



PENGARUH REKRUTMEN DAN SELEKSI KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SICEPAT EKSPRES DIVISI CONTROL TOWER

Jessica Desiana

Jessicadesiana89@gmail.com

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

Kristin Handayani, S.Si., M.M.

Kristin.handayani@kwikkiangie.ac.id

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

ABSTRACT

This study aims to measure the relationship and influence of recruitment and selection on the performance of employees of PT. SiFast Express. The independent variables used are recruitment and selection, while the dependent variable is the employee performance of PT. SiCepat Ekspres control tower division.

The research used the method of distributing questionnaires to 60 respondents. This study focuses on 60 respondents using measuring instruments for validity, reliability testing, descriptive analysis, Likert scale, classical assumption test and multiple regression analysis. Data is processed using the IBM SPSS Statistics 25 program.

By using a significance level of 5%. The results showed that hypothesis one was accepted while hypothesis two was not accepted, which means that recruitment has a positive and significant effect on performance and selection has no effect on performance.

Keywords: Recruitment, Selection, Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengukur seberapa besar hubungan dan pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan PT. SiCepat Ekspres. Variabel independen yang digunakan adalah rekrutmen dan seleksi sedangkan variabel dependennya adalah kinerja karyawan PT. SiCepat Ekspres divisi control tower.

Penelitian menggunakan metode penyebaran kuisioner kepada 60 responden. Penelitian ini berfokus pada 60 responden dengan menggunakan alat ukur uji validitas, uji reliabilitas, analisis deskriptif, skala likert, uji asumsi klasik dan analisis regresi berganda. Data diolah dengan menggunakan program IBM SPSS *Statistics* 25.

Dengan menggunakan taraf signifikansi sebesar 5%. hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis satu diterima sedangkan hipotesis dua tidak diterima, yang berarti bahwa rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan seleksi tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Kata kunci : Rekrutmen, Seleksi, Kinerja Karyawan

Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



PENDAHULUAN

Industri kurir di Indonesia mengalami pertumbuhan yang pesat dalam beberapa tahun terakhir seiring dengan pertumbuhan perdagangan online di Indonesia yang tinggi. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS), pada kuartal III 2020, bisnis transportasi dan pergudangan tumbuh 24,28 persen. Di sisi lain, data Kementerian Keuangan menyebutkan, segmen logistik di tahun 2020 relatif stabil.

Dalam 10 tahun terakhir industri e-commerce Indonesia mengalami peningkatan hingga 17 persen dengan total jumlah usaha e-commerce mencapai 26,2 juta unit (Warta ekonomi, 2020).

Pertumbuhan pemesanan e-commerce yang semakin pesat pun terjadi pada bulan Maret 2020 tepatnya setelah wabah Virus Corona (Covid-19) menyebar di Indonesia. Virus Corona menyebabkan dampak yang signifikan terhadap perekonomian di negara-negara yang terdampak virus tersebut, termasuk Indonesia.

Pertumbuhan e-commerce pada kondisi seperti sekarang ini membuka peluang besar bagi jasa ekspedisi pengiriman barang antar daerah, baik domestik maupun luar negeri untuk dapat berkontribusi dalam proses pengiriman. Jasa kurir juga berperan penting dalam menunjang kelancaran bisnis suatu perusahaan yang memerlukan layanan pengiriman secara cepat dan aman.

Rekrutmen menurut Sinambela dalam Nurhasanah, proses rekrutmen adalah proses penarikan individu sesuai kebutuhan pada waktu yang tepat, jumlah memadai, dengan kualifikasi yang ditentukan, dan mendorong mereka atau membuat mereka tertarik untuk melamar kerja ke perusahaan. Setelah mendapatkan calon tenaga kerja dari hasil rekrutmen, proses yang tidak kalah penting adalah proses seleksi, di dalam proses ini perusahaan atau organisasi bisa mendapatkan orang-orang yang tepat yang ingin dicari dan dapat ditempatkan sesuai dengan kemampuannya. Symbolon (2018) menyatakan terdapat 3 dimensi rekrutmen yaitu : (1) Sumber rekrutmen, (2) Dasar sumber rekrutmen, (3) Metode penarikan pegawai.

Seleksi menurut Rivai dalam Yunitasari (2017) proses seleksi adalah langkah-langkah yang harus dilalui oleh pelamar sampai akhirnya memperoleh keputusan ia diterima atau ditolak sebagai karyawan baru. Selain itu, seleksi menurut Marwansyah dalam Avena (2018), merupakan proses yang digunakan oleh

sebuah organisasi untuk memilih, dari sekumpulan pelamar, orang atau orang-orang yang paling baik memenuhi kriteria seleksi untuk posisi yang tersedia, dengan mempertimbangkan kondisi lingkungan saat ini. Symbolon (2018) menyatakan seleksi memiliki 3 dimensi yaitu : (1) Pengalaman, (2) Tes tertulis, (3) Tes Wawancara.

Menurut Findarti (2016), Sumber Daya Manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi, walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta Sumber Daya yang berlebih, tetapi tanpa dukungan Sumber Daya Manusia yang handal maka kegiatan organisasi tidak akan terselesaikan dengan baik. Menurut Rivai, dkk (2015, hlm. 7), SDM adalah seseorang yang siap, mau dan mampu memberi sumbangan terhadap usaha pencapaian tujuan organisasi (*the people who are ready, willing able to contribute to organizational goals*). Selain itu, SDM merupakan salah satu unsur masukan (*input*) yang bersama dengan unsur lainnya, seperti modal, bahan, mesin, dan metode / teknologi diubah melalui proses manajemen menjadi keluaran (*output*) berupa barang atau jasa dalam usaha mencapai tujuan perusahaan. Ristianingsih (2018) menyatakan terdapat 5 dimensi kinerja karyawan yaitu : (1) Kualitas, (2) Kuantitas, (3) Ketepatan waktu, (4) Efektifitas, (5) Kemandirian.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mendeskripsikan pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan (studi kasus ada PT. Sicepat Ekspres divisi *Control Tower*).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan terhadap karyawan PT. SiCepat Ekspres divisi *Control Tower* sebagai responden. Waktu pelaksanaan penelitian Oktober 2020 sampai dengan Maret 2021. Metode penelitian menggunakan *purposive sampling* dengan sample *non-probability*. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini melalui penyebaran kuesioner atas dasar kriteria yang telah ditentukan. Pengumpulan hasil kuesioner di bulan Februari 2021 mendapatkan hasil sebanyak 60 responden. Selanjutnya data dapat diolah menggunakan program aplikasi IBM Statistic 25 dan Microsoft Excel. Analisis yang dilakukan dalam program tersebut meliputi : (1)



Analisis deskriptif, (2) Uji Asumsi Klasik, (3) Uji Validitas dan Realibilitas, (4) Uji Regresi Berganda. Menurut Priyatno (2016, hlm.1), analisis data adalah kegiatan menghitung data agar dapat disajikan secara sistematis dan dapat diinterpretasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Responden terdiri dari 38 Wanita (63,33%) dan 22 Pria (33,37%) dengan mayoritas usia 21-25 tahun. Responden memiliki latar belakang pendidikan SMA sebanyak 24 orang (40%), D3 19 orang (31,67%), S1 16 orang (26,67%), dan S2 1 orang (1,67%). Semua responden merupakan karyawan PT. SiCepat Ekspres dalam divisi *Control Tower*.

Analisis dan Pembahasan

a. Uji Simultan (Uji-F)

Uji model digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan. Untuk itu dalam penelitian ini disertakan uji F seperti yang terlihat dalam tabel berikut.

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	988,079	2	494,039	156,747	,000 ^b
Residual	179,655	57	3,152		
Total	1167,733	59			

Hasil Output Uji-F SPSS

H0 : $\beta_1, \beta_2 < 0,05$ rekrutmen (X1) dan seleksi (X2) secara serentak atau bersama sama tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)

Karena nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H0 ditolak dan H1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi dapat digunakan atau rekrutmen (X1) dan seleksi (X2) secara serentak atau bersama sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

b. Uji Partial (Uji-T)

Dalam penelitian ini disertakan pengujian parsial (uji T) untuk mengetahui apakah antara masing-masing variabel independen memiliki hubungan variabel dependen ada hubungan. Untuk itu dalam penelitian ini disertakan uji T seperti yang terlihat dalam tabel berikut.

Coefficients^a

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,791	1,598		1,121	0,267
Rekrutmen	0,631	0,059	0,891	10,616	0,000
Seleksi	0,040	0,094	0,036	0,429	0,670

Hasil Output Uji-T SPSS

Adapun langkah-langkah dalam uji parsial (Uji-T) adalah:

1. Pengaruh variabel rekrutmen (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)

Ho : $\beta_1 = 0$ secara parsial variabel rekrutmen (X1) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan(Y).

H1 : $\beta_1 < 0,05$ (secara parsial variabel rekrutmen (X1) berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan tabel dapat terlihat nilai signifikansi rekrutmen (X1) pada uji t sebesar $0,000 < 0,05$, maka tolak Ho dan H1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel rekrutmen (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa proses rekrutmen di PT. SiCepat Ekspres memiliki dampak terhadap kinerja karyawan, dimana semakin baik proses rekrutmen maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Hal tersebut didukung secara empiris oleh penelitian terdahulu (Bambulu, dkk, 2018), (Surianti dan Wijaya, 2018), (Jeffry, dkk, 2018), (poernomo dan Hartono, 2018). Yang menyatakan rekrutmen memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh variabel seleksi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Ho : $\beta_1 = 0$ secara parsial variabel seleksi (X2) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan(Y).

H1 : $\beta_1 < 0,05$ (secara parsial variabel seleksi (X2) berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan tabel dapat terlihat nilai signifikansi seleksi (X2) pada uji t sebesar $0,0670 > 0,05$, maka terima Ho dan H1 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa variabel seleksi (X2) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa proses seleksi di PT.SiCepat tida berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pernyataan “saya mendapat psikotest” dapat diartikan sebagai

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



hasil psikotest karyawan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hal tersebut didukung secara empiris oleh penelitian terdahulu (Avena & Ria Erawati, 2018) Yang menyatakan seleksi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

c. Koefisien Korelasi (R) Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengukur seberapa besar proporsi variabel dependen (kinerja karyawan) dijelaskan oleh semua variable independen (rekrutmen dan seleksi). Berikut nilai koefisien determinasi dalam penelitian ini.

Model Summary^b

	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,846	0,841	1,77534

Hasil output SPSS Uji koefisien determinasi

Dalam penelitian ini hubungan variabel dependen memiliki nilai koefisien korelasi berganda sebesar 0,920 (sangat kuat). Adapun koefisien determinasi sebesar 0,846 atau 84,60%, artinya kinerja karyawan dapat dijelaskan melalui variabel rekrutmen dan seleksi. Sisanya 15,40% dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Dari hasil analisis data yang telah dilakukan penulis, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. SiCepat Ekspres Divisi Control Tower, sehingga hipotesis pertama (H1) telah terbukti. Hal ini membuktikan bahwa rekrutmen yang diadakan perusahaan dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. SiCepat Ekspres Divisi Control Tower.
2. Seleksi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. SiCepat Ekspres Control Tower, sehingga hipotesis kedua (H2) tidak terbukti. Hal ini membuktikan bahwa seleksi yang

diadakan perusahaan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. SiCepat Ekspres Divisi Control Tower.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dibahas, maka terdapat beberapa saran dari peneliti, yaitu sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian, perekrutan melalui perusahaan penyedia tenaga kerja memiliki bobot paling rendah, maka disarankan agar perusahaan dapat lebih memperhatikan lagi untuk lebih banyak menggunakan cara eksternal lainnya seperti bekerja sama dengan perusahaan *outsourcing*, sehingga lebih banyak untuk mendapatkan kesempatan sumber daya manusia yang terlatih.
2. Berdasarkan hasil penelitian, karyawan yang memiliki kemampuan sesuai dengan kualifikasi memiliki bobot paling rendah, maka disarankan agar perusahaan dapat lebih memperhatikan lagi dalam memilih kandidat, seperti lebih mengujikan pertanyaan-pertanyaan yang sesuai dengan kemampuan kandidat, agar karyawan lebih paham tentang kualifikasi yang dibutuhkan perusahaan.
3. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan agar dapat menambah variabel-variabel diluar dari variabel rekrutmen dan seleksi yang dianggap juga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu, diharapkan agar memperluas permasalahan yang ada diperusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

Avena. 2018. Skripsi. *Pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BTN Syariah Yogyakarta*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. Institut Agama Islam Negeri: Salatiga.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Bambulu, Lengkong, dkk. 2018. *Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi, Pengembangan Karir, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sulutgo Pusat*. Jurnal EMBA Vol.6, No.4, September 2018, Hal. 2508 – 2517.

Cindy. 2020. Skripsi. *Pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan PT. Optimo Indonesia*. Fakultas Manajemen Sumber Daya Manusia. Universitas Kwik Kian Gie : Jakarta.

Nikmah, dkk. 2018. *Analisis Prosedur Rekrutmen Dalam Upaya Pemenuhan Tenaga Kerja*. Jurnal Administrasi dan Bisnis, Volume : 12, Nomor : 1, Juni 2018, ISSN 1987726X.

Gezali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program Ibm Spss 23*. Cetakan Delapan, Semarang Universitas Diponegoro.

Priyanto. 2016. *Belajar Alat Analisis Data Dan Cara Pengolahannya Dengan SPSS*. Cetakan Satu, Yogyakarta

Setiawan. 2016. Skripsi. *Analisis Rekrutmen Tenaga Kerja Dalam Perspektif Islam Pada PT. BPRS Artha Mas Abadi Pati*. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam. Universitas Islam Negeri Walisongo: Semarang

Hardani, Auliya, dkk. 2020. *Metode Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif*. Yogyakarta: Penerbit Pustaka Ilmu.

Wariati, Dahniar, dkk. 2015. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Kabupaten Barito Timur*. Jurnal Wawasan Manajemen, Vol. 3, Nomor 3, Oktober 2015.

Pangkey, Lengkong, dkk. 2019. *Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Promosi Jabatan, Penggajian Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Air Manado*.

Jurnal EMBA Vol.7, No.1, Januari 2019, Hal. 441 – 450.

Poernomo, Hartono. 2019. *Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia, Tbk Cabang Sidoarjo*. *Journal of Management and Accounting* Vol. 2, No. 1, April 2019.

Rohmawati. 2014. Skripsi. *Hubungan Pengetahuan Sikap Dan Sosial Ekonomi Dengan Pemilihan Jenis Iuran Keikutsertaan JKN Mandiri Pada Wilayah Cakupan JKN Tertinggi Di Surakarta*. Fakultas Ilmu Kesehatan. Universitas Muhammadiyah: Surakarta.

Priartini, Rahmawati. 2020. *Analisis Proses Rekrutmen Daily Worker pada Holiday Inn Express Baruna Bali*. Jurnal Manajemen Perhotelan dan Pariwisata Vol 3 No 2, November 2020.

Rahmawati. 2020. Skripsi. *Analisis Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Pegawai Pada BPJS Kesehatan Kantor Wilayah Aceh*. Fakultas Ekonomi. Universitas Muhammadiyah: Aceh.

Ristianingsih. 2018. Skripsi. *Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan BPRS Sukowati Sragen*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. Institut Agama Islam Negeri: Salatiga.

Siti Nurhasanah. 2019. Skripsi. *Analisis Rekrutmen Pegawai Negeri Sipil Di Badan Kepegawaian, Pendidikan, Dan Pelatihan Kota Bandung*. Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik. Universitas Al – Ghifari: Bandung.

Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Penerbit Alfabeta.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Surianti, Wijaya. 2018. *Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Pegawai PT. Sutomo Sukses Sejati.* Jurnal Ilmiah Smart Volume II No.1, Juni 2018, Hal : 39 – 47.

Trisnawati 2019. Skripsi. *Pengaruh Seleksi Dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Linggarjati Mahardika Mulia Pacitan.* Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam. Institut Agama Islam Negeri: Ponorogo.

Vivi Dewanti Simbolon. 2018. Skripsi. *Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PEGADAIAN (Persero) Kantor Wilayah Medan.* Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Medan Area: Medan.

Winatha. 2018. *Analisis Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT Javas Tripta Sejahtera).* Jurnal Parsimonia VOL. 5, NO. 2, AGUSTUS 2018 : 189-198.

Yunitasari 2017. Skripsi. *Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Himawari Wijaya Service.* Program Studi Manajemen. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pelita Bangsa: Bekasi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.