

ABSTRAK

Model Rekrutmen Karyawan dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus di Swalayan Surya Ponorogo

Muzaini Nugroho Saputro/34.3.3.11273

Salah satu aktivitas dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah rekrutmen. Menurut Handoko, “Rekrutmen merupakan proses pencarian dan “pemikatan” para calon karyawan (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai karyawan”. Untuk mendapatkan calon karyawan yang berkualitas, maka perusahaan harus dapat melakukan proses rekrutmen yang baik. Adapun manfaat dari rekrutmen adalah memiliki fungsi sebagai “*The Right Man on The Right Place*”, dimana hal ini menjadi pegangan bagi para manager dalam menempatkan tenaga kerja yang ada di perusahaannya. Pun yang terjadi pada perekrutan karyawan di Swalayan Surya Ponorogo yang merupakan salah satu Badan Usaha Milik Muhammadiyah (BUMM) yang sudah berkembang besar pada dunia perdagangan di Kota Ponorogo. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisa dan mengetahui model rekrutmen karyawan di Swalayan Surya Ponorogo dan juga untuk mengetahui pengaruh model rekrutmen karyawan terhadap kinerja karyawan di Swalayan Surya Ponorogo. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode penelitian campuran, menggabungkan antara pendekatan kualitatif dan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kualitatif digunakan untuk mengetahui model rekrutmen Swalayan Surya Ponorogo, sedangkan pendekatan kuantitatif digunakan untuk mengetahui pengaruh model rekrutmen terhadap kinerja karyawan Swalayan Surya Ponorogo. Dalam proses pengumpulan data, peneliti menggunakan beberapa instrumen yang meliputi metode observasi, wawancara, dan kuesioner. Dalam teknik analisis data, penulis menggunakan alat uji statistik yaitu SPSS dengan melakukan uji validitas, reliabilitas, regresi linear sederhana, hipotesis, koefisien determinasi dan berakhir pada pengambilan kesimpulan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Swalayan Surya Ponorogo menggunakan model rekrutmen terbuka dengan terdapat tiga unsur atau faktor yang berpengaruh dalam rekrutmen Swalayan Surya Ponorogo, yaitu kemampuan atau komitmen kerja yang dimiliki calon karyawan (diketahui pada saat wawancara dan tes), kompetensi karyawan pada masa magang selama 3 bulan, dan penilaian kerja selama menjadi karyawan kontrak per satu tahun. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa model rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Swalayan Surya Ponorogo. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil pengujian analisis regresi linear sederhana yaitu $Y = 72.477 + 0.946X$ dan diperoleh nilai t hitung positif sebesar $5,736 > t$ tabel $1,674$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti bahwa ada pengaruh Rekrutmen Karyawan (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Sedangkan nilai koefisien determinasi (*R Square*) atau (r^2) sebesar $0,383$ yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas (Model Rekrutmen) terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan) adalah sebesar $38,3\%$ dan sisanya yaitu $100\% - 38,3\% = 61,7\%$ dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Model Rekrutmen Karyawan, Kinerja Karyawan, Sumber Daya Manusia

الملخص

نموذج توظيف الموظفين وأثره على أداء الموظفين
(دراسة الحالة في سوبر ماركت سوريا فونوروكو)

مزيبي نوكر وهو سافوترا / ٣،٤،٣،٣،٣٧٢١١

إحدى الأنشطة في إدارة الموارد البشرية هو التوظيف. وفقاً لهاندوكو «التوظيف هو عملية البحث وملزمة الموظفين المحتملين (المتقدمين) القادرين على التقدم كموظفين». للحصول على موظفين محتملين مؤهلين، يجب أن تكون الشركة قادرة على تنفيذ عملية توظيف جيدة. تتمثل فائدة التوظيف في الحصول على وظيفة باسم «الرجل المناسب في المكان المناسب» حيث إنه دليل للمديرين في وضع القوى العاملة في الشركة. حتى ما حدث لتوظيف الموظفين في سوبر ماركت سوريا فونوروكو كان أحد الشركات المملوكة لمحمدية (BUMM) التي نمت بشكل كبير في عالم التجارة في مدينة فونوروكو. الغرض من هذا البحث يعني لتحليل نموذج توظيف الموظف في سوبر ماركت سوريا فونوروكو ولمعرفة أثر نموذج توظيف الموظف على أداء الموظف في سوبر ماركت سوريا فونوروكو. في هذه الأبحاث استخدم الباحث طرق البحث المختلط والجمع بين المنهج النوعية والمنهج الكمية. تم استخدام المنهج النوعي للمعرفة على نموذج توظيف سوبر ماركت سوريا فونوروكو بينما تم استخدام المنهج الكمي لتحديد تأثير نموذج التوظيف على أداء موظفين في سوبر ماركت سوريا فونوروكو. في عملية جمع البيانات استخدم الباحث العديد من الأدوات التي تضمنت طرق الملاحظة والمقابلات والاستبيانات. في تقنيات تحليل البيانات، يستخدم المؤلف أداة اختبار إحصائي وهي SPSS عن طريق اختبار الصلاحية والموثوقية والانحدار الخطي البسيط والفرضية ومعامل التحديد وأخذ الاستنباط في الحاشية. ونتيجة هذا البحث تدل على أن سوبر ماركت سوريا فونوروكو تستخدم نموذج التوظيف المفتوح مع ثلاثة عناصر أو عوامل تؤثر على توظيف سوبر ماركت سوريا فونوروكو يعني قدرة الموظفين المحتملين أو التزامهم بالعمل (المعروف خلال المقابلات والاختبارات) وكفاءة الموظف خلال فترة تدريب مدتها ثلاثة أشهر وتقييم العمل خلال فترة العقد لمدة عام. أظهرت النتائج أيضاً أن نموذج التوظيف كان له تأثير إيجابي وهام على أداء الموظفين في سوبر ماركت سوريا فونوروكو. ويمكن ملاحظة ذلك من نتائج اختبار تحليل الانحدار الخطي البسيط يعني $Y = 772,477 + X \cdot 0,946$ وحصلت قيمة حساب t إيجابية في $5,736$ أكبر من جدول t $1,674$ فالاستنباط H_0 مرفوض و H_a مقبول مما يعني أن هناك تأثيراً على توظيف الموظف (X) على أداء الموظف (Y). في حين أن قيمة معامل التحديد (R Square) أو (r^2) هي $0,383$ مما يعني أن تأثير المتغيرات المستقلة (نموذج التوظيف) على المتغير التابع (أداء الموظف) هو $38,3\%$ والباقي $61,7\%$ يتأثر المتغيرات الأخرى التي لم تبحث في هذا البحث.

الكلمات الدال: نموذج توظيف الموظفين، أداء الموظفين، الموارد البشرية