



PENGARUH REKRUTMEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BISNIS RITEL DI KOTA MEDAN

Rukmini¹
Nurain Hrp²
Mhd Rizaldy Wibowo³

Universitas Muslim Nusantara Al Washliyah
JL.Garu II No 93
Email: rukminimsi@umnaw.ac.id

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada bisnis ritel. Penelitian ini juga bertujuan untuk mengetahui berapa besar pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawannya. Penelitian ini dilakukan pada sektor usaha bisnis ritel di kota Medan. Teknik analisa data dalam penelitian menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan Metode Correlation Product Moment dari Karl Pearson untuk memperoleh hasil pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan. Hasil Penelitian ini menunjukkan rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada bisnis ritel di kota Medan.

Kata kunci : Rekrutmen Karyawan; Kinerja; Bisnis Ritel

ABSTRACT

The study aims to know the impact of recruitment on employee performance in retail business. The research also aims to determine how much recruitment influences the performance of its employees. This research was conducted on the retail business sector in Medan. Technical analysis of data in the study using quantitative descriptive method with Karl Pearson's Correlation Product Moment method to achieve recruitment results on employee performance. The results of this research show that the recruitment affects employees ' performance in the retail business of Medan.

Key words: Employee recruitment; Performance Retail Business

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah asset terpenting dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Peran sumber daya manusia sebagai penentu keberhasilan sebuah perusahaan. Sumber daya manusia adalah sumber daya penggerak yang menentukan maju mundurnya suatu perusahaan.

Pengertian sumber daya manusia adalah personalia atau pegawai atau tenaga kerja. Manajemen Sumber daya manusia adalah rangkaian aktivitas organisasi yang di arahkan untuk menarik, mengembangkan dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. [1] (Fahmi, Irham .2016).



Salah satu cara dalam mencari sumber daya manusia berkualitas adalah melalui sistem rekrutmen. Rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi. Rekrutmen pada hakikatnya merupakan proses menentukan dan menarik pelamar yang mampu untuk bekerja dalam suatu perusahaan.

Rekrutmen adalah proses menyatukan sekelompok pelamar yang memenuhi persyaratan untuk bekerja. [2] (Robert L. Mathis 2011: 207)

Rekrutmen diartikan sebagai “ Suatu proses untuk mendapatkan calon karyawan yang memiliki kemampuan yang sesuai dengan kualifikasi dan kebutuhan suatu organisasi/perusahaan”. [3] (Mardianto, Adi. 2014)

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 pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi. Rekrutmen merupakan :” Proses mencari, menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi". [4] (Singodimejo,2010)

Manajemen sumber daya manusia adalah bagaimana mengelola sumber daya manusia untuk dapat melakukan aktivitas usaha sesuai dengan visi, misi, tujuan dan sasaran perusahaan.

“Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu”, [5] (Hasibuan ,2009:9 karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam

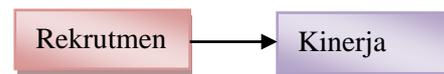
melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. [6](Mangkunegara, 2011).

Penilaian kinerja dapat dipakai untuk mengukur dan menentukan seberapa baik karyawan bekerja dan melihat sejauh mana kinerja yang dihasilkan karyawannya .

Tujuan

Secara khusus penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada bisnis ritel di kota Medan.

Pendekatan Pemecahan Masalah



Gambar 1. Kerangka Konseptual

2. METODE

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan metode *Correlation Product Moment*. Teknik pengumpulan data dengan observasi , wawancara dan angket.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

PT Indomarco Prismatama adalah salah satu jaringan mini market yang menyediakan kebutuhan pokok dan kebutuhan sehari - hari. Rekrutmen karyawan di PT Indomarco Prismatama bersifat terbuka. Hasil Perekrutan karyawan tergantung pada proses rekrutmen, proses seleksi dan penentuan kompetensi yang harus dimiliki oleh calon pelamar. Dalam menghadapi persaingan bebas di era industri 4.0 ini PT Indomarco dalam merekrut SDM nya dituntut untuk merekrut calon karyawan sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan perusahaan. Kompetensi yang baik akan meningkatkan



kinerja karyawan. Disamping itu kompetensi yang baik juga akan membantu perusahaan meningkatkan budaya kerja yang tinggi.

PT Indomarco merekrut karyawan dengan memperhatikan beberapa indikator rekrutmen antara lain adalah “ dasar sumber penarikan karyawan, sumber karyawan dan metode penarikan karyawan , sedangkan Kinerja SDM nya dapat dinilai melalui hasil kerja, perilaku kerja dan sifat pribadi. Berdasarkan hasil analisis data pada tabel 4.1 diperoleh hasil regresi linear sederhana dengan persamaan $y = 2,877 + 0,964 X$. Berarti rekrutmen berpengaruh sebesar 0,964 terhadap kinerja karyawan pada bisnis ritel.

Tabel 1. Koefisien

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 2.877 | 2.510 | | 1.146 | .255 |
| | Rekrutmen | .964 | .059 | .879 | 16.302 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: DiolahPenelitiTahun, 2019

Berdasarkan hasil uji t diperoleh t hitung sebesar 16,302 sedangkan t tabel sebesar 1,66. $T_{hit} > T_{tab}$. Berarti rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada bisnis di Medan. Sedangkan hasil perhitungan koefisien determinasi diperoleh :

Tabel 2.

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .879 ^a | .773 | .770 | 1.683 |

a. Predictors: (Constant), Rekrutmen

Sumber: DiolahPenelitiTahun, 2019

Nilai R sebesar 0,773 atau 77,30 %.

Rekrutmen berpengaruh sebesar 77,30 % terhadap kinerja karyawan, sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa:

1. Berdasarkan pengujian koefisien korelasi product moment, diperoleh nilai r yaitu: 0,879 atau 87,90 % dimana dengan taraf signifikan 5% (0,05) dengan jumlah sampel 50 orang, hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) tersebut adalah kuat.
2. Hasil Uji Signifikan (uji t) dan dengan membandingkan antara $t_{hit} = 16,302$ dan $t_{tab} = 1,66$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian berarti ada pengaruh yang signifikan antara variabel X (rekrutmen) dan variabel Y (Kinerja Karyawan).
3. Hasil uji Determinasi diperoleh kontribusi fungsi rekrutmen terhadap kinerja karyawan sebesar 77,30 % sedangkan 22,70 % lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti .

5. DAFTAR PUSTAKA

- Fahmi, Irham .2016. Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori dan Aplikasi. Bandung :CV AlfaBeta.
- Mardianto, Adi. 2014. *Recruitment Management Optimizing Recruitment Strategy*. Jakarta:Pinashtika



Publisher.
Mathis, Robert L, 2011. *Rekrutmen Karyawan*
Mangkunegara, 2011. *Kinerja Karyawan*.
Singodimejo, 2010. *Rekrutmen Karyawan*. 2012.
Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi. Graha Ilmu, Yogyakarta.
Sugiono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*.

Bandung: PT. Alfabet. dst.

Aziz, T.A., Maarif, M. S., & Sukmawati, S. (2017). Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*, Vol. 3 No. 2, hal.1
Wulandari, R. (2016). Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, Vol. 5, No. 4, hal