

PENGARUH REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RADIO REPUBLIK INDONESIA MEDAN

Hafni Cholida Nasution¹, Ayu Lestari Sitanggang²

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IBMI Medan^{1,2}

Email: hafnicholida80@gmail.com

ABSTRAK

Dalam suatu organisasi atau perusahaan untuk menentukan posisi orang yang tepat di dalam mengisi suatu jabatan, jika jabatan tersebut tidak dibuat dalam suatu batasan yang jelas serta menyangkut ruang lingkup jabatan dan spesifikasi sipemegang jabatan. Yang bisa dijadikan dasar untuk melakukan rekrutmen dan seleksi. Dengan adanya rekrutmen dan seleksi, maka calon karyawan yang diterima sudah sesuai dengan kriteria yang diperlukan dalam suatu organisasi. Tujuan dari penelitian ini adalah (1) untuk mengetahui pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan secara parsial, (2) untuk mengetahui pengaruh seleksi terhadap kinerja karyawan secara parsial dan (3) untuk mengetahui pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan secara simultan.

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi dan sampel penelitian ini karyawan Radio Republik Indonesia Cabang Medan berjumlah 50 orang. Teknik pengambilan data dalam penelitian ini adalah dengan menyebarkan kuesioner. Metode analisis data menggunakan uji analisis data, asumsi klasik dan hipotesis. Koesiner yang kembali berjumlah 35 koesioner.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Adjusted R Square* sebesar 0.691 yang berarti 69,1 % faktor-faktor dari kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh seleksi dan rekrutmen sedangkan selebihnya sebesar 30,9 % dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti di dalam penelitian ini. Seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan rekrutmen tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Radio Republik Indonesia Medan. Seleksi dan rekrutmen berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada terhadap kinerja karyawan pada Radio Republik Indonesia Medan.

Kata Kunci : Seleksi , Rekrutmen, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi seperti saat ini, perusahaan-perusahaan dituntut agar dapat bersaing dengan perusahaan-perusahaan lainnya. Saat ini elemen sumber daya manusia dianggap yang sangat penting bagi perusahaan, terutama perusahaan jasa yang bergantung pada kualitas sumber daya manusia untuk memberikan kualitas layanan terbaik. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya sangat dipengaruhi kinerja yang dihasilkan karyawannya, dan tentu saja perusahaan akan selalu berusaha untuk terus meningkatkan kinerja karyawannya.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang sangat penting dalam sebuah perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuan. Perkembangan teknologi yang canggih tidak akan berguna jika tidak didukung oleh sumber daya manusia yang baik, selain itu dilihat dari sisi internalnya perusahaan dihadapkan pada berbagai permasalahan yang meliputi kinerja, produktivitas, pelayanan, anggaran (biaya), waktu, lingkungan, perilaku kerja, dan sebagainya. Pentingnya memandang Sumber Daya Manusia sebagai asset merupakan sumber daya yang

berperan aktif dan dibutuhkan oleh Perusahaan dalam meningkatkan kualitas perusahaan (Nopian Sinaga, 2023).

Sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja sesuai standar yang ditetapkan bersama dengan perusahaan atau organisasi yang bertujuan untuk menunjang tercapainya tujuan organisasi (Nopian Sinaga, 2023).

Perkembangan suatu perusahaan dapat dilihat dan sangat dipengaruhi jumlah karyawan yang dimiliki perusahaan. Perkembangan karyawan pada setiap perusahaan dapat dilihat dari jumlah karyawan baru yang bertambah setiap tahunnya. Jumlah karyawan yang banyak dan perbedaan setiap kinerjanya, membuat perusahaan semakin sulit untuk melihat kinerja karyawan yang tinggi yang akan berdampak pada kemajuan perusahaan, menurut lembaga dan menentukan prioritasnya.

Rekrutmen merupakan salah satu keputusan perencanaan manajemen sumber daya manusia mengenai jumlah karyawan yang dibutuhkan, kapan diperlukan, serta kriteria apa saja yang diperlukan dalam suatu organisasi. Rekrutmen pada dasarnya merupakan usaha untuk mengisi jabatan atau pekerjaan yang kosong di lingkungan suatu organisasi atau perusahaan, untuk itu terdapat dua sumber tenaga kerja yakni sumber dari luar (eksternal) organisasi atau dari dalam (internal) organisasi. (Jauhar, 2012:16).

Rekrutmen juga dapat dilakukan untuk menambah karyawan baru kedalam suatu satuan kerja yang kegiatannya menuntut aktivitas yang tinggi. Dalam proses rekrutmen juga memerlukan adanya proses seleksi yang efektif, hal ini dilakukan untuk melakukan pemerataan karyawan sehingga kekuatan SDM yang dimiliki menjadi lebih seimbang.

Seleksi merupakan bagian materi dari operasional manajemen sumber daya manusia yaitu pengadaan (*procurement*), sedangkan pengadaan itu sendiri terdiri dari : perencanaan, perekrutan, seleksi, penempatan, dan produksi. Proses seleksi merupakan tahap-tahap khusus yang digunakan untuk memutuskan pelamar mana yang akan diterima. Proses tersebut dimulai ketika pelamar kerja dan diakhiri dengan keputusan penerimaan. Proses seleksi merupakan pengambilan keputusan bagi calon pelamar untuk diterima atau tidak (Simamora, 2015: 202). Segala aspek kegiatan manusia saat ini mulai berubah karena penggunaan teknologi yang semakin meluas dan mudah digunakan (Fransiska Dewi Butar-butur & Bako, 2024).

Sistem perekrutan dan seleksi tidak hanya menghasilkan karyawan yang statusnya sebagai karyawan tetap, namun untuk meningkatkan efektifitas perusahaan. Kepemimpinan dapat dilihat dari interaksi antar anggota kelompok (Purba, Bako, Situmorang, & Ginting, 2023). Kegagalan dalam melakukan sistem perekrutan tenaga kerja akan berdampak pada proses pencapaian tujuan perusahaan. Dengan adanya rekrutmen dan seleksi diharapkan Perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga tujuan suatu perusahaan dapat tercapai.

Radio Republik Indonesia (RRI) sebagai lembaga penyiaran publik yang independen, netral dan tidak komersial yang berfungsi memberikan pelayanan sistem informasi, pendidikan, hiburan yang sehat, kontrol sosial, serta menjaga citra positif bangsa di dunia internasional.

Berdasarkan hasil observasi, ditemukan fenomena masalah yang terjadi di RRI Medan adalah kinerja karyawan yang menurun selama dua tahun terakhir (2019-2020). Hal ini dibuktikan dengan data nilai kinerja karyawan RRI Medan sebagai berikut:

Tabel 1. Nilai Kinerja Karyawan RRI Medan Bagian SDM Tahun 2019-2020

No	Nama /Inisial	Nilai Kinerja	
		2019	2010
1	JS	73,2	60,3

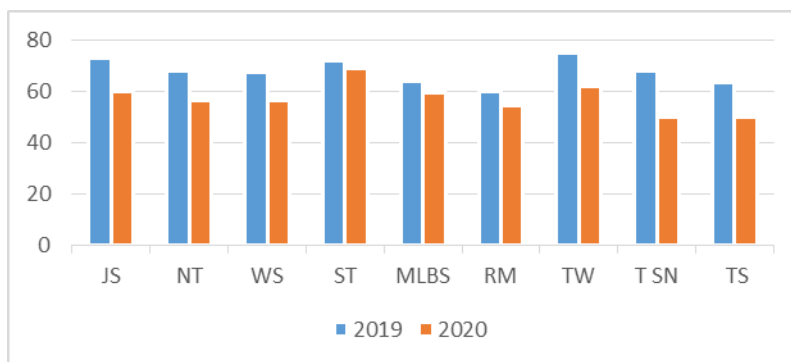
2	NT	67,9	56,71
3	WS	67,6	56,44
4	ST	72,4	69,2
5	MLBS	64,3	59,7
6	RM	60,1	54,7
7	TW	75,39	62,32
8	T SN	68,34	50,11
9	TS	63,5	50,2

Sumber : Data Nilai Pegawai RRI Medan Tahun 2019-2020

Berdasarkan tabel nilai kinerja karyawan tahun 2019 hanya 2 karyawan mendapat nilai diatas 70 yaitu JS dan TW sedangkan karyawan lainnya berada di bawah angka 70. Sedangkan tahun 2020 nilai kinerja turun dengan signifikan semua berada di bawah angka 70, bahkan ada karyawan mendapat nilai di angka 50,2 hal ini perlu menjadi pertimbangan bagi RRI mengenai kinerja karyawan dalam bekerja.

Berdasarkan tabel nilai kinerja karyawan tahun 2019 hanya 2 karyawan mendapat nilai diatas 70 yaitu JS dan TW sedangkan karyawan lainnya berada di bawah angka 70. Sedangkan tahun 2020 nilai kinerja turun dengan signifikan semua berada di bawah angka 70, bahkan ada karyawan mendapat nilai di angka 50,2 hal ini perlu menjadi pertimbangan bagi RRI mengenai kinerja karyawan dalam bekerja.

Berikut grafik nilai kinerja karyawan



Gambar 1. nilai kinerja karyawan

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Sedarmayanti (2014:50) *performance* atau kinerja adalah *output drive from processes, human or otherwise*, artinya bahwa “kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses”. Sedangkan menurut Mangkunegara (2015:67) mengemukakan bahwa "hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Kemudian menurut Hasibuan (2016:94) mengemukakan bahwa "kinerja adalah pengorbanan jasa, jasmani dan pikiran untuk menghasilkan barang dan jasa-jasa dengan memperoleh imbalan prestasi tertentu". Kinerja dengan istilah karya yaitu suatu hasil pelaksanaan pekerjaan, baik bersifat fisik/material maupun nonfisik/nonmaterial. Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang

dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang telah ditetapkan organisasi (Sinaga, 2023)

Rekrutmen

Pengertian Rekrutmen

Menurut Yamin (2017:119) “Rekrutmen adalah merupakan tindak lanjut dari fungsi manajemen sumber daya manusia tenaga kerja yang pertama yaitu analisis pekerjaan. Setelah hasil analisis pekerjaan menunjukkan adanya uraian pekerjaan dan kualifikasi pekerjaan, kualifikasi pekerjaan menjelaskan persyaratan yang harus dipenuhi calon tenaga kerja untuk memangku suatu jabatan “.

Kemudian menurut Rivai dkk (2015: 150) menjelaskan rekrutmen sebagai suatu rangkaian kegiatan yang dimulai ketika sebuah perusahaan memerlukan tenaga kerja dan membuka lowongan sampai mendapatkan calon yang diinginkan atau memenuhi kualifikasi sesuai dengan jabatan atau lowongan yang ada. Rekrutmen merupakan masalah yang penting bagi perusahaan dalam hal pengadaan tenaga kerja. Jika suatu rekrutmen berhasil dengan kata lain banyak pelamar yang memasukkan lamarannya, maka peluang perusahaan untuk mendapatkan pegawai yang terbaik akan menjadi semakin terbuka lebar karena perusahaan akan memiliki banyak pilihan yang terbaik dari para pelamar yang ada.\

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, menurut Sugiyono (2019:15) Penelitian kuantitatif adalah pendekatan ilmiah yang memandang suatu realitas itu dapat diklasifikasikan, konkrit, teramati dan terukur, hubungan variabelnya bersifat sebab akibat dimana data penelitiannya berupa angka-angka dan analisisnya menggunakan statistik.

Populasi

Menurut Sugiyono dalam (Bako & Nabila, 2020)Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Radio Republik Indonesia Cabang Medan berjumlah 98 orang.

Sampel

Adapun sampel yang dijadikan objek dalam penelitian ini adalah adalah karyawan Radio Republik Indonesia Cabang Medan. Jumlah sampel atau responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 50 responden.

Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini terbagi menjadi 2 jenis yaitu :

1. Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari sumbernya atau objek penelitian. Data primer biasanya diperoleh dengan wawancara langsung kepada objek atau dengan pengisian kuesioner (daftar pertanyaan) yang dijawab oleh objek penelitian.
2. Data sekunder yaitu data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti sebagai penunjang dari sumber pertama. Dapat juga dikatakan data yang tersusun dalam bentuk dokumen-dokumen.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan teknik atau cara yang dilakukan untuk mengumpulkan data. Metode yang dilakukan dalam penelitian ini berupa :

1. Observasi
Observasi merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang tidak hanya mengukur sikap dari responden namun juga digunakan untuk merekam fenomena yang terjadi (situasi dan kondisi). Teknik ini gunanya untuk mempelajari perilaku manusia dalam proses kerja.
2. Wawancara
Wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui tatap muka dan tanya jawab langsung antara peneliti terhadap narasumber. Yang menjadi narasumber dalam penelitian ini adalah karyawan Radio Republik Indonesia Cabang Medan
3. Kuesioner
Kuesioner yaitu metode utama menggali dalam penelitian ini. Angket merupakan metode yang menggunakan sejumlah daftar pertanyaan tertulis yang harus di isi oleh responden.
4. Studi Dokumentasi (Kepustakaan)
Studi dokumentasi merupakan pengumpulan data yang dapat melalui kepustakaan untuk mendukung data sekunder sebagai landasan teoritis.

HASIL PEMBAHASAN

Pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa rekrutmen berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat bahwa aturan Etika memiliki nilai signifikansi 0,754 yang berarti nilai ini lebih besar dari 0,05, sedangkan nilai $t_{hitung} = -0,315 < t_{tabel} 2,001$.

Hal ini menunjukkan bahwa rekrutmen yang diadakan oleh RRI Medan tidak mampu meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja. Calon karyawan yang bersumber dari dalam yaitu Proses rekrutmen ini dilakukan apabila ada departemen yang memerlukan pegawai baru, bisa dikarenakan adanya pegawai yang berhenti kerja ataupun adanya pekerjaan baru yang harus dikerjakan dan memerlukan penambahan pegawai. Rekrutmen pegawai untuk mengisi posisi yang masih lowong dapat dilakukan melalui dua sumber yaitu rekrutmen internal dan rekrutmen eksternal. Dalam hal metode rekrutmen yang dilakukan berupa metode tertutup Ketika ada penarikan tenaga kerja, informasi hanya diberikan kepada pegawai atau orang-orang tertentu saja. Akibatnya lamaran yang masuk relatif sedikit sehingga kesempatan untuk mendapatkan pegawai yang baik sangat sulit.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Udjang dan Atikawati (2016) yang menyatakan bahwa rekrutmen tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Pengaruh seleksi terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa seleksi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat bahwa seleksi memiliki nilai signifikansi 0,025 yang berarti nilai ini lebih kecil dari 0,05, sedangkan nilai $t_{hitung} = 2,319 > t_{tabel} 2,001$. Hal ini menunjukkan bahwa seleksi yang diadakan oleh RRI Medan mampu meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja serta mampu mewujudkan tujuan perusahaan sebagaimana sudah di tetapkan

sebelumnya. Tahapan seleksi yang diterapkan berupa pengalaman calon karyawan. Ter tertulis dan ter wawancara sudah sesuai dengan kreteria yang di butuhkan oleh perusahaan.

Proses seleksi adalah serangkaian langkah kegiatan yang digunakan untuk memutuskan apakah pelamar diterima atau tidak. Proses seleksi tergantung pada tiga masukan penting yakni, Informasi analisis jabatan memberikan deskripsi jabatan, Rencana-rencana sumber daya manusia memberitahukan kepada manajer HRD bahwa ada lowongan pekerjaan, Penarikan agar manajer HRD mendapatkan sekelompok orang yang akan dipilih. Ketiga masukan ini sangat menentukan efektivitas proses seleksi (Yamin, 2017 :123).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Simbolon (2018) yang menyatakan bahwa seleksi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data serta pembahasan yang telah dilakukan, maka penelitian ini menghasilkan dua kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial rekrutmen tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Radio Republik Indonesia Medan.
2. Secara parsial Seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Radio Republik Indonesia Medan.
3. Seleksi dan rekrutmen berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada terhadap kinerja karyawan pada Radio Republik Indonesia Medan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan sebagaimana telah disebutkan di atas, dapat dibuat saran sebagai berikut:

1. Bagi para peneliti selanjutnya di sarankan untuk menggunakan variabel yang lebih banyak sehingga hasil yang diperoleh akan lebih akurat dan mempunyai cakupan yang luas seperti budaya organisasi , kepemimpinan dan lain-lain.
2. Para peneliti selanjutnya perlu dilakukan pengamatan objek yang lebih luas tidak hanya satu tempat saja sehingga dapat dijadikan acuan untuk suatu permasalahan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bako, E. N., & Nabila, A. (2020). Analysis of the Effect of Product Quality, Brand Image and Customer Relations on Customer Loyalty CV. Globalindo Sejati. *Jurnal Mantik*, 4(3), 1877–1884. Retrieved from <https://iocscience.org/ejournal/index.php/mantik>
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Fransiska Dewi Butar-butur, D. F., & Bako, E. N. (2024). The Role Of Information Technology On Business Development. *Jurnal Ekonomi*, 13(2), 1314–1320. Retrieved from <https://ejournal.seaninstitute.or.id/index.php/Ekonomi/article/view/4572>
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Jauhar Mohammad. 2012. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*, Prestasi Pustaka, Jakarta.
- Handoko T. Hani, 2011, *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*, edisi kedua, BPFE, Yogyakarta

- Hasibuan Malayu S.P.2016.Manajemen Sumber Daya Manusia.edisi revisi. penerbit PT.Bumi Aksara. Jakarta.
- Ike, Rachmawati Kusdyah. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi pertama, cetakan pertama, Penerbit : Andi Offset, Jakarta
- Kasmir, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, edisi satu, cetakan pertama, Penerbit: Rajawali Pers. Jakarta
- Mangkunegara A.A. Prabu.2015.Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan,penerbit:Bandung,Graha Ilmu.
- Nopian Sinaga, I. (2023). Influence of Motivation, Work Environment and Compensation on Employee Performance. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 17(2).
<https://doi.org/10.55208/jebe.v17i2.447>
- Purba, L. P., Bako, E. N., Situmorang, J. M. Y., & Ginting, R. D. A. (2023). Manajemen Kepemimpinan Di Sdn 173115 Sitompul. *NBEEnglish Language Teaching Prima Journal*, 5(1), 89. Retrieved from <http://www.nber.org/papers/w16019>
- Rivai, Zainal, Veithzal dkk. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sedarmayanti.2014.*Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Sastrohadiwiryo, 2012, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, edisi. 2, Bumi Aksara Jakarta
- Simbolon ., Vivi Dewanti. 2018.Pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja pegawai pada pt. Pegadaian (persero) kantor wilayah I medan. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Medan Area.
- Simamora, Henry. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIEY Sugiyono.
2019. *Statistik untuk Penelitian*. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Sinaga, I. N. (2023). The Effect Of Training And Career Development On The Performance Of. *Maker: Jurnal Manajemen*, 2(3).
- Wijaya dan surianti. 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*
- Yamin. Siregar 2017.*Studi Kelayakan Bisnis, Edisi Kedua*, Penerbit : Salemba Empat, Medan.