

PENGARUH REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM) KOTA PAREPARE

The Effect Of Recruitment And Selection On Employee Performance In Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) City Of Parepare

Mutiara Haryadi

Email : mutiaraharyadi0106@gmail.com

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Parepare
Jl. Jend. Ahmad Yani, Soreang, Kota Parepare, Sulawesi Selatan, 91131

Abstract

The objective of this research is to describe and analyze the influence of recruitment and selection on employee performance of PDAM Kota Parepare. The data collection techniques used are observation and questionnaires. The object of this research is the Regional Drinking Water Company (PDAM) of Parepare City with a total population of 112 respondents. Based on the results of the research that has been done, it shows that: 1) recruitment has a positive and significant effect on employee performance at PDAM Kota Parepare. 2) selection has a positive and significant effect on employee performance at PDAM Kota Parepare. 3) recruitment and selection simultaneously affect employee performance at PDAM Kota Parepare.

Keywords: Recruitment, Selection, Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Parepare. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu observasi dan kuesioner. Objek penelitian ini Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Parepare dengan jumlah populasi 112 responden. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa : 1) rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kota Parepare. 2) seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kota Parepare. 3) rekrutmen dan seleksi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kota Parepare.

Kata Kunci : Rekrutmen, Seleksi, 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 pegawainya, dan tentu saja perusahaan akan selalu berusaha untuk terus meningkatkan kinerja pegawainya.

Rivai (2009) menjelaskan rekrutmen sebagai suatu rangkaian kegiatan yang dimulai ketika sebuah perusahaan memerlukan tenaga kerja dan membuka lowongan pekerjaan sampai mendapatkan calon yang diinginkan atau memenuhi kualifikasi sesuai dengan jabatan atau lowongan yang ada. rekrutmen merupakan masalah yang penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan dalam hal pengadaan tenaga kerja.

Menurut Rivai (2011) menjelaskan bahwa seleksi adalah kegiatan dalam manajemen SDM yang dilakukan setelah proses rekrutmen selesai dilaksanakan. Hal ini berarti telah terkumpul sejumlah pelamar yang memenuhi syarat untuk kemudian dipilih mana yang dapat ditetapkan sebagai karyawan dalam suatu perusahaan. Proses pemilihan ini yang dinamakan dengan seleksi.



DECISION : Jurnal Ekonomi dan Bisnis

ISSN. 2721-4907

Volume 2, Nomor 2, Oktober 2021

Menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 52 ayat 1 menyebutkan, pengusaha tidak boleh memberi kewajiban kerja yang bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. dan Menurut masalah pada pasal 35 ayat (1). "pemberi kerja yang memerlukan tenaga kerja dapat merekrut sendiri tenaga kerja yang dibutuhkan atau melalui pelaksana penempatan tenaga kerja. Karyawan yang profesional adalah karyawan yang mampu menghasilkan kinerja yang baik. Keberadaan karyawan profesional berpengaruh terhadap tingkat keberhasilan suatu perusahaan. Untuk dapat memiliki karyawan yang memiliki kinerja yang baik, proses rekrutmen dan seleksi yang baik memberikan kontribusi yang tinggi. Saat ini perusahaan masih menghadapi masalah dalam proses rekrutmen dan seleksi, hal ini disebabkan oleh keterbatasan biaya dan tenaga ahli di dalam perusahaan untuk melaksanakan proses rekrutmen dan seleksi.

METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian ini dilakukan pada perusahaan daerah air minum (PDAM) kota parepare, lokasinya terletak di Ujung Baru, Soreang, Kota Parepare Sulawesi Selatan 91212.

Populasi ialah semua nilai baik hasil perhitungan maupun pengukuran, baik kuantitatif maupun kualitatif, dari karakteristik tertentu mengenai sekelompok objek yang lengkap dan jelas (Husaini Usman 2006:181). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan perusahaan daerah air minum kota parepare yang berjumlah 112 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Kuesioner merupakan alat pengumpul data primer yang efisien dibandingkan dengan observasi ataupun wawancara. Semakin tersebar sampelnya, kuesioner cenderung akan lebih rendah biayanya. Dalam kuesioner umumnya dipandang lebih bersifat tidak mengacu pada orang tertentu, memberikan peluang kepada responden untuk merahasiakan jati diri dari pada cara-cara komunikasi lainnya. Kuesioner dapat berupa pertanyaan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos, atau internet. Dalam penentuan skor nilai untuk variabel bebas yakni rekrutmen dan seleksi dan variabel terikat yakni kinerja karyawan. Skor nilai penelitian ini merujuk pada skala likert, beberapa peneliti menganggap bahwa skala likert adalah skala pengukuran interval. Skala likert mempunyai atau lebih butir-butir pertanyaan yang dikombinasikan sehingga membentuk sebuah skor/nilai yang mempresentasikan sifat individu, misalkan sikap, pengetahuan dan perilaku.

Untuk mengetahui bagaimana pengaruh ketiga variabel, peneliti menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. teknik analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui perubahan yang terjadi pada variabel dependent (y), nilai variabel dependent berdasarkan nilai independent (x) yang diketahui. Dengan menggunakan regresi linier berganda maka akan mengukur perubahan variabel terikat berdasarkan perubahan variabel bebas. Pengolahannya dilakukan dengan bantuan program IBM SPSS 21.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Tabel 1 Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.462	1.737		1.417	.160
1 Rekrutment	.668	.062	.708	10.790	.000
Seleksi	.184	.063	.192	2.922	.004

a. Dependent Variable: Kineja Karyawan
 Sumber : Output SPSS, 2020

Berdasarkan tabel 1 diatas, maka persamaan regresi yang terbentuk adalah :

$$Y = 2.462 + 0,668 X_1 + 0,184 X_2 + e$$

Keterangan:

X1 = Rekrutmen

X2 = Seleksi

e = Standar error

Persamaan regresi diatas memiliki makna:

Nilai koefisien regresi variabel rekrutmen bernilai positif sebesar 0,668, artinya jika variabel kompensasi mengalami peningkatan sebesar 1% maka akan menyebabkan peningkatan motivasi kerja sebesar 0,668. Hal ini menggambarkan ketika nilai rekrutmen naik kinerja karyawan akan naik.

**Tabel 2 Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model mSummary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.800 ^a	.640	.632	.78112

a. Predictors: (Constant), Seleksi, Rekrutment

Sumber : Output SPSS, 2020

Berdasarkan hasil tabel 2 diatas, dapat diketahui bahwa besarnya nilai adjusted R Square sebesar 0,640 yang berarti bahwa kemampuan variabel independen yaitu rekrutmen, seleksi untuk menjelaskan variabel dependen yaitu kinerja karyawan hotel di Perusahaan daerah air minum (PDAM) kota parepare 64,0%. Sedangkan sisanya 36,0% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

**Tabel 3 Hasil Uji F (Simultan)
ANOVA^a**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	105.175	2	52.587	86.187	.000 ^b
1 Residual	59.185	97	.610		
Total	164.360	99			

a. Dependent Variable: Kineja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Seleksi, Rekrutment

Sumber : Data Output SPSS 21, 2020

Berdasarkan hasil table 3 dalam table anova diatas, dapat diketahui bahwa besarnya nilai signifikan sebesar 0,00 < 0,005. Maka terdapat pengaruh simultan dari seluruh variabel independen (rekrutmen dan seleksi) terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 4 Hasil Uji T (Parsial)
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.462	1.737		1.417	.160
1 Rekrutment	.668	.062	.708	10.790	.000
Seleksi	.184	.063	.192	2.922	.004

a. Dependent Variable: Kineja Karyawan

Sumber : Data Output SPSS 21, 2020

Uji Hipotesis 1

Pada tabel 4, diketahui bahwa nilai signifikansi variabel Rekrutmen $0,000 < 005$. Hal itu berarti rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PDAM Kota pare-pare.

Uji Hipotesis 2

Pada tabel 4, diketahui bahwa nilai signifikansi variabel Seleksi $0,004 < 005$. Hal itu berarti seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PDAM Kota pare-pare.

Pembahasan

Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan daerah air minum (PDAM) kota parepare. Dari yang terjaadi di lapangan dan indikator yang di ketahui rekrutmen merupakan proses mendapatkan calon pekerja atau jabatan yang dikosongkan di lingkungan suatu organisasi. Rekrutmen yang baik dan benar sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja karyawan yang ada di dalam organisasi. Rekrutmen yang baik dan benar dapat menghasilkan sumber daya manusia yang baik, berkualitas dan berkopetensi di bidang pekerjaannya masing-masing untuk mencapai tujuan perusahaan.

Adapun juga dengan perekrutan yang tidak baik hanya melihat sisi kekerabatan tanpa melihat pengalaman dan kedisiplinan seseorang. Ini hal yang penting harus di perhatikan pimpinan atau pihak manajer yang menangani bagian perekrutan dan butuh perencanaan yang matang sehingga kedepannya dalam masalah sering terlambat, malas masuk kerja, dan pekerjaannya lambat di selesaikan sehingga kinerjanya dalam bekerja menurun akan tetapi sebaliknya jika perencanaan yang matang dalam perekrutan pasti akan berdampak baik terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan daerah air minum (PDAM) kota parepare. Hal ini didasarkan menunjukkan bahwa indikator seleksi yaitu pendidikan, wawancara dan tes tertulis. Artinya karyawan yang di seleksi di PDAM Parepare belum sepenuhnya memiliki pengalaman kerja mereka sangat minim kurang lebih sari 1 tahun.

Dengan banyaknya pengalaman yang dimiliki karyawan akan sangat membantu dalam melaksanakan tugas dan bisa mewujudkan kinerja yang baik. Karyawan yang memiliki pengalaman kerja tinggi dapat menumbuhkan kerja sama dalam proses pembelajaran dimana dengan hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Sehubungan dengan hal tersebut kiranya pihak pimpinan atau manajer yang manangani bagian seleksi karyawan dapat lebih mengutamakan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan dan pencapaian tujuan perusahaan.

Pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan daerah air minum (PDAM) kota parepare. Berpengaruh secara simultan. Pengaruh keduanya disebabkan rekrutmen selalu berdampingan atau berhubungan dengan seleksi, dengan artian jika perusahaan merekrut seseorang untuk bekerja disebabkan karena butuhnya karyawan, pengganti karyawan yang sudah di PHK atau riset, setelah direkrut akan dilanjutkan dengan seleksi sesuai standard SOP perusahaan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan analisis dari hasil penelitian, dengan perekrutan yang tidak baik hanya melihat sisi kekerabatan tanpa melihat pengalaman dan kedisiplinan seseorang. Ini hal yang penting harus di perhatikan pimpinan atau pihak manajer yang menangani bagian perekrutan dan butuh perencanaan yang matang sehingga kedepannya dalam masalah sering terlambat, malas masuk kerja, dan pekerjaannya lambat di selesaikan sehingga kinerjanya dalam bekerja menurun akan tetapi sebaliknya jika perencanaan yang matang dalam perekrutan pasti akan berdampak baik terhadap kinerja karyawan.

Adanya penyeleksian yang lebih di perhatikan disebabkan adanya pekerjaan karyawan yang biasanya di bagian teknis bekerja lembur atau melebihi jam kerja karena adanya bagian peralatan atau mesin yang rusak dan harus diperbaiki secara langsung untuk menangani kemacetan air bagi warga yang memerlukan air sebagai keperluan sehari-harinya.

Saran

1. Pada PDAM Parepare dari hasil penelitian ini maka PDAM Kota Parepare memperhatikan beberapa hal dalam mencapai tujuan perusahaan apalagi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Seharusnya PDAM Kota Parepare lebih dapat meningkatkan seleksi pada penerimaan karyawannya apakah melihat dari pengalaman dan kedisiplinan dalam bekerja agar ketika dia sudah menjadi karyawan kinerjanya dapat di andalkan
2. Peneliti selanjutnya Hasil penelitian ini dapat di jadikan sumber ide dan masukan bagi pengembangan penelitian di masa yang akan datang. Namun karena pada penelitiannya ini terdapat pula kekurangan dan jauh dari kesempurnaan diharapkan peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel yang berhubungan atau yang mempengaruhi kinerja karyawan untuk menyempurnakan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Ariefanda, Tengku Aziz, dkk. 2017. Pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*. No. 2. Vol. 3. 246-253. :<http://journal.ipb.ac.ad/index.php/jabm>.
- Abriyani, Puspaningsih, 2004. "Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Manajer Perusahaan Manufaktur", Jurnal Akuntansi Dan Auditing Indonesia, Jakarta
- Binti, Yusmaniarti Iskandar. 2018. *Pengaruh rekrutmen karyawan terhadap kinerja Pada PT. Angkasa Pura II (persero) Bandar Sultan Iskandar Muda Banda Aceh*. Fakultas Dakwah dan Komunikasi. Universitas Islam Negeri UIN Ar-Ranry : Banda Aceh.
- Dewanti, vivi simbolong. 2018. *Pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja pegawai pada PT Pengadaian (persero) Kantor Wilayah Medan*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Medan Area : Medan.
- Hasibuan, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta: PT. Bumi Aksara

- Irwan Idrus, M. M. *GOOD GOVERNANCE: Kajian Empiris Budaya Organisasi, Kompetensi, Motivasi, Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai*. AMERTA MEDIA.
- Kurniati, Turisna. 2014. *Pengaruh proses rekrutmen, seleksi, dan gaji terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Syariah Mandiri cabang Yogyakarta*. Fakultas syariah dan hukum. Universitas islam negeri sunan kalijaga Yogyakarta : Yogyakarta
- Kadir, A., Sampara, N., & Bachtiar, Y. (2021). Pengaruh Demosi, Mutasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang. *Economos: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 4(2), 105-112.
- Kartini, Kartono, & Dali Gulo. 2000. "*Kamus Psikologi*". Bandung Pionir Jaya.
- Meldona. 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integrative*. UIN Malang Press. Malang.
- Mathis, Robert L. Dan John H. Jackson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama Salemba Empat, Jakarta
- Nur, Muhammad Kholid. 2017. *Pengaruh proses rekrutmen, proses seleksi dan kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan bagian Agency pada perusahaan Auransi Zurich Cabang Purworejo*. Fakultas Ekonomi. Universitas Muhammadiyah Purwojoro.
- Patimah, Sitti. 2015. Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Kepala Madrasah Ibtidiah Negeri (MIN) Sekota Bandar Lampu. *jurnal ilmiah peuradeum*. No. 1. Vol.165-190.
:http://www.journal.scadindependent.org/index.php/jipeuradeun/article/view/62>.
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Renaldo, Billy Potale, dkk. 2016. Pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Sulutgo. *Jurnal Berkalah Ilmiah Efisiensi*. No. 4. Vol. 16. 453-464. :http://ejurnal.unsrat.ac.id/index.php/jbie/article/view/13628.
- Rengganis, Ines. 2015. *Pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan outsourcing pada PT. personel Alih Daya Area Bandung*. JBPTUNIKOMPP. No. 1. Vol 1. 1-10 :https://repository.unikom.ac.id/id/eprint/23758.
- Sugiyono, 2009, "*Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D)*", BANDUNG, Alfabete
- Siagian, P. Sondang. (2003) *Manajemen sumber daya manusia. Edisi satu*. PT Bumi aksara, Jakarta
- Sarwoko, Enndi. 2014. Pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan di perusahaan daerah air minum Kabupaten Malang. *Journal Riset Mahasiswa Manajemen*. No. 2. Vol. 2. 1-7 :http://ejournal.unikma.ac.id.
- Sugiyanto, Moh. 2015. *Pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan konvensi CV. Mandiri Cabang Sukolilo*. Fakultas ekonomi. Universitas Muria Kudus : Kabupaten Kudus.
- Suryawijaya, Okky. 2017. *Pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan PT. Minelog Service Indonesia*. Fakultas Ekonomi. Universitas Katolik Parahyangan.
- Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 52 ayat 1