

Rekrutmen, Seleksi, Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Aria Gajayana

Yuyuk Liana

E-Mail: ylian@stie-mce.ac.id

STIE Malangkecewara

Jl. Terusan Candi Kalasan Blimbing Malang

Abstract

Recruitment is an effort to find workers to get as many prospective employees as possible so that companies have a greater opportunity to make choices for prospective workers who are considered to have qualification standards within the company. The data of this study were obtained by distributing questionnaires. The sample in this study were 100 respondents. The results of this study show that recruitment, selection, training have an effect on employee performance

Keywords: recruitment, training selection, employee performance

Abstrak

Rekrutmen adalah usaha mencari tenaga kerja untuk mendapatkan calon karyawan sebanyak mungkin sehingga perusahaan mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk menentukan pilihan terhadap calon tenaga kerja yang dianggap mempunyai standar kualifikasi didalam perusahaan. Data penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan kuisioner. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 100 responden. Hasil dari penelitian ini menunjukkan rekrutmen, seleksi, pelatihan secara berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Rekrutmen, Seleksi, Pelatihan, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat penting dalam suatu perusahaan, karena dengan SDM yang berkualitas maka akan dapat menentukan majunya suatu perusahaan tersebut. Untuk itu harus diperhatikan beberapa unsur agar didapatkan karyawan yang berkualitas dan dapat berkontribusi besar dalam mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia dapat

dikatakan berkualitas manakala mereka mempunyai kemampuan untuk melaksanakan kewenangan dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Widodo (dalam Kharis, 2010:8). Kemampuan tersebut hanya dapat dicapai manakala mereka mempunyai bekal pendidikan, latihan dan pengalaman yang cukup memadai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Apabila karyawan tidak memiliki kualitas yang baik maka akan

mempengaruhi kinerja yang dihasilkan dan akan berdampak pada perusahaan. Untuk itu pengelolaan sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan

Rekrutmen merupakan suatu keputusan perencanaan manajemen sumber daya manusia mengenai jumlah karyawan yang dibutuhkan, kapan diperlukan, serta kriteria apa saja yang diperlukan dalam suatu organisasi (Reni Hindriari, 2018). Jadi dalam hal ini adalah merupakan suatu usaha yang dilakukan oleh pihak perusahaan dalam mencari tenaga kerja untuk mendapatkan calon karyawan sehingga perusahaan mempunyai kesempatan dalam menentukan pilihan terhadap calon tenaga kerja yang mempunyai kriteria sesuai dengan standar kualifikasi yang telah ditetapkan oleh perusahaan yang bersangkutan. Sedangkan proses seleksi yaitu bertujuan untuk mendapatkan tenaga kerja yang memenuhi syarat dan memiliki kualifikasi yang sesuai dengan deskripsi pekerjaan yang ada atau sesuai dengan kebutuhan organisasi atau perusahaan. Jadi dengan seleksi ini akan diketahui kebutuhan dalam mengisi posisi atau jabatan pekerjaan pada perusahaan. Selanjutnya pelatihan yang telah diancang untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan kompetensi dari karyawan. Para atasan menyokong pelatihan karena melalui pelatihan para karyawan akan menjadi lebih trampil, dan karenanya lebih produktif, sekalipun manfaat-manfaat tersebut harus diperhitungkan dengan waktu yang akan dikeluarkan ketika para karyawan sedang dilatih. Oleh karena itu, dengan adanya pelatihan yang diberikan oleh perusahaan dapat menimbulkan kemampuan kepada karyawannya (Very Mahmudhitya Rudhaliawan, Hamidah Nayati Utami dan Moehammad Soe'oad Hakam). Dimana semua hal tersebut diharapkan dapat

meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan, selain itu diharapkan perusahaan dapat maju pesat dengan sumber daya manusia yang mempunyai kompetensi yang sesuai harapan.

TINJAUAN PUSTAKA

Rekrutmen

Pelaksanaan rekrutmen terhadap calon karyawan dimaksudkan agar perusahaan dapat memperoleh karyawan yang berkualitas dan mampu merealisasikan tujuan perusahaan (Repis Kayanti). Hasibuan (2009:40), menyatakan rekrutmen adalah usaha mencari dan mempengaruhi tenaga kerja, agar mau melamar lowongan pekerjaan yang ada dalam suatu perusahaan. 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 (external) organisasi atau dari dalam (internal) organisasi.

Seleksi

Proses seleksi dikatakan sebagai titik sentral seluruh manajemen sumber daya manusia. Selain itu proses seleksi merupakan bagian penting bagi sebuah organisasi, terutama setelah organisasi menjalankan kegiatan rekrutmennya. Menurut pernyataan dari Rivai (2004) seleksi yang efektif mempunyai tiga sasaran : (1) Kakuratan yang berarti kemampuan dari proses seleksi untuk secara tepat dapat memprediksi kinerja pelamar, (2) Keadilan yang berarti memberikan jaminan bahwa setiap pelamar yang memenuhi persyaratan diberikan kesempatan yang sama didalam sistem seleksi, dan (3) Keyakinan yang berarti taraf orang-orang yang terlibat dalam proses seleksi yakni akan manfaat yang diperoleh. Jadi diharapkan dengan adanya seleksi ini akan didapatkan

individu yang relevan dengan kualifikasi yang dibutuhkan oleh perusahaan

Pelatihan

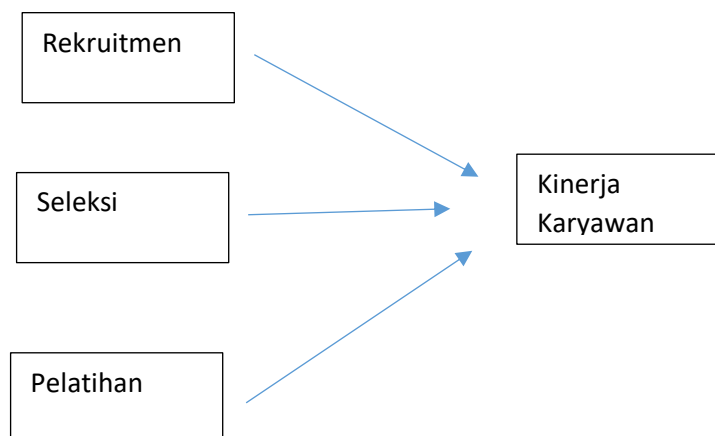
Salah satu cara untuk mengembangkan kinerja yang dimiliki oleh karyawan di perusahaan adalah diadakannya suatu program pelatihan dimana program yang diterapkan tersebut dibuat sesuai kebutuhan dari perusahaan (Denny Triasmoko Moch, Djudi Mukzam, Gunawan Eko Nurtjahjono, 2014). Untuk itu program ini sangat menunjang bagi karyawan dalam mengembangkan kemampuannya dalam suatu perusahaan. Jadi diharapkan dengan program pelatihan ini dapat memberikan ketrampilan, kedisiplinan, serta menambah wawasan dan pengetahuan bagi karyawan yang bersangkutan. Selanjutnya menurut pernyataan dari Ardana dan Komang (2012:91) menyatakan pelatihan dilaksanakan untuk karyawan baru agar dapat menjalankan tugas-tugas baru yang dibebankan dan untuk karyawan lama guna meningkatkan mutu pelaksanaan tugasnya sekarang maupun masa depan. Sedangkan tujuan dari pelatihan menurut Simamora (1999) adalah sebagai berikut: (1) Memperbaiki kinerja (2) Memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan

kemajuan teknologi dan (3) Mengurangi waktu belajar bagi karyawan baru supaya menjadi kompeten dalam pekerjaan (4) Membantu memecahkan permasalahan operasional (5) Mempersiapkan karyawan untuk promosi (6) Mengorientasikan karyawan terhadap organisasi dan (7) Memenuhi kebutuhan - kebutuhan pertumbuhan pribadi.

Kinerja Karyawan

Bagi perusahaan Kinerja karyawan merupakan sesuatu yang begitu penting dalam upaya agar mencapai tujuan perusahaan . Kinerja yang sangat baik mempunyai arti terjadinya suatu peningkatan efektivitas , efisiensi, maupun kualitas yang sangat tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada seseorang dalam suatu Perusahaan ataupun organisasi (Nur Khojin,Suci Nur Utami, 2020). Menurut pernyataan dari Mangkunegara (2016) bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya

Hipotesis Penelitian



H1. Ada pengaruh antara Rekrutmen terhadap kinerja karyawan

H2. Ada pengaruh Seleksi karyawan terhadap kinerja karyawan

H3. Ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada Hotel Aria Gajayana sebanyak 100 responden. Sedangkan variabel bebasnya adalah (1) Rekrutmen, (2) Seleksi, (3) Pelatihan dan variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan. Metode pengumpulan datanya adalah dengan menyebarkan kuesioner kepada responden. Selanjutnya metode analisisnya menggunakan analisis regresi berganda

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa pengaruh rekrutmen (X1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dengan nilai sig sebesar 0.000. Sedangkan pengaruh seleksi terhadap kinerja karyawan nilai signya sebesar 0.000, selanjutnya untuk pengaruh pelatihan (X3) terhadap kinerja karyawan sebesar 0.000. Hal ini menunjukkan bahwa semua hipotesis adalah diterima karena karena tingkat signifikansi kurang dari 0,050.

Pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan menunjukkan pengaruh yang signifikan. Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas yang diharapkan dengan sumber daya manusia tersebut dapat mencapai tujuan dari organisasi yang bersangkutan dengan persaingan yang begitu ketat pada saat ini. Salah satu strategi yang dapat digunakan oleh perusahaan untuk menghadapi tantangan ini maka diperlukan karyawan yang memiliki kemampuan atau keahlian serta pengalaman dalam bidang pekerjaannya. Sesuai dengan pernyataan Endang A. Kartodikromo, Bernhard

Tewal dan Irvan Trang (2014). Dengan adanya rekrutmen diharapkan akan diperoleh sumber daya manusia yang berkualitas yaitu kreatif, mempunyai tingkat ketrampilan yang tinggi, disiplin serta mempunyai wawasan dan pengetahuan yang luas yang sesuai dengan bidangnya sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan. Hal ini senada dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Fenezha J. Lotulong dan Yantje Uhing (2018).

Dalam penelitian ini pengaruh seleksi terhadap kinerja karyawan adalah signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa seleksi mempunyai pengaruh yang cukup besar dalam meningkatkan kinerja karyawan. Seleksi merupakan suatu proses dimana adanya pemilihan dari sejumlah pelamar yang dapat memenuhi kriteria – kriteria yang sudah ditentukan oleh perusahaan sehingga dapat menduduki untuk posisi yang tersedia didalam perusahaan. Hal ini senada dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Abdul Latif (2018)

Selanjutnya dari hasil analisis bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan dengan adanya pelatihan dapat menambah wawasan dan pengetahuan bagi karyawan untuk mengembangkan kemampuannya sehingga dapat menguasai dan menjalankan tugasnya dengan baik yang diharapkan akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut. Salah satu cara untuk mengembangkan kinerja yang dimiliki oleh karyawan di perusahaan adalah diadakannya suatu program pelatihan dimana program yang diterapkan tersebut dibuat sesuai kebutuhan dari perusahaan. Dimana pelatihan merupakan proses pembelajaran bagi karyawan baru untuk melaksanakan pekerjaannya yang diharapkan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini senada dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Denny Triasmoko,

Moch. Djudi Mukzam dan Gunawan Eko Nurtjahjono (2014).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah: (1) Tujuan penelitian adalah untuk menguji pengaruh antara rekrutmen terhadap kinerja, seleksi terhadap kinerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan (2) Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 100 responden dengan metode pengumpulan datanya adalah penyebaran kuesioner. (3) Hasil penelitian menunjukkan bahwa semua hipotesis adalah diterima.

Sedangkan saran dalam penelitian ini adalah: (1) Diperlukan adanya peningkatan pelatihan karyawan dalam perusahaan agar mempunyai wawasan dan pengetahuan yang luas, (2) Mengembangkan materi pelatihan agar sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan tersebut (3) Memperhatikan proses rekrutmen karena dengan rekrutmen yang baik maka dapat meningkatkan kinerja karyawan

Daftar Pustaka

- Abdul Latif, 2018, Pengaruh Rekrutmen Seleksi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT Bank Rakyat Indonesia C.G Cikditiro Yogyakarta
- Boga Lestari Sentosa, 2018. Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia JENIUS, Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia Vol 2 No 1 Septemeber 2018
- Denny Triasmoko Moch. Djudi Mukzam Gunawan Eko Nurtjahjono, 2014. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Penelitian pada Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Kediri) Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 12 No. 1 Juli 2014
- Endang A. Kartodikromo, Bernhard Tewel dan Irvan Trang (2017). Proses Rekrutmen, Seleksi, Pelatihan Kerja dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan CV Celebes Indonesia Sakti Mer 99 Mega Mas Manado Jurnal EMBA, Vol.5 No.2 Juni 2017, Hal. 354 – 372
- Fenezha J. Lotulong dan Yantje Uhing 2018. Pengaruh Rekrutmen, Kriteria Seleksi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Jurnal EMBA Vol.6 No.4 September 2018
- Hasibuan, Malayu S. P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Kharis, Abdul. 2010. “Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Pelaksanaan Sistem Pengendalian Intern Pada Pt.Avia Avian”. Skripsi. Universitas Pembangunan Nasional “VETERAN
- Kaswan. 2011. *Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja SDM* : Alfabeta-Bandung.
- Mangkunegara, A A. Anwar Prabu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya-Bandung.
- Nur Khojin, Suci Nur Utami, Muhammad Syaifulloh. (2020). Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Produktivitas Kerja Pembudidaya Bawang di Sub Terminal Agribisnis Larangan. *Syntax Idea* , 2(5), 98–105
- Repis Kayanti, Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Riau Kepri Cabang Teluk Kuantan
- Rivai, Veithzal. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Grafindo Pustaka- Jakarta.
- Simamora, Henry, 1999, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi ke-2, Cetakan Kedua, Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE YKPN.
- Very Mahmudhitya Rudhaliawan Hamidah Nayati Utami Moehammad Soe’oed Hakam, Pengaruh Pelatihan Terhadap Kemampuan Kerja dan Kinerja

Karyawan (Studi Pada Karyawan PT.
Telkom Indonesia, Tbk Kandatel
Malang)