

PENGARUH REKRUTMENT DAN SELEKSI KARYAWAN EJ33VAPE CABANG UTAMA SAMARINDA TERHADAP KINERJA INDIVIDU PASCA PANDEMI

M.Zamroji Almursyid

Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda

mzamrojialmursyid@gmail.com

Abstrak

Pengaruh rekrutmen dan seleksi karyawan terhadap kinerja individu karyawan EJ33 Vape cabang utama Samarinda Terhadap kinerja individu pasca pandemi. Dalam melakukan penjualannya EJ33 Vape Samarinda melakukan dengan berbagai cara seperti jual beli ditoko, melalui tokopedia, Instagram, facebook dan berupa penawaran ke toko-toko yang lebih kecil. Dengan fungsinya sebagai distributor beberapa produk dan tempat perkulakan untuk toko toko yang lebih kecil maka memerlukan karyawan yang lebih banyak dari biasanya. Peneliti mengambil 20 respondent yang kemudian diberikan kuesioner untuk di isi. Dari hasil analisis dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama Rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ditolak dengan dasar t tabel $X1 = 0.635 < 2.093$ artinya $X1$ tidak berpengaruh terhadap kinerja, hipotesis ke 2 Seleksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ditolak dengan dasar sedangkan t hitung $X2 = 1.355 < 2.093$ sehingga dapat dikatakan bahwa variabel $X2$ tidak berpengaruh positif terhadap kinerja, Hipotesis 3 Rekrutmen dan seleksi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di tolak dengan dasar nilai signifikansi tabel menunjukkan nilai 0.179 yang artinya lebih besar dari 0.05 maka dengan demikian variabel x secara bersama atau simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Kata Kunci: rekrutmen, seleksi, Kinerja Individu

Abstract

The effect of employee recruitment and selection on individual performance of EJ33 Vape employees, Samarinda main branch, on individual performance after pandemic. In selling the EJ33 Vape Samarinda, they do it in various ways, such as buying and selling in stores, through Tokopedia, Instagram, Facebook and in the form of offers to smaller shops. EJ33 Vape Samarinda was founded in 2015 and currently has several branches. the main store location is on Jl. M. Yamin Samarinda city. With its function as a distributor of several products and a wholesaler for smaller shops, it requires more employees than usual. Researchers took 20 respondents who were then given a questionnaire to fill out. From the results of the analysis and discussion, it can be concluded that the first hypothesis of recruitment has a significant effect on employee performance is rejected on the basis of t table $X1 = 0.635 < 2.093$ meaning $X1$ has no effect on performance, hypothesis 2 Selection has a significant effect on employee performance is rejected on the basis of while t count $X2 = 1.355 < 2.093$ so that it can be said that the $X2$ variable does not have a positive effect on performance, Hypothesis 3 Recruitment and selection simultaneously affect employee performance is rejected on the basis of the significance value of the table showing a value of 0.179, which means it is greater than 0.05, thus the x variable together or simultaneously has no effect on performance.

Keywords: recruitment, selection, individual performance

Pendahuluan

Dalam era industri 4.0 ini sumber daya manusia adalah faktor yang sangat mempengaruhi dan dipengaruhi serta memiliki peran penting dalam suatu perusahaan terkait kegiatan produksi, promosi, penjualan dan distribusi. Hal tersebut karena manusia memiliki potensi luar biasa di dalam dirinya yang mampu dikembangkan dan disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan, maka dari itu sumber daya manusia merupakan faktor utama yang harus dikelola oleh perusahaan agar sebuah perusahaan dapat maju, berkembang dan bersaing dengan perusahaan lain. Meningkatkan kinerja karyawan perusahaan merupakan salah satu syarat untuk perusahaan dapat berkembang dengan baik hal ini karena keberhasilan dalam melaksanakan tugas yang diberikan perusahaan bergantung pada sumber daya manusia itu sendiri sebagai karyawan, sebaik apapun teknologi yang dimiliki perusahaan akan tetap saja masih bergantung pada sumber daya manusia sebagai pengguna teknologi. Terlebih lagi dengan adanya pandemic yang berkepanjangan ini menuntut sebuah perusahaan agar mampu bertahan dan berkembang di dalam tekanan kondisi ekonomi dan Kesehatan. Sumber daya manusia sering dipandang sebagai salah satu faktor produksi dalam usaha menghasilkan barang dan jasa oleh satuan satuan ekonomi. Sehingga sumber daya manusia memerlukan perlakuan khusus sebagai hal yang sangat penting bagi setiap organisasi usaha. Dalam mengelola sumber daya manusia sebuah perusahaan atau instansi harus memiliki sistem atau tata cara yang baik agar tenaga kerja yang dihasilkan dari rekrutmen dan seleksi dapat mewujudkan tujuan dari perusahaan tersebut.

Menurut Fahmi (2015: 28) rekrutmen merupakan sebuah proses pencarian calon pegawai atau karyawan yang memenuhi syarat dalam jumlah dan jenis yang dibutuhkan. Rekrutmen dilakukan untuk kebutuhan tenaga kerja baik yang bersifat jangka pendek, menengah maupun jangka panjang untuk dipekerjakan perusahaan dengan ketentuan yang ditetapkan oleh perusahaan. Seleksi adalah proses penjarangan atau pemilihan tenaga kerja yang sesuai dengan kriteria atau kebutuhan perusahaan. Menurut Fahmi (2015: 36) seleksi merupakan proses penjarangan dan penentuan siapa yang layak dan tidak layak untuk bekerja di sebuah perusahaan. Suatu sistem seleksi yang baik harus dilakukan oleh tim seleksi dan kemudian diputuskan dengan diskusi yang bias dipertanggungjawabkan keputusannya. Artinya tim penyeleksi bukan sekedar karyawan biasa namun karyawan yang paham betul tentang kriteria pegawai yang dibutuhkan oleh perusahaan.

Penelitian ini dilakukan di toko EJ33 Vape Samarinda yang beralamat di Jl. M Yamin Kota Samarinda. EJ33 Vape Samarinda merupakan salah satu toko besar yang menjual berbagai jenis barang vape, likuid dan aksesoris yang dibutuhkan oleh konsumen pengguna vape. Dan toko ini merupakan distributor satu-satunya di Kalimantan Timur untuk beberapa produk likuid yang banyak digemari oleh konsumennya.

Hasil observasi yang pengusul telah lakukan adalah bahwasanya EJ33 Vape Samarinda merupakan toko besar yang memiliki omset milliaran setiap bulanya yang dimana hal itu realistis sebab toko ini adalah salah satu distributor atau tempat perkulakan toko toko kecil lainnya yang berada di wilayah Kalimantan Timur. Keberhasilan toko ini dalam memenuhi target setiap bulan adalah karena beberapa faktor dan salah satu faktor yang sangat menentukan keberhasilan tersebut adalah sumber daya manusia yang berkualitas yang penempatan kerjanya sesuai dengan hasil rekrutmen dan seleksi sebelumnya. Untuk mengetahui lebih dalam pengusul tertarik melakukan penelitian lebih lanjut mengenai hal tersebut dengan judul “pengaruh rekrutmen dan seleksi pegawai terhadap Kinerja pada toko ej33 vape samarinda”

METODE PENELITIAN

Dalam melakukan penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan kausal dan penelitiannya bersifat kuantitatif. Dalam penelitian ini lebih menekankan analisis pada data numerical, sedangkan analisis yang digunakan adalah regresi berganda dengan software SPSS. Regresi berganda adalah suatu alat analisis peramalan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsi atau hubungan kausal antara dua variabel bebas atau lebih dengan satu variabel terikat. Objek penelitian atau populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah karyawan EJ33 VapemSamarinda. Karyawan EJ33 Vape Samarinda berjumlah 20 orang yang dimana karyawan tersebut memiliki pembagian pekerjaan. Sampel merupakan sebagian atau wakil dari populasi yang akan dilakukan penelitian. Maka dalam penelitian ini penulis menetapkan tidak mengambil sampel dalam penelitian namun menggunakan populasi sebagai objek penelitiannya.

Teknik pengumpul Data dalam Penelitian ini adalah dengan membagi kuesioner kepada seluruh karyawan EJ33 Vape Samarinda. Jenis data yang digunakan peneliti adalah kuantitatif, yang berasal dari data primer yaitu karyawan EJ33 Vape Samarinda dan Sekunder merupakan data yang telah tersedia sehingga hanya mencari dan mengumpulkannya. Data sekunder dapat diperoleh dari data yang dimiliki perusahaan, pengumpulan data dari literature, jurnal, penelitian terdahulu, buku, internet dan teori yang telah dikemukakan oleh para ahli tentang penelitian ini. Metode Analisis untuk mengetahui validitas dan reabilitas dari kuesioner maka perlu dilakukan pengujian atas kuesioner tersebut dengan menuji validitas dan reliabilitasnya. Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah kuesioner yang telah disebarkan sah atau valid. Sugiyono mengatakan bahwa valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Valid menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti. Uji validitas dalam penelitian ini digunakan analisis item yaitu mengkorelasikan skor setiap butirnya dengan skor total yang merupakan jumlah dari skor setiap butirnya. Uji reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan beberapa pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Kuesioner dikatakan reliabel

apabila nilai Cronbach Alpha (α) lebih besar dari 0,6. Dimana pengujian reabilitas ini menggunakan bantuan program SPSS. Setelah dilakukan uji Validitas dan Uji Reliabilitas dan ketika dinyatakan layak maka selanjutnya akan dilakukan analisis regresi berganda, yang dimana untuk melakukan analisis regresi berganda maka harus memenuhi beberapa uji sebagai syarat agar uji menjadi akurat dan tepat diantaranya adalah uji multikolinieritas, uji asumsi klasik heteroskedastisitas, uji asumsi klasik normalitas, uji asumsi klasik autokorelasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambar umum tentang objek penelitian, EJ33 Vape Samarinda merupakan toko dan salah satu tempat perkulakan semua barang yang berkaitan dengan vape, aksesoris, spare part dll. Dalam melakukan penjualannya EJ33 Vape Samarinda melakukan dengan berbagai cara seperti jual beli ditoko, melalui tokopedia, Instagram, facebook dan berupa penawaran ke toko-toko yang lebih kecil. EJ33 Vape Samarinda berdiri sejak tahun 2015 dan saat ini telah memiliki beberapa cabang. lokasi toko utama berada di Jl. M. Yamin kota Samarinda. Berdasarkan hasil penelitian yang didapat dari membagikan kuesioner kepada responden peneliti mendapat beberapa gambaran objek penelitian diantara sebagai berikut :

Tabel 1 jenis kelamin (n=20)

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki laki	16	80 %
2	Perempuan	4	20 %
jumlah		20	100%

Sumber Tabel. Hasil Kuesioner 2022

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa objek penelitian yang bekerja sebagai karyawan adalah berjumlah 20 orang dengan pembagian jenis kelamin 16 laki laki dan 4 perempuan, sehingga disimpulkan bahwa pekerjaan ini didominasi oleh pekerja laki-laki

Tabel 2 : pendidikan terakhir respondent (n=20)

No	Jenis Sekolah	Frekuensi	Persentase (%)
1	SMA	20	100 %
2	SMP	0	0 %
Jumlah		20	100%

Sumber : hasil kuesioner 2022

Tabel 2 menunjukkan bahwa respondent yang bekerja sebagai memiliki tingkat pendidikan yang rata-rata sama yakni respondent memiliki pendidikan terakhir tingkat SMA



Gambar 1. Pembagian pekerjaan

Dari data diatas menunjukkan bahwa pembagian pekerjaan di EJ33 Vape Samarinda 4 bagian yakni kasir, gudang, penjualan dan admin, dan berdasarkan data yang paling banyak karyawanya adalah bagian penjualan sebanyak 45 % dari 20 orang.

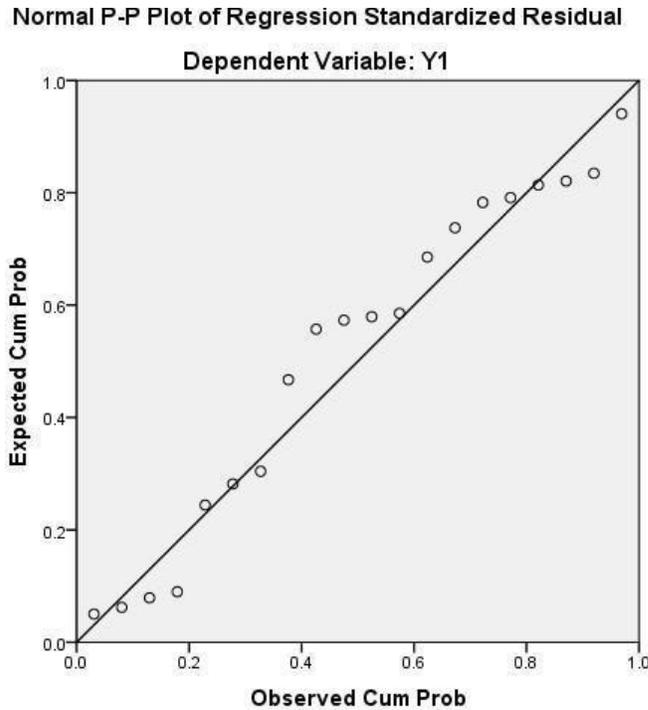
Analisis Data

Uji validitas Untuk mengetahui alat ukur yang valid dan reliable agar memperoleh data penelitian yang valid, maka sebelum dilakukan pengumpulan data secara menyeluruh dilakukan uji validitas dan reliabilitas terlebih dahulu terhadap kuesioner. Alat bantu yang digunakan adalah SPSS versi 23. Pengujian validitas dilakukan dengan membandingkan r hitung dengan r tabel dimana hasil diterima bila r hitung lebih besar dari r table. Pengujian validitas menghasilkan r hitung > r tabel yakni r hitung > 0.468. Uji reliability menghasilkan dengan Alpha conbrach menunjukkan nilai releabilitas diatas 0,60 sehingga variable rekrutment dan seleksi dan kinerja individu memiliki keandalan yang tinggi

Tabel 3 : Uji reliability

Cronbach's Alpha	N of Items
.780	15

Sumber : hasil kuesioner 2022



Gambar 1 : Uji Normalitas

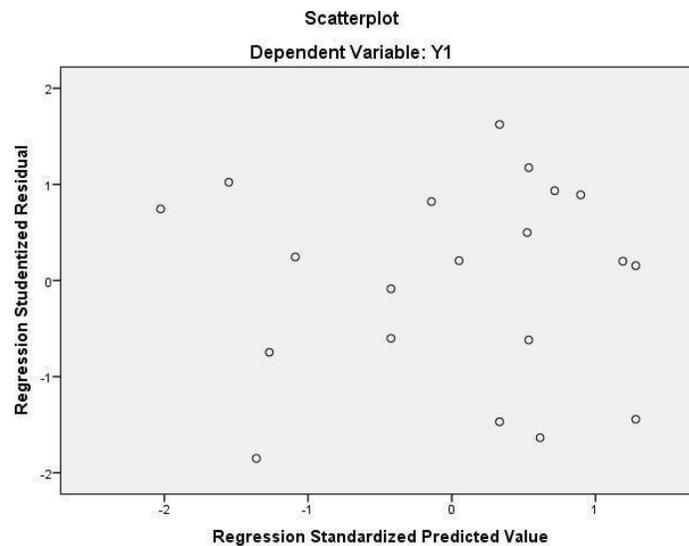
Model regresi dikatakan berdistribusi normal jika data plotting (titik-titik) yang menggambarkan data sesungguhnya mengikuti garis diagonal, dan kita lihat pada gambar normal P-P Plot mengikuti garis diagonalnya sehingga dapat dikatakan data berdistribusi normal.

Tabel 4 : Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
X1	.791	1.263
X2	.791	1.263

Sumber : hasil kuesioner 2022

Dari hasil perhitungan tabel uji multikolinearitas variable bebas menunjukkan bahwa nilai toleran untuk X1=0.791 dan X2= 0.791 lebih besar dari 0,10. Dan ketika dilihat dari nilai VIF X1= 1.263 dan X2 = 1.263 yang dimana nilai ini lebih kecil dari 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas



Gambar 2 : Uji Heterokedastisitas

Dari hasil uji heteroskedastisitas pada gambar scatterplot tidak terjadi heteroskedastisitas jika tidak ada pola yang jelas (bergelombang, melebar kemudian menyempit) pada gambar scatterplot serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. sehingga dengan demikian dalam ujin ini tidak ditemukan masalah heteroskedastisitas

Tabel 5 : Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.428 ^a	.183	.087	2.020	2.194

Sumber : hasil kuesioner 2022

Berdasarkan tabel hasil uji autokorelasi diketahui untuk nilai dw di dapat nilai 2.194 dibandingkan dengan nilai signifikasi sebesar 0.05. dan dibandingkan dengan jumlah populasi 20 variabel independent 2 (K=2) sehingga disimpulkan tidak terdapat masalah auto korelasi.

Berdasarkan uji asumsi klasik yang telah dilakukan sebelumnya maka dengan ini analisis selanjutnya bias dilakuakn yakni dengan menganalisis uji t parsial atau pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen secara sendiri sendiri. Menurut Imam Ghozali (2011:201) jika sig < 0.05 maka artinya variabel independent secara parsial berpengaruh terhdap variabel dependent.

Tabel 6 : Uji t parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	10.838	5.328		2.034	.058
X1	.174	.274	.156	.635	.534
X2	.255	.189	.334	1.355	.193

Sumber : hasil kuesioner 2022

Berdasarkan rujukan yang telah disampaikan sebelumnya jika jika sig < 0.05 maka artinya variabel independent secara parsial berpengaruh terhdap variabel dependent dan begitupula sebaliknya jika sig > 0.05 maka variabel independent tidak berpengaruh seracara pasrsial terhadap variabel dependent. Sehingga dari tabel uji t parsial tersebut bias disimpulkan bahwa variabel X1 sig 0.534 > 0.05 sehingga dinyatakan tidak berpengaruh secara parsial. Sedangkan untuk X2 sig 0.193 > 0.05 maka dapat dikatakan seleksi tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja individu karyawan.

Uji pasrsial juga dapat dilakukan dengan mebandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel dimana t tabel = 2.093. t tabel X1 = 0.635 < 2.093 artinya X1 tidak berpengaruh terhadap kinerja, sedangkan t hitung X2 = 1.355 < 2.093 sehinga dapat dikatakan bahwa variabel X2 tidak berpengaruh positif terhadap kinerja. Uji selanjutnya adalah uji F simultan yakni melihat pengarih setiap variabel secara bersama sama atau simultasn

Tabel 6 : Uji t Simultan

Model	Squares	df	Square	F	Sig.
1					
Regression	15.582	2	7.791	1.909	.179 ^b
Residual	69.368	17	4.080		
Total	84.950	19			

Variabel dikatakan berpengaruh secara simultan jika sig < 0.05 dan sebaliknya jika sig > 0.05 maka dikatakan tidak berpengaruh. Berdasarkan nilai signifikansi tabel menunggjukan nilai 0.179 yang artinya lebih besar dari 0.05 maka dengan demikian varabel x secara bersama atau simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitin dan analisis data yang telah dilakukan maka beberapa hipotesis yang telah diajukan sebelumnya bisa dijawab sebagai berikut:

1. Hipotesis pertama Rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ditolak dengan dasar t tabel $X1 = 0.635 < 2.093$ artinya $X1$ tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan
2. Hipotesis ke 2 Seleksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ditolak dengan dasar sedangkan t hitung $X2 = 1.355 < 2.093$ sehingga dapat dikatakan bahwa variabel $X2$ tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
3. Hipotesis 3 Rekrutmen dan seleksi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di tolak dengan dasar nilai signifikansi tabel menunjukkan nilai 0.179 yang artinya lebih besar dari 0.05 maka dengan demikian variabel x secara bersama atau simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Penelitian dengan judul Analisis Rekrutment Dan Seleksi karyawan EJ33 Vape Samarinda Terhadap kinerja individu di Era New Normal. Mendapatkan beberapa hasil penelitian serta jawaban atas hipotesis yang telah dibuat sebelumnya. Karyawan terdiri dari laki-laki dan perempuan dengan pendidikan terakhir semua orang Sekolah Menengah Atas sehingga jumlah respondent dalam penelitian ini adalah 20 orang. Dari hasil kuesioner yang telah diisi dan dianalisis menggunakan aplikasi SPSS 23 dapat menjawab hipotesis yang sebelumnya di buat: Hipotesis pertama Rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap penempatan kerja karyawan ditolak dengan dasar t tabel $X1 = 0.635 < 2.093$ artinya $X1$ tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hipotesis ke 2 Seleksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ditolak dengan dasar sedangkan t hitung $X2 = 1.355 < 2.093$ sehingga dapat dikatakan bahwa variabel $X2$ tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hipotesis 3 Rekrutmen dan seleksi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di tolak dengan dasar nilai signifikansi tabel menunjukkan nilai 0.179 yang artinya lebih besar dari 0.05 maka dengan demikian variabel x secara bersama atau simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Dr. Drs. Alu Mushofam M.M selaku Rektor Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda dan Ibu Purwati S.P., M.P selalu kepala Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat yang telah memberi bantuan dana untuk kegiatan penelitian ini

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gary. 2011. Manajemen sumber daya manusia. Penerbit Indeks, Jakarta.
- Fahmi, Irham. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi. Bandung: Alfabeta
- Mathis, Robert L. and John H. Jackson. 2006. Human Resource Management, Edisi 10 Jilid I, Terjemahan oleh Diana Angelica, Salemba Empat Jakarta.
- Mueheriono. 2012. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada.

- Nurchayani, Ni Made dan Adnyani, I.G.A. Dewi. 2016. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Bali: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana
- Riduwan dan Akdon. 2013. Rumus dan Data dalam Analisis Statistika, Alfabeta.
- Sedarmayanti. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: PT. Refika Aditama
- Siagian, P. Sondang. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, Alfabeta. Bandung.
- Widodo, Saputro.Eko. 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Pustaka Pelajar