

# **PENGARUH PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PT. TAMAN NUSA GIANYAR-BALI)**

**OLEH :**

**Ni Komang Ariani**

## *ARTICLE INFO*

*Article history:*

*Received*

*Revised*

*Accepted*

*Keyword: recruitment, selection and performance*

*Kata Kunci: rekrutmen, seleksi dan kinerja*

## *ABSTRACT*

*major problem in this research is whether the process of recruitment and selection influence on performance of employees at PT. Taman Nusa Gianyar, among the selection and recruitment process which is the most influential and dominant against the performance of employees on PT. Taman Nusa in Gianyar, Bali. The purpose of this research is to 1) to know the influence of the process of recruitment and selection against the performance of employees at PT. Taman Nusa Gianyar, 2) to find out which are the factors that effect more dominant performance against employees at PT. Gianyar-Bali Taman Nusa. To apply these objectives then used descriptive methods, methods of descriptive statistics with the help of computerized system by using a formula that is multiple regression analysis, t-test and F-test. turned out to be a positive influence there and significant between recruitment and selection of employees on performance. Thus the hypothesis is proven.*

## *ABSTRAK*

Masalah pokok dalam penelitian ini adalah apakah proses rekrutmen dan seleksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Taman Nusa Gianyar, diantara proses rekrutmen dan seleksi yang manakah yang paling berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Taman Nusa di Gianyar Bali. Tujuan penelitian ini adalah 1) Untuk mengetahui pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT. Taman Nusa Gianyar, 2) Untuk mengetahui manakah faktor yang berpengaruh lebih dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Taman Nusa Gianyar- Bali. Untuk mengaplikasikan tujuan tersebut maka digunakan metode deskriptif, metode statistik deskriptif dengan bantuan sistem komputerisasi ternyata diketahui ada pengaruh yang positif dan signifikan antara rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis terbukti.

## I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan modal dasar dalam proses pembangunan nasional. Oleh sebab itu, maka kualitas sumber daya manusia haruslah selalu di kembangkan dan diarahkan agar mencapai tujuan yang di harapkan. Pengelola sumber daya manusia yang tidak efektif dan efisien akan menghambat tujuan perusahaan. Dimana sumber daya manusia (SDM) merupakan fungsi yang sangat penting dalam mengelola suatu perusahaan atau organisasi. Adanya manajemen yang baik akan dapat mempermudah mendapatkan karyawan yang dibutuhkan sesuai dengan keinginan perusahaan. Hal tersebut dimaksudkan agar para karyawan dapat bekerja secara efektif dan efisien dalam perusahaan yang ditempati.

Setiap perusahaan sangat memerlukan suatu organisasi yang bermanfaat untuk memenuhi

umumnya dalam perusahaan untuk mewujudkan hasil-hasil produksi yang berkualitas dan mempertahankan kelangsungan dalam perusahaan. Dalam usaha untuk mencapai tujuan tersebut faktor pendorong utamanya adalah manusia. Manusia merupakan faktor penting dalam berjalannya perusahaan. Manusia sebagai operasional yang ada di perusahaan. Manusia sebagai unsur sumber daya manusia yang telah diberikan serta mempengaruhi kesuksesan dan pesaing organisasi (Mathis dan Jackson, 2012:4). Kini persaingan untuk mendapatkan pekerjaan semakin ketat.

Lapangan kerja yang tersedia semakin sedikit dan proses perekrutan dan seleksi karyawan yang dilakukan perusahaan semakin ketat sehingga kesempatan orang untuk memperoleh pekerjaan sangatlah sulit.

Dan dimana proses rekrutmen dan seleksi tenaga kerja tersebut sangatlah kompleks, membutuhkan waktu yang lama, biaya yang tidak sedikit dan sangat terbuka untuk melakukan kesalahan dalam menentukan orang yang tepat. Mengingat proses perekrutan dan seleksi bagi perusahaan sangat penting untuk mendukung kesuksesan perusahaan dalam pencapaian tujuan. Dengan adanya perekrutan dan seleksi yang selektif akan memberi nilai dari perusahaan.

Kualitas perusahaan juga akan meningkat lebih baik dengan karyawan yang

kompeten dan berkualitas. Agar tujuan organisasi tercapai secara optimal, diperlukan sumber daya yang potensial dan berkualitas sesuai dengan kondisi organisasi dan lingkungan yang selalu berubah. Untuk itu, perusahaan harus mempunyai dan menjalankan sistem pengadaan karyawan yang tepat melalui proses rekrutmen dan seleksi. Proses ini mempunyai peran penting dalam kesuksesan perusahaan karena dapat menunjukkan kemampuannya untuk terus bertahan, beradaptasi dan berkembang di tengah persaingan yang semakin ketat. Berhasil tidaknya karyawan dalam memenuhi tuntutan organisasi, sangat tergantung pada tepat tidaknya pelaksanaan proses rekrutmen dan seleksi yang dilakukan oleh perusahaan terhadap calon karyawannya. Dari proses inilah, perusahaan mengharapkan untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan.

Rekrutmen adalah proses mencari, menemukan dan menarik para pelamar yang mampu untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi (Siagian, 2016:102). Sedangkan seleksi adalah proses pemilihan dari sekelompok pelamar, orang atau orang-orang yang paling memenuhi kriteria seleksi untuk posisi yang tersedia berdasarkan kondisi yang ada saat ini yang dilakukan oleh perusahaan (Simamora, 2014).

Perusahaan yang bergerak di bidang pariwisata budaya. Taman Nusa merupakan taman wisata budaya yang memberikan pengetahuan menyeluruh tentang budaya dari berbagai etnis Indonesia dalam suasana alam pulau Bali. Misi Taman Nusa adalah untuk menjadikan taman budaya sebagai sarana pelestarian, rekreasi dan pengetahuan bagi para pengunjung baik lokal maupun mancanegara untuk lebih memahami budaya Indonesia dengan cara menarik dan interaktif. Perusahaan ini sangat memerlukan karyawan yang mempunyai inovasi dan kreatif yang berkualitas maka dari itu untuk proses perekrutan dan seleksi calon karyawan baru sangat ketat. Perusahaan juga sangat memerlukan karyawan yang berkompeten dan yang mempunyai keahlian yang baik. Tujuan adanya suatu perekrutan dan seleksi tenaga kerja adalah untuk mendapatkan karyawan yang tepat untuk perusahaan, sehingga karyawan dapat dituntut untuk bekerja secara profesional.

Jika dalam proses rekrutmen dan seleksi tidak dilaksanakan dengan baik, maka akan muncul berbagai masalah yang akan dihadapi perusahaan. Proses rekrutmen yang tidak tepat menyebabkan kemungkinan perusahaan akan mendapatkan jumlah pelamar yang sedikit dan keterbatasan kualitas sumber daya manusia, sehingga perusahaan tidak bisa mendapatkan calon karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Masalah yang timbul pada proses rekrutmen akan berdampak negatif terhadap proses seleksi. Perusahaan akan sulit menyeleksi calon karyawan yang mempunyai kualifikasi sesuai dengan standar perusahaan. Sehingga karyawan yang telah diterima akan memiliki kinerja yang buruk dan berdampak pada operasional perusahaan.

Tingkat keberhasilan suatu perusahaan dapat dilihat dan kinerja perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki. Kinerja karyawan juga bisa dilihat dari kualitas karyawan. Dari aspek kualitas sangat ditentukan oleh proses rekrutmen dan seleksi karyawan. Bila salah dalam salah satu proses akan berdampak pada kinerja karyawan itu sendiri.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara parsial proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja dan Untuk mengetahui pengaruh secara simultan proses rekrutmen dan Seleksi terhadap kinerja pada PT. Taman Nusa Gianyar Bali.

### III. METODE PENELITIAN

Desain penelitian ini termasuk dalam penelitian kuantitatif yaitu penelitian asosiatif/relasi, yaitu penelitian untuk mengetahui keberadaan pengaruh suatu variabel penelitian dan kaitannya dengan variabel lainnya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Taman Nusa Gianyar Bali. tahun 2019 sebanyak 100 pegawai Penentuan sampel menggunakan sampel jenuh. Seluruh populasi sebanyak 100 pegawai dijadikan sampel sebagai responden penelitian. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan observasi, wawancara, studi dokumentasi dan kuesioner. Setiap jawaban kuesioner mempunyai bobot atau skor nilai dengan skala *Likert* sebagai berikut : STS (sangat tidak setuju) = skor 1, TS (tidak setuju)

= skor 2, CS (cukup setuju) = skor 3, S (setuju) = skor 4 dan SS (sangat setuju) = skor 5. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu analisis statistik inferensial, terdiri dari: uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, analisis determinasi, uji signifikansi parsial (t-test) dan uji signifikansi simultan (Ftest).

### IV. HASIL PENELITIAN

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan SPSS didapatkan persamaan regresi  $Y = 12,442 + 0,247X_1 + 0,360X_2$ . Berdasarkan persamaan regresi di atas, maka dapat dijelaskan pola pengaruh proses rekrutmen ( $X_1$ ) dan proses seleksi ( $X_2$ ) secara simultan terhadap variabel terikat kinerja karyawan ( $Y$ ) sebagai berikut ini:

- 1) Nilai  $a = 12,442$  memiliki arti bahwa kinerja karyawan rata – rata per bulan sebesar 12,442 bila proses rekrutmen  $X_1$  dan proses seleksi  $X_2$ .
- 2) Nilai  $b_1 = 0,247$  memiliki arti bahwa bila proses *rekrutmen* naik satu satuan, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,247 bila proses seleksi ( $X_2$ ) tetap.
- 3) Nilai  $b_2 = 0,360$  memiliki arti bahwa bila proses seleksi naik satu satuan, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,360 bila proses *rekrutmen* ( $X_1$ ) tetap.

Dari hasil persamaan  $r$  yang telah diuraikan di atas, maka dengan koefisien  $X_1 = 0,247$  menunjukkan bahwa rekrutmen dengan kinerja karyawan berpengaruh positif. Dimana semakin baik pelaksanaan rekrutmen maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Dengan kata lain bahwa dengan pelaksanaan rekrutmen maka akan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Sedangkan koefisien  $X_2 = 0,360$  dapat diartikan bahwa seleksi karyawan dapat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa semakin baik seleksi karyawan maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan

#### Analisis Pengujian Hipotesis

Analisis ini digunakan untuk menguji signifikan nilai koefisien korelasi secara parsial. Proses *rekrutmen* dan seleksi secara individu mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Taman Nusa. Pengujian hipotesis yang berbunyi

proses rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Taman Nusa, maka digunakan langkah-langkah pengujian sebagai berikut :

a. Perumusan Hipotesis

1) Ketentuan Pengujian

Adapun ketentuan pengujian untuk hipotesis yang di atas adalah sebagai berikut : Dengan menggunakan derajat kepercayaan 95% atau  $\alpha = 0,05$  maka t-tabel ( $\alpha, df n-k$ ) = t (0,05) (98) = 1,66023

2) Kriteria Pengujian

Penelitian ini menggunakan uji satu pihak, yaitu uji pihak kanan, dimana  $H_0$  diterima jika t-hitung < t-tabel dan menolak  $H_0$  jika t-hitung > t-tabel.

3) Perhitungan

Berdasarkan perhitungan SPSS version 19,0 for windows , dapat diketahui t-hitung sebesar 4,985

4) Kesimpulan

Berdasarkan keseluruhan hasil pengujian di atas, ternyata dengan taraf 5% dan pada derajat bebas = 98, maka diperoleh besarnya t-test = 3,115 dan t-tabel = t ( $\alpha, df$ ) = t(5%,57) = 1,66023 . Untuk membuktikan  $H_0$  diterima atau ditolak sesuai dengan hipotesis yang diajukan maka dipergunakan uji sisi kanan yang dapat digambarkan dalam sebuah kurva penerimaan dan penolakan hipotesis

## V. PENUTUP

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

Ada pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara proses rekrutmen ( $X_1$ ) dan seleksi ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini diperoleh dari persamaan koefisien regresi yaitu  $Y =$  Berdasarkan hasil pengolahan data dengan SPSS didapatkan persamaan regresi  $Y = 12,442 + 0,247X_1 + 0,360X_2$ . Berdasarkan persamaan regresi di atas, maka dapat dijelaskan pola pengaruh proses rekrutmen ( $X_1$ ) dan proses seleksi ( $X_2$ ) secara simultan terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y) sebagai berikut ini:

1) Nilai a = 12,442 memiliki arti bahwa kinerja karyawan rata – rata per bulan sebesar 12,442 bila proses rekrutmen ( $X_1=0$ ) dan proses seleksi ( $X_2=0$ ).

2) Nilai  $b_1 = 0,247$  memiliki arti bahwa bila proses rekrutmen naik satu satuan, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,247 bila proses seleksi ( $X_2$ ) tetap.

3) Nilai  $b_2= 0,360$  memiliki arti bahwa bila proses seleksi naik satu satuan, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,360 bila proses rekrutmen ( $X_1$ ) tetap.

Berdasarkan keseluruhan hasil pengujian di atas, ternyata dengan taraf 5% dan pada derajat bebas = 98, maka diperoleh besarnya t-test = 3,115 dan t-tabel = t ( $\alpha, df$ ) = t(5%,57) = 1,66023. Hal ini berarti bahwa t-hitung lebih besar daripada t-tabel, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara proses rekrutmen terhadap kinerja karyawan PT Taman Nusa

Berdasarkan keseluruhan hasil pengujian di atas, ternyata dengan taraf 5% dan pada derajat bebas = 97, maka diperoleh besarnya t-test = 4,984 dan t-tabel = t ( $\alpha, df$ ) = t(5%,97) = 1,66023, . Oleh karena itu,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Ini berarti bahwa hipotesis yang diajukan terbukti bahwa proses rekrutmen ( $X_1$ ) dan proses seleksi ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Taman Nusa Gianyar-Bali

### Saran-saran

Adapun saran-saran yang dapat diberikan sehubungan dengan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

- Disarankan agar dalam menerapkan metode rekrutmen khususnya pada PT.Taman Nusa , hendaknya mempertahankan atau lebih mengembangkan metode rekrutmen yang selama ini diterapkan.
- Disarankan agar perusahaan PT., hendaknya lebih memperhatikan penerapan karyawan yang sesuai dengan kompetensi dimana setiap karyawan yang dimiliki dapat menyelesaikan atau menangani pekerjaan.

### DAFTAR PUSTAKA

- Rivai, Veithzal. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. PT. RAJAGRAFINDO PERSADA, Jakarta.
- Samsudin Sadili, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Pustaka Setia Bandung.

- Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2012. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi III. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sulistiyani, T. Ambar dan Rosidah. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Graha Ilmu.
- Alpius Rama Kusuma Bellionardi dan Emiliana Sri Pujiarti (2013) dengan judul Model Analisis Perekrutan Dan Seleksi Karyawan Di PT. Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia (Sami).
- Oggy yuliawan Kristanu (2013) dengan judul analisis rekrutmen, seleksi dan penempatan karyawan pada PT. Nyonya Meneer di Semarang
- Billy Renaldo Potale Viktor Lengkong Silcyljeova Moniharapo dengan judul Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut
- M. Setiadi. Hartoko, SE.MM (2016) Rekrutmen Calon Karyawan Tetap Studi Kasus pada Politeknik LP3I Jakarta Kampus Pasar Minggu
- Rachmawati Ike Kusdyah, 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi pertama, cetakan pertama, Penerbit : Andi Offset, Jakarta
- Riduwan, 2016, *Metode dan tehnik menyusun tesis*, Penerbit : Alfabeta, Bandung. 94
- Rivai, Veithzal, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, edisi kedua, Penerbit : Rajawali Pers, Jakarta.
- Samsudin, H, Sadeli, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Pustaka Setia, Bandung
- Simamora, Henry, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi ketiga, cetakan pertama, Penerbit : YKPN, Yogyakarta
- Sudjana, 2012, *Metode Statistik*, Tarsito, Bandung
- Sugiyono, 2013, *Metode Penelitian Bisnis*, CV. Alfabeta, Bandung