Jurnal AL-AMAL
2024, Vol. 2, No. 2, Halaman 86-92, E-ISSN: 2964-9900

SISTEM *RECRUITMENT* DAN PENGARUHNYA TERHADAP *EMPLOYEE PERFORMANCE OUTSOURCING*

Abna Haniif Novel
Fakultas Ekonomi Syariah, Institut Agama Islam (IAI) Abdullah Said Batam, Indonesia
abnanovel@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan dalam penelitian ini ialah dapat mengetahui sistem *recruitment* dan pengaruhnya terhadap *employee performance outsourcing*. Metode yang digunakan *non probability sampling* dengan teknik *purposive sampling*. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 30 responden. Metode analisis data yang digunakan adalah *Partial Least Square*. Hasil penelitian menunjukkan ahwa adanya sistem *recruitment* berpengaruh secara signifikan terhadap *employee performance outsourcing* terbukti. Dari bukti tersebut dapat disimpulkan bahwa sistem *recruitment* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *employee performance outsourcing*.
Kata Kunci : Sistem *Recruitment* dan *Employee Performance*

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi saat ini, revolusi komunikasi dan teknologi informasi telah menyebabkan terjadinya perubahan yang luar biasa. Laju pertumbuhan ekonomi yang semakin pesat diiringi oleh berkembangnya berbagai macam badan usaha industri dan jasa menyebabkan peningkatan *competitor*. *Recruitment*/penarikan tenaga kerja merupakan proses mencari, menemukan dan menarik para calon tenaga SDM untuk menjadi karyawan pada badan usaha tersebut. Tujuan dalam proses *recruitment* ini agar mendapatkan tenaga kerja yang handal sehingga meskipun jumlah karyawan yang dimiliki badan usaha tidak banyak namun tugas dan fungsi dapat ditunaikan dengan lancar. *Recruitment* atau penarikan calon tenaga kerja merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan secara terencana, untuk memperoleh calon-calon karyawan yang memenuhi syarat-syarat yang dituntut oleh suatu jabatan tertentu yang dibutuhkan oleh suatu badan usaha (Hulu et al., 2024).

Untuk menghadapi *competitor* tersebut sebuah badan usaha harus memiliki tenaga kerja SDM sebagai tenaga kerja yang memiliki kualitas tinggi. Mengingat karyawan merupakan aset penting sebuah perusahaan, oleh karena itu banyak hal yang perlu diperhatikan dalam peningkatan kinerjanya. Kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran perusahaan dalam mencapai produktifitas kerja yang tinggi. Tercapainya kinerja perusahaan yang baik tidak lepas dari sumber daya manusia yang baik juga. Oleh karena itu untuk dapat mewujudkannya maka karyawan harus memiliki keahlian dan keterampilan sesuai dengan perkerjaanya (Santoso et al., 2024).

Kajian Pustaka

Sistem *Recruitment*

Recruitment merupakan usaha mencari dan mempengaruhi tenaga kerja, agar mau melamar lowongan pekerjaan yang ada dalam suatu organisasi. Sedangkan pengertian *recruitment* merupakan serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan untuk menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian. Aktivitas rekrutmen dimulai pada saat calon mulai dicari, dan berakhir pada saat lamaran mereka diserahkan (Wardhana et al., 2019).

Menurut (Sholihah, 2024), aspek-aspek yang ada dalam sistem *recruitment*, yaitu:

1. Proses seleksi
   Proses Seleksi adalah rangkaian kegiatan yang di lakukan oleh perusahaan/organisasi untuk dapat mengambil keputusan tentang siapa-siapa dari calon pegawai yang paling tepat (memenuhi syarat) untuk bisa diterima menjadi pegawai.
2. Penempatan
   Penempatan adalah suatu pengaturan awal atau pengaturan kembali dari seseorang atau lebih pegawai pada suatu jabatan baru ataupun jabatan yang berlainan. Bagi pegawai baru, penempatan artinya pengaturan awal pada suatu jabatan bagi pegawai yang baru bekerja. Penempatan tenaga kerja adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan serta mmapu mempertanggung jawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan perkerjaan, wewenang serta tanggung jawab.
3. Orientasi/sosialisasi Orientasi/sosialisasi adalah penyesuaian diri, baik dari aspek psikis, jasmani, psikologi, peranan (hubungan dengan pekerjaan yang dilakukan). Bagi tenaga kerja baru yang telah memperoleh surat penemapatan tugas, orientasi merupakan proses untuk mengetahui dan mnegenal tempat kerjanya dalam totalitas hubungan pekrejaan. Oleh karena itu orientasi terhadap tenaga kerja baru dalam melaksanakan kegiatan penting dan harus dilaksanakan. Dalam melakukan fungsi personalia, se- yogyanya ada perencanaan tenaga kerja atau perencanaan sumber daya manusia, yaitu langkah-langkah tertentu yang diambil oleh menejemen sebuah perusahaan yang lebih menjamim bahwa bagi perusahaan tersedia tenaga kerja yang tepat untuk menduduki berbagai jabatan. Dari pengertian tersebut intinya yang tercantum dalam suatu perencanaan tenaga kerja adalah menyediakan tenaga kerja yang tepat pada jabatan yang tepat dan waktu yang tepat pula.

Employee Performance

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh pegawai atau organisasi. Kinerja yang dimaksud adalah sesuatu yang dikerjakan atau produk atau jasa yang dihasilkan atau diberikan seseorang atau sekelompok orang. Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang baik berupa produk atau jasa dalam pelaksanaan pekerjaannya sesuai beban tugas yang harus dilakukan (Laurenci P et al., 2022).

Kinerja atau prestasi kerja *(job performance)* didefinisikan dalam beragam rumusan. Akantetapi pengertian kinerja pada umumnya menunjukka keberhasilan pegawai dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan menurut kriteria yang ditentukan untuk jangka waktu tertentu. Prestasi kerja sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksankan perkejaan atau *"successful role achievement"* yang diperoleh seseorang dalam perbuatannya (Rahayu & Hidayat, 2021).

Hasil kerja adalah objek berwujud atau tak berwujud yang merupakan hasil pelaksaan proyek, sebagai bagian dari suatu kewajiban atau obligasi. Istilah yang biasa dikaitkan secara spesifik dengan objektif ini, dapat berupa suatu kata benda: suatu barang,

produk, atau artefak yang harus dibuat dan diberikan sebagai bagian kewajiban, atau suatu kata keterangan: menjelaskan sesuatu yang harus diberikan sebagai bagian dari kewajiban (Ardini et al., 2024).

a. Perilaku Kerja

   Perilaku kerja yaitu dimana orang-orang dalam lingkungan kerja dapat mengaktualisasikan dirinya melalui sikap dalam bekerja. (Robbins menekankan pada sikap yang diambil oleh pekerja untuk menentukan apa yang akan mereka lakukan di lingungan tempat kerja mereka).

b. Sifat Pribadi

   Sifat pribadi yang sering disebut juga dengan kepribadian, adalah keseluruhan cara seorang individu bereaksi dan berinteraksi dengan individu lain. Kepribadian paling sering dideskripsikan dalam istilah sifat yang bisa diukur yang ditunjukkan oleh seseorang.

Untuk keperluan mengukur kinerja, pekerjaan dibagi menjadi dua, seperti direkomendasikan (Ndruru et al., 2024), yaitu (a) pekerjaan produksi yang secara kuantitafif dapat dibuat standart obyektif, dan (b) pekerjaan non produksi, dimana penentuan sukses tidaknya seseorang didalam menjalankan tugas didapat melalui *human judgement* atau pertimbangan subyektif. Kesimpulannya adalah pengukuran kinerja berbeda-beda tergantung dari jenis pekerjaan dan tujuan-tujuan yang ingin dicapai perusahaan.

Outsourcing (Alih Daya) diartikan sebagai pemindahan atau pendelegasian beberapa proses bisnis kepada suatu badan penyedia jasa, dimana badan penyedia jasa tersebut melakukan proses administrasi dan manajemen berdasarkan definisi serta kriteria yang telah disepakati oleh para pihak (Murniwati, 2024).

Dalam Inpres No. 3 Tahun 2006 tentang paket kebijakan Iklim Investasi disebutkan bahwa *outsourcing* (Alih Daya) sebagai salah satu faktor yang harus diperhatikan dengan serius dalam menarik iklim investasi ke Indonesia. Bentuk keseriusan pemerintahan tersebut dengan menugaskan menteri tenaga kerja untuk membuat draft revisi terhadap Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Solekha, 2024).

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan pengukuran variabel diukur dengan skala likert. Metode penelitian yang digunakan yaitu *non probability sampling* dengan teknik *purposive sampling* (Kamanda, 2023c). Populasi di penelitian ini ialah karyawan *outsourcing* di PT XYZ. Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu melakukan penyebaran kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah PLS *(Partial Least Square)*. Pemilihan menggunakan alat analisis PLS sebab banyak dipakai untuk analisis kausal-prediktif dan merupakan teknik yang sesuai digunakan pada aplikasi prediksi dan pengembangan teori pada penelitian ini (Kamanda, 2022).

Hasil dan Pembahasan

Dalam penelitian ini jenis kelamin responden keseluruhan adalah laki-laki dengan persentase 100% sebanyak 30 orang. Dan latar belakang responden terbanyak adalah SMA dengan jumlah 29 orang atau dalam persentase 97%, sedangkan responden yang berpendidikan D 3 sebanyak 1 orang atau 3% dengan usia termuda responden adalah 20

tahun dengan persentase sebesar 13% sebanyak 4 orang, usia 21 predengan presentasi 3% sebanyak 1 orang, usia 22 dengan presentase 7% sebanyak 2 orang, usia 23 denagn presentase 3% sebanyak 1 orang, usia 24 dengan presentase 7% sebanyak 2 orang, usia 25 dengan presentase 7% sebanyak 2 orang, usia 26 dengan presentase 7% sebanyak 2 orang, usia 27 dengan presentase 3% sebanyak 1 orang, usia 28 dengan presentase 13% sebanyak 4 orang, usia 29 dengan presentase 7% sebanyak 2 orang, usia 30 dengan presentase 13% sebanyak 4 orang, usia 32 dengan presentase 10% sebanyak 3 orang, usia 35 dengan presentase 3% sebanyak 1 orang, usia 36 dengan presentase 3% sebanyak 1 orang.

Pada variabel sistem *recruitment* bahwa para responden menilai item pertanyaan yang tentang sistem *recruitment* adalah baik, seperti contoh pada kesesuaian *dengan job derscription*, dengan mencantumkan pada media massa, adanya tes untuk para *recruitment* dan juga kebijakan penempatan kerja karyawan yang sesuai dengan hasil seleksi. Dan yang lebih lagi adalah proses *recruitment* dilanjutkan pada proses magang selama periode waktu tertentu yang ditetapkan badan usaha penyedia jasa.

Pada variabel *employee performance* didapat bahwa kualitas hasil pekerjaan akan didapat hasil yang baik karena ditunjang dengan faktor pengetahuan dan keterampilan karyawan yang telah didapatkan pada waktu *recruitment*, dan juga ada faktor kerjasama sesama enaga kerja untuk mencapai hasil yang diharapkan. Ditunjang juga dengan tanggungjawab tinggi dalam penyelesaian pekerjaaan.

Pada dasarnya analisis data adalah kegiatan untuk merumuskan data sehingga dapat diperoleh suatu kebenaran atau ketidakbenaran dari suatau hipotesa. Dalam analisis diperluakan imajinasi dan kreaktifiats sehingga di uji kemampuan peneliti menalar sesuatu. Analisis data di dalam penelitian ini dilakukan melalui beberapa tahap, yaitu: Uji Validitas dan Reliabilitas, Regresi Linier Sederhana, Keoefisien Korelasi, dan Uji t (Uji Parsial).

Menurut (Kamanda, 2024) validitas merupakan alat ukur yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrument. Dikatakan valid jika mampu mengukur peneliti serta dapat mengungkapkan hasil uji validitas dari variabel yang diteliti secara tepat. Uji validitas ini secara manual dihitung dengan cara mengkorelasikan setiap skor item dengan total skor item variabel, kemudian hasilnya dibandingkan r product moment pada tingkat signifikan 95% (α=0,05), jika r dihitung > r product moment lebih besar dari nilai kritis 0,195 maka alat ukur tersebut dinyatakan valid.

Reliabilitas adalah alat yang digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel. Menurut (Kamanda, 2023b)sebuah instrumen dan data yang dihasilkan disebut reliable atau terpercaya apabila instrumen tersebut secara konsisten memunculkan hasil yang sama setiap kali dilakukan pengukuran. Adapun cara yang digunakan untuk menguji reliabiltas kuesioner dalam penelitian ini adalah menggunakan rumus koefisien *Alpha Cronbach*.

Menurut (Kamanda, 2023a), Regresi sederhana dapat dianalisis karena didasari oleh hubungan fungsioanal atau hubungan sebab akibat *(kasual)* variable bebas terhadap variabel terikat (Y). Koefisien korelasi digunakan untuk mengetahaui hubungan antara system rekrutmen terhadap kinerja karyawan *outsourcing*, mempunyai hubungan kuat atau tidak. Untuk uji t (uji parsial) digunakan untuk menguji pengaruh variabel Independent terhadap variabel dependent secara signifikaan dan parsial.

Pengaruh Sistem *Recruitment* terhadap *Employee Performance Outsourcing*

Untuk membuktikan adanya pengaruh antara sistem *recruitment* (X) terhadap *employee performance outsourcing* (Y) pada PT. XYZ dapat dibuktikan dengan hasil uji sebagai berikut :

1. Uji Regresi Linier Sederhana dapat diperoleh hasil Y = 9,78 + 0,38 X

a = 9,78, artinya nilai konstanta yang menunjukkan nilai *employee performance* sebesar 9,78 dengan asumsi rekrutmen karyawan dianggap konstant (X=0).

b = 0,38, artinya koefisien regresi yang menyatakan apabila sistem *recruitment* dinaikkan 1 unit maka *employee performance* akan naik atau bertambah sebesar 0,38 dengan asumsi variabel lain yang dipengaruhi dianggap konstant (a=0).

2. Uji Korelasi diatas dapat dilihat dengan hasil r = 0,776 tingkat hubungan kuat antara variable terikat/Y (*employee performance oustsourcing)* dengan variabel bebas/X (sistem *recruitment*).
3. Uji t, uji hipotesis secara parsial dimana diperoleh hasil Thitung>Ttabel (4,716 > 2, 168) dengan α = 0,05 dengan df = 28 dan T tabel (0,145 ; 28). Ho ditolak dan Hi diterima yang berarti sistem *recruitment* (X) berpengaruh secara signifikan terhadap *employee performance outsourcing* (Y). Hipotesa yang menyatakan adanya sisterm *recruitment* karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap *employee performance outsourcing* terbukti.

SIMPULAN DAN REKOMENDASI

Kesimpulan

Berdasarkan pembahsan diatas maka penulis akan memberikan kesimpulan sebagai berikut :

1. Bedasarkan hasil perhitungan regresi linier sederhana mmepunyai nilai koefisien sebesar Y = 9,78 + 0,38 X dengan a = 9,78, artinya nilai konstanta yang menunjukkan nilai *employee performance* sebesar 9,78 dengan asumsi *recruitment* karyawan dianggap konstant (X=0). Dengan b = 0,38, artinya koefisien regresi yang menyatakan apabila sistem *recruitment* dinaikkan 1 unit maka *employee performance* akan naik atau bertambahsebesar 0,38 dengan asumsi variabel lain yang dipengaruhi dianggap konstant (a=0).
2. Berdasarkan perhitunagan diatas uji korelasi dengan hasil r = 0,776 tingkathubungan kuat antara variable terikat/Y (*employee performance oustsourcing)* dengan variabel bebas/X (sistem *recruitment*).
3. Berdasarkan hasil uji t, uji hipotesis secara parsial dimana diperoleh hasil Thitung>Ttabel (4,716 > 2, 168) dengan α = 0,05 dengan df = 28 dan Ttabel (0,145 ; 28). Ho ditolak dan Hi diterima yang berarti sistem *recruitment* (X) berpengaruh secara signifikan terhadap *employee performance outsourcing* (Y). Hipotesa yang menyatakan adanya sisterm *recruitment* karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap *employee performance outsourcing* terbukti.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka saran yang dapat diajukan oleh penulis sebagai berikut :

1. Bagi pemilik PT. XYZ hendaknya untuk senantiasa melengkapi fasilitas yang terdapat di PT. XYZ dengan meningkatkan *training* untuk menambah nilai jual.

2. Bagi karyawan PT.XYZ hendaknya berusaha untuk senantiasa meningkatkan kualitas kerja.
3. Bagi peneliti selanjutnya, hendaknya memperluas obyek penelitian tidak hanya pada variabel sistem *recruiment* saja tetapi juga pada variabel-variabel lain sehingga diperoleh informasi yang lebih lengkap tentang faktor-faktor yang berpengaruh terhadap *employee performance outsourching* PT. XYZ seperti variabel kualitas pelayanan, *reward*, dan lain-lain.

REFERENSI

Ardini, A. I., Mariah, & Nur, Y. (2024). PENGARUH REKRUTMEN,SELEKSI, DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.PLN (PERSERO) UNIT INDUK WILAYAH SULSELRABAR. *Malomo: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, *2*(2), 122–133.

Hulu, A. P., Siregar, B., & Rambe, S. (2024). *Pengaruh standar operasional prosedur rekrutmen pegawai terhadap kinerja pegawai melalui kebijakan pimpinan sebagai variabel mediasi di Koperasi Karya Bhakti Nusantara*. *15*(2), 103–109. https://doi.org/10.59651/dibus

Kamanda, S. V. (2022). THE EFFECT OF SERVICE QUALITY AND PRODUCT QUALITY ON CUSTOMER SATISFACTION (STUDY AT CFC BATU AJI BATAM). *Jurnal JUMKA*, *2*(2), 138–142. https://doi.org/10.53697/jim.v3i2.1302

Kamanda, S. V. (2023a). ANALYSIS OF CONSUMER DECISIONS IN PURCHASING SMARTPHONES BASED ON PRODUCT QUALITY, PROMOTION AND PRODUCT DESIGN. *Jurnal JUMKA*, *03*(02), 161–165.

Kamanda, S. V. (2023b). Pengaruh Content Marketing Terhadap Minat Beli Produk Cimory Pada Sinar Mart. *Jurnal AL-AMAL*, *2*(1), 66–72.

Kamanda, S. V. (2023c). THE INFLUENCE OF BRAND IMAGE ON THE RELATIONSHIP BETWEEN PROMOTION AND LOYALTY TO SHOPEEFOOD CUSTOMERS IN BATUAJI BATAM. *Jurnal JUMKA*, *3*(1), 154–160.

Kamanda, S. V. (2024). Pengaruh Fitur Live Terhadap Keputusan Pembelian Produk Pada Pelanggan E-Commerce Shopee. *Jurnal Al-Amal*, *2*(1), 1–7.

Laurenci P, N., Areros, W. A., & Rogahang, J. J. (2022). Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Bandar Udara Internasional Sam Ratulangi Manado. *Productivity*, *3*(4), 297–303. https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/productivity/article/view/41405

Murniwati. (2024). Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan. *KOMPLEKSITAS Jurnal Manajemen, Organisasi Dan Bisnis*, *11*(1), 104–112.

Ndruru, Y., Zalukh, R. K., Elazhari, & Tampubolon, M. (2024). Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja di PT. Ori Ginalnest Indonesia Medan. *JURNAL DUNIA PENDIDIKAN*, *4*(3), 1280–1290.

Rahayu, I., & Hidayat, M. (2021). Pengaruh Sistem Rekrutmen terhadap Kinerja

Karyawan pada PT. Pelindo Makassar. *Journal of Applied Management and Business Research (JAMBiR)*, *1*(1), 1–6.

Santoso, A., Manajemen, P. S., Ekonomi, F., Mercu, U., Yogyakarta, B., Sleman, K., Daerah, P., & Yogyakarta, I. (2024). *Pengaruh Rekrutmen Kerja , Shift Kerja , dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Produksi Rokok di Kabupaten Temanggung*. *3*(2), 1593–1602.

Sholihah, D. M. (2024). Analisis Sistem Rekrutmen, Pelatihan, dan Penempatan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Asian Cotton Industry. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, *10*(2), 1134–1143. https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i2.2259

Solekha, Y. (2024). Pengaruh Rekrutmen Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dimensi Mandiri Teknologi. *Jurnal Manuhara: Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, *2*(2), 149–159.

Wardhana, A. K., Nainggolan, K., Lestiowati, R., & Fadly, R. (2019). Pengaruh Sistem Rekrutmen Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Hyundai Mobil Indonesia-Pusat, Jalan Teuku Nyak Arief Simprug). *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, *16*(02), 162–176.