

Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv.Mitra
Belanja Sejahtera Di Makassar

Julia Kesi, Nasriah Akil,. Hasiah

STIM LPI Makassar, Program Studi Manajemen

kesystimlpi@gmail.com

ABSTRAK

penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada CV.Mitra Belanja Sejahtera di Makassar. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif, dengan melibatkan 60 karyawan sebagai responden yang diambil sebagai sampel. Data yang digunakan dalam penelitian ini bersumber dari data primer yang diperoleh melalui kuesioner. Analisis data dilakukan menggunakan metode analisis regresi linear sederhana, uji validitas, dan uji hipotesis (uji T). Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel Rekrutmen memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Kata kunci : Rekrutmen,Kinerja Karyawan,Manajemen Sumber Daya Manusia.

LATAR BELAKANG

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan. Umumnya pimpinan perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Perusahaan menyadari bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan bahkan negara, oleh karena itu kualitas SDM senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Sumber daya manusia diperusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kemampuan karyawan dengan tuntutan perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif.

Perkembangan perusahaan sangatlah bergantung pada produktivitas tenaga kerja yang ada diperusahaan. Dengan pengaturan manajemen sumber daya manusia secara profesional diharapkan karyawan bekerja secara

produktif, pengelolaan karyawan secara profesional ini harus dimulai sejak perekrutan karyawan, penyeleksian, pengklasifikasian, penempatan karyawan sesuai kemampuan, penataan dan pengembangan karirnya.

Untuk dapat memperoleh SDM yang berkualitas dan dengan jumlah yang memadai, dibutuhkan suatu metode rekrutmen yang dapat digunakan dalam proses penarikan SDM tersebut. Rekrutmen merupakan suatu proses mencari, mengadakan, menemukan dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi.

CV.Mitra Belanja Sejahtera merupakan badan usaha yang bergerak dibidang pelayanan belanja yang bergerak di bidang retail consumer good, konsep swalayan dengan brand King Queen Mart. King Queen Mart menawarkan berbagai jenis produk dan Pelanggan dapat memperoleh pilihan yang lengkap untuk memenuhi segala kebutuhan sehari-hari dengan harga kompetitif. Hal ini didukung dengan lingkungan belanja yang nyaman dengan pelayanan terbaik untuk mencapai kepuasan pelanggan.

Sumber daya manusia yang handal dan kompeten merupakan faktor utama perusahaan untuk keunggulan bersaing, sehingga menjadi faktor kunci keberhasilan untuk mencapai visi dan misi perusahaan yaitu:

Hal tersebut perlu diterapkan upaya yang lebih fokus dalam pengembangan sumber daya manusia.

Mengingat hal tersebut maka dari itu sangat pentingnya rekrutmen bagi perusahaan. Diharapkan dengan adanya rekrutmen yang baik dan efektif dapat berdampak pada perkembangan perusahaan kedepannya untuk memperoleh sumber daya yang berkualitas, karena dengan adanya sumber daya yang baik dan berkualitas akan menciptakan kinerja yang baik pula.

Landasan yang sesungguhnya dalam suatu organisasi adalah kinerja. Jika tidak ada kinerja maka seluruh bagian organisasi dan tujuan organisasi tidak akan tercapai, Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap pegawai atau organisasi.

RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang yang peneliti kemukakan sebelumnya, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV.Mitra Belanja Sejahtera di Makassar?

TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah memperoleh data dan informasi yang tepat untuk menganalisis data. Secara khusus penelitian ini bertujuan untuk

mengetahui Pengaruh Rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada CV.Mitra Belanja Sejahtera di Makassar.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Sumber daya Manusia dalam organisasi merupakan *human capital* karena sumber daya manusia memberikan suatu kontribusi terhadap profitabilitas. Seringkali juga disebut modal intelektual(intelectual capital),karena kemampuan memberikan ide-ide dalam pengembangan organisasi. Sumber daya merupakan kemampuan untuk berbuat sesuatu,dan memanfaatkan kesempatan yang ada,dan kemampuan untuk membebaskan diri kesulitan yang dialami.

Menurut Hasibuan (2008) , manajemen adalah ilmu seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu.

Pengertian Rekrutmen

Rekrutmen merupakan kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan untuk mencari dan menarik calon pelamar kerja dengan potensi yang dimiliki untuk bekerja sesuai dengan kualifikasi dan kebutuhan yang telah diperlukan oleh perusahaan.

Hadiaty & Asriyana (2019) dan syafitri & charoel (2019) menambahkan fungsi rekrutmen tidak hanya memenuhi ketesediaan pegawai lebih dari pada itu rekrutmen difungsikan sebagai strategi manajemen dalam mengelolah SDM yang unggul.

Pengertian Kinerja Karyawan

Landasan yang sesungguhnya dalam suatu organisasi adalah kinerja. Jika tidak ada kinerja maka seluruh bagian organisasi dan tujuan organisasi tidak akan tercapai.

Menurut mangkunegara (2009),kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh pegawai yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap pegawai atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan organisasi . oleh karena itu ,kinerja merupakan sarana penentu dalam mencapai tujuan organisasi. Pengertian penilaian kinerja pegawai berdasarkan peraturan pemerintah republik Indonesia nomor 46 tahun 2011 tentang penilaian prestasi kerja pegawai negeri sipil adalah suatu

proses penilaian secara sistematis yang dilakukan oleh pejabat penilai terhadap sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja PNS (Rianto dkk,2019).

Indikator Rekrutmen

Indikator Dasar Perekrutan, seperti:

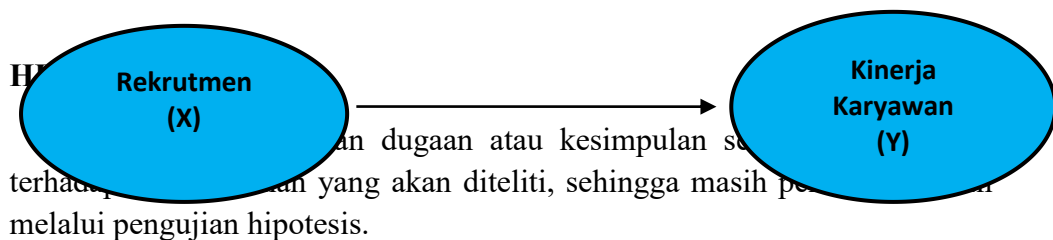
- 1) Perusahaan merekrut karyawan sesuai dengan kriteria jabatan yang dibutuhkan.
- 2) Perusahaan sudah menjalankan proses rekrutmen yang sesuai dengan dasar perekrutan

Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kualitas kerja,seperti:

- a. Standar kualitas kerja yang ditentukan sudah sesuai dengan kemampuan saya
- b. Saya mengerjakan tugas dengan penuh ketelitian.

KERANGKA PIKIR



Dengan mengacu pada uraian latar belakang dan permasalahan diatas, maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:
diduga Rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV.Mitra Belanja Sejahtera di Makassar.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang dilakukan pada penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode survei. Penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai suatu metode penelitian yang berdasarkan kepada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif / statistik dengan tujuan untuk menguji, hipotesis yang telah ditetapkan.

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada CV.Mitra Belanja Sejahtera di Makassar, sebanyak 60 orang untuk populasi sampel diambil sebanyak 60 .

2. Sampel

Menurut sugiyono (2018) yang dimaksud dengan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representative (mewakili).Metode pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh yang berarti yang menjadi sampel adalah seluruh jumlah populasi dalam penelitian sebanyak 60 responden.

Analisis Regresi Linear Sederhana

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Metode analisis regresi sederhana yang bertujuan untuk menentukan pengaruh variabel independent yang terdiri dari Rekrutmen terhadap variabel dependent yaitu kinerja:

$$Y=a+bx+e$$

Pengujian Hipotesis

Uji t

Uji statistik t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen (penjelas) secara individual dalam menerangkan variasi yang terjadi pada variabel dependen. Uji ini mengukur signifikansi pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, dengan menggunakan tingkat signifikansi (α) yang umumnya ditetapkan pada 0,05 (Ghozali, 2013:98).

Pengambilan keputusan dalam uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t-hitung (thitung) dengan nilai t-tabel (ttabel). Menurut Sujarweni (2013:93), kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

Jika t hitung $>$ t tabel, maka H0 ditolak, yang berarti bahwa variabel independen tersebut memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Jika t hitung $<$ t tabel, maka H0 diterima, yang berarti bahwa variabel independen tersebut tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

HASIL PENELITIAN

a) Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

| JENIS KELAMIN | | | | | |
|---------------|-----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid percent | Cumulative percent |
| Valid | Laki-laki | 25 | 41.7 | 41.7 | 41.7 |
| | Perempuan | 35 | 58.3 | 58.3 | 100.0 |
| | Total | 60 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber Data : IMB SPSS Statistic 23

Berdasarkan tabel diatas,karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat diketahui bahwa laki-laki berjumlah 25 orang dengan persentase valid sebesar 41,7% dan 35 orang Perempuan dengan persentase valid sebesar 58,3 % responden.

b) Karakteristik responden berdasarkan usia

| Usia | | | | | |
|-------|-------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid percent | Cumulative percent |
| Valid | 21-30 tahun | 17 | 28.3 | 28.3 | 28.3 |
| | 31-40 tahun | 32 | 53.3 | 53.3 | 81.7 |
| | 40-50 tahun | 11 | 18.3 | 18.3 | 100.0 |
| | Total | 60 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber Data : IMB SPSS Statistic 23

Berdasarkan tabel diatas,karakteristik responden berdasarkan umur dapat diketahui bahwa responden dengan usia 21 hingga 30 tahun,rata-rata berjumlah 17 orang atau sekitar 28,3%,dan usia 31 hingga 40 tahun dengan rata-rata 32 orang dengan persentase 53,3% dan usia diatas 40 hingga 50 tahun dengan rata-rata 11 orang atau sekitar 18,3% .

c) Karakteristik berdasarkan Pendidikan terakhir

| PENDIDIKAN TERAKHIR | | | | | |
|----------------------------|-------|---------------|---------|------------------|-----------------------|
| | | Frequenc y | Percent | Valid percent | Cumulative percent |
| Valid | S1 | 5 | 8.3 | 8.3 | 8.3 |
| | D3 | 6 | 10.00 | 10.0 | 18.3 |
| | SMA | 49 | 81.7 | 81.7 | 100.0 |
| | Total | 60 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber Data : IMB SPSS Statistic 23

Berdasarkan tabel diatas,karakteristik responden berdasarkan Pendidikan terakhir dapat diketahui bahwa responden dengan jenjang S1 sebanyak 5 responden atau sekitar 8,3% dan jenjang D3 sebanyak 6 resonden atau sekitar 10.00% dan jenjang SMA sebanyak 49 responden atau sekitar 81,7%

d) Karakteristik responden berdasarkan masa kerja

Masa kerja responden

| MASA KERJA | | | | | |
|-------------------|--------------|-----------|---------|------------------|-----------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid percent | Cumulative percent |
| Valid | >2 tahun | 4 | 6.7 | 6.7 | 6.7 |
| | 2-5 tahun | 21 | 35.0 | 35.0 | 41.7 |
| | < 5 tahun | 35 | 58.3 | 58.3 | 100.0 |
| | Total | 60 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber Data : IMB SPSS Statistic 23

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa karakteristik responden berdasarkan masa kerja dikelompokkan menjadi tiga kategori. Dari seluruh responden,4 orang berada pada kategori masa kerja kurang dari dua tahun dengan persentase valid sebesar 6,7% dan 21 orang termasuk dalam kategori masa kerja antara dua sampai lima tahun,dengan persentase sah 35,0% dan 35 orang berada pada kategori masa kerja lebih dari lima tahun dengan persentase valid sebesar 58,3%.

Uji Validitas Rekrutmen (X)

Tabel Hasil Uji Validitas X

Uji validitas variabel X

| Pernyataan | <i>Corrected item total</i> | <i>r- table</i> | keterangan |
|------------|---------------------------------|---------------------|------------|
|------------|---------------------------------|---------------------|------------|

| | <i>correlation(r-hitung)</i> | | |
|---|------------------------------|-------|-------|
| 1 | 0,828 | 0,254 | Valid |
| 2 | 0,743 | 0,254 | Valid |
| 3 | 0,828 | 0,254 | Valid |
| 4 | 0,579 | 0,254 | Valid |
| 5 | 0,743 | 0,254 | Valid |

Sumber Data : IBM SPSS Statistics 23

Setiap observasi pada variabel rekrutmen (X) mempunyai alpha signifikan sebesar 0,05 artinya seluruh observasi pada variabel rekrutmen (X) adalah benar (sah).

Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Tabel Hasil Uji Validitas

Uji validitas variabel Y

| Pernyataan | <i>Corrected item total correlation(r-hitung)</i> | <i>r-table</i> | keterangan |
|------------|---|----------------|------------|
| 1 | 0,820 | 0,254 | Valid |
| 2 | 0,667 | 0,254 | Valid |
| 3 | 0,576 | 0,254 | Valid |
| 4 | 0,698 | 0,254 | Valid |
| 5 | 0,673 | 0,254 | Valid |

Sumber Data : IBM SPSS Statistics 23

Setiap pernyataan pada variabel kinerja karyawan (Y) pernyataan 1,2,3,4,5 mempunyai Tingkat signifikansi alpha (0,05) yang berarti semuanya dianggap sah(Sah).

Uji T (Parsial)

Tabel Hasil Uji Parsial

| Coefficients^a | | | | | |
|---------------------------------|--|-------------------|--------------|---|------|
| Model | | Understandardized | Standardized | T | Sig. |

| | | Coefficients | | coeffitients | | |
|---|------------|--------------|------------|--------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (constant) | 5.288 | 2.503 | | 2.113 | .039 |
| | Total | .767 | .120 | .664 | 6.417 | .000 |

Dependent variabel : TOTAL Y

Sumber data: IBM SPSS Statistic 23

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa t hitung $>$ t tabel terjadi apabila rumus t tabel ($df=2;n-k$) yaitu ($df=0,025;57$) diterapkan ada uji t (parsial) yaitu ditentukan oleh hasil pengukuran t hitung yang menghasilkan angka kurang lebih 6,417. Signifikan (Sig) ambang batas untuk uji parsial diterapkan pada ambang batas sekitar 0,000 yang menunjukkan kemiringan (α) %. Hal ini mengacu pada variabel rekrutmen yang mempunyai dampak menguntungkan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dari penelitian dan Analisa sebelumnya,berikut ini diketahui informasi mengenai hubungan antara rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada cv.mitra belanja Sejahtera di makassar.

1. Hasil analisis menunjukkan bahwa Rekrutmen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan. Hal ini terbukti dari nilai t -hitung yang lebih besar dari t -tabel dan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0.05. Adanya Rekrutmen yang baik akan meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja karyawan, yang berkontribusi pada peningkatan kinerja mereka.
2. Pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan ditentukan oleh permutasi dari persamaan $Y=5,288+0,767X$,Dimana angka 5,288 merupakan nilai konstanta variabel kinerja karyawan 288 dan 0,767 adalah variabel rekrutmen yang nilainya menunjukkan bahwa hanya satu pekerjaan yang menguntungkan,dibagikan kepada wali akan memberikan angka positif untuk hal ini menunjukkan bahwa

rekrutmen mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada cv.mitra belanja Sejahtera dimakassar.

3. Hubungan antara variabel rekrutmen dan kinerja karyawan adalah signifikan. Hal ini merupakan hasil temuan uji regresi nilai. Dan dilatar belakangi oleh adanya proses rekrutmen yang baik. Pengaruh yang kuat pada sumber daya yang berkualitas hasil dari proses rekrutmen yang baik dan benar dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri, ini dibuktikan berdasarkan hasil uji hipotesis melalui uji t dan uji f.

SARAN

Pada bagian ini peneliti akan memaparkan temuannya yang mungkin berguna bagi organisasi yang bertanggung jawab pada cv.mitra belanja Sejahtera dimakassar .

1. Peneliti mengatakan agar hendaknya cv.mitra belanja Sejahtera di makassar, jika bermaksud untuk meningkatkan kinerja karyawan maka harus memperhatikan proses rekrutmen agar dilaksanakan dengan baik sesuai dengan prosedur yang ada.
2. Sumber daya manusia juga harus diperhitungkan untuk meningkatkan kinerja karyawan pada cv.mitra belanja Sejahtera dimakassar.
3. Evaluasi yang cermat perlu dilakukan agar kita dapat memahami apa yang sebenarnya dibicarakan dalam konteks perselisihan perubahan dan agar setiap periode waktu berlalu, karyawan dapat mengalami peningkatan keterampilan.

DAFTAR PUSTAKA

Aziz, T.A., Maarif, M.S. and Sukmawati, A. (2017) 'Pengaruh rekrutmen Dan Seleksi Terhadap kinerja', *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen* [Preprint]. doi:10.17358/jabm.3.2.246.

- Ditya, M.P. (2021) 'Pengaruh proses Rekrutmen Dan Seleksi TERHADAP Kinerja Karyawan Departemen Meat Preparation Pada pt. Orsoindo Sejahtera', *JURNAL PUNDI*, 5(1). doi:10.31575/jp.v5i1.341.
- Ghozali, Imam. (2019) 'Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 17, Cetakan Kelima, Semarang: Badan Penerbit Universitas Dionegoro.
- Hadiaty, F. (2019) 'Pengaruh rekrutmen Terhadap Kinerja pegawai Non-Medis di Rumah Sakit Umum Pindad bandung', *Jurnal Sekretaris & Administrasi Bisnis (JSAB)*, 3(2), p. 153. doi:10.31104/jsab.v3i2.124.
- Kesimpulan Dan saran 5.1 Kesimpulan - Pengaruh rekrutmen Dan Seleksi TERHADAP Kinerja Karyawan* (no date) *123dok.com*. Available at: <https://123dok.com/article/kesimpulan-kesimpulan-pengaruh-rekrutmen-seleksi-terhadap-kinerja-karyawan.y960knjy> (Accessed: 01 December 2024).
- 'Model pengukuran Kinerja Daerah' (2006) *Jurnal Desentralisasi*, 7(4), pp. 53–76. doi:10.37378/jd.2006.4.53-76.
- (No date) *Bab II Kajian Pustaka A. Landasan teori 1. Kinerja ...* Available at: https://repository.um-surabaya.ac.id/1347/3/BAB_II.pdf (Accessed: 01 December 2024).
- Syafitri, T.J. and Chairael, L. (2019) 'Pengaruh rekrutmen, SELEKSI, PENEMPATAN Kerja Dan Kualitas SDM TERHADAP Produktivitas Kerja (Studi Pada Karyawan Bank Syariah mandiri kantor cabang Padang)', *Jurnal Benefita*, 4(3), p. 570. doi:10.22216/jbe.v4i3.4090.
- Sejahtera', *JURNAL PUNDI*, 5(1). doi:10.31575/jp.v5i1.341.
- Sugiyono, 2009. *Metode Penelitian Bisnis*. Penerbit : Alfabeta, Bandung
- Susan,E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. *Jurnal Manajemen Pendidikan islam*,9 (2).
- Sukatmajaya, A. and N., C.F. (2018) 'Pengaruh rekrutmen Dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Pada pt. Angkasa Pura II', *Kinerja*, 1(01), pp. 1–8. doi:10.34005/kinerja.v1i02.445.
- Wekke, I.S. (2019) *Validitas referensi* [Preprint]. doi:10.31227/osf.io/c4z5t.

