

PENGARUH PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT EFARINA RUMAH SAKIT EFARINA PANGKALAN KERINCI

Hendri Mayanta Tarigan

Hendry_tarigan@yahoo.co.id

Fakultas Ekonomi Universitas Efarina, Pematang Siantar

ABSTRAK

Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Efarina Pangkalan Kerinci Masalah pokok dalam penelitian ini adalah apakah proses rekrutmen dan seleksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Efarina Pangkalan Kerinci, diantara proses rekrutmen dan seleksi yang manakah yang paling berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Efarina Pangkalan Kerinci. Tujuan penelitian ini adalah 1) Untuk mengetahui pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Efarina Pangkalan Kerinci, 2) Untuk mengetahui manakah faktor yang berpengaruh lebih dominan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Efarina Pangkalan Kerinci. Untuk mengaplikasikan tujuan tersebut maka digunakan metode deskriptif, metode statistik deskriptif dengan bantuan sistem komputerisasi (Program Komputer SPSS versi 19) dengan menggunakan rumus yaitu analisis regresi berganda, uji t dan uji F.

Berdasarkan hasil analisis mengenai pengaruh antara rekrutmen dan seleksi dengan kinerja karyawan khususnya pada Rumah Sakit Efarina Pangkalan Kerinci, ternyata diketahui ada pengaruh yang positif dan signifikan antara rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis terbukti. Variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan khususnya pada Rumah Sakit Efarina Pangkalan Kerinci adalah seleksi, alasannya karena variabel seleksi memiliki nilai koefisien regresi yang terbesar jika dibandingkan dengan variabel rekrutmen, sehingga hipotesis kedua dapat dikatakan terbukti.

Kata Kunci: proses rekrutmen, seleksi kerja

ABSTRACT

Influence of Recruitment and Selection toward the Employee Performance At Rumah Sakit Efarina Pangkalan Kerinci. The main issue in this study is whether the recruitment and selection process affects the performance of employees at Rumah Sakit Efarina Pangkalan Kerinci, between recruitment and selection process that is most dominant influence on the performance of employees at Rumah Sakit Efarina Pangkalan Kerinci.

The purpose of this study were 1) To determine the effect of recruitment and selection process on the performance of employees at Rumah Sakit Efarina Pangkalan Kerinci, 2) To determine which factor is more dominant influence on the performance of employees at Rumah Sakit Efarina Pangkalan Kerinci.

For that purpose it is used to apply the descriptive method, descriptive statistical methods with the aid of a computerized system (computer program SPSS version 19) by using a formula that multiple regression analysis, t test and F test. Based on the analysis of the effects of recruitment

and selection of the particular employee's performance on Rumah Sakit Efarina Pangkalan Kerinci, was known to have a positive and significant effect of recruitment and selection of employee performance. Thus the hypothesis is proven. The most dominant variables affecting the performance of employees especially in Rumah Sakit Efarina Pangkalan Kerinci is a selection, the reason for the selection of variables has the largest regression coefficient value when compared to variable recruitment, so it can be said prove the second hypothesis proved.

Key words: Liquid soap, Dishwashing, Training

1. PENDAHULUAN

Rekrutmen merupakan serangkaian aktivitas untuk mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian. Sedangkan seleksi merupakan proses pemilihan dari sekelompok pelamar atau orang-orang yang memenuhi kriteria untuk menempati posisi yang tersedia berdasarkan kondisi yang ada pada perusahaan.

Kegagalan dalam melakukan sistem perekrutan tenaga kerja akan berdampak pada proses pencapaian tujuan perusahaan. Dimana kinerja dari Rumah Sakit Efarina Pangkalan Kerinci tidak hanya melayani arus lalu lintas udara, namun juga mampu menjaga kesinambungan dan memberikan pelayanan yang baik bagi konsumen. Mengingat sangat pentingnya proses rekrutmen dan seleksi bagi perusahaan. Diharapkan dengan adanya proses rekrutmen dan seleksi yang baik dan efektif akan berdampak pada perkembangan perusahaan kedepannya untuk memperoleh sumber daya yang berkualitas di Rumah Sakit Efarina Pangkalan Kerinci

2. METODE

2.1 METODE PENGABDIAN

Proses pengumpulan data yang diperlukan dalam pembahasan ini melalui dua tahap penelitian, yaitu:

1. Studi Kepustakaan (*Library Research*)

Studi kepustakaan digunakan untuk mengumpulkan data sekunder dari perusahaan, landasan teori dan informasi yang berkaitan dengan penelitian ini dengan cara dokumentasi. Studi dilakukan antara lain dengan mengumpulkan data yang bersumber dari literatur–literatur, bahan kuliah, dan hasil penelitian lainnya yang ada hubungannya dengan objek penelitian. Hal ini dilakukan untuk

mendapatkan tambahan pengetahuan mengenai masalah yang sedang dibahas.

2. Studi Lapangan (*Field Research*)

Dalam penelitian ini penulis mengumpulkan data yang diperlukan dengan cara melakukan pengamatan langsung pada perusahaan yang bersangkutan, baik melalui observasi, penyebaran kuesioner kepada para pegawai, dan wawancara.

Penelitian Lapangan dilakukan dengan cara :

- a. Wawancara adalah metode untuk mendapatkan data dengan cara melakukan tanya jawab secara langsung dengan pihak-pihak yang bersangkutan guna mendapatkan data dan keterangan yang menunjang analisis dalam penelitian.
- b. Observasi adalah teknik pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan langsung pada obyek yang diteliti sehingga diperoleh gambaran yang jelas mengenai masalah yang dihadapi oleh Kuesioner, adalah pengumpulan data dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden yang dijadikan sebagai sampel penelitian

2.2 LOKASI DAN WAKTU PENGABDIAN

Penelitian dilaksanakan pada Rumah Sakit Efarina Pangkalan Kerinci yang terdiri dari RS Efarina Kerinci di Kerinci, RS Berastagi, TV Efarina, Universitas Efarina dan Simalungun City Hotel..

2.3 METODE ANALISIS

1. Analisis Deskriptif Kuantitatif

Merupakan metode yang bertujuan mengubah kumpulan data mentah menjadi bentuk yang mudah dipahami, dalam bentuk

informasi yang ringkas, dimana hasil penelitian beserta analisisnya diuraikan dalam suatu tulisan ilmiah yang mana dari analisis tersebut akan dibentuk suatu kesimpulan.

2. Analisis Regresi Berganda

Untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara proses rekrutmen dan seleksi dengan kinerja karyawan digunakan teknik analisis regresi berganda, untuk mengetahui besarnya pengaruh secara kuantitatif dari suatu perubahan (variabel X) terhadap kejadian lainnya (variabel Y).

2.4 SUMBER DATA

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh penulis melalui observasi atau pengamatan langsung dari perusahaan, baik itu melalui observasi, kuesioner dan wawancara secara langsung dengan pimpinan dan staf perusahaan sesuai dengan kebutuhan dalam penelitian ini.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh tidak langsung, yaitu data tersebut diperoleh penulis dari dokumen–dokumen perusahaan dan buku–buku literatur yang memberikan informasi tentang proses rekrutmen dan seleksi serta kinerja karyawan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 HASIL PELAKSANAAN

Guna menunjang pemberdayaan sumber daya manusia yang berkualitas maka perlunya setiap perusahaan memperhatikan masalah rekrutmen dan seleksi

1. Persepsi Responden mengenai Rekrutmen Karyawan

Masalah rekrutmen dan seleksi adalah salah satu upaya yang dilakukan dalam memperoleh SDM yang berkualitas, sebab kesalahan dalam merekrut karyawan maka akan mengakibatkan perusahaan akan memperoleh karyawan yang tidak sesuai dengan yang diharapkan dan begitupula dengan seleksi karyawan. Oleh karena itulah maka perlunya perusahaan menerapkan rekrutmen dan seleksi karyawan

2. Persepsi Responden mengenai seleksi karyawan pada Rumah Sakit Efarina Pangkalan Kerinci

Setelah dilakukan penilaian mengenai persepsi jawaban responden mengenai rekrutmen maka akan dilakukan pembahasan mengenai persepsi jawaban responden mengenai pelaksanaan seleksi karyawan. Salah satu tujuan yang dilakukan melalui seleksi karyawan adalah untuk menyeleksi calon karyawan dalam bekerja pada perusahaan.

3.2 PEMBAHASAN PELAKSANAAN

1. Pengaruh rekrutmen dengan kinerja karyawan

Pengaruh rekrutmen dengan kinerja karyawan melalui pengujian regresi, ternyata ada pengaruh yang positif antara rekrutmen dengan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan rekrutmen khususnya pada Rumah Sakit Efarina Pangkalan Kerinci berdampak terhadap kinerja karyawan, dimana semakin baik rekrutmen maka dampaknya terhadap kinerja karyawan akan dapat lebih ditingkatkan.

Kemudian melalui hasil uji parsial yang sebagaimana telah dilakukan ternyata ada pengaruh yang signifikan antara rekrutmen dengan kinerja karyawan. Dimana peningkatan karyawan yang akan direkrut akan dapat diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan. Selanjutnya dari hasil penelitian yang sebagaimana dilakukan oleh Kresnani

(2010) yang hasil penelitian berjudul pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Kantor Pusat. Dimana dari hasil pengujian hipotesis menemukan terbukti variabel rekrutmen dan seleksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun secara simultan. Kemudian peneliti lainnya yang sebagaimana dilakukan oleh Fitri Yunita (2010) menemukan ada pengaruh yang signifikan antara sistem rekrutmen dengan kinerja karyawan outsourcing pada PT. Personel Alih Daya Wilayah Sombagut.

Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Andika (2011) yang melakukan penelitian mengenai pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III Medan. Dimana hasil analisis yang dilakukan menemukan bahwa perekrutan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga dari hasil penelitian yang sebagaimana telah dilakukan, ternyata sistem rekrutmen yang dilakukan oleh Rumah Sakit Efarina Pangkalan Kerinci berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dari hasil penelitian ini mendukung hipotesis yang telah diuraikan dan selain itu mendukung dari hasil penelitian yang sebagaimana telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya.

2. Pengaruh seleksi dengan kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji regresi yakni antara seleksi karyawan dengan kinerja karyawan, ternyata ada pengaruh yang positif dan signifikan dengan kinerja karyawan. Dimana seleksi dapat diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan, sedangkan dari hasil uji parsial ternyata ada pengaruh yang positif dan signifikan antara seleksi dengan kinerja karyawan sebab memiliki nilai $\text{sig} < 0,05$.

Kemudian dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Angga (2010) ternyata ada pengaruh yang signifikan antara seleksi

dengan kinerja karyawan baik secara simultan maupun secara parsial. Selanjutnya Fitri Yunita (2010) yang melakukan penelitian mengenai sistem rekrutmen terhadap kinerja karyawan Outsourcing pada PT. Persero Alih Daya Wilayah Sombagut dimana menemukan ada pengaruh yang positif dan signifikan antara seleksi dengan kinerja karyawan Outsourcing. Sedangkan Andhika (2011) yang menemukan ada pengaruh yang signifikan antara metode penarikan dan seleksi terhadap kinerja karyawan, dan selain itu Andhika menemukan bahwa proses seleksi merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan pada Rumah Sakit Efarina Pangkalan Kerinci, sehingga dari hasil pengujian yang telah dilakukan oleh peneliti ternyata seleksi karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan khususnya pada Rumah Sakit Efarina Pangkalan Kerinci, dengan demikian dari hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya.

Kemudian dari hasil uji hipotesis yang sebagaimana telah dilakukan ada pengaruh yang signifikan antara rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan, sedangkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan ada pengaruh yang signifikan antara rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan, dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan dapatlah dikatakan terbukti.

Selanjutnya dari hasil pengujian hipotesis kedua, ternyata variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan adalah proses seleksi. Alasannya karena proses seleksi memiliki nilai thitung yang terbesar jika dibandingkan dengan variabel rekrutmen. Dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan terbukti..

4. KESIMPULAN

1. Pengaruh antara rekrutmen dan seleksi dengan kinerja karyawan Rumah Sakit

Efarina Pangkalan Kerinci, ternyata diketahui ada pengaruh yang positif dan signifikan antara rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis terbukti.

2. Variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan Rumah Sakit Efarina Pangkalan Kerinci adalah seleksi, alasannya karena variabel seleksi memiliki nilai koefisien regresi yang terbesar jika dibandingkan dengan variabel rekrutmen, sehingga hipotesis kedua dapat dikatakan terbukti

Malthis, Robert, L dan John H. Jackson, 2001, *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Edisi Sepuluh, Terjemahan : Diana Angelica, Penerbit : Salemba Empat, Jakarta.

Moekijat, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan kesembilan, Penerbit : Mandar Maju, Bandung

Nawawi, Hadari, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*, cetakan keempat, Penerbit : Gadjah Mada University Press, Yogyakarta

Mondy R. Wayne, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi kesepuluh, jilid 1, Penerbit : Erlangga, Jakarta

Rivai, Veithzal, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, edisi kedua, Penerbit : Rajawali Pers, Jakarta

DAFTAR PUSTAKA

Andhika Ery, 2011, *Pengaruh Perekrutan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan*

Hasibuan, Malayu, SP. 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi, Cetakan ketujuh, Penerbit : Bumi Aksara, Jakarta

Handoko T. Hani, 2011, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, edisi kedua, Penerbit : BPFE, Yogyakarta

Husein, Umar 2011, *Metode Riset Perilaku Konsumen Jasa*, cetakan pertama, Ghalia Indonesia, Jakarta.

Mangkunegara, Anwar Prabu, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, cetakan pertama, Penerbit : Remaja Rosdakarya, Bandung

