

**PENGARUH REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA DIVISI *BIG DATA ANALYTICS* PT POS
INDONESIA (PERSERO) BANDUNG**

**THE EFFECT OF RECRUITMENT AND SELECTION ON
EMPLOYEE PERFORMANCE AT BIG DATA ANALYTICS DIVISION
PT POS INDONESIA (PERSERO) BANDUNG**

Nararia Retno Dwi Mega Larasati¹, Dr. Bachruddin Saleh Luterlean, SE., M.M.²

Prodi S1 Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom
¹retnodml@telkomuniversity.ac.id, ²bachruddinsaleh@telkomuniversity.ac.id

Abstrak :

Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam suatu perusahaan untuk mencapai keberhasilan perusahaan. Karyawan harus memiliki kinerja yang tinggi sesuai dengan target atau standar mutu perusahaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana besaran pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan khususnya pada divisi *Big Data Analytics* PT Pos Indonesia (Persero) Bandung, serta seberapa besar pengaruh seleksi terhadap kinerja karyawan divisi *Big Data Analytics* PT Pos Indonesia (Persero) Bandung.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif, dengan populasi seluruh karyawan divisi *Big Data Analytics* yang terdiri dari 35 orang karyawan dengan teknik *probably sampling*. Teknik pengumpulan data terdiri dari studi lapangan dan studi pustaka. Analisis data dilakukan dengan analisis jalur, uji hipotesis dan koefisien determinasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Rekrutmen (X1) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar t hitung 1,716 < dari t tabel yakni 2,036, tingkat signifikan 0,096 > 0,05. Variabel Seleksi (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar t hitung 3,976 > dari t tabel yakni 2,036, tingkat signifikan 0,000 < 0,05. Variabel Rekrutmen dan Seleksi berpengaruh secara signifikan 0,000 < 0,05. Secara perhitungan determinasi Rekrutmen terhadap Kinerja memiliki pengaruh secara langsung sebesar 0,070 atau 70% dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,129 atau 12,9%.

Kata Kunci : Rekrutmen, Seleksi, dan Kinerja Karyawan

Abstract

Human resources are an important asset in a company to achieve the success of the company. Employees must have high performance in accordance with the company's target or quality standards. The purpose of this research is to find out how much the influence of recruitment on employee performance, especially in the Big Data Analytics division of PT Pos Indonesia (Persero) Bandung, as well as how much influence the selection has on the performance of employees of the Big Data Analytics division of PT Pos Indonesia (Persero) Bandung.

*This research uses descriptive quantitative method, with the population of all employees of Big Data Analytics division consisting of 35 employees with *probably sampling*. Data collection techniques consist of field studies and library studies. Data analysis is done by track analysis, hypothesis test and coefficient of determination.*

The results showed that the Recruitment variable (X1) did not significantly affect Employee Performance (Y) by t calculate 1,716 < from the table t of 2,036, a significant rate of 0.096 > 0.05. The Selection Variable (X2) significantly affects the Employee Performance variable (Y) by t calculates 3,976 > of the table t i.e. 2,036, a significant rate of 0.000 < 0.05. Variable Recruits and Selection significantly influential 0.000 < 0.05. In calculation, recruitment determination on performance has a direct influence of 0.070 or 70% and indirect influence of 0.129 or 12.9%.

Keywords: Recruitment, Selection, and Employee Performance

1. Pendahuluan

Karyawan merupakan sebuah elemen penting dalam sebuah perusahaan yang harus dikelola dengan baik. Dalam pengelolaan yang dilakukan terhadap karyawan dapat memberikan kontribusi sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Untuk itu pada tahap awal terdapat sistem rekrutmen dan seleksi terhadap calon karyawan. Hal ini dirasakan sangat penting untuk melihat potensi karyawan mana yang cocok untuk ditempatkan pada posisi tertentu yang membutuhkan *skill* tertentu. Maka tidak heran jika perusahaan banyak mempertimbangkan karyawan pada saat proses rekrutmen dan seleksi berlangsung.

Menurut [1] rekrutmen adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang efektif dan efisien membantu tercapainya tujuan perusahaan. Proses rekrutmen yang baik dan benar akan menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas, dalam hal ini karyawan dapat mencapai produktivitas pada pekerjaan dan tanggung jawab yang dipercayakan oleh perusahaan kepadanya. Hal ini diperkuat oleh dimensi rekrutmen menurut [1] diantaranya adalah dasar perekrutan, sumber perekrutan, dan metode perekrutan.

Seleksi menurut [2] merupakan proses untuk memutuskan pegawai yang tepat dari sekumpulan calon pegawai yang didapat melalui proses perekrutan, baik perekrutan internal maupun eksternal. Sedangkan terkait dengan kinerja menurut [3] merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Maka tidak heran jika karyawan akan melalui berbagai proses untuk dapat bergabung dan berkontribusi kepada perusahaan. Selain itu dengan adanya rekrutmen dan seleksi secara eksternal dan internal diyakini akan membawa dampak positif bagi perusahaan dan itu semua terlihat dalam sebuah data kinerja setiap triwulannya.

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan sebelumnya, maka penulis mengadakan penelitian yang berjudul "Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi *Big Data Analytics* PT Pos Indonesia (Persero) Bandung".

1.1 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

- a. Bagaimana rekrutmen di PT Pos Indonesia (Persero) Bandung?
- b. Bagaimana seleksi di PT Pos Indonesia (Persero) Bandung?
- c. Bagaimana kinerja karyawan pada divisi *Big Data Analytics* PT Pos Indonesia (Persero) Bandung?
- d. Seberapa besar pengaruh rekrutmen secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada divisi *Big Data Analytics* PT Pos Indonesia (Persero) Bandung?
- e. Seberapa besar pengaruh seleksi secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada divisi *Big Data Analytics* PT Pos Indonesia (Persero) Bandung?
- f. Seberapa besar pengaruh rekrutmen dan seleksi secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada divisi *Big Data Analytics* PT Pos Indonesia (Persero) Bandung.

1.2 Tujuan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis:

- a. Rekrutmen karyawan di PT Pos Indonesia (Persero) Bandung.
- b. Seleksi karyawan di PT Pos Indonesia (Persero) Bandung.
- c. Kinerja karyawan pada divisi *Big Data Analytics* PT Pos Indonesia (Persero) Bandung.
- d. Pengaruh rekrutmen secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada divisi *Big Data Analytics* PT Pos Indonesia (Persero) Bandung.
- e. Pengaruh seleksi secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada divisi *Big Data Analytics* PT Pos Indonesia (Persero) Bandung.
- f. Pengaruh rekrutmen dan seleksi secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada divisi *Big Data Analytics* PT Pos Indonesia (Persero) Bandung.

1.3 Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif dan kuantitatif. Teknik sampling menggunakan teknik *probability sampling* dengan kategori sampling jenuh yang melibatkan 35 responden. Teknik analisis data menggunakan analisis data dilakukan dengan analisis jalur, uji hipotesis dan koefisien determinasi bantuan SPSS versi 22.

2. Tinjauan Pustaka

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia menurut [4] adalah “*Human resources management is the process of developing, applying and evaluated policies, procedures, methods and programs relating to the individual in the organization*”. Sedangkan menurut [4] mendefinisikan manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai tujuan organisasi dan masyarakat.

2.2 Rekrutmen

Menurut [2] menyatakan bahwa rekrutmen pada hakikatnya merupakan proses menentukan dan menarik pelamar, yang mampu untuk bekerja dalam organisasi. Proses ini dimulai ketika para pelamar dicari dan berakhir ketika lamaran mereka diserahkan/dikumpulkan.

Menurut [1] rekrutmen adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang efektif dan efisien membantu tercapainya tujuan perusahaan.

2.3 Seleksi

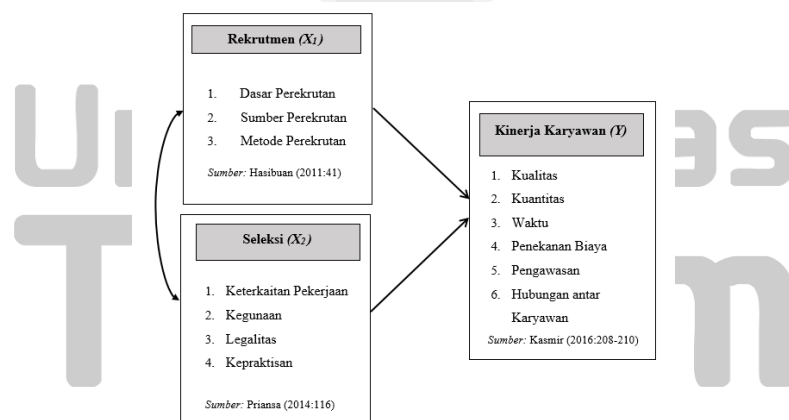
Seleksi menurut [2] merupakan proses untuk memutuskan pegawai yang tepat dari sekumpulan calon pegawai yang didapat melalui proses perekrutan, baik perekrutan internal maupun eksternal. Sedangkan menurut [5] seleksi adalah kegiatan dalam manajemen SDM yang dilakukan setelah proses rekrutmen seleksi dilaksanakan. Hal ini berarti telah berkumpul sejumlah pelamar yang memenuhi syarat untuk kemudian dipilih mana yang dapat ditetapkan sebagai karyawan dalam suatu perusahaan. Proses pemilihan ini yang dinamakan seleksi.

2.4 Kinerja Karyawan

Kinerja menurut [3] merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Menurut [6] menjelaskan bahwa kinerja mempunyai makna lebih luas bukan hanya menyatakan hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

2.5 Kerangka Pemikiran dan Hipotesis Penelitian

Kerangka pemikiran pada penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Sumber: Olahan Penulis, 2020

Menurut [7] penelitian merupakan pernyataan singkat yang disimpulkan dari kerangka teori atau dari tujuan penelitian. Selain itu, hipotesis penelitian juga merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian atau jawaban teoretis terhadap rumusan masalah penelitian. Ini dikatakan demikian karena jawaban terhadap rumusan masalah penelitian yang dinyatakan dalam pernyataan hipotesis penelitian baru didasarkan pada teori yang relevan dan belum didasarkan pada fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah diuraikan oleh penulis, maka didapat hipotesis sebagai berikut:

H1: Rekrutmen (X₁) memiliki hubungan timbal balik dengan Seleksi (X₂) dan sebaliknya.

H2: Rekrutmen (X₁) berpengaruh secara langsung dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

H3: Seleksi (X₂) berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Hasil dan Pembahasan

3.1 Analisis Deskriptif

Tabel 1. Hasil Analisis Deskriptif

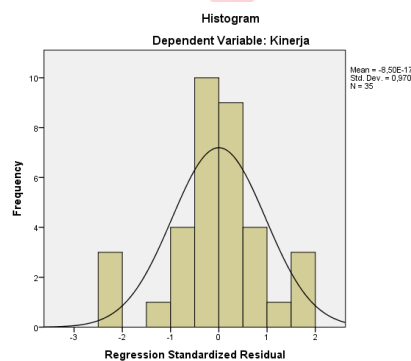
Variabel	Nilai	Keterangan
Rekrutmen (X ₁)	80,3%	Baik
Seleksi (X ₂)	77,3%	Baik
Kinerja Karyawan (Y)	76%	Baik

Sumber: Data Olahan Penulis, 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa secara keseluruhan variabel rekrutmen (X₁) dalam kategori baik dengan nilai persentase sebesar 80,3%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa seluruh karyawan merasa puas terhadap ketiga dimensi rekrutmen. Variabel seleksi (X₂) juga dalam kategori baik dengan nilai persentase sebesar 77,3%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa seluruh karyawan sangat menerima dan puas akan keempat dimensi proses seleksi. Kemudian secara keseluruhan variabel kinerja karyawan (Y) dalam kategori baik dengan nilai persentase sebesar 76%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa seluruh karyawan pada divisi analis melakukan keenam dimensi yang berkaitan dengan hasil kinerja maksimal.

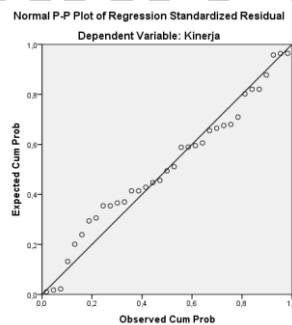
3.2 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah data yang digunakan berdistribusi normal atau tidak. Hasil uji normalitas dengan menggunakan histogram dapat dilihat pada tabel gambar 2 sebagai berikut:



Gambar 2. Histogram

Berdasarkan gambar 2 memberikan interpretasi bahwa grafik histogram tersebut memberikan distribusi normal dimana terlihat bahwa grafik tersebut membentuk pola lonceng atau tidak miring ke kanan atau ke kiri. Hasil uji normalitas dengan menggunakan *Normal Probability Plot* dapat dilihat pada gambar 3 berikut ini:



Gambar 3. Grafik P-P Plot of Regression Standardized Residual

Berdasarkan gambar 3 memberikan interpretasi bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal tersebut. Hal ini dapat disimpulkan bahwa berdasarkan gambar tersebut dan kriteria pengambilan keputusan maka dapat dikatakan bahwa data berdistribusi normal.

Hasil uji normalitas dengan menggunakan uji statistik Kolmogorov Smirnov dapat dilihat pada tabel 2 berikut:

Tabel 2 Kolmogorov Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,29658410
Most Extreme Differences	Absolute	,121
	Positive	,087
	Negative	-,121
Test Statistic		,121
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Pada tabel 2 dapat terlihat bahwa nilai Asymp Sig (2-tailed) > 0,05 atau sebesar 0.200 maka dapat disimpulkan bahwa variabel residual berdistribusi normal.

3.3 Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel 3 berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	9,206	5,514		1,670	,105		
Rekrutmen	,610	,355	,266	1,716	,096	,376	2,656
Seleksi	,857	,216	,617	3,976	,000	,376	2,656

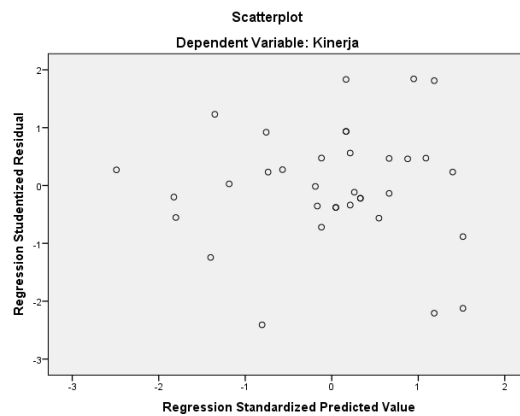
a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2021

Pada tabel 3 dapat dilihat dapat dilihat bahwa nilai VIF <10 dan Tolerance > 0,1 berarti tidak ditemukan masalah multikolinearitas dalam penelitian ini.

3.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada gambar 4 berikut:



Gambar 4. Diagram Pencar (Scatterplot)

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS, 2020

Pada gambar 4 dapat dilihat bahwa diagram pencar tidak membentuk pola tertentu maka regresi tidak mengalami gangguan heteroskedastisitas.

3.5 Hasil Koefisien Regresi

Perhitungan nilai koefisien yang pertama dapat dilihat pada Tabel *Model Summary* 4 yang didapat dari output SPSS 22 sebagai berikut:

Tabel 4. Model Summary

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,843 ^a	,710	,692	3,39804

a. Predictors: (Constant), Seleksi, Rekrutmen

Berdasarkan Tabel 4. *Model Summary* di atas dapat diketahui besarnya nilai R Square adalah 0,710. Sedangkan untuk perhitungan koefisien jalur secara simultan (keseluruhan) dapat dilihat pada Tabel Anova 5 yang didapat dari hasil output SPSS 22 sebagai berikut:

Tabel 5. ANOVA

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	905,478	2	452,739	39,209	,000 ^b
	Residual	369,494	32	11,547		
	Total	1274,971	34			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Seleksi, Rekrutmen

Dari Tabel ANOVA 4.10 diperoleh nilai F hitung sebesar 39,209 lebih besar dari F tabel untuk $\alpha = 0,05$ sebesar 3,29 dengan nilai probabilitas (Sig) = 0,000. Karena F hitung (39,209) > F tabel (3,29) dengan nilai Sig 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa **H₀** ditolak dan **H_a** diterima yang artinya secara bersama-sama Rekrutmen (X1) dan Seleksi (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

3.6 Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Uji t yang dilakukan merupakan uji t dua arah, maka t tabel yang didapat adalah 2,036. Pengujian secara parsial dapat dilihat pada tabel *coefficient* yang didapat dari olahan SPSS 22 sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,206	5,514		1,670	,105
	Rekrutmen	,610	,355	,266	1,716	,096
	Seleksi	,857	,216	,617	3,976	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan Tabel 4.11 diatas dapat dilihat bahwa:

- Rekrutmen (X1) nilai t hitung (1,716) < t tabel (2,036) dengan Sig. 0,096 > 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak yang artinya Rekrutmen (X1) tidak berpengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- Seleksi (X2) nilai t hitung (3,976) > t tabel (2,036) dengan Sig. 0,000 < 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak yang artinya Seleksi (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

3.7 Analisis Verifikatif untuk Model Path Analysis

Secara ringkas pengaruh tersebut disajikan dalam bentuk tabel yaitu sebagai berikut:

Tabel 7. Ringkasan Besaran Pengaruh Berdasarkan Koefisien Jalur

Variabel	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung		Pengaruh Total
		X1	X2	
X1	0,070756		0,12965638	0,20041238
X2	0,380689	0,129656		0,51034538
Total	0,451445	0,129656	0,12965638	0,71075776

Dengan demikian, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- Variabel X1 dan X2 berhubungan atau berkorelasi dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,790. Ini menunjukkan bahwa ada korelasi atau hubungan yang cukup kuat antara variabel X1 dengan X2.
- Variabel X1 ke Y memiliki nilai koefisien regresi (koefisien jalur) sebesar 0,266.
 - Pengaruh langsung X1 terhadap Y adalah sebesar kuadrat koefisien regresinya, yaitu $(0,266) \times (0,266) = 0,070756$.
 - Pengaruh tidak langsung X1 melalui X2 terhadap Y adalah sebesar $(0,266) \times (0,790) \times (0,617) = 0,129656$.
- Variabel X2 ke Y memiliki nilai koefisien regresi (koefisien jalur) sebesar 0,617.
 - Pengaruh langsung X2 terhadap Y adalah sebesar kuadrat koefisien regresinya, yaitu $(0,617) \times (0,617) = 0,380689$.
 - Pengaruh tidak langsung X2 melalui X1 terhadap Y adalah sebesar $(0,617) \times (0,790) \times (0,266) = 0,129656$.
- Total pengaruh X1 baik langsung maupun tidak langsung terhadap Y sebesar 0,20041238.
- Total pengaruh X2 baik langsung maupun tidak langsung terhadap Y sebesar 0,51034538.
- Total pengaruh X1 dan X2 baik langsung maupun tidak langsung terhadap Y sebesar 0,71075776. Hal ini menunjukkan bahwa koefisien determinasi adalah sebesar 0,710 atau 71%.
- Epsilon atau sisa pengaruh dari variabel independen lainnya yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) namun tidak diteliti adalah sebesar 0,2924224 atau 29%.

4. Kesimpulan

- a. Rekrutmen pada PT Pos Indonesia (Persero) Bandung berada dalam kategori baik dengan persentase sebesar 80,3%
- b. Seleksi pada PT Pos Indonesia (Persero) Bandung berada dalam kategori baik dengan persentase sebesar 77,3%
- c. Kinerja pada PT Pos Indonesia (Persero) Bandung berada dalam kategori baik dengan persentase sebesar 76%
- d. Rekrutmen secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan divisi analisis PT Pos Indonesia (Persero) Bandung.
- e. Seleksi secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan divisi analisis PT Pos Indonesia (Persero) Bandung.
- f. Rekrutmen dan seleksi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan divisi analisis PT Pos Indonesia (Persero) Bandung.

Referensi

- [1] Hasibuan, Malayu S.P., (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Askara.
- [2] Prinsa, D. J. (2014). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- [3] Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori & Praktik)*. Depok: RajaGrafindo Persada.
- [4] Purnaya, I. G. K. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- [5] Elmi, F. (2018). *Telitik Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- [6] Wibowo, (2016). *Manajemen Kinerja*. (cet. 5). Depok: RajaGrafindo Persada.
- [7] Sugiarto. (2017). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Andi.



Universitas
Telkom