

Pengaruh Pelaksanaan Pengadaan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Lapi Divusi Bandung

Effect of Implementation Procurement of Human Resources on Employee Performance at PT. Lapi Divusi Bandung

¹Sally Candrawati Gunawan, ²Aminuddin Irfani

^{1,2}Prodi Ilmu Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung,
Jl. Tamansari No.1 Bandung 40116

Email : ¹sallycandrawatigunawan@gmail.com

Abstract. This study aims to determine (1) How the implementation of human resources procurement at employees of PT. Lapi Divusi Bandung (2) How the performance of employees of PT. Lapi Divusi Bandung (3) How the influence of the implementation of human resource procurement on the performance of employees of PT. Lapi Divusi Bandung. The research method used in this research is descriptive verification. Data collection techniques in this study by doing questionnaires, interviews and collection of documents relating to research. Data analysis was used by using validity and reliability test, simple linier regression and t-test.

Keywords: Procurement of Human Resources, Employee Performance

Abstrak. Hasil dari penelitian ini adalah (1) Secara keseluruhan pelaksanaan pengadaan sumber daya manusia pada PT. Lapi Divusi Bandung cukup baik (2) Secara keseluruhan kinerja karyawan pada PT. Lapi Divusi Bandung cukup baik (3) Pengadaan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Lapi Divusi Bandung. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini deskriptif verifikatif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan melakukan kuisioner, wawancara dan pengumpulan dokumen-dokumen yang berkaitan dengan penelitian. Analisis data yang digunakan dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas, regresi linier sederhana dan uji-t.

Kata Kunci : Pengadaan Sumber Daya Manusia, Kinerja Karyawan

A. Pendahuluan

Dalam era globalisasi saat ini, salah satu faktor yang menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi adalah sumber daya manusia. Keberhasilan yang diukur oleh kemampuan organisasi yang mencapai target yang sudah diharapkan. Dengan demikian keberhasilan suatu organisasi tersebut ditentukan oleh kemampuan pemimpin dalam memimpin perusahaan tersebut, serta kemampuan para staff karyawan dalam mendukung proses berjalannya organisasi tersebut. Upaya untuk memperoleh sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan organisasi dalam rangka pencapaian tujuan organisasi saat ini dan di masa yang akan datang adalah dengan melakukan pemikiran maupun strategi yang sudah matang mengenai pelaksanaan pengadaan sumber daya manusia dalam setiap organisasi, dimana pelaksanaan pengadaan sumber daya manusia itu sendiri terdiri dari tiga tahapan, yaitu rekrutmen, seleksi dan penempatan. Apabila tahapan tersebut dilakukan baik oleh sebuah organisasi, maka sangat memungkinkan organisasi mendapatkan sumber daya manusia yang baik dan berkualitas tinggi seperti istilah "*the right man on the right place*". Dalam hal lain mengenai penempatan apabila penempatan sumber daya manusia dilakukan dengan baik, maka mereka akan merasakan puas dan dapat mencapai hasil kinerja yang maksimal. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pelaksanaan pengadaan sumber daya manusia pada PT. Lapi Divusi Bandung?
2. Bagaimana kinerja karyawan pada PT. Lapi Divusi Bandung?
3. Bagaimana pengaruh pelaksanaan pengadaan sumber daya manusia terhadap

kinerja karyawan pada PT. Lapi Divusi Bandung?

B. Landasan Teori

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur suatu hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efektif dan efisien serta dapat digunakan secara maksimal sehingga mencapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal sesuai yang diinginkan.

MSDM didasari suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia yang dimana bukanlah sebagai mesin dan juga bukan sebagai sumber daya bisnis. Menurut Malayu S. P. Hasibuan (2003:10) “MSDM adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien serta membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat”.

Pengadaan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi akan terus menjadi tantangan bagi semua organisasi yang terkait di dalamnya. Dengan hal ini pengadaan sumber daya manusia merupakan kegiatan yang sangat penting karena jika karyawan yang diterima berkompoten dan mempunyai keahlian yang baik, maka hal tersebut akan menguntungkan bagi perusahaan, dan sebaliknya apabila yang dipilih tidak mempunyai kualitas kerja yang baik maka sulit bagi perusahaan untuk mencapai targetnya. Malayu S. P. Hasibuan (2003:28) “pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang efektif dan efisien membantu tercapainya tujuan perusahaan”. Dalam pengadaan sumber daya manusia terdapat tiga proses ataupun dimensi, diantaranya rekrutmen, seleksi dan penempatan, ketiga aspek tersebut saling terikat dan tidak bisa terpisah. T. Hani Handoko (2011:69), rekrutmen adalah “pencarian dan pemikatan para calon karyawan (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai karyawan”. Wayne F. Cascio, yang dikutip oleh Bambang Wahyudi (2002:82) bahwa “*to select is to choose one or more individuals in preference to others*”. Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa seleksi merupakan kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan untuk memilih calon sumber daya manusia yang akan berkerja di dalam perusahaan tersebut maupun organisasi dan memilih secara benar untuk mendapatkan tenaga kerja yang tepat. Dan Schuler dan Jackson (2007:276) bahwa “penempatan berkaitan dengan pencocokan seseorang dengan jabatan yang akan dipegangnya berdasarkan pada kebutuhan jabatan dan pengetahuan, ketrampilan, kemampuan dan kepribadian karyawan tersebut”.

C. Hasil dan Pembahasan

Untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel pengadaan sumber daya manusia terhadap variabel kinerja karyawan maka dapat diketahui dengan menggunakan analisis koefisien determinasi (KD), dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 1. Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,793 ^a	0,629	0,622	4,59958

a. Predictors: (Constant), Pengadaan SDM (X)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2018.

Besarnya peranan variabel Pengadaan SDM terhadap variabel Kinerja Karyawan dapat diketahui dengan menggunakan analisis koefisien determinasi (R²). Koefisien

Determinasi (R Square) menunjukkan nilai sebesar 0,629 atau sebesar 62,9% diperoleh dari hasil ($r^2 \times 100\% = 0,629 \times 100\%$), artinya variabel Kinerja Karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel Pengadaan SDM (X) sebesar 62,9%, sedangkan sisanya 37,1% oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penulis. Dijelaskan di atas bahwa seberapa besar pengaruh antara kedua variabel menurut hasil hitungan koefisien determinasi, lalu hubungan antara kedua variabel dijelaskan melalui hasil hitungan regresi linier sederhana.

Berikut hasil analisis pengadaan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan dengan regresi linier sederhana:

Tabel 2. Hasil Analisis Pengadaan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan Dengan Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	2,517	2,664		0,945	0,349
	Pengadaan SDM (X)	0,562	0,057	0,793	9,908	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2018.

Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa konstanta sebesar 2,571 berarti jika variabel Pengadaan SDM bernilai nol, maka nilai Kinerja Karyawan sebesar 2,571 satuan. Variabel Pengadaan SDM mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan koefisien regresi sebesar 0,562 menunjukkan bahwa apabila Pengadaan SDM meningkat sebesar 1 maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,562 dengan asumsi variabel bebas yang lain konstan. Hal ini berarti semakin tinggi Pengadaan SDM maka semakin tinggi Kinerja Karyawan.

D. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian mengenai pengaruh pengadaan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada PT. Lapi Divusi Bandung, maka peneliti menyimpulkan sebagai berikut:

1. Pelaksanaan pengadaan yang dilakukan dalam perusahaan dengan tiga tahapan yaitu rekrutmen, seleksi dan penempatan secara keseluruhan cukup baik, dalam dimensi rekrutmen dan penempatan perusahaan sudah melakukan dengan baik. Namun, dalam dimensi seleksi perusahaan belum menjalankan tugasnya dengan baik sehingga masih terdapatnya kesalahan perusahaan dalam menjalankan proses pengadaan SDMnya.
2. Kinerja karyawan pada perusahaan kurang baik, karna terdapatnya penurunan dalam hasil kinerja karyawan. Ukuran penilaian kinerja karyawan dilihat berdasarkan kualitas, kuantitas, produktivitas, pengetahuan, kemandirian dan tanggapan.
3. Hasil dari pengaruh antara pengadaan sumber daya manusia dan kinerja karyawan menurut perhitungan koefisien korelasi pengaruh antara kedua variabel sangat kuat dimana nilai yang dihasilkan sebesar 0,793, hal ini dikatakan sangat kuat karena nilai di atas 0,70 sehingga apabila pengadaan sumber daya manusia naik maka kinerja karyawan dalam perusahaan naik. Hasil koefisien determinasi

menunjukkan nilai 0,629 / 62,9% dimana nilai tersebut adalah nilai yang dipengaruhi, dan sisanya 37,1% adalah nilai yang tidak diteliti oleh peneliti. Dan hasil dari regresi linier menunjukkan hasil yang positif antara hubungan keduanya, yang dimana apabila pengadaan sumber daya manusia meningkat kinerja karyawan akan meningkat, semakin tinggi pengadaan sumber daya manusia dalam perusahaan semakin tinggi kinerja karyawan yang dihasilkan perusahaan.

Daftar Pustaka

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. 2004. Manajemen Sumber Daya Perusahaan. Bandung; PT. Remaja Rosdakarya.
- Bambang, Wahyudi. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung; Sulita.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi revisi. Jakarta; PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta; PT. Bumi Aksara.
- Miftah, Thoha. 2003. Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya. Jakarta; PT. Raja Grafindo Persada.
- Moh. Nazir. 2003. Metode Penelitian. Jakarta; Ghalia Indonesia.
- Moh. Nazir. 2009. Metode Penelitian Bisnis, edisi kedua. Yogyakarta; BPEC.
- Panggabean, Mutiara S. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta; Ghalia Indonesia.
- Robins, Stephen P. 2003. Perilaku Organisasi. Jakarta; PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Saifuddin, Azwar. 2003. Metode Penelitian Untuk Ekonomi. Jakarta; Pustaka Pelajar
- Siswanto. 2008. Manejemen Personalialia, Jilid I. Jakarta; PT. Erlangga.
- Sofyandi, Herman. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung; Graha Ilmu.
- Sugiyono. 2004. Metode Penelitian Bisnis. Bandung; Alfabeta.
- Sugiyono, 2014. Metode Penelitian Bisnis, cetakan 18. Bandung; Alfabeta.
- Sugiyono, 2015. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif, dan R&D, cetak 22. Bandung; Alfabeta.
- Suharsimi, Arikunto. 2002. Prosedur Penelitian, edisi revisi. Jakarta; PT. Rineka Cipta.
- Supratikno, Hendrawan. 2006. Manajemen Kinerja Untuk Menciptakan Keunggulan Bersaing. Yogyakarta; Graha Ilmu.
- T. Hani Handoko. 2001. Manajemen Personalialia dan Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta; BPFE.
- T. Hani Handoko. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung; Erlangga.
- Veithzal, Rivai. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta; Ghalia Indonesia.
- Veithzal, Rivai. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Organisasi. Jakarta; PT. Raja Grafindo Persada.