



## PENGARUH PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

**Shinta Arum Tidokartika, Rachmatullaily Tinakartika Rinda, Denia Maulani, dan Ecin Kuraesin**

**Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Ibn Khaldun Bogor, Indonesia  
shintatidokartika@gmail.com, rachmatulaily@uika-bogor.ac.id, denia@uika-bogor.ac.id, ecin@uika-bogor.ac.id**

### *Abstract*

*Purpose of this study was to determine: (1) The effect of the recruitment process on employee performance at PT. Algolab Solution Jakarta. (2) The effect of selection on employee performance at PT. Algolab Solution Jakarta. (3) The influence of the recruitment and selection process on employee performance at PT. Algolab Solution Jakarta. This research uses quantitative methods and descriptive research design. The results showed that: (1) There is a significant influence between the recruitment variable (X1) on employee performance. (2) There is a significant influence between the selection variables on employee performance. (3) There is an influence between recruitment and selection on employee performance.*

**Keywords:** *Recruitment, Selection, Employee Performance*

### **Abstrak**

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui: (1) Pengaruh proses rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada PT. Algolab Solution Jakarta. (2) Pengaruh seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT. Algolab Solution Jakarta. (3) Pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT. Algolab Solution Jakarta. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan desain penelitian deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel rekrutmen (X1) terhadap kinerja karyawan. (2) Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel seleksi terhadap kinerja karyawan. (3) Terdapat pengaruh antara rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan.

**Kata kunci:** Rekrutmen, Seleksi, Kinerja Karyawan

### **I. Pendahuluan**

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) ialah hal yang penting dalam tercapainya tujuan. Pimpinan perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan perusahaan. Perusahaan menyadari SDM

yaitu modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan bahkan nasional, oleh karena itu kualitas SDM senantiasa harus dikembangkan serta diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan perusahaan (Etikawati & Udjang, 2016). Aktivitas dalam pengelolaan SDM salah satunya ialah rekrutmen dan seleksi.

Menurut Handoko (2011:23), Rekrutmen yaitu proses pencarian dan pemikatan para calon karyawan yang mampu untuk melamar sebagai karyawan. Untuk mendapatkan calon karyawan yang berkualitas, perusahaan harus dapat melakukan proses rekrutmen yang baik.

Seleksi ialah proses memilih calon karyawan yang sesuai dengan persyaratan atau standar yang telah ditetapkan (Dr. Kasmir M.M., 2016:101). Saat ini persaingan untuk mendapatkan pekerjaan semakin kuat, perusahaan seringkali mengalami kesulitan untuk menentukan calon tenaga kerja yang tepat mengingat ada banyak calon tenaga kerja yang tersedia tetapi sangat sedikit yang memiliki kualifikasi yang memadai. Proses seleksi dilakukan untuk menyaring tenaga-tenaga kerja yang *qualified* dan kompeten yang akan menjabat serta mengerjakan semua pekerjaan pada perusahaan. Pelaksanaan ini harus dilakukan secara jujur, cermat dan objektif. Bila seleksi tidak dilaksanakan dengan tepat maka upaya-upaya yang dilakukan sebelumnya menjadi sia-sia. Seleksi dalam sebuah perusahaan akan menentukan baik tidaknya karyawan yang akan mengisi pekerjaan yang kosong.

Menurut Mathis & Jackson (2001:378), Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja seorang karyawan akan baik apabila karyawan mempunyai keahlian yang tinggi, kesediaan untuk bekerja, adanya upah/ imbalan yang layak dan mempunyai harapan masa depan. Kinerja yang optimal akan terwujud bilamana perusahaan dapat memilih karyawan yang memiliki motivasi dan kecakapan yang sesuai dengan pekerjaannya serta memiliki kondisi yang memungkinkan agar dapat bekerja secara maksimal. Salah satu cara perusahaan mendapatkan pegawai yang menghasilkan tingkat kinerja tinggi adalah dengan memperhatikan proses rekrutmen dan seleksi. Perusahaan diharuskan mencari calon karyawan yang sesuai kualifikasi yang telah ditetapkan perusahaan agar sanggup mengerjakan tugas-tugas yang akan diberikan dalam pekerjaan.

Dalam hal ini PT. Algolab Solution Jakarta juga sangat teliti dalam melakukan proses perekrutan dan penyeleksian karyawan. Rekrutmen dapat dilakukan untuk menambah karyawan baru kedalam

suatu satuan kerja yang kegiatannya menuntut aktivitas yang tinggi. Dalam proses rekrutmen juga memerlukan adanya proses seleksi yang efektif, hal ini dilakukan untuk melakukan pemerataan pegawai sehingga kekuatan SDM yang dimiliki menjadi lebih seimbang.

Perekrutan dan seleksi di dalam PT. Algolab Solution Jakarta tidak hanya menghasilkan karyawan yang statusnya sebagai karyawan tetap, namun juga untuk meningkatkan efektifitas perusahaan. Kegagalan dalam melakukan sistem perekrutan tenaga kerja akan berdampak pada proses pencapaian tujuan perusahaan. Diadakannya rekrutmen dan seleksi diharapkan perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga tujuan suatu perusahaan dapat tercapai.

Oleh karena itu, pihak manajemen perusahaan harus mampu memahami bagaimana cara terbaik dalam mengelola karyawan yang berasal dari latar belakang, keahlian, dan kemampuan yang berbeda-beda sehingga karyawan dapat bekerja sesuai keahlian dan jenis pekerjaan yang diberikan. Berkurangnya kinerja karyawan biasanya terjadi karena adanya pegawai yang memasuki masa pensiun, meninggal dunia atau dikeluarkan dari institusi dikarena melakukan pelanggaran tata tertib disiplin yang telah ditetapkan oleh PT. Algolab Solution Jakarta. Oleh karena itu, pegawai baru yang akan menggantikannya akan memiliki masa kerja yang berbeda-beda.

Berdasarkan jurnal dari Nurjanah et al., (2018) mengatakan bahwa terdapat pengaruh negatif yang tidak signifikan rekrutmen terhadap kinerja karyawan, pengaruh positif signifikan tim kerja terhadap kinerja karyawan, rekrutmen dan tim kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Melihat latar belakang tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Algolab Solution Jakarta".

## II. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan desain penelitian deskriptif. Penelitian dilakukan di PT. Algolab Solution Jakarta sejak

bulan September s.d November 2020, dengan jumlah total populasi sebanyak 58 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan Teknik *Non Probability Sampling/ Sampel jenuh* yaitu 58 responden

### III. Hipotesis

Ho1 : Proses rekrutmen tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Algolab Solution Jakarta.

Ha1 : Proses rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Algolab Solution Jakarta.

Ho2 : Seleksi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Algolab Solution Jakarta.

Ha2 : Seleksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Algolab Solution Jakarta.

Ho3 : Proses rekrutmen dan seleksi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Algolab Solution Jakarta.

Ha3 : Proses rekrutmen dan seleksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Algolab Solution Jakarta.

Pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner dengan skala *likert*. Jumlah item pertanyaan variabel rekrutmen, variabel seleksi, dan variabel kinerja karyawan masing-masing berjumlah 10 item pertanyaan.

Setelah dilakukan uji validitas dan reliabilitas data, ada 2 butir item pertanyaan dinyatakan tidak valid. Ketiga variabel memenuhi syarat dari uji reliabilitas yang mempunyai nilai *alpha Cronbach* > 0,60, sehingga *instrument* penelitian yang digunakan layak untuk dijadikan sebagai alat pengumpulan data.

Kemudian dilakukan uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, linieritas, homogenitas, dan multikolinearitas.

### III. Hasil dan Pembahasan

#### Hipotesis Pertama (Ha1)

Hasil uji hipotesis yang pertama pengaruh proses rekrutmen terhadap kinerja karyawan diperoleh data bahwa t-hitung sebesar 5,524 > t-tabel 2,003 (pada dk n-2 = 58-2= 56 pada  $\alpha$  0,05) dan nilai sig 0,000 < 0,05. hal ini berarti Ho1 ditolak dan Ha1 diterima, yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel rekrutmen terhadap variabel

kinerja karyawan di PT. Algolab Solution Jakarta.

Untuk hasil nilai persamaan regresi diperoleh  $Y = a + bX_1 = 2,513 + 0,425X_1$ , yang artinya nilai konstanta sebesar 2,513 berarti jika nilai variabel rekrutmen tidak ada atau 0, maka nilai kinerja sebesar 2,513. Nilai koefisien regresi 0,425 berarti apabila nilai variabel rekrutmen bertambah atau mengalami kenaikan 1 (satu) poin, maka akan meningkatkan nilai kinerja karyawan sebesar 0,425.

Besar nilai korelasi ( $r_{x_1y}$ ) sebesar 0,594 dan nilai *r-square* sebesar 0,353. Jika diinterpretasikan nilai korelasi 0,594 berada pada rentang pengaruh yang kuat. Besar pengaruh yang diberikan variabel rekrutmen ( $X_1$ ) terhadap variabel kinerja di PT. Algolab Solution Jakarta adalah sebesar 0,353 atau 35,30%.

#### Hipotesis Kedua (Ha2)

Uji hipotesis kedua yaitu terdapat pengaruh antara seleksi terhadap kinerja karyawan diperoleh t-hitung 7,658 > t-tabel 2,003 (pada derajat kebebasan n-2 = 58 - 2 = 56 pada  $\alpha$  0,05) hal ini berarti bahwa Ho2 ditolak dan Ha2 diterima, yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara seleksi terhadap variabel kinerja karyawan di PT. Algolab Solution Jakarta.

Persamaan regresi kedua yaitu  $Y = a + bX_2 = 2,165 + 0,546X_2$ . Maka nilai konstantanya sebesar 2,165, artinya jika nilai variabel seleksi tidak ada atau 0, maka nilai kinerja sebesar 2,165. Nilai regresi seleksi sebesar 0,546 artinya bahwa apabila nilai variabel seleksi bertambah atau mengalami kenaikan 1 (satu) point, maka akan meningkatkan nilai kinerja karyawan sebesar 0,546.

Nilai korelasi ( $r_{x_2y}$ ) sebesar 0,715 dan nilai *r-square* sebesar 0,512. Jika diinterpretasikan nilai korelasi 0,715 berada pada rentang kategori hubungan/pengaruh yang kuat. Besar pengaruh yang diberikan variabel seleksi ( $X_2$ ) terhadap variabel kinerja di PT. Algolab Solution Jakarta adalah sebesar 0,512 (*r-square*) atau 51,20%.

#### Hipotesis Ketiga (Ha3)

Menguji hipotesis ketiga yaitu pengaruh antara variabel rekrutmen dan seleksi secara bersama-sama terhadap

kinerja karyawan dilakukan dengan uji-F. Hasil uji F didapatkan nilai F-hitung 33,886 dan nilai sig 0,000, nilai F-hitung ini dibandingkan dengan nilai F-tabel pada derajat kebebasan  $n-k-1 = 58-2-1 = 55$  pada  $\alpha 0,05$  maka diperoleh nilai F-tabel sebesar 3,16. Nilai F-hitung  $33,886 > 3,16$  dan nilai sig  $0,000 < 0,05$  berdasarkan dari kriteria hipotesis, maka hipotesis  $H_a3$  diterima, yang artinya bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel rekrutmen (X1) dan variabel seleksi (X2) secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Algolab Solution Jakarta.

Persamaan regresi berganda diperoleh nilai persamaan  $Y = a + bX_1 + bX_2$ ,  $Y = 1,862 + 0,181X_1 + 0,429X_2$ , persamaan ini mengandung arti : Apabila variabel rekrutmen (X1) dan variabel seleksi (X2) bernilai konstan, maka nilai variabel kinerja karyawan akan berubah sebesar 1,862. Nilai koefisien regresi X1 0,181 artinya bahwa apabila variabel gaya kepemimpinan transformasional bertambah/meningkat 1 (satu) poin, maka akan meningkatkan nilai variabel kinerja karyawan sebesar 0,181. Nilai koefisien regresi X2 0,429 artinya bahwa apabila variabel seleksi bertambah/meningkat 1 (satu) poin maka akan meningkatkan nilai variabel kinerja sebesar 0,429. Nilai keseluruhan koefisien regresi X1 dan X2  $0,181 + 0,429$  artinya bahwa apabila variabel rekrutmen dan variabel seleksi secara bersama-sama bertambah/meningkat 1 (satu) poin maka akan meningkatkan nilai variabel kinerja karyawan sebesar 0,610 kali ( $0,181 + 0,429$ ).

Untuk nilai koefisien korelasi ( $r_{x_1x_2y}$ ) sebesar 0,743, nilai koefisien korelasi ini berada pada kategori korelasi yang kuat. Sedangkan besarnya pengaruh yang diberikan variabel rekrutmen dan variabel seleksi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan dilihat dari hasil nilai *adjusted r-square* yaitu sebesar 0,536 atau 53,60% pengaruhnya, sedangkan sisanya sebesar 46,40% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak menjadi bahasan dalam penelitian ini.

#### IV. Kesimpulan dan Saran

##### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka didapatkan kesimpulannya adalah sebagai berikut : 1) Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel rekrutmen (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Algolab Solution Jakarta. 2) Terdapat pengaruh antara variabel seleksi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Algolab Solution Jakarta. 3) Terdapat pengaruh yang signifikan antara rekrutmen (X1) dan seleksi (X2) secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Algolab Solution Jakarta.

##### Saran

Bagi perusahaan perlu diperhatikan proses rekrutmen dan seleksi calon pegawai

##### Daftar Pustaka

- Dr. Kasmir M.M., M. . (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). In *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*.
- Etikawati, E., & Udjang, R. (2016). Strategi Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis*.
- Handoko, T. H. (2011). Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia. In *Pengantar Manajemen*.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2001). Manajemen Sumber Daya Manusia, terjemahan Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie. *Jakarta: Salemba Empat (PT. Salemba Emban Patria)*.
- Nurjanah, L., Supramono, S., & Rachmatullaily, R. (2018). Rekrutmen Dan Pengelolaan Tim Kerja Yang Efektif Terhadap Kinerja Karyawan. *INOVATOR*. <https://doi.org/10.32832/inovator.v7i2.1464>