



Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Orix Indonesia Finance Palembang

Yuliza

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Aprin Palembang

Email: yulizamuslimin28@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of recruitment on employee performance. This study uses populations of 82 respondents where the populations are the employees of PT. Orix Indonesia Finance. This study uses primary data and the method of analyze is simple linear analysis. This result showed that 62,7% of recruitment variables influenced employee performance and there were 37,3% for subsequent researchers to examine other variables affecting performance such as compensation, productivity, leadership and development career.

Keywords: Recruitment, and Performance

Majalah Ilmiah Manajemen – Vol : 08.02.2019

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu hal terpenting dalam perusahaan karena maju atau tidaknya perusahaan tersebut tergantung dari sumber daya manusia yang ada. Agar perusahaan mendapatkan karyawan yang berkompeten dan berprestasi maka pada tahap awal yang sangat penting dilakukan perusahaan adalah melakukan rekrutmen dengan sebaik mungkin karena ini akan berpengaruh pada jangka panjang dan menempatkannya sesuai dengan keahlian dan latar belakang yang dimiliki oleh calon karyawan atau sering disebut dengan “*The right man on the right place*”.

Salah satu upaya untuk memaksimalkan kualitas kinerja perusahaan adalah dengan meningkatkan kualitas kinerja karyawan, untuk meningkatkan kualitas karyawan salah satunya adalah dimulai dari proses rekrutmen yang baik. Memilih orang yang salah dapat mengakibatkan operasional yang lamban, tujuan perusahaan yang tidak tercapai dan mengakibatkan kerugian bagi perusahaan. Maka dari itu rekrutmen perlu dikelola secara tepat. Rekrutmen merupakan tindak lanjut dari perencanaan sumber daya manusia

untuk mengisi kekosongan jabatan sesuai jumlah atau mutu pencarian calon karyawan untuk dipekerjakan pada posisi yang ditentukan.

PT. Orix Indonesia Finance adalah perusahaan kepemilikan saham jepang yang merupakan salah satu lembaga keuangan non bank yang melayani leasing alat berat, kendaraan dan mesin-mesin pabrik dimana kantor PT. Orix Indonesia Finance terletak di tengah kota yang berlokasi di Jalan Kapten Anwar Sastro Palembang. PT. Orix Indonesia Finance dalam merekrut karyawan tidak memperhitungkan berapa jumlah karyawan yang akan ditempatkan pada divisi-divisi yang membutuhkan, merekrut karyawan yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan, mengabaikan kualitas calon karyawan yang akan diterima sehingga efek dari tidak baiknya rekrutmen karyawan, maka terjadilah angka turn over karyawan masa kerja 1-5 tahun jadi meningkat setiap tahunnya terutama untuk karyawan yang resign atas permintaan sendiri.

TINJAUAN PUSTAKA

Rekrutmen

Menurut Simamora (2010) menjelaskan Rekrutmen adalah serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi. Schermerhorn, (2010) Rekrutmen adalah proses penarikan sekelompok kandidat untuk mengisi posisi yang lowong. Perekrutan yang efektif akan membawa peluang pekerjaan kepada perhatian dari orang-orang yang berkemampuan dan keterampilannya memenuhi spesifikasi pekerjaan.

Proses rekrutmen menurut Simamora (1997) meliputi : 1) Penyusunan strategi untuk merekrut ; 2) Pencarian pelamar-pelamar kerja ; 3) penyisiran pelamar-pelamar yang tidak cocok/penyaringan ; dan 4) Pembuatan kumpulan pelamar.

Sistem rekrutmen yang dapat dilakukan agar tercapainya suatu sistem rekrutmen yang efektif dan efisien maka perusahaan dapat menerapkan beberapa hal berikut (Simamora, 1997) : Mendiagnosis seefektif mungkin faktor-faktor lingkungan dan organisasional yang mempengaruhi posisi yang perlu diisi dan aktivitas rekrutmen; 2) Membuat deskripsi, spesifikasi dan standar kinerja yang rinci ; 3) Menentukan tipe individu-individu yang sering dikaryakan oleh organisasi dalam posisi yang sama ; 4) menentukan kriteria-kriteria rekrutmen ; 5) Mengevaluasi berbagai saluran dan sumber rekrutmen ; 6) Menyeleksi sumber rekrutmen yang kemungkinan menghasilkan kelompok kandidat yang paling besar dan paling sesuai pada biaya yang serendah

7) Mengidentifikasi saluran-saluran rekrutmen untuk membuka sumber-sumber tersebut, termasuk penulisan iklan dan menjadwalkan program rekrutmen ; 8) Menyeleksi sumber rekrutmen yang paling efektif biaya dan 9) Menyusun rencana rekrutmen yang mencakup daftar aktivitas dan daftar untuk menerapkannya.

Kinerja

Menurut Dessler (2015) Kinerja adalah prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan karyawan. Prestasi kerja yang diharapkan adalah prestasi standar yang disusun sebagai acuan sehingga dapat melihat kinerja karyawan sesuai dengan posisinya dibandingkan dengan standar yang dibuat. Sedangkan manajemen kinerja adalah proses terus menerus untuk mengidentifikasi, mereka dengan sasaran organisasi. Bangun (2012): Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Kinerja pekerjaan berhubungan dengan jumlah hasil, kuantitas dan kualitas output, absensi keterlambatan, dan penggantian pegawai merupakan hasil objektif yang dapat diukur secara kuantitatif. Riva'i, (2011) mengatakan bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Beberapa syarat yang harus dipenuhi oleh suatu perusahaan agar berfungsi dan berperannya manajemen kinerja dengan baik, yaitu : a) Pihak manajemen perusahaan harus mengedepankan konsep komunikasi bersifat multi komunikasi. Multi komunikasi artinya pihak manajemen perusahaan tidak menutup diri dengan berbagai informasi yang masuk dan mengkomunikasikan berbagai informasi tersebut namun tetap mendepankan konsep *filter information* ; b) Peroleh berbagai informasi yang diterima dari proses *filter information* dijadikan sebagai bahan kajian pada forum berbagai pertemuan dalam pengembangan manajemen kinerja terhadap pencapaian hasil kerja ; c) Pihak manajemen suatu organisasi menerapkan sistem standar prosedur yang bersertifikasi dan diakui oleh lembaga yang berkompeten dalam bidangnya ; d) Pihak manajemen menyediakan anggaran khusus untuk pengembangan manajemen kinerja yang diharapkan ; e) Pembuatan *time schedule* kerja yang realistis dan *feasible* (layak). Pembuatan *time schedule* kerja bertujuan agar tercapainya pekerjaan sesuai dengan yang ditargetkan.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan anggota subjek yang menjadi fokus penelitian dan keseluruhan anggota subjek yang menjadi fokus penelitian dan keseluruhan anggota subjek penelitian yang memiliki kesamaan karakteristik (Nurgiyantoro : 2012) Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada PT. Orix Indonesia Finance menggunakan data tahun 2018 yang berjumlah 82 orang dilakukan secara sampling jenuh dimana semua populasi digunakan sebagai responden.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik Pengumpulan data yang digunakan penulis dalam penelitian ini yaitu kuesioner, wawancara, dokumentasi. Data yang diperoleh merupakan data primer dari karyawan perusahaan terkait.

Metode Analisis

Metode dalam analisis ini menggunakan analisis regresi linier sederhana. Analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui besarnya hubungan kinerja karyawan terhadap kepuasan konsumen dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b X + e$$

Dimana :

- Y : Kinerja Karyawan
- X : Rekrutmen
- a : Konstanta
- b : Koefisien Korelasi
- e : Tingkat Kesalahan/Error

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Berdasarkan nilai konstanta sebesar 3,156 pada persamaan regresi menunjukkan bahwa nilai variabel rekrutmen (X) sebesar 0,754. Maka hasil regresi sederhana dapat dilihat sebagai berikut : $Y = 3,156 + 0,754X$. Berdasarkan persamaan garis regresi maka koefisien regresi Rekrutmen (X) bernilai positif sebesar 0,754. Hal ini menunjukkan rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y), sehingga meningkatkan kualitas rekrutmen akan meningkatkan kinerja karyawan

PT. Orix Indonesia Finance. Hasil analisis korelasi dan koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai R sebesar 0,627a mendekati angka 1, maka dapat diartikan bahwa variabel rekrutmen (X) mampu menjelaskan variasi dari variabel kinerja (Y) sehingga model regresi yang digunakan fit atau baik sedangkan dari nilai R Square menunjukkan bahwa Rekrutmen berpengaruh sebesar 62,7% terhadap kinerja karyawan PT. Orix Indonesia Finance dan 37,3 dipengaruhi oleh variabel lain seperti kompensasi, produktivitas, kepemimpinan, dan pengembangan karir.

Pembahasan

Berdasarkan data yang didapat oleh peneliti hasil analisis regresi dengan menggunakan alat hitung maka menunjukkan hasil bahwa rekrutmen mempengaruhi kinerja karyawan PT. Orix Indonesia Finance sebesar 62,7%. Hal ini dilihat dari hasil jawaban kuesioner karyawan yang didapat oleh peneliti di PT. Orix Indonesia Finance. Pengaruh X terhadap Y, dapat diinterpretasikan berdasarkan uji probabilitas dengan nilai R 0,627 dan tingkat signifikan sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05, yang berarti variabel rekrutmen berpengaruh terhadap variabel kinerja. Hal ini sejalan dengan (Handoko, 2008) yang mengemukakan bahwa proses rekrutmen dan pelatihan adalah serangkaian kegiatan awal yang dilakukan oleh perusahaan untuk menambah jumlah karyawan dan menambah pengetahuan dan wawasan karyawan yang diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa proses rekrutmen yang baik sangat perlu untuk diterapkan oleh PT. Orix Indonesia Finance. Rekrutmen yang baik tentunya akan dapat memenuhi kebutuhan perusahaan akan karyawan sekaligus meningkatkan kinerja karyawan diharapkan dapat meningkatkan keuntungan perusahaan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh rekrutmen karyawan PT. Orix Indonesia Finance. Berdasarkan hasil analisis data maka dapat disimpulkan bahwa rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja, artinya apabila rekrutmen dilakukan dengan standar yang baik maka akan mendapatkan karyawan yang berkualitas sesuai dengan kebutuhan dan tujuan perusahaan. Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana

maka menunjukkan bahwa rekrutmen mempengaruhi kinerja karyawan PT. Orix Indonesia Finance sebesar 62,7%. Hal ini dilihat dari hasil jawaban kuesioner karyawan yang didapat oleh peneliti di PT. Orix Indonesia Finance. Pengaruh X terhadap Y, dapat diinterpretasikan berdasarkan uji probabilitas dengan nilai R 0,627 dan tingkat signifikan sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05, yang berarti variabel rekrutmen berpengaruh terhadap variabel kinerja.

Berdasarkan analisis dan hasil yang ditemukan, maka dapat diberikan beberapa saran sebagai berikut : Manajemen PT. Orix Indonesia Finance sebaiknya melakukan perubahan dan perbaikan dalam prosedur pelaksanaan rekrutmen. Manajemen hendaknya dapat melakukan prosedur rekrutmen secara optimal sehingga akan berdampak terhadap baik pada pencapaian dan peningkatan kinerja, baik kinerja pegawai maupun kinerja perusahaan. Bagi peneliti selanjutnya dapat menggunakan variabel kepuasan kerja untuk melihat pengaruhnya terhadap kinerja pegawai serta menambahkan variabel lain sebagai moderating.

DAFTAR PUSTAKA

Bangun Wilson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Erlangga.

Dessler Garry, Manajemen Sumber Daya Manusia. Alih bahasa oleh : Benyamin Molan, New York. Mc. Graw Hill, Inc.

Handoko, T. Hani. 2008. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Liberty. Yogyakarta.

Henry Simamora. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Gramedia. Jakarta.

Nugiyantoro, Burhan. 2012. Penilaian Pembelajaran Bahasa. Yogyakarta : Gadjah Manada Universitas Press.

Rivai Veithzal. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta. Raja Grafindo Persada.

Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Pendidikan. Jakarta : PT. Raja Grafindo Perkasa