- Abdullah, Ma'ruf. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Da Silva Pereira, Belarmino. 2013. *Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Perawat Terhadap Kinerja Perawat di Hospital Nacional Guido Valadares Timor Leste*. Tesis Manajemen di Universitas Padjajaran Bandung.
- Handoko, T. Hani, 2008. *Manajemen Personalialia Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Yogyakarta : BPFE
- Hasibuan, M, SP. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Cetakan Keenambelas, Jakarta: Bumi Aksara
- Husein Umar, 2008. *Manajemen Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen*, Jakarta: PT. Gramedia Pusaka.
- Mangkunegara, A, P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Rumawas, W. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Manado, Universitas Sam Ratulangi (Unsrat Press).
- Sandy Martha, Muhammad. 2015. *"Karakteristik Pekerjaan dan Kinerja Dosen Luar Biasa UIN Sunan Gunung Djati Bandung: Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating"*. Tesis di Universitas Widayatama Bandung.
- Sugiyono, 2015. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : CV. Alfabeta
- Suwatno. & Priansa, D. 2011. *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabet