



Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bina Mitra Swasembada di Jakarta Selatan

Yuli Wahyudi

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia

Abstract

Received: 6 Maret 2023
Revised: 23 Maret 2023
Accepted: 6 April 2023

This study aims to determine the effect of recruitment on employee performance at PT Bina Mitra Swasembada in South Jakarta. The method used is explanatory research with a sample of 77 respondents. The analysis technique uses statistical analysis with regression testing, correlation, determination and hypothesis testing. The results of this study on the recruitment variable obtained an average score of 3.79 with good criteria. Employee performance variable obtained an average score of 3.89 with good criteria. Recruitment has a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 14.822 + 0.637X$, and a correlation value of 0.743 or strong with a determination of 55.2%. The hypothesis test obtained a significance of $0.000 < 0.05$.

Keywords: Recruitment, Employee Performance

(*) Corresponding Author: dosen02563@unpam.ac.id

How to Cite: Wahyudi, Y. (2023). Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bina Mitra Swasembada di Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(12), 622-628. <https://doi.org/10.5281/zenodo.8095512>

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam suatu perusahaan mengingat mereka yang ikut terlibat secara langsung dalam menjalankan kegiatan perusahaan dan berperang penting dalam meningkatkan kinerja perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia dituntut untuk mampu mengatasi segala tantangan dan diharapkan mampu memanfaatkan peluang serta dapat memenuhi tuntutan kebutuhan, khususnya yang ada atau datang dari lingkungan kerjanya.

PT Bina Mitra Swasembada merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang industry jasa yang berkomitmen untuk memberikan pelayanan terbaik bagi setiap konsumen agar menjadi mitra yang terus menerus membina hubungan baik.

Aspek kinerja yang merupakan komponen penting untuk mengukur tingkat keberhasilan yang dicapai maka dalam kegiatannya perusahaan harus mampu meningkatkan kinerja dari waktu ke waktu. Kinerja yang baik mampu menunjukkan jumlah pencapaian yang meningkat dan memenuhi kualitas pekerjaan yang baik, mampu melakukan tindakan yang mampu menunjang pekerjaan secara optimal, memiliki kepercayaan diri yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan, bertanggung jawab sepenuhnya pada tugas dan kewajibannya. Disamping itu karyawan juga memiliki kemampuan dalam mengatasi persoalan dalam pekerjaan sehingga mampu menambah daya saing perusahaan secara baik.

Salah satu diantara banyaknya fenomena yang saat ini terjadi diperusahaan, diantaranya adalah adanya rekrutmen yang kurang sesuai dan masih pelatihan kerja yang minim. Sumber daya manusia adalah faktor sentral dalam suatu organisasi apapun bentuk dan tujuan organisasi di buat berdasarkan berbagai visi perusahaan.

Pelaksanaan rekrutmen terhadap calon karyawan dimaksudkan agar perusahaan dapat memperoleh karyawan yang berkualitas dan mampu merealisasikan tujuan perusahaan. Prinsip *the right man on the right place* harus merupakan pegangan bagi manajer personalia dalam menempatkan karyawan dalam perusahaan.

Kegagalan dalam melakukan rekrutmen dan penempatan kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan yang selanjutnya menjadi penghambat bagi proses pencapaian tujuan perusahaan. Sistem rekrutmen dan penempatan kerja yang dilakukan dengan tepat dan sesuai dengan kebutuhan bertujuan agar tercapainya tujuan perusahaan serta kesulitan dalam mencari dan melatih karyawan dapat dihindari. Salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia adalah untuk mendapatkan calon karyawan yang paling sesuai dengan persyaratan pekerjaan yang dibutuhkan melalui proses rekrutmen.

Rekrutmen akan berlanjut pada proses seleksi untuk memilih siapa yang lebih dahulu dapat penempatan kerja pada umumnya menggunakan system ranking,

rekrutmen dengan kata lain berfungsi untuk menentukan kandidat yang memenuhi persyaratan yaitu sebuah proses dalam mendapatkan karyawan yang tepat untuk posisi yang tepat. Proses rekrutmen setiap perusahaan berbeda-beda pada umumnya di bedakan berdasarkan kebutuhan jabatan mengenai jabatan aoutsourcing pada perusahaan yang menggunakan jasa outside provider, pelaksanaan rekrutmen sepenuhnya di lakukan oleh penyedia jasa tersebut. Outside provider memiliki tugas dan tanggung jawab dalam mengelola karyawan outsourcing mulai dari rekrutmen, seleksi, pelatihan, penempatan.

Kegiatan rekrutmen di PT Bina Mitra Swasembada, dari aspek dasar dari perkrutan dimana seharusnya mengacu pada kebutuhan perusahaan dan berpedoman pada spesifikasi pekerjaan, pendidikan, pengalaman kerja dan lain-lain sehingga benar-benar mendapatkan karyawan yang kualified, namun faktanya karyawan yang diterima kurang memahami pekerjaannya akibat dari pendidikan kurang sesuai dan pengalaman kerja kurang mendukung.

Selanjutnya pada aspek sumber dari perekrutan dimana seharusnya perusahaan terlebih dahulu manyaring karyawan yang sudah ada tentunya yang memenuhi kualifikasi dan bentuk memotivasi karyawan untuk mengisi lowongan yang dibutuhkan, dan jfika di internal tidak ada barulah mencari ke eksternal, namun faktanya perusahaan sering langsung mencari dari luar (eksternal) sehingga karyawan internal tidak mendapatkan kesempatan.

Selanjutnya pada aspek metode perekrutan dimana seharusnya perekrutan diinformasikan secara luas dengan memasang iklan dan menyebar, namun faktanya masih kurang sesuai hal ini justru sebaliknya yaitu perekrutan hanya diketahui oleh beberapa orang yang dekat dengan pimpinan dan sifatnya tertutup.

Kemudian pada aspek prosedur perekrutan dimana seharusnya diinformasikan kepada karyawan maupun membuka iklan lowongan, kemudian dilakukan proses seleksi secara profesional dan transparan, namun faktanya masih kurang sesuai hal ini justru sebaliknya yaitu seringkali manajemen sudah mencari sendiri kandidat yang akan diseleksi.

Berdasarkan paparan singkat di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul: "Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bina Mitra Swasembada Jakarta Selatan".

METODE

Penelitian ini melibatkan populasi sebanyak 77 responden yang merupakan karyawan PT Bina Mitra Swasembada di Jakarta Selatan. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik sampling jenuh, di mana seluruh anggota populasi menjadi sampel. Jenis penelitian yang digunakan adalah asosiatif, dengan tujuan mencari hubungan antara variabel independen (rekrutmen) dengan variabel dependen (kinerja karyawan). Metode analisis data yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier sederhana, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, dan uji hipotesis.

HASIL PENELITIAN

1. Analisis Deskriptif

Pada pengujian ini digunakan untuk mengetahui skor minimum dan maksimum skor tertinggi, rating score dan standar deviasi dari masing-masing variabel. Adapun hasilnya sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Analisis *Descriptive Statistics*

	Descriptive Statistics				
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Rekrutmen (X)	77	27	49	37.94	4.438
Kinerja Karyawan (Y)	77	30	50	38.97	3.804
Valid N (listwise)	77				

Rekrutmen diperoleh *varians* minimum sebesar 27 dan *varians maximum* 49 dengan *rating score* sebesar 3,79 dengan standar deviasi 4,438.

Kinerja karyawan diperoleh *varians* minimum sebesar 30 dan *varians maximum* 50 dengan *rating score* sebesar 3,89 dengan standar deviasi 3,804.

2. Analisis Verifikatif.

Pada analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

a. Analisis Regresi Linier Sederhana

Uji regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui perubahan variabel dependen jika variabel independen mengalami perubahan. Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1 (Constant)	14.822	2.532		5.855	.000
Rekrutmen (X)	.637	.066	.743	9.604	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi $Y = 14,822 + 0,637X$. Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta diperoleh sebesar 14,822 diartikan jika rekrutmen tidak ada atau konstan, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan sebesar 14,822 point.
- 2) Koefisien regresi rekrutmen diperoleh sebesar 0,637, dimana angka tersebut positif artinya setiap ada peningkatan rekrutmen sebesar 0,637 point maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,637 point.

b. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi ini dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan dari variabel independen terhadap variabel dependen baik. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan

		Rekrutmen (X)	Kinerja Karyawan (Y)
Rekrutmen (X)	Pearson Correlation	1	.743**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.743**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

b. Listwise N=77

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,743 artinya rekrutmen memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

c. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi ini dimaksudkan untuk mengetahui besarnya persentase pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.743 ^a	.552	.546	2.565

a. Predictors: (Constant), Rekrutmen (X)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,552 artinya rekrutmen memiliki kontribusi pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 55,2% dan sisanya sebesar 44,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

d. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dengan uji t digunakan dengan tujuan untuk mengetahui hipotesis mana yang diterima.

Rumusan hipotesis: Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara rekrutmen terhadap kinerja karyawan.

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1 (Constant)	14.822	2.532		5.855	.000
Rekrutmen (X)	.637	.066	.743	9.604	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (7,809 > 1,992), dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara rekrutmen terhadap kinerja karyawan diterima.

PEMBAHASAN

1. Kondisi Jawaban Responden Variabel Rekrutmen

Berdasarkan hasil jawaban yang diberikan responden, variabel rekrutmen diperoleh nilai *rating score* sebesar 3,79 dimana angka tersebut berada di rentang skala antara 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju, artinya rekrutmen sudah dalam keadaan baik.

2. Kondisi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil jawaban yang diberikan responden, variabel kinerja karyawan diperoleh nilai *rating score* sebesar 3,89 dimana angka tersebut berada di rentang skala antara 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju, artinya kinerja karyawan sudah dalam keadaan baik.

3. Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan

Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 17,517 + 0,565X$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,743 atau memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan nilai kontribusi pengaruh sebesar 55,2%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (7,809 > 1,992). Dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan positif dan signifikan antara rekrutmen terhadap kinerja karyawan diterima.

KESIMPULAN

Setelah dilakukan pengujian data atas hasil penelitian ini, maka penulis memberikan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- a. Variabel rekrutmen diperoleh nilai *rating score* sebesar 3,79 dimana nilai tersebut berada di rentang skala antara 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.
- b. Variabel kinerja karyawan diperoleh nilai *rating score* sebesar 3,89 dimana nilai tersebut berada di rentang skala antara 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.
- c. Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai persamaan regresi $Y = 17,517 + 0,565X$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,743 atau memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 55,2% sedangkan sisanya sebesar 44,8% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($7,809 > 1,992$) dan hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$).

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah. M (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Aswaja Pressindo.
- Algifari. (2015). *Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: BPFE.
- Arikunto, Suharsimi (2014). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta Selatan: Rineka Cipta.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Selatan: Erlangga
- Bejo Siswanto (2013) *Manajemen Tenaga Kerja Rancangan dalam Pendayagunaan dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja*. Bandung: Sinar Baru.
- Dessler, G. (2006.). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid II. Jakarta Selatan: Indeks.
- Edi Sutrisno (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Selatan: Prenadamedia Group.
- George Terry R & Rue, Leslie W. Rue (2016). *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta Selatan Bumi Aksara.
- Gerry Dessler (2016). *Human Resources Management*. Prenticehall. London: International Inc.
- Handoko (2016). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta Selatan: PT Bumi Aksara.
- Imam Ghozali (2017). “*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*”. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Istijanto (2014) “*Riset Sumber Daya Manusia*”. Jakarta Selatan: PT. Gramedia Pustaka
- Kharis, Ismu Fadli (2011). *Studi Mengenai Impulse Buying dalam Penjualan Online*. Semarang : Skripsi Universitas Diponegoro

- Luthans Fred (2014). *Organizational Behavior*. Ney York: McGraw-Hill. New York.
- Mangkunegara, Prabu Anwar. (2016). *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan ke tujuh, PT Refika Aditama: Bandung.
- Robbins, P.S, & Judge, A.T. (2003). *Organizational Behavior*. Jakarta Selatan: Salemba Empat.
- Santoso, Singgih (2015) *Menguasai Statistik Multivariat*. Jakarta Selatan: PT Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Karyawan Negeri Sipil*, Cetakan Kelima, Bandung: PT Refika Aditama.
- Sugiyono (2017). *Metode Penelitian Administrasi dilengkapi dengan Metode R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono (2019) *Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Suhartanto (2014) *Metode Riset Pemasaran*. Bandung: Alfabeta.
- Suwanto, S., Sunarsi, D., Erlangga, H., Nurjaya, N., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh Pemberian Reward dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja yang Berdampak pada Kinerja Karyawan pada PT Surya Pratama Gemilang di Bekasi. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(2), 471-484.
- Veithzal Rivai (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta Selatan: Raja Grafindo Persada.
- Wibowo (2015). *Manajemen Kinerja*. Jakarta Selatan: PT. Raja Grafindo Persada.