

PENGARUH REKRUTMEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. SAN-N-GARMINDO TASIKMALAYA

Idan Setiari

Program Studi Teknik Sipil, Fakultas Teknik, Universitas Galuh, Jl. RE. Martadinata, Ciamis, Jawa Barat, 46274,
Indonesia

Email: idan.setiari@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan di PT. San-N-Garmindo Tasikmalaya.” Penelitian ini dilatarbelakangi oleh hasil observasi para karyawan sebagai sumber daya manusia yang merupakan kekayaan atau *asset* utama organisasi yang harus dipelihara dengan baik. Karyawan sebagai personal manajemen mencakup sumber daya manusia yang berada dalam perusahaan dianggap faktor produksi yang harus dimanfaatkan secara produktif dan berkualitas. Sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi perlu proses merekrut dengan benar agar mendapatkan sumber daya atau karyawan yang tepat dan sesuai bidang keahliannya masing-masing sebagaimana harapan serta keinginan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan pengaruh signifikan antara rekrutmen terhadap kinerja karyawan PT. San-N-Garmindo Tasikmalaya. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi yang diambil sebanyak 250 karyawan sedangkan sampel penelitian sebanyak 71 responden dengan pengolahannya menggunakan rumus Slovin. Penelitian ini bertempat di PT. San-N-Garmindo Tasikmalaya dengan teknik analisis dan pengolahan data menggunakan aplikasi *Statistical Package for the Social*. Hasil penelitian rekrutmen memiliki pengaruh 61.31% terhadap kinerja karyawan PT. San-N-Garmindo Tasikmalaya dan sisanya 38.69% merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti. Dengan demikian diketahui bahwa rekrutmen karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. San-N-Garmindo Tasikmalaya.

Kata Kunci: Rekrutmen Karyawan, Kinerja Karyawan

1. Pendahuluan

Manajemen hanya merupakan alat (*tool*) untuk mencapai tujuan yang diinginkan dalam suatu organisasi. Tujuan bisa terlaksana dan tercapai dengan baik apabila dijalin kerjasama dengan orang lain. Bertolak dari pernyataan tersebut, maka munculah masalah bagi seorang manajer personalia. Masalah tersebut adalah pengadaan (*procurement*), penarikan (*rekrutmen*), seleksi (*selection*), pengembangan (*development*) dan pemanfaatan sumber daya manusia yang telah ada sejak ribuan tahun yang silam. Oleh karena itu, kita dihadapkan pada persoalan bagaimana mengelola dan mengatur manusia di dalam suatu organisasi perusahaan. Berbagai kegiatan tersebut merupakan bagian

pokok pekerjaan manajer untuk mengelola dan mengatur orang-orang yang merupakan unsur dasar bagi semua organisasi.

Kompleksitas masalah dewasa ini yaitu personalia atau sumber daya manusia karena manajemen dihadapkan pada kemajuan teknologi yang spektakuler dan sebagainya. Faktor-faktor organisasional seperti meningkatnya kualifikasi pendidikan karyawan, peningkatan kemajemukan angkatan kerja, penurunan produktivitas dan efektivitas kerja, telah menjadi prioritas pengerjaan personalia ke perhatian manajemen. Fokus persoalan dan tuntutan utamanya yaitu bagaimana mengelola sumber daya organisasi dengan efektif sehingga manajemen berdaya guna serta berhasil guna dapat ditingkatkan.

Efektivitas kerja pegawai merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan organisasi. Namun efektivitas kerja pegawai tidak hanya ditentukan oleh kemampuan individu, melainkan karena proses awal perekrutan pegawai oleh organisasi. Rekrutmen yang baik menjadi langkah awal dalam memperoleh pegawai yang kompeten dan sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Proses rekrutmen merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang bertujuan guna menarik, memilih, dan menempatkan individu yang berkualifikasi tertentu sesuai dengan posisi yang diinginkan. Ketepatan rekrutmen bisa berdampak positif terhadap produktivitas organisasi, sebab perekrutan karyawan yang sesuai dengan kualifikasi dan kompetensinya cenderung bekerja lebih efektif. Namun sampai saat ini masih banyak kendala-kendala proses rekrutmen yang dihadapi organisasi seperti kurangnya perencanaan yang matang, kriteria seleksi yang tidak relevan, atau metode rekrutmen yang tidak efisien, dan lain-lain. Kendala-kendala ini dapat berpengaruh negatif terhadap efektivitas kerja karyawan bahkan kinerja karyawan sehingga pada akhirnya dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi.

Para pebisnis yang berbasis kompetitif pada saat ini lebih memprioritaskan ke pelayanan maupun produk yang dihasilkan. Hal ini harus didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas baik juga dapat berkompetitif di zamannya. Suatu perusahaan atau organisasi apabila tidak didukung oleh karyawan yang sesuai kualitas maupun kuantitasnya, maka operasional maupun strategi perusahaan tersebut tidak akan mampu memajukan, mengembangkan, bahkan mempertahankan eksistensi usahanya atau bisnisnya di masa akan datang. Jadi strategi yang harus dilakukan agar memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas yakni melakukan rekrutmen dan seleksi pegawai yang benar-benar sesuai harapan. Sumber daya manusia merupakan

sumber daya yang dapat dimanfaatkan dan dapat menggerakkan sumber daya lainnya agar tujuan organisasi bisa tercapai. Secara khusus manajemen sumber daya manusia menganggap karyawan adalah kekayaan atau *asset* utama organisasi yang harus dipelihara dengan baik

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. San-N-Garmino Tasikmalaya yang bergerak di bidang industri tekstil dan *garmen* dengan fokus pada produksi pakaian jadi untuk pasar lokal maupun ekspor sangatlah membutuhkan karyawan yang loyal serta berkeinginan untuk bekerja keras.

Penarikan (*Rekrutment*) adalah proses pencarian dan pemikatan para calon karyawan atau pelamar yang mampu untuk melamar sebagai karyawan (Djalil, 2006).

Menurut Riniwati (2016), bahwa “Rekrutmen ialah suatu proses guna memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan standar dari suatu instansi, perusahaan, ataupun di bidang pendidikan.” Jika perusahaan ini dapat menyeleksi yang terbaik, maka rekrutmen dinyatakan berhasil karena banyak pelamar yang berminat mengajukan lamaran. Hal ini berarti peluang untuk mendapatkan karyawan yang diharapkan sangatlah besar.

Hasil proses rekrutmen yang diperoleh terdapat beberapa karyawan yang mengikuti seleksi tidak layak dan perusahaan ini melakukan rekrutmen kurang baik. Kekurangbaikan itu ditandai dengan ketidaklengkapan dokumen atau persyaratan calon karyawan. Berikutnya masalah yang nampak pada perusahaan ini kurangnya disiplin karyawan seperti terlambat datang yang melebihi batas waktu toleransi juga kebebasan karyawan yang ke luar-masuk perusahaan. Selanjutnya rekrutmen yang tidak sesuai dengan potensi pengalaman kerja serta latar belakang pendidikan yang dimiliki karyawan tersebut sehingga kinerja kurang baik. Selain itu, masalah yang dihadapi yaitu masih adanya karyawan (tenaga kerja) lokal yang belum trampil di bidang tekstil dan *garmen*.

Bertolak dari paparan latar belakang penelitian tersebut, maka penulis tertarik untuk melaksanakan penelitian berjudul “Pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan pada PT. San-N-Garmino Tasikmalaya.”

2. Kajian Pustaka dan Kerangka Pemikiran

2.1 Kajian Pustaka

1. Rekrutmen

a. Definisi Rekrutmen

Kesatu, menurut H. Melayu S.P. Hasibuan (2000) bahwa “Pengadaan (Perekrutan) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, dan orientasi serta induksi dengan maksud untuk memperoleh karyawan yang kompeten sesuai dengan kebutuhan perusahaan.”

Kedua, menurut Handoko (2008) bahwa “Rekrutmen adalah proses mencari, menemukan, dan menarik pelamar untuk dipekerjakan dalam dan oleh suatu organisasi.”

Berdasarkan beberapa pengertian penarikan atau rekrutmen menurut para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa rekrutmen adalah langkah awal dalam manajemen sumber daya manusia untuk mendapatkan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan organisasi, baik dari segi keterampilan, pengalaman, maupun budaya kerja.

b. Proses Rekrutmen Karyawan

Persyaratan pekerjaan merupakan persyaratan-persyaratan jabatan tentang keterampilan yang dikehendaki. Kemudian setelah diketahui uraian pekerjaan, spesifikasi pekerjaan, evaluasi pekerjaan, persyaratan pekerjaan, dan lain-lain maka langkah berikutnya harus melakukan penarikan karyawan yang akan mengisi lowongan-lowongan atau peluang-peluang yang kosong dalam perusahaan tersebut. Adapun proses atau langkah-langkah pengadaan (rekrutmen) karyawan

tersebut sehingga diperoleh karyawan yang potensial dan efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan dimaksud seperti diungkapkan oleh H.Malayu S.P. Hasibuan (2000) yaitu:

- 1) Peramalan kebutuhan tenaga kerja; hal ini dimaksudkan agar jumlah kebutuhan tenaga kerja masa kini dan masa depan sesuai dengan beban pekerjaan, kekosongan-kekosongan dapat dihindarkan dan semua pekerjaan dapat dikerjakan. Peramalan kebutuhan tenaga kerja ini harus didasarkan kepada informasi faktor internal dan eksternal perusahaan.
- 2) Penarikan (*Recruitment*) tenaga kerja; hal ini dimaksudkan apabila penarikan berhasil maka diartikan banyak pelamar yang memasukan lamarannya, peluang untuk mendapatkan karyawan yang baik terbuka lebar karena perusahaan dapat memilih terbaik dari yang baik.
- 3) Seleksi penerimaan karyawan; Hal ini dimaksudkan bahwa karyawan merupakan kekayaan atau aset utama dari setiap perusahaan. Peran karyawan sangat penting untuk menentukan berhasil tidaknya perusahaan mencapai sasarannya. Perusahaan harus selalu berusaha untuk memperoleh dan menempatkan karyawan yang *qualified* pada setiap jabatan dan pekerjaan agar pelaksanaan pekerjaan lebih berdaya guna serta berhasil guna. Hal ini bisa dilakukan melalui cara seleksi karyawan yang dilakukan perusahaan untuk memperoleh karyawan yang *qualified* dan kompeten yang akan menjabat serta mengerjakan semua pekerjaan pada perusahaan.
- 4) Penempatan, orientasi, dan induksi karyawan; Hal ini dimaksudkan bahwa penempatan karyawan merupakan tindak lanjut dari seleksi

yaitu menempatkan calon karyawan yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan atau pekerjaan yang membutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan *authority* kepada orang tersebut sehingga calon karyawan itu akan dapat mengerjakan tugas-tugasnya pada jabatan bersangkutan.

c. Tujuan Rekrutmen Karyawan

Menurut Dessler (2015), rekrutmen bertujuan untuk menemukan dan menarik pelamar kerja yang berkualitas agar organisasi dapat memilih individu terbaik untuk posisi tertentu. Hal ini bertujuan guna menciptakan sumber daya manusia yang mampu mendukung strategi organisasi.

Henry Simamora (1999) menjelaskan bahwa tujuan utama rekrutmen adalah mendapatkan sebanyak mungkin pelamar yang memenuhi syarat sehingga perusahaan dapat memilih individu terbaik untuk posisi tertentu.

Dengan demikian dapat disimpulkan secara umum tujuan rekrutmen yaitu memastikan organisasi memiliki akses terhadap sumber daya manusia berkualitas yang dapat memenuhi kebutuhan operasional dan strategis perusahaan.

d. Indikator Rekrutmen Karyawan

Henry Simamora (1997) mengemukakan indikator rekrutmen meliputi berbagai aspek yang digunakan untuk mengevaluasi proses rekrutmen guna memastikan efektivitasnya dalam menarik kandidat yang memenuhi syarat. Berikut ini adalah beberapa indikator rekrutmen menurut Henry Simamora(1999) yaitu: (a) Kualitas Pelamar; indikator ini mengukur sejauhmana pelamar yang diterima memenuhi persyaratan jabatan yang telah ditentukan sebelumnya. Semakin banyak pelamar yang berkualitas, maka semakin efektif proses rekrutmen tersebut. (b) Kecepatan Rekrutmen;

Indikator ini mengacu pada waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan proses rekrutmen dari awal hingga seleksi akhir. Proses yang terlalu lama dapat menyebabkan hilangnya kandidat potensial. (c) Biaya Rekrutmen; Indikator ini mengacu pada total biaya yang di keluarkan dalam proses rekrutmen, seperti biaya iklan lowongan kerja, wawancara, dan pengujian. Efisiensi biaya menjadi salah satu indikator keberhasilan. (d) Jumlah Pelamar; Indikator ini mengukur jumlah pelamar yang melamar melalui metode rekrutmen yang digunakan. Semakin besar jumlah pelamar, maka semakin efektif metode rekrutmen dalam menarik minat pencari kerja. (e) Kesesuaian Media Rekrutmen; Indikator ini merupakan tahap evaluasi terhadap efektivitas media yang digunakan dalam menyebarkan informasi lowongan kerja seperti iklan *online*, media cetak, atau *job fair*. (f) Tingkat Penolakan Tawaran Kerja; Indikator ini menunjukkan seberapa sering tawaran kerja dari perusahaan ditolak oleh kandidat. Tingginya tingkat penolakan dapat menunjukkan masalah dalam gaji, fasilitas, atau daya tarik organisasi. (g) Retensi Karyawan Baru; Indikator ini mengukur seberapa lama karyawan baru bertahan di perusahaan setelah direkrut. Tingginya tingkat pengunduran diri karyawan baru dapat menunjukkan ketidaksesuaian antara ekspektasi pelamar dan realitas kerja. Jadi dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator ini membantu organisasi untuk terus meningkatkan proses rekrutmen agar lebih efektif, efisien, dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

e. Sumber Rekrutmen Karyawan

Sumber rekrutmen menurut Henry Simamora (1997), meliputi: Pertama, rekrutmen internal; Sumber ini mencakup upaya mencari kandidat

untuk mengisi posisi tertentu dari dalam organisasi itu sendiri. Dengan demikian hal proses rekrutmen internal sering kali dipilih karena lebih hemat biaya, memberikan motivasi kepada karyawan, dan memastikan bahwa kandidat sudah memahami budaya serta operasional organisasi.

Kedua, rekrutmen eksternal; Menurut Henry Simamora (1997) bahwa rekrutmen eksternal mengacu pada upaya organisasi untuk mencari dan menarik kandidat dari luar perusahaan. Sumber-sumber rekrutmen eksternal yang dijelaskan melalui: (1) iklan. (2) lembaga pendidikan, (3) bursa kerja (*job fair*), (4) agensi tenaga kerja, (5) referensi karyawan, (6) media digital dan *online*, (7) pencari kerja (*head hunter*), (8) *walk-in applicants*

Jadi metode rekrutmen eksternal ini penting untuk membawa perspektif baru, keterampilan, dan inovasi ke dalam organisasi. Namun setiap sumber memiliki kelebihan dan kekurangan yang harus disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan.

2. Kinerja Karyawan

a. Definisi Kinerja Karyawan

Adapun berbagai definisi kinerja karyawan menurut beberapa ahli di antaranya:

- 1) Gomes (2003), kinerja karyawan adalah ekspresi dari kemampuan seseorang yang diukur berdasarkan hasil kerjanya dalam melaksanakan tugas-tugas tertentu yang berhubungan dengan tujuan organisasi.
- 2) Mangkunegara (2005), kinerja karyawan adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.
- 3) Dharma (2013), kinerja adalah kemampuan seseorang individu dalam menyelesaikan tugas-tugas

pekerjaannya dengan standar tertentu yang mencakup kecepatan, ketepatan, dan kualitas hasil kerja.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan secara umum adalah pencapaian hasil kerja yang dapat diukur melalui standar atau indikator tertentu yang relevan dengan tujuan organisasi. Pengertian ini lebih berkaitan dengan produktivitas, efisiensi, dan efektivitas karyawan dalam melaksanakan tugas.

b. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Adapun pendapat para ahli mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan mencakup beberapa aspek utama yang dapat dikategorikan sebagai berikut:

- 1) Faktor Individu: (a) Kemampuan, (b) kepribadian, (c) motivasi
- 2) Faktor Kontekstual; (a) Lingkungan kerja, (b) Kepemimpinan, (c) Budaya organisasi,
- 3) Faktor Organisasi; (a) Struktur organisasi, (b) Sistem Imbalan, (c) Kesempatan pengembangan,
- 4) Faktor Situasional; (a) Tugas yang diberikan, (b) Teknologi

Jadi pendekatan ini lebih menekankan bahwa kinerja karyawan adalah hasil interaksi antara faktor individu, organisasi, dan situasional. Selain itu pentingnya lagi *job satisfaction*, komitmen organisasi, dan *employee engagement* dalam menentukan kinerja yang optimal.

c. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja karyawan menurut para ahli adalah kriteria atau parameter yang digunakan untuk mengukur pencapaian kerja seseorang dalam sebuah organisasi. Berikut adalah beberapa indikator kinerja karyawan menurut para ahli seperti:

- 1) Gomes (2003), mengemukakan enam indikator kinerja seperti: (a) kualitas;tingkat kesempurnaan hasil

kerja. (b) Kuantitas, volume pekerjaan yang dihasilkan. (c) Ketepatan waktu; kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu. (d) Efektivitas; keselarasan antara hasil kerja dan tujuan. (e) Kemandirian; tingkat ketergantungan terhadap orang lain. (f) Komitmen kerja; dedikasi terhadap pekerjaan dan tanggung jawab.

- 2) Bernadin dan Russell (1993), mengemukakan empat indikator kinerja seperti: (a) efektivitas ; sejauhmana hasil kerja memenuhi tujuan organisasi. (b) efisiensi; penggunaan sumber daya untuk mencapai hasil yang maksimal.(c) Kehadiran; tingkat kehadiran karyawan di tempat kerja. (d) Komitmen organisasi; loyalitas terhadap tugas dan organisasi.
- 3) Dengan berbagai pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator tersebut sering digunakan dalam sistem penilaian kinerja untuk meningkatkan produktivitas dan mencapai tujuan organisasi secara lebih efektif.

3. Hubungan Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan

Rekrutmen memiliki peran yang signifikan terhadap kinerja karyawan karena proses ini sangat menentukan kualitas sumber daya manusia yang akan bergabung dalam organisasi. Menurut pendapat beberapa ahli, berikut ini adalah hubungan antara rekrutmen dan kinerja karyawan sebagaimana diungkapkan oleh Dessler (2020) menjelaskan bahwa rekrutmen yang baik memastikan bahwa kandidat yang dipilih memiliki keterampilan, pengalaman, dan sikap yang relevan untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi. Proses rekrutmen yang buruk dapat menghasilkan karyawan yang tidak produktif, sehingga dapat berdampak negatif pada kinerja.

Kemudian menurut Robbins dan Judge (2017), mengemukakan bahwa rekrutmen yang selektif membantu organisasi memperoleh karyawan yang memiliki potensi untuk berkembang dan berkontribusi secara maksimal. Mereka menekankan pentingnya kesesuaian individu dengan budaya organisasi (*person-job fit*) dalam menentukan kinerja karyawan.

Jadi dapat disimpulkan bahwa rekrutmen adalah proses strategis yang berdampak langsung pada kinerja karyawan. Proses yang dirancang dengan baik akan menghasilkan karyawan yang tidak hanya memiliki keterampilan teknis yang memadai tetapi juga motivasi dan kemampuan untuk berkontribusi terhadap keberhasilan organisasi. Kemudian jika rekrutmen yang kurang efektif dapat menyebabkan penurunan produktivitas dan tingginya tingkat pergantian karyawan.

2.2 Kerangka Pemikiran

Hasibuan (2000:41) menyatakan bahwa rekrutmen merupakan “usaha mencari dan mempengaruhi tenaga kerja, agar mau melamar lowongan pekerjaan yang ada dalam suatu organisasi”.

Adapun dimensi dari rekrutmen (Hasibuan, 2000:43) adalah sebagai berikut :

1. Dasar sumber penarikan karyawan
Dasar penarikan harus berpedoman pada spesifikasi pekerjaan yang telah ditentukan untuk menduduki jabatan tersebut.
2. Sumber Karyawan
Rekrutmen dilakukan untuk memenuhi kebutuhan. Setelah diketahui spesifikasi jabatan atau pekerjaan karyawan yang diperlukan, maka harus ditentukan sumber-sumber penarikan calon karyawan. Sumber penarikan calon karyawan bisa berasal dari internal dan eksternal perusahaan
3. Metode penarikan karyawan
Metode yang digunakan dalam proses penarikan calon tenaga kerja

Menurut AA. Anwar Prabu (2001:168) kinerja adalah : “Hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang

pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Ivancevich, Donnelly, dan Gibson (1997:342) menyatakan tiga perangkat yang berpengaruh terhadap kinerja yaitu :

1. Variabel individu
Merupakan kemampuan dan keterampilan, baik mental maupun fisik dengan latar belakang keluarga, tingkat sosial, pengalaman, dan secara demografis.
2. Variabel psikologis
Variabel ini merupakan perilaku manusia yang dapat menghalangi kinerja terdiri dari sikap, kepribadian, persepsi, proses belajar, dan motivasi.
3. Variabel organisasi
Merupakan variabel yang terdapat dalam organisasi dan terdiri atas sumber daya, kepemimpinan, motivasi, struktur organisasi, dan rancangan pekerjaan.

3. Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Guna mengetahui tingkat validitas dan reliabilitas dalam penelitian ini, kuisioner diujicobakan kepada 250 karyawan.

Objek penelitian ini adalah karyawan PT. San-N- Garmindo Tasikmalaya. Indikator dalam penelitian ini menggunakan skala likert dengan prosedur penyekalaan (*scalling*) lima skor yang sederhana.

Jenis dan sumber data dalam penelitian ini diperoleh dari karyawan PT. San-N- Garmindo Tasikmalaya. Berikutnya teknik pengumpulan data penelitian ini menggunakan teknik observasi, studi dokumentasi, studi lapangan, kepustakaan, dan kuisioner.

Guna menentukan jumlah sampel, maka digunakan rumus Slovin (dalam Suharsimi Arikunto, 2002) yang didasarkan pada precisi estimasi statistik dengan menggunakan tingkat kekeliruan 10%.

$$n = \frac{N}{(1+Ne^2)}$$

Keterangan :

n = Jumlah sampel yang diperlukan

N = Jumlah populasi

e = Tingkat kekeliruan

Berdasarkan rumus tersebut di atas, maka populasi sebanyak 250 orang dengan tingkat kekeliruan 10%, sehingga jumlah sampel minimal yang diperlukan dalam penelitian ini adalah :

$$\begin{aligned} n &= \frac{N}{(1 + Ne^2)} = \frac{250}{1 + 250(0.1)^2} \\ &= \frac{250}{1 + 250(0.01)} = \frac{250}{1 + 2.5} = \frac{250}{3.5} \\ &= 71 \end{aligned}$$

Dengan demikian jumlah sampel minimal yang diperlukan dalam penelitian ini sebanyak 71 orang responden. Penarikan sampel dari masing-masing karyawan PT. San-N- Garmindo Tasikmalaya dilaksanakan secara acak, sehingga setiap karyawan mempunyai peluang yang sama untuk dipilih sebagai sampel.

Teknik analisis data yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel rekrutmen karyawan terhadap kinerja digunakan koefisien korelasi *product moment*, koefisien determinasi, regresi linear sederhana, dan uji-t (R Ruheli, 2024).

4. Hasil Dan Pembahasan

4.1 Hasil Penelitian

Hipotesis operasional dalam penelitian ini yang diajukan adalah “rekrutmen karyawan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja PT. San-N- Garmindo Tasikmalaya.”

Guna mengetahui hubungan antar variabel dalam penelitian ini, maka terlebih dahulu dicari nilai korelasi kedua variabel dimaksud menggunakan rumus koefisien korelasi *product moment* dengan analisis statistik dan pengolahan data menggunakan *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) sebagai berikut :

Tabel 1
Hasil Pengujian Korelasi Rekrutmen
Karyawan dengan Kinerja

		Rekrutmen	Kinerja
Rekrutmen	Pearson Correlation	1	.783**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	71	71
Kinerja	Pearson Correlation	.783**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	71	71

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

Hasil pengujian korelasi sebesar 0.783 tersebut kemudian diinterpretasikan dengan berkonsultasi pada harga kritik *r Product Moment* (r_{tabel}) dengan $n = 71$ pada interval kepercayaan 95 % = 0.232, dan pada interval kepercayaan 99 % = 0.303. Dengan demikian hasil pengujian korelasi sebesar 0.783 lebih besar dari nilai r_{tabel} , baik pada taraf kepercayaan 95% maupun 99 % ($0.232 < 0.783 > 0.303$). Hal ini berarti rekrutmen karyawan memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan kinerja PT. San-N-Garmindo Tasikmalaya.

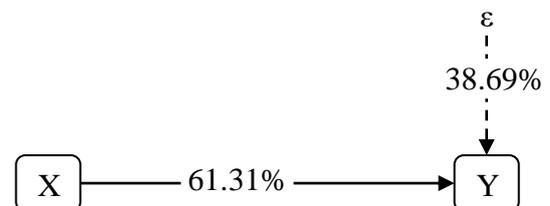
Nilai korelasi sebesar 0.783 berada di antara interval koefisien 0.60 – 0.80 pada kriteria Guilford. Hal ini menunjukkan tingkat hubungan yang erat antara variabel rekrutmen (X) dengan variabel kinerja karyawan (Y).

Adapun besarnya pengaruh yang ditimbulkan oleh rekrutmen terhadap kinerja karyawan di PT. San-N-Garmindo Tasikmalaya dapat dicari dengan rumus Koefisien Determinasi (KD). Hal ini diartikan bahwa banyaknya ragam dalam suatu variabel akan semakin banyak pula ragam pada variabel lain. Adapun perhitungannya sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 KD &= r^2 \times 100 \% \\
 &= 0.783^2 \times 100 \% \\
 &= 0.613089 \times 100 \% \\
 &= 61.31 \%
 \end{aligned}$$

Dengan demikian berkaitan dengan hasil koefisien determinasi di atas, maka terdapat 61.31 % ragam pada kinerja dari rekrutmen karyawan. Dengan perkataan lain bahwa pengaruh yang terwujud dari

rekrutmen terhadap kinerja karyawan sebesar 61.31 % dan sisanya sebesar 38.69 % pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti (*epsilon*). Adapun pengaruh variabel yang diteliti dan variabel yang tidak diteliti digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1
Pengaruh Rekrutmen (X) terhadap Kinerja
Karyawan (Y) dan dari *epsilon* (ϵ)

Struktur pengaruh antara rekrutmen terhadap kinerja karyawan tersebut dapat dinyatakan dalam persamaan regresi linier pada tabel berikut ini:

Tabel 2
Hasil Pengujian Regresi Rekrutmen terhadap
Kinerja Karyawan

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.691	2.854		2.344	.022
	Rekrutmen	1.285	.123	.783	10.456	.000

Berdasarkan hasil pengujian diketahui taksiran garis regresi adalah:

$$\hat{y} = 6.691 + 1.285x$$

Nilai konstanta yang didapat pada persamaan di atas sebesar 6.691 di mana makna dari nilai tersebut bahwa dalam kondisi tetap, variabel rekrutmen dapat mempengaruhi setiap perubahan yang terjadi pada kinerja karyawan sebesar 6.691 unit satuan. Artinya dengan kata lain nilai tingkat kinerja sebesar 6.691 unit satuan, dengan asumsi bahwa variabel rekrutmen karyawan tersebut berada dalam kondisi tetap.

Pada variabel rekrutmen diperoleh nilai sebesar 1.285, hal ini berarti bahwa variabel dimaksud memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan sebesar 1.285 unit

satuan, slop positif yang ditunjukkan pada nilai tersebut memberi arti, bahwa variabel rekrutmen memberikan pengaruh yang positif dan searah terhadap terhadap kinerja karyawan yang ada. Pengaruh tersebut diartikan bahwa semakin baik rekrutmen karyawan, maka diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan.

Setelah pengaruh variabel rekrutmen terhadap variabel kinerja karyawan diketahui, maka dilakukan pengujian atas keberartian (signifikansi) pengaruh tersebut dengan menggunakan uji-t (*t-test*) dari Gosset melalui hipotesis r_s (ρ) > 0 untuk menguji kebenaran dari suatu hipotesis. Pengujian hipotesis antara variabel rekrutmen (X) dengan variabel kinerja karyawan (Y), digunakan taraf signifikansi (α) 0,05 atau 5 %, artinya menerima hipotesis atas dasar interval kepercayaan 95 %.

Adapun hipotesis operasionalnya sebagai berikut.

1. H_1 = Rekrutmen mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. San-N-Garmino Tasikmalaya
2. H_0 = Rekrutmen tidak mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. San-N-Garmino Tasikmalaya

Hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan uji-t diketahui sebagai berikut :

Tabel 3
Hasil Pengujian Hipotesis Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.691	2.854		2.344	.022
	Rekrutmen	1.285	.123	.783	10.456	.000

Hasil pengujian *t-test* diperoleh nilai sebesar 10.456, nilai tersebut kemudian dikonsultasikan pada nilai persentil distribusi t, dengan $df = n - 2 = 69$ pada taraf

kepercayaan 95 % atau (α) 0.05 sebesar 1.980. Hal ini menunjukkan bahwa t_{hitung} lebih besar daripada t_{tabel} ($10.456 > 1.980$). Jadi dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya hipotesis dapat diterima, sehingga dapat dinyatakan rekrutmen memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. San-N-Garmino Tasikmalaya.

4.2 Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian korelasi dengan menggunakan koefisien korelasi *product moment* diketahui bahwa rekrutmen mempunyai hubungan yang positif dan signifikan dengan kinerja, terbukti dari hasil pengujian korelasi nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} baik pada taraf kepercayaan 95 % maupun 99 % ($0.232 < 0.783 > 0.303$). Artinya rekrutmen memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan kinerja karyawan PT. San-N-Garmino Tasikmalaya. Nilai korelasi sebesar 0.783 tersebut berada di antara interval koefisien 0.60 – 0.80 pada kriteria Guilford. Hal ini menunjukkan tingkat hubungan yang erat antara variabel rekrutmen (X) dengan variabel kinerja karyawan (Y).

Hasil pengujian koefisien determinasi diketahui terdapat 61.31 % ragam pada kinerja karyawan dari rekrutmen. Dengan perkataan lain bahwa pengaruh yang terwujud dari rekrutmen terhadap kinerja karyawan sebesar 61.31 % dan sisanya sebesar 38.69 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti (*epsilon*).

Hasil Pengujian regresi linier sederhana diketahui bahwa dalam kondisi tetap, variabel rekrutmen dapat mempengaruhi setiap perubahan yang terjadi pada kinerja karyawan sebesar 6.691 unit satuan. Dengan kata lain nilai tingkat kinerja sebesar 6.691 unit satuan, yang diasumsikan bahwa variabel rekrutmen tersebut berada dalam kondisi tetap. Variabel rekrutmen memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan sebesar 1.285 unit satuan, slop positif yang ditunjukkan pada nilai tersebut memberi arti, bahwa variabel

rekrutmen memberikan pengaruh yang positif dan searah terhadap kinerja karyawan yang ada. Pengaruh tersebut diartikan bahwa semakin baik rekrutmen, maka akan diikuti pula meningkatnya kinerja karyawan PT. San-N-Garmindo Tasikmalaya.

Kemudian hasil pengujian hipotesis diperoleh kesimpulan bahwa H_1 diterima, artinya hipotesis teruji kebenarannya. Hal ini ditunjukkan dari hasil pengujian *t-test* bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , pada taraf kepercayaan 95 % ($10.456 > 1.9801$). Artinya rekrutmen mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. San-N-Tasikmalaya sehingga implikasinya yaitu semakin baik teknik rekrutmen, maka akan diikuti pula meningkatnya kinerja karyawan PT. San-N-Garmindo Tasikmalaya.

5. Kesimpulan dan Rekomendasi

5.1 Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa rekrutmen memiliki pengaruh sebesar 61.31% terhadap kinerja karyawan PT. San-N-Garmindo Tasikmalaya dan sisanya sebesar 38.69% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Kemudian hasil pengujian hipotesis diperoleh kesimpulan bahwa H_1 diterima karena hipotesis teruji kebenarannya. Dengan demikian diartikan rekrutmen mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. San-N-Garmindo Tasikmalaya.

5.2 Rekomendasi

Penelitian ini merekomendasikan agar mengevaluasi metode proses rekrutmen yang efektif yang digunakan di perusahaan ini dalam menjangkau calon atau kandidat berkualitas yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Kemudian hasil penelitian ini dapat mengeksplorasi sejauh mana transparansi dalam proses rekrutmen (seperti informasi yang jelas tentang kriteria seleksi dan prosedur rekrutmen) mempengaruhi motivasi dan kinerja karyawan yang diterima.

Daftar Pustaka

- Anwar Prabu, AA. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosda Karya
- Arikunto, Suharsini. 2002. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : PT. Rineka Cipta
- Bernardin, H.John dan Joyce E.A. Russel. 1993 *Human Resource Management: An Experiential Approach*. New York, Amerika Serikat: McGraw-Hill.
- Dessler, Gary. 2015. *Human Resource Management*. Upper Saddle River, New Jersey, Amerika Serikat: Pearson Education.
- Dessler, Gary.2020. *Human Resource Management* Edisi ke 16. London, Inggris: Pearson.
- Dharma, Surya.2013. *Manajemen Kinerja: Falsafah, Teori, dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Gibson, Ivancevich, Donnelly. 1997. *Organisasi dan Manajemen : Perilaku, Struktur dan Proses*. Jakarta : Erlangga
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta, Indonesia: Andi Offset.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko, T. Hani. 2008 *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Idris, H.A. Djalil. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Multazam: Cirebon.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert L. Dan John H. Jackson. 2006. *Human Resource Management*. Mason, Ohio: Thomson South-Western.
- Mondly, R.Wayne dan Joseph J. Martocchio. 2016. *Human Resource Management*. Boston, Massachusetts, Amerika Serikat: Pearson Education.

-
- Riniwati.2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Robbins, Stephen dan Timothy A. Judge. 2017. *Organizational Behavior*.Boston, Massachusetts, Amerika Serikat: Pearson Education.
- Simamora, henry.1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ruheli, R. 2024. Kontribusi *Supply Chain Management* terhadap Kinerja Perusahaan PT. DAM. *Jurnal Media Teknologi*, 11(1), 93-106.
- Society for Human Resource Mangement. 2016. *Human Resource Management; A Hanndbook for Students*. Alexandria, Virginia, Amerika Serikat: SHRM.
- Terpstra dan Rozell. 1993. *The Human Resource Function in the 21 st Century*. New York: Pace University Press.