

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan aspek yang sangat penting bahkan, tidak dapat dilepas dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan karena sumber daya manusia dalam organisasi adalah *human capital*, hal ini dikarenakan sumber daya manusia kontribusi terhadap propabilitas sebuah organisasi. Sumber daya manusia sering kali juga disebut sebagai modal intelektual, karena kemampuan memberikan ide-ide cemerlang dalam pengembangan organisasi.

Rachmawati (2008), menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

Rekrutmen sendiri merupakan serangkaian program untuk mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian. Irwansyah (2012:242), menjelaskan bahwa rekrutmen merupakan proses menarik orang – orang atau pelamar yang mempunyai minat dan kualifikasi yang tepat untuk mengisi posisi atau jabatan tertentu.

Sedangkan seleksi merupakan proses pemilihan dari sekelompok pelamar atau orang-orang yang memenuhi kriteria untuk menempati posisi yang tersedia berdasarkan kondisi yang ada pada perusahaan. Selain itu, Kesalahan strategi dalam melakukan proses rekrutmen dan seleksi akan berakibat buruk pada tujuan perusahaan karena lalainya proses perekrutan dan seleksi. Kasmir (2016:101) menjelaskan bahwa seleksi adalah proses untuk memilih calon karyawan yang sesuai dengan persyaratan atau standar yang telah ditetapkan.

Rekrutmen dan seleksi merupakan dua tahap yang berbeda. Pada fase rekrutmen, semua calon karyawan dimotivasi dan didorong untuk melamar. Karena, semakin banyak semakin baik sehingga menghasilkan kumpulan data

pelamar yang baik. Hal ini berbeda dengan seleksi. seleksi merupakan tahap penyaringan dan penerimaan pelamar yang memiliki kualifikasi serta memiliki kemampuan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Berdasarkan penjelasan diatas maka, Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh strategi rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT. Agumor Timorindo Baumata. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Agumor Timorindi Baumata yang terdiri dari 42 orang karyawan tetap dan 34 orang karyawan kontrak. sampel pada penelitian ini diprioritaskan pada karyawan tetap berjumlah 42 orang yang kemudian dilakukan penentuan sampel menggunakan rumus slovin maka sampel pada penelitian ini sebanyak 30 orang. Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dan data penelitian ini diperoleh dari kuesioner dengan pihak terkait sesuai tujuan penelitian. Teknik analisis menggunakan regresi berganda, koefisien determinasi, uji F (simultan) dan uji T (persial). Dari hasil penelitian yang dilakukan, peneliti dapat menyimpulkan bahwa secara parsial rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Timorindo Baumata Kupang, begitu juga secara parsial seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Timorindo Baumata Kupang. Sedangkan secara simultan rekrutmen dan seleksi sama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Timorindo Baumata Kupang.

Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil yang diperoleh dari analisis regresi linier berganda dengan konstanta = 13.859 sedangkan koefisien $b_1 = 0.148$ dan $b_2 = 0.162$. persamaan yang memperlihatkan pengaruh rekrutmen (X_1) dan seleksi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebagai berikut: $Y = 13.859 + 0.148(X_1) + 0.162(X_2) + e$.

Selain itu uji hipotesis pertama yaitu ada pengaruh rekrutmen (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) ditemukan $T_{hitung} = 3.414 > T_{tabel} = 2.05283$ dan tingkat $sig = 0.002 < 0.005$, maka $H_0 (b_1=0)$ ditolak $H_a (b_1 \neq 0)$ diterima yaitu variable rekrutmen (X_1) memiliki pengaruh positif dan signifikan secara persial terhadap kinerja karyawan (Y).

Hasil uji hipotesis kedua ada pengaruh seleksi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) yang diketahui bahwa $T_{hitung} = 3.550 > T_{tabel} = 2.05283$ dan tingkat sig = $0.001 < 0.005$ maka, $H_0 (b_2=0)$ ditolak dan $H_a (b_2 \neq 0)$ diterima yaitu variable seleksi (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Untuk hasil uji F didapati $F_{hitung} = 35.910 > 21.807$, tingkat signifikan = $0.000 < 0.005$ maka, $H_0 (b_1=0)$ ditolak dan $H_a (b_1 \neq 0)$ diterima artinya variable rekrutmen(x1) dan seleksi (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Kata Kunci: Rekrutmen, Seleksi, Kinerja Karyawan