

Pengaruh Analisis Jabatan Dan Analisis Kerja Terhadap Rekrutmen Karyawan Pt. Aryateknik Makmursentosa

Cleren¹, Syawaluddin², Mila Asmawiani Okta³, Thomas Sumarsan Goh⁴

^{1,2,3,4}Program Studi Manajemen, STIE Professional Manajemen College Indonesia

ABSTRACT

The existence of demands in improving human resources requires a company to carry out several activities, the first activity that must be carried out is: recruitment. Position analysis is indeed very important in organizations to place people in a certain position or job. The recruitment system is also preceded by a job analysis to obtain information about job descriptions and position descriptions so that the type and number of human resources needed is in accordance with the needs and qualifications desired by the organization. The purpose of this study was to determine the effect of position analysis and job analysis on employee recruitment at PT. Aryateknik Makmursentosa Medan. The research method used is a survey approach analysis method, the type of research is quantitative descriptive, the research method is carried out by questionnaires, interviews, and documentation studies. The analytical method used is multiple linear regression. The population is employees of PT. Aryateknik Makmursentosa Medan. The sample in the study to be tested is 37 people. The data analysis technique used is the reliability validity test, the classical assumption test, the coefficient of determination (R²) test, multiple regression analysis, and hypothesis testing. The results of this study indicate that simultaneously and partially Position Analysis and Job Analysis have an effect on the recruitment of employees of PT. Aryateknik Makmursentosa Medan. Position Analysis and Job Analysis explain their influence on the recruitment of employees of PT. Aryateknik Makmursentosa Medan with a coefficient of determination of 0.521 which means that 52.1% of the recruitment variables can be explained by job analysis and job analysis variables and the remaining 47.9% is varied by other factors not examined such as: work performance, communication and so on.

Keywords: Position Analysis, Job Analysis, Recruitment

Corresponding author:

Email Address: clerensiaw@gmail.com

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting dalam keberlangsungan aktivitas suatu perusahaan karena mereka yang menjalankan segala strategi dan rancangan bisnis yang sudah dibuat dengan harapan mampu membantu pencapaian visi misi perusahaan.

Pencapaian keberhasilan suatu perusahaan dapat terlihat dari bagaimana kemampuan perusahaan tersebut dalam mengelola karyawan (SDM) mereka. Adanya tuntutan dalam perbaikan sumber daya manusia mengharuskan suatu perusahaan

untuk melakukan beberapa kegiatan, kegiatan pertama yang harus dilakukan adalah: rekrutmen yaitu mendapatkan karyawan yang tepat untuk mengisi jabatan dalam perusahaan tersebut.

Tujuan dasar dari rekrutmen adalah: menciptakan sebuah penampungan dari kandidat yang memenuhi syarat agar memungkinkan untuk menyeleksi kandidat terbaik untuk organisasi. Dengan semakin banyak menarik pelamar untuk melamar ke organisasi, memungkinkan organisasi memilih kandidat yang tepat untuk mengisi berbagai posisi dalam organisasi.

Objek yang dipilih pada penelitian ini adalah: PT. Aryateknik Makmursentosa, di mana PT. Aryateknik Makmursentosa disini merupakan salah satu perusahaan pemasok alat pengaman diri (safety), teknik kompressor udara, komponen Pneumatis, mesin-mesin, suku cadang dan perlengkapannya.

Sistem rekrutmen di PT. Aryateknik Makmursentosa dilaksanakan dengan membuka formasi pendaftaran dalam proses pelaksanaannya tidak adanya penyampaian informasi terhadap kebutuhan tenaga itu sendiri, sehingga penerimaan tenaga kerja hanya diketahui oleh pihak tertentu dan hal ini akan mempengaruhi kebutuhan tenaga kerja yang tidak berdasarkan analisis jabatan dan analisis kerja yang sesuai.

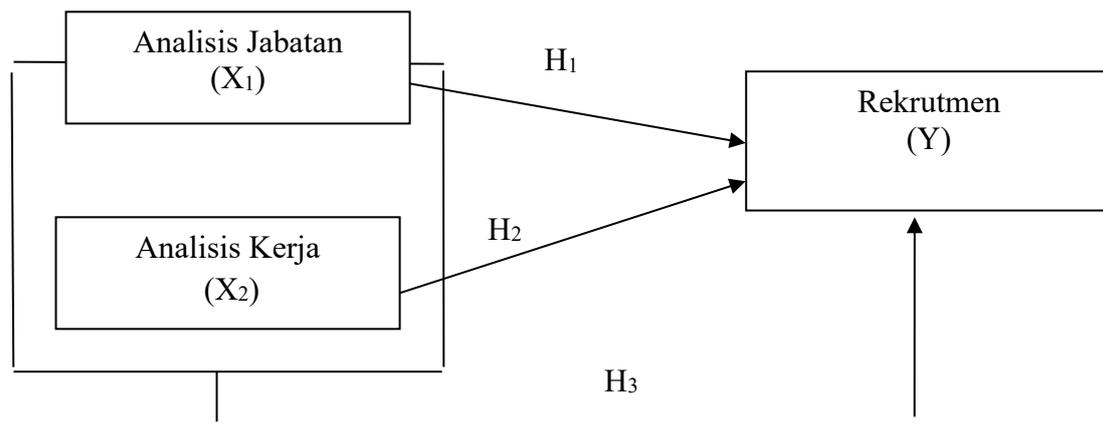
Proses rekrutmen pegawai dimulai dengan proses interview, dilanjutkan dengan psikotes, kemudian dilanjutkan dengan interview tahap ke dua, baru diterima untuk bekerja.

Analisis jabatan memang sangat penting dalam organisasi untuk menempatkan orang pada suatu jabatan atau pekerjaan tertentu. Namun kenyataannya PT. Aryateknik Makmursentosa tidak merasa perlu untuk membuat uraian jabatan dan spesifikasi jabatan karena beranggapan bahwa semua pegawai pasti tahu apa yang harus dikerjakan. Hal ini terkadang membuat kegundahan yang sangat mendalam pada pegawai karena merasa pekerjaan yang dijalannya tidak sesuai dengan apa yang dibayangkan, selain itu pegawai terkadang merasa tidak menemukan kecocokan antara pekerjaan dengan kepribadiannya sehingga evaluasi kinerjanya juga menunjukkan hasil yang tidak menggembirakan. Kenyataan tersebut mungkin tidak asing karena hal ini mungkin dianggap wajar mengingat bahwa di masa krisis seperti sekarang ini banyak perusahaan yang melakukan efisiensi dengan mempekerjakan satu orang untuk beberapa bidang pekerjaan sekaligus, sehingga sulit membuat uraian jabatan.

Sistem rekrutmen harus didahului dengan analisis pekerjaan (job analisis) untuk memperoleh informasi tentang uraian pekerjaan dan uraian posisi sehingga jenis dan banyaknya SDM yang diperlukan sesuai dengan kebutuhan dan kualifikasi yang diinginkan organisasi. Sistem rekrutmen kepegawaian di PT. Aryateknik Makmursentosa dengan berbagai kebijakan dan putusan tentang pegawai yang diterima tidak dapat menjawab kebutuhan kerja. Dampaknya adalah: berbagai pelaksanaan program perusahaan belum dapat mencapai sasaran yang diharapkan perusahaan. Seharusnya metode yang biasanya dilakukan dalam manajemen kepegawaian adalah: dengan melakukan analisis pekerjaan yang dimana berfungsi untuk penentuan kualifikasi dalam suatu pekerjaan, selain itu analisis pekerjaan juga berguna dalam pemberian fakta-fakta dari suatu jabatan dan menunjukkan aktivitas apa saja yang dilakukan nantinya dalam pekerjaan tersebut. Fakta-fakta ini nantinya disimpulkan dalam deskripsi pekerjaan, sedangkan untuk setiap syarat-syarat pegawai yang diperlukan akan dirangkum pada spesifikasi pekerjaan, di mana

dengan adanya metode ini sangat membantu kelancaran sistem perekrutan dan seleksi yang dilaksanakan. Masalah yang kerap terjadi selain dalam relasi antar pegawai PT Aryateknik Makmursentosa adalah: masalah yang muncul ketika pekerjaan yang diberikan kepada karyawan tidak sesuai dengan ekspektasi saat melamar pekerjaan, ternyata karyawan merasa keberatan dikarenakan ada ketidaksesuaian antara ekspektasi dan realita, hal ini dapat menghambat pekerjaan yang dilakukan karena tidak sesuai dengan keinginan hati.

Kerangka Berpikir



Gambar 2.1. Kerangka Berpikir

Menurut Apriyanti (2021:27), Sebelum perusahaan melakukan rekrutmen terhadap karyawan baru yang akan menduduki suatu posisi, maka perusahaan perlu mengidentifikasi dan mengetahui pekerjaan-pekerjaan apa saja yang akan dilakukan, bagaimana pekerjaan dilakukan, serta seperti apa orang yang akan menduduki jabatan tersebut.

Menurut Marhaeni (2019:133), "Proses rekrutmen seharusnya dilakukan secara jelas, tegas, dan transparan. Maka dapat dikatakan bahwa kegiatan yang dimulai dengan analisis pekerjaan yang tepat akan berdampak pada keberhasilan proses selanjutnya."

Menurut Sugijono (2016:53), Analisis jabatan memiliki kaitan dengan berbagai fungsi dari manajemen sumber daya manusia, karena dapat menghasilkan deskripsi jabatan atau pekerjaan yang berisi gambaran mengenai isi dari suatu jabatan baik yang menyangkut tugas atau pekerjaan, standar kinerja (*performance standard*), dan bobot jabatan (*job value*), maupun persyaratan pemangku jabatan (*job specification*) yang akan dapat digunakan sebagai dasar untuk melaksanakan pekerjaan dalam lingkup penarikan karyawan (*recruitment*).

Hipotesis

Menurut Sugiyono (2019:63), "Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan."

Dari teori dan kerangka berpikir yang diuraikan di atas, maka dapat disusun hipotesis sebagai berikut:

H₁: Analisis Jabatan berpengaruh terhadap Rekrutmen PT. Aryateknik

Makmursentosa Medan

H₂: Analisis Kerja berpengaruh terhadap Rekrutmen PT. Aryateknik Makmursentosa Medan

H₃: Analisis Jabatan dan Analisis Kerja berpengaruh terhadap Rekrutmen PT. Aryateknik Makmursentosa Medan

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada PT. Aryateknik Makmursentosa yang beralamatkan di Jl. Lebong No.31-A, Sei Rengas I, Kec. Medan Kota, Kota Medan. Penelitian ini dilaksanakan dari bulan Desember 2021 sampai dengan bulan Juni 2022.

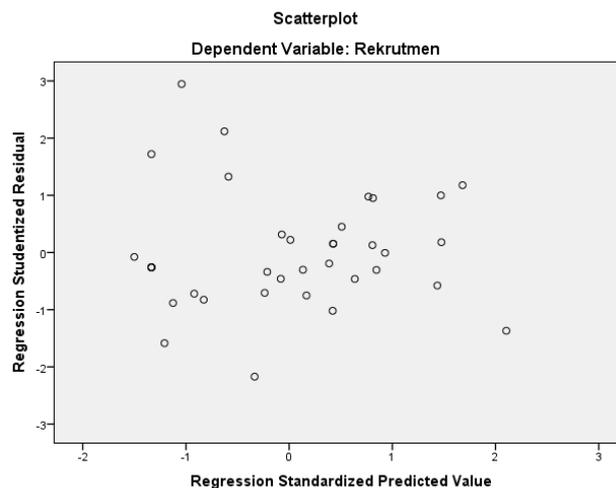
Populasi dan Sampel

Menurut Sanusi (2017:87), "Populasi adalah seluruh kumpulan elemen yang menunjukan ciri-ciri tertentu yang dapat digunakan untuk membuat kesimpulan." Populasi penelitian ini adalah: karyawan PT. Aryateknik Makmursentosa yang berjumlah 37 (tiga puluh tujuh) orang.

Menurut Silaen (2018:87), "Sampel penelitian adalah sejumlah penduduk yang jumlahnya kurang dari jumlah populasi." Metode pengambilan sampel yang dilakukan dalam penelitian ini dengan menggunakan metode sampling jenuh.

Menurut Sugiyono (2019:122), "Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel." Sampel penelitian ini adalah: keseluruhan jumlah populasi, dengan demikian jumlah sampel sama dengan jumlah populasi (sampel jenuh atau sensus)

Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Hasil Penelitian 2022 (Data Diolah)

Gambar 4. 4. Grafik Scatterplot

Dari hasil gambar 4.4 di atas dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar secara acak (random) dan tersebar di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi layak dipakai.

Tabel 4.20. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	8.817	2.946		2.993	.005
	Analisisjabatan	.356	.117	.469	3.040	.005
	AnalisisKerja	.233	.106	.340	2.201	.035

a. Dependent Variable: Rekrutmen

Sumber : Hasil penelitian,2022 (data diolah)

Dari tabel di atas, maka dapat dirumuskan persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$\text{Rekrutmen} = 8.817 + 0.356 \text{ Analisis Jabatan} + 0.233 \text{ Analisis Kerja} + e$$

Dari hasil persamaan regresi di atas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta a = 8.817 artinya jika variabel bebas (X₁) yaitu analisis jabatan dan variabel bebas (X₂) yaitu Analisis Kerja bernilai 0, maka Rekrutmen karyawan (Y) pada PT. Aryateknik Makmursentosa Medan adalah: tetap sebesar 8.817 satuan.
2. Koefisien Analisis Jabatan (b₁) = 0.356 dan bernilai positif. Variabel Analisis Jabatan terhadap rekrutmen karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0.356 satuan. Ini mempunyai arti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel Analisis Jabatan sebesar 1 satuan maka rekrutmen karyawan pada PT. Aryateknik Makmursentosa Medan meningkat sebesar 0.356 satuan.
3. Koefisien Analisis Kerja (b₂) = 0.233 dan bernilai positif. Variabel Analisis Kerja terhadap rekrutmen karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0.233 satuan. Ini mempunyai arti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel Analisis Kerja sebesar 1 satuan, maka rekrutmen karyawan pada PT. Aryateknik Makmursentosa Medan meningkat sebesar 0.233 satuan.

Uji Determinasi (R²)

Pengujian koefisien determinasi (R²) bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Dalam output SPSS, koefisien determinasi terletak pada tabel Model Summary dan tertulis *Adjusted R Square*.

Tabel 4.21. Pengujian Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.740 ^a	.547	.521	2.629	1.943

a. Predictors: (Constant), AnalisisKerja, Analisisjabatan

b. Dependent Variable: Rekrutmen

Sumber : Hasil penelitian,2022 (data diolah)

Dari hasil output program SPSS, maka diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar

0,521 yang artinya sebesar 52,1% variabel rekrutmen dapat dijelaskan oleh variabel analisis jabatan dan analisis kerja dan sisanya 47,9 % divariasi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti seperti: prestasi kerja, komunikasi dan sebagainya.

Uji F (Simultan)

Tabel 4.24. Hasil Pengujian secara Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	283.996	2	141.998	20.551	.000 ^b
	Residual	234.922	34	6.909		
	Total	518.919	36			

a. Dependent Variable: Rekrutmen

b. Predictors: (Constant), AnalisisKerja, Analisisjabatan

Sumber : Hasil penelitian,2022 (data diolah)

Pada penelitian ini diketahui jumlah sampel (n) 37 dan jumlah keseluruhan variabel (k) adalah 3, sehingga diperoleh :

1. df (pembilang) = 3 - 1 = 2

2. df (penyebut) = 37 - 3 = 34

Berdasarkan perhitungan di atas, maka dapat dilihat bahwa F_{tabel} adalah: 3.28. Berdasarkan tabel 4.24 diperoleh bahwa nilai F_{hitung} (20.551) lebih besar dibandingkan dengan F_{tabel} (3.28) dan Sig. (0,000) lebih kecil dari $\alpha = 5\%$ (0,05). Hal ini mengindikasikan bahwa hasil penelitian menolak H_0 dan menerima H_3 .

Dengan demikian analisis jabatan dan analisis kerja secara simultan berpengaruh terhadap rekrutmen karyawan PT. Aryateknik Makmursentosa Medan.

Uji t (Parsial)

Berikut Tabel hasil pengujian hipotesis secara parsial yaitu :

Tabel 4.25. Hasil Pengujian secara Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.817	2.946		2.993	.005
	Analisis jabatan	.356	.117	.469	3.040	.005
	Analisis Kerja	.233	.106	.340	2.201	.035

a. Dependent Variable: Rekrutmen

Sumber : Hasil penelitian,2022 (data diolah)

Nilai t_{tabel} pada tingkat $\alpha = 5\%$ yakni yang diperoleh dengan derajat bebas = $df - k$ (df = jumlah sampel dan k = jumlah variabel keseluruhan) yaitu $df = 37-3 = 34$. Uji t_{hitung} yang dilakukan adalah uji dua arah, maka t_{tabel} yang digunakan adalah: $t_{5\%}$ atau $t_{0,05} = 2.03224$ Berdasarkan tabel 4.25 di atas, diperoleh sebagai berikut :

1. Uji Hipotesis Parsial Variabel Analisis Jabatan

Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.040 > 2.03224$) atau signifikan (Sig-t) sebesar 0,005 lebih kecil dari $\alpha = 5\%$ (0,05), maka dalam hasil penelitian menolak H_0 dan menerima H_1 , artinya: analisis jabatan berpengaruh terhadap rekrutmen karyawan PT. Aryateknik Makmursentosa Medan.

2. Uji Hipotesis Parsial Variabel Analisis Kerja

Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa nilai thitung > ttabel ($2.201 > 2.03224$) atau signifikan (Sig-t) sebesar 0,035 lebih kecil dari $\alpha = 5\%$ (0,05), maka dalam hasil penelitian menolak H_0 dan menerima H_2 , artinya: analisis kerja berpengaruh terhadap rekrutmen karyawan PT. Aryateknik Makmursentosa Medan.

SIMPULAN

Analisis Jabatan berpengaruh terhadap Rekrutmen karyawan PT. Aryateknik Makmursentosa Medan. Analisis Kerja berpengaruh terhadap Rekrutmen karyawan PT. Aryateknik Makmursentosa Medan Analisis Jabatan dan Analisis Kerja berpengaruh terhadap Rekrutmen karyawan PT. Aryateknik Makmursentosa Medan

Referensi :

- Apriyanti, Delfin. 2021. Analisis Rekrutmen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Catur Pilar Makmur Sejahtera, Focal Point Medan. *Skripsi* Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Sumatera Utara
- Badriyah, Mila. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia
- Edison, Emron. Yohny Anwar dan Imas Komariyah. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Strategi Dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai Dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta
- Ghozali, Imam. 2021. *Aplikasi Analisis Multivariante Dengan Program SPSS 23*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara.
- Kshatriya, Sunitha. 2016. Job Analysis and its Positive Impact on key Recruitment and Selection Processes: A Case Study. *Al Dar Research Journal for Sustainability* 1(1), Nov. 2016. <http://aduc.ac.ae/adrjs.aspx>
- Kurniawan, Albert. 2019. *Metode Riset untuk Ekonomi dan Bisnis: Teori, Konsep, dan Praktik Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Mangkunegara, A.A.Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosakarya
- Marhaeni, Novie P. 2019. Analisis Pekerjaan Dan Perencanaan Sumber Daya Manusia Serta Pengaruhnya Terhadap Metode Rekrutmen. *Jurnal Bisnis Terapan* Vol 03 No 02 (Desember 2019)
- Marwansyah.2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Santoso, Singgih. 2019. *Mastering SPSS versi 19*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Refika Aditama
- Silaen, Sakti. 2018. *Statistika Untuk Bisnis Dan Ekonomi*. Jakarta: Mitra Wacana Media
- Simamora, Henry. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN
- Sugijono. 2016. *Analisis Jabatan Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia*. Orbith Vol. 12 No. 1 Maret 2016 : 52 – 58
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2019.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-8. Prenadamedia

Group.

Veronoka, Ina Namora Putri Siregar. 2021. *Pengaruh Konflik Dan Analisa Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kalerindo Semesta Abadi Medan*. p-ISSN : 2301-7775
e-ISSN : 2579-8014 NIAGAWAN Vol 10 No. 1 Maret 2021

Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada