

PENGARUH PELAKSANAAN REKRUTMEN TENAGA KERJA TERHADAP PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN

Tri Laila Nur Faizah¹, Baju Pranutoko²

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Kediri
bapra7@gmail.com

ABSTRAK

Ruang lingkup pada penelitian ini menitik beratkan pada bagian Manajemen Sumberdaya Manusia mengenai pengaruh pelaksanaan perekrutan terhadap produktivitas kerja di UD. Berkah Mulia Kediri. Dalam proses penelitian ini, lokasi yang akan menjadi tempat penelitian adalah UD. Berkah Mulia Kediri yang beralamatkan di Ds. Manyaran RT. 01 RW. 02 Kec. Banyakan Kabupaten Kediri Jawa Timur. Populasi dalam Penelitian ini sebanyak 30 orang, dengan metode pengambilan sampel menggunakan *saturated sampling*. Analisis data menggunakan regresi linear berganda.

Berdasarkan hasil analisis diperoleh terdapat pengaruh rekomendasi karyawan lama (X_1) terhadap Produktivitas kerja karyawan (Y), hal ini dibuktikan dengan Nilai $t_{hitung} (7,935) > t_{tabel} (1,697)$ dan nilai signifikan. $t (0,000) \leq 0,05$. Peranan manajemen dalam perusahaan dengan proses perekrutan melalui rekomendasi karyawan lama (X_1) yang paling dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) pada UD. Berkah Mulia Kediri hal ini dibuktikan dengan hasil persamaan regresi berganda sebagai berikut : $Y = 0,340 + 0,817 X_1 + 0,119 X_2$.

Kata Kunci : Rekrutmen Kerja, Produktivitas Kerja

ABSTRACT

The scope of this research focuses on the part of Human Resources Management regarding the effect of recruitment implementation toward labor productivity in UD. Berkah Mulia Kediri. In this research, which will be locate in UD. Berkah Mulia Kediri that addresses at Manyaran Village RT.01 RW.02 Banyakan District, Kediri, East Java. The population in this study is 30 people, with a sampling method using saturated sampling. The data analysis use multiple linear regression.

Based on the results there is relationship between recommendation of old employe (X_1) and employee productivity (Y), this is evidenced by the value t count $(7.935) > t$ table (1.697) and a significant value. $t (0.000) < 0.05$. The role of management in the company with the recruitment process through recommendations old employee (X_1) is the most dominant influence on employee productivity (Y) on UD. Berkah Mulia Kediri this is evidenced by the results of multiple regression equation as follows: $Y = 0.340 + 0.817 X_1 + 0.119 X_2$.

Keyword : Recruitmen Work, Productivity Work

PENDAHULUAN

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

Aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia ini terdiri dari: perencanaan sumber daya manusia, pengadaan, pengarahan, pengembangan, pemeliharaan, dan pemberhentian. Hal ini dilakukan dengan tujuan agar perusahaan dapat mengelola sumber daya manusia yang baik secara efektif dan efisien.

Perencanaan pada dasarnya adalah pengambilan keputusan pada saat ini tentang hal-hal yang akan dikerjakan dimasa datang. Jadi perencanaan sumber daya manusia adalah langkah-langkah yang diambil oleh manajemen untuk lebih menjamin tersedianya tenaga kerja yang tepat untuk menduduki jabatan dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Perencanaan sumber daya manusia dapat dilakukan dengan suatu sistem yang inti pokoknya berlandaskan estimasi permintaan dan penawaran tenaga kerja.

Salah satu aktivitas dalam pengelolaan SDM adalah rekrutmen atau pengadaan tenaga kerja. Rekrutmen adalah suatu proses pengumpulan sejumlah pelamar yang memiliki kualifikasi yang sesuai dengan yang dibutuhkan oleh perusahaan, untuk dipekerjakan di dalam perusahaan (Malthis, 2002).

Rekrutmen merupakan rangkaian aktivitas untuk mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi tinggi, kemampuan, keahlian dan juga pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang ada dalam perencanaan kepegawaian (Sulistiyani, 2002). Lebih lanjut, seleksi merupakan proses pemilihan dari sekelompok pelamar atau orang-orang yang memenuhi kriteria untuk menempati posisi yang tersedia berdasarkan kondisi yang ada pada perusahaan. Prinsipnya rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan dan menarik para pelamar yang sesuai untuk menjadi pegawai dalam dan oleh suatu instansi.

Menurut Siagian (2003) fungsi diadakan rekrutmen adalah untuk mendapatkan persediaan sebanyak mungkin calon-calon pelamar sehingga organisasi akan mempunyai lebih besar kesempatan untuk melakukan pilihan terhadap calon pegawai yang dianggap sesuai dengan standar kualifikasi organisasi.

UD. Berkah Mulia Kediri merupakan perusahaan yang di bidang produksi minuman ringan seperti Saritemu, Sari Badek Tape, dan sebagainya. Sumber daya manusia yang handal dan kompeten merupakan faktor pengungkit untuk keunggulan bersaing UD. Berkah Mulia Kediri sehingga kegiatan pengembangan kompetensi sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci keberhasilan untuk pencapaian visi dan misi perusahaan.

Pengelolaan sumber daya manusia sangat diperlukan untuk efektivitas sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Tujuan dari pengelolaan sumber daya manusia adalah untuk memberi organisasi satuan kerja yang efektif guna mencapai tujuan studi tentang manajemen pengembangan sumber daya manusia, penggunaan dan pemeliharaan pada karyawan dalam kualitas dan kuantitas yang tetap.

Proses pengadaan tenaga kerja dimaksudkan sebagai upaya untuk memperoleh jumlah dan jenis tenaga kerja yang tepat untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang dibutuhkan guna mencapai tujuan organisasi. Pengadaan tenaga kerja ini terutama menyangkut mengenai penentuan kebutuhan tenaga kerja dan penarikan tenaga kerja, proses seleksi, serta penempatannya.

Menentukan kebutuhan juga menyangkut jumlah maupun mutu tenaga kerja sedangkan seleksi dan penempatan menyangkut mengenai masalah memilih dan menarik tenaga kerja, pembahasan formulir lamaran dan wawancara. Pada berbagai tingkat unit organisasi yang besar, fungsi pengadaan tenaga kerja ini biasanya di delegasikan kepada para ahli bagian personalia, sedangkan unit organisasi yang kecil cukup ditangani oleh pimpinan unit yang bersangkutan.

Oleh karena itu manajemen perusahaan UD. Berkah Mulia Kediri harus mampu memahami cara terbaik dalam mengelola karyawan yang berasal dari latar belakang, keahlian, dan kemampuan yang berbeda-beda pula sehingga karyawan dapat bekerja sesuai dengan keahlian dan jenis pekerjaan yang diberikan agar tidak terjadi penyusutan karyawan.

Penyusutan pegawai yang terjadi biasanya karena adanya pegawai yang memasuki masa pensiun, meninggal dunia atau dikeluarkan dari perusahaan karena melakukan pelanggaran tata tertib peraturan yang telah ditetapkan oleh UD. Berkah Mulia Kediri. Oleh karena itu pegawai baru yang bekerja akan memiliki masa kerja yang berbeda-beda. Proses rekrutmen juga dapat dilakukan jika ingin menambah karyawan baru kedalam suatu satuan kerja yang kegiatannya menuntut aktivitas yang tinggi. Rekrutmen juga memerlukan adanya proses seleksi, proses penerimaan dan penempatan

yang efektif, hal ini dilakukan guna pemerataan pegawai sehingga kekuatan SDM yang dimiliki menjadi lebih seimbang.

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas maka peneliti dapat menguraikan pokok permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah apakah pelaksanaan rekrutmen melalui rekomendasi karyawan mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, apakah pelaksanaan rekrutmen melalui lowongan kerja mempunyai pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, diantara variabel pelaksanaan rekrutmen melalui rekomendasi karyawan dan lowongan kerja, variabel manakah yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD. Berkah Mulia Kediri?

METODOLOGI PENELITIAN

Populasi penelitian merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2009). Lebih lanjut, populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 30 orang karyawan.

Sampel (Arikunto, 2007) adalah sebagian dari wakil populasi yang diteliti. Sampel dalam penelitian ini merupakan seluruh populasi jumlah karyawan yang bekerja pada UD. Berkah Mulia Kediri. Oleh karena itu, teknik pengambilan sampel yang digunakan oleh peneliti adalah sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel (Arikunto, 2010).

Peneliti menggunakan seluruh jumlah karyawan yang masih bekerja pada UD. Berkah Mulia Kediri sebagai sampel penelitian yaitu sebanyak 30 orang karyawan, yang terdiri dari 4

bagian ketenagakerjaan dan administrasi keuangan, 15 orang bagian pengemasan dan produksi, 11 orang bagian pengiriman dan gudang.

Definisi Operasional Variabel

1. X1 = Rekomendasi Karyawan Lama adalah proses kegiatan pengadaan tenaga kerja oleh suatu organisasi yang akan mengisi lowongan kerja yang diambil dari dalam perusahaan tersebut dengan menggunakan informasi dari karyawan yang masih bekerja pada perusahaan tersebut.
2. X2 = Lowongan Kerja adalah suatu metode perekrutan karyawan yang akan mengisi jabatan karyawan yang lowong yang dilakukan perusahaan dari sumber-sumber yang berasal dari luar perusahaan seperti melakukan iklan lowongan kerja dan poster.
3. Y = Produktivitas kerja
Hasil penelitian Yuniarsih (2009) menunjukkan bahwa produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Koefisien Determinan

Tabel 1
Rekapitulasi Hasil
Pengolahan Data

Variabel	Koefisien Regresi	Beta	t	Sig. t
(Constant)	0,340		.318	.753
Rekomendasi Karyawan (X ₁)	0.817	0.812	7.935	.000
Lowongan Kerja (X ₂)	0.119	0.135	1.317	.009
R Square = 0,783		F _{hitung} = 48,748		
Multiple R = 0,885		Sig. F = 0,000		

(Sumber: data diolah melalui SPSS)

Tabel 1 menjelaskan bahwa korelasi antara variabel bebas dengan variabel terikat ditunjukkan oleh besarnya Multiple R yaitu 0,885 dapat diartikan bahwa terdapat hubungan antara proses perekrutan melalui rekomendasi karyawan lama (X₁), proses perekrutan melalui info lowongan kerja (X₂), dengan produktivitas kerja karyawan (Y) yang sangat kuat dan searah.

Koefisien determinan atau *R square* sebesar 0,783 yang artinya besarnya pengaruh proses perekrutan melalui rekomendasi karyawan lama (X₁), Perekrutan melalui info lowongan kerja (X₂) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) sebesar 0,783 x 100% = 78,3%, sedangkan sisanya di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam pembahasan dan penelitian ini.

Berdasarkan hasil perhitungan yang tersaji pada tabel 2 dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + B_1.X_1 + B_2.X_2 + B_3.X_3$$

$$Y = 0,340 + 0,817 X_1 + 0,119 X_2$$

Berdasarkan persamaan tersebut di atas dapat di jelaskan mengenai pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat sebagai berikut:

a = Konstanta sebesar 0,340

Artinya apabila perekrutan kerja melalui rekomendasi karyawan (X₁), Proses perekrutan melalui lowongn kerja (X₂), adalah tetap (konstan) atau tidak dilakukan perhatian dengan baik oleh perusahaan, maka besarnya peran manajemen bagian personalia dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan (Y) pada UD. Berkah Mulia Kediri adalah sebesar 0,304 satuan.

b_1 = Pengaruh rekomendasi karyawan (X₁) sebesar 0,817

Dapat diartikan bahwa jika ada perubahan peningkatan satu satuan pada variabel perekrutan kerja melalui rekomendasi karyawan (X₁) pada perusahaan, maka akan ada penambahan peningkatan pada

variabel produktivitas kerja karyawan (Y) yang dilakukan oleh Perusahaan dalam menjalankan proses pencarian karyawan sebesar 0,817 satuan dengan arah yang sama pada UD. Berkah Mulia Kediri.

b_2 = Pengaruh Rekrutmen Melalui Info Lowongan Kerja (X_2) sebesar 0,119
Dapat diartikan bahwa jika ada perubahan peningkatan satu satuan pada variabel rekrutmen melalui info lowongan kerja (X_2) yang dikelola oleh perusahaan dengan baik, maka akan ada penambahan peningkatan pada produktivitas kerja karyawan (Y) yang dilakukan sebesar 0,119 satuan dengan arah yang sama pada UD. Berkah Mulia Kediri.

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan dan perhitungan yang telah dilakukan oleh peneliti dalam penelitian ini, maka dapat diperoleh suatu kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh signifikan antara variabel proses perekrutan melalui rekomendasi karyawan lama (X_1) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) di UD. Berkah Mulia Kediri, hal ini dibuktikan dengan nilai regresi sebesar 0,817. Guna mengetahui letak kelemahan serta pada bagian mana yang perlu dilatih kembali, maka UD. Berkah Mulia hendaknya terus memperhatikan prosedur perekrutan yang sesuai dengan standar kualifikasi pekerjaan yang dibutuhkan, agar nantinya tidak terjadi kesalahan dalam rekrutmen kerja. Selain itu, melakukan *pretest* (tes sebelum kerja), sehingga proses rekrutmen perusahaan terhadap karyawan tidak sia-sia.
2. Terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara variabel proses perekrutan melalui info lowongan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) hal ini dibuktikan

dengan nilai regresi sebesar 0,119. Guna memperbaiki sistem rekrutmen, UD. Berkah Jaya dapat melakukan perbaikan terhadap iklan lowongan kerja dengan menuliskan deskripsi serta spesifikasi pekerjaan secara jelas sehingga calon pelamar mengerti betul mengenai tanggung jawab dari pekerjaannya. Dengan demikian diharapkan perusahaan dapat memperoleh karyawan atau karyawan yang memang benar-benar ahli dibidangnya.

3. Peranan manajemen dalam dalam usaha perusahaan dalam proses perekrutan melalui rekomendasi karyawan lama (X_1) yang paling dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) pada UD. Berkah Mulia Kediri hal ini dibuktikan dengan nilai regresi sebesar 0,817. Diharapkan nantinya perusahaan UD. Berkah Mulia Kediri, lebih memperhatikan usaha penempatan karyawan yang sesuai dengan kompetensi yang dimiliki yang mana setiap karyawan yang dimiliki dapat menyelesaikan atau menangani pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2007. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* (Edisi Revisi VII). Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Handoko T. Hani. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (Edisi Kedua). Yogyakarta: BPFE
- Husein, Umar. 2003. *Metode Riset Perilaku Konsumen Jasa*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Malthis, Robert, L dan John H. Jackson. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Edisi Sepuluh).

- Terjemahan oleh Diana Angelica. 2001. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, (2008), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. (Cetakan pertama). Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Moekijat, (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan kesembilan, Bandung: Mandar Maju.
- Mondy R. Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Kesepuluh, Jilid 1) Jakarta: Erlangga.
- Nawawi, Hadari. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. (Cetakan Keempat). Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Rachmawati Ike Kusdyah. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Edisi Pertama, Cetakan Pertama). Jakarta: Penerbit Andi Offset.
- Riduan dan Akdon. 2007. *Rumus dan Data dalam Analisis Statistika*. (Cetakan Kedua). Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Riduwan. 2009. *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. (Edisi Kedua). Jakarta: Penerbit Rajawali Pers.
- Samsudin. H, Sadeli. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Pustaka Setia.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Edisi Ketiga, Cetakan Pertama) Yogyakarta: Penerbit YKPN.
- Sofyandi Herman. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Edisi Pertama, Cetakan Pertama). Jakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyani Ambar Teguh dan Rosidah. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Konsep Teori dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik*. (Edisi Kedua, Cetakan Pertama). Jakarta: Graha Ilmu.
- Wursanto, IG. 2008. *Manajemen Kepegawaian Jilid I*. (Cetakan Ketiga). Yogyakarta: Kanisius.
- Yuniarsih Tjutju, dan Suwatno. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Cetakan Pertama). Bandung: Penerbit Alfabeta.