

Pengaruh Kecerdasan Intelektual Dan Hard Skill Terhadap Rekrutmen Karyawan Pada PT Sukses Otomotif Sejahtera

Tranita Vathin¹, Denni²

^{1,2} Program Studi Manajemen, S.T. Manajemen Bisnis Multi Sarana Manajemen Administrasi dan Rekayasa Teknologi Medan

Abstrak

Kecerdasan Intelektual mampu bekerja untuk mengukur kecepatan, mengukur hal-hal baru, menyimpan dan mengingat informasi objektif serta berperan aktif dalam menghitung angka dan lain-lain. Hard Skill adalah keterampilan yang dibutuhkan untuk menunjang pekerjaan dalam bentuk pengetahuan umum dan khusus. Kemampuan hard skill mudah diketahui, membuatnya mudah dilihat dengan panca indera. Rekrutmen adalah proses yang dimulai dengan keinginan untuk mengisi lowongan pekerjaan yang tersedia hingga pelamar menyerahkan berkas lamarannya. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui hubungan masing-masing variabel independen dengan variabel dependen. Sampel diambil dengan menggunakan teknik saturated sampling dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Skala penelitian yang digunakan adalah skala Likert. Hasil uji hipotesis parsial menunjukkan bahwa secara parsial, masing-masing variabel kecerdasan intelektual dan hard skill berpengaruh signifikan terhadap rekrutmen karyawan pada PT Sukses Otomotif Sejahtera. Hasil uji hipotesis simultan menunjukkan bahwa secara simultan, hard skill berpengaruh signifikan terhadap rekrutmen agent pada PT Sukses Otomotif Sejahtera. Hasil penelitian dari uji regresi linear berganda yaitu $Y = 12,150 + 0,076 X_1 + 0,298 X_2 + e$. Nilai Adjusted R Square = 0,212, artinya kecerdasan intelektual dan soft skill mampu menjelaskan rekrutmen sebesar 21,2% sedangkan sisanya 78,8% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti seperti kecerdasan emosional, hard skill, dan sebagainya

Keyword : Kecerdasan Intelektual, Hard Skill, Rekrutmen

Copyright (c) 2022 Tranita Vathin

✉ Corresponding author :

Email Address : tranita@gmail.com

PENDAHULUAN

Menurut Siahaan, dkk (2017), Kecerdasan yang dimiliki oleh manusia merupakan salah satu karunia dan berkah besar dari Sang Pencipta untuk menggunakan salah satu kelebihan manusia dibandingkan dengan makhluk lainnya, yang dapat digunakan untuk kepentingan, kebutuhan dan perkembangan kehidupan manusia. Dengan kecerdasan yang dimiliki, manusia dapat terus menjaga dan meningkatkan kualitas hidupnya sehingga menjadi lebih kompleks melalui proses berpikir dan belajar secara terus menerus, sehingga banyak hal yang belum pernah diperoleh

manusia dapat dicapai melalui proses ini. Bentuk kecerdasan manusia banyak dan tidak terbatas, tetapi dapat dikaitkan dengan tiga kecerdasan IQ (*Intelligence Quotient*), EQ (*Emotional Quotient*), SQ (*Spiritual Quotient*). Ketiga kemampuan ini sangat membantu individu dalam meningkatkan kualitas dirinya, salah satu kemampuan tersebut dapat menyebabkan individu terlibat dalam masalah pribadi dan sosial. Sejauh ini, orang percaya bahwa seseorang yang memiliki kecerdasan intelektual tinggi, maka orang itu memiliki peluang untuk mencapai kesuksesan yang lebih besar daripada orang lain.

Faktanya, seseorang yang memiliki IQ tinggi tidak selalu menjamin mereka sukses, hal ini dapat disebabkan oleh ketidakseimbangan antara IQ, EQ dan SQ mereka. Oleh karena itu, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual harus dikembangkan bersama dengan kecerdasan intelektual. Masing-masing kecerdasan ini memiliki area otaknya sendiri. Kecerdasan ini sudah ada sejak manusia lahir, namun yang menjadi warna selanjutnya adalah keluarga dan lingkungan. Dalam menghadapi tuntutan zaman, manusia harus mampu bekerja dengan kecerdasannya. Dengan demikian manusia dapat mempertahankan kelangsungan hidup dan peradabannya. Seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi juga sangat mendukung manusia untuk tidak berhenti meningkatkan kecerdasan intelektualnya. Contoh nyata adalah dimana siswa dari TK-SD-SMP-SMP hingga SMA dan siswa yang melakukan kegiatan belajar dari rumah dengan tujuan tetap mendapatkan ilmu, sehingga kecerdasan intelektualnya tetap terasah meski terhambat akibat munculnya wabah Covid-19 pada Maret lalu. Pada tahun 2020 yang lalu, belajar dari rumah menjadi bukti nyata bahwa kecerdasan manusia akan terus memunculkan inovasi-inovasi baru agar kegiatan belajar antara siswa dan guru dapat terlaksana dengan baik. Menurut Siti, dkk (2017) Penerapan kecerdasan intelektual pada rekrutmen oleh perekrut atau HRD dalam suatu perusahaan adalah salah satunya, mengidentifikasi kemampuan kandidat untuk memecahkan masalah atau menghasilkan kualitas kerja yang baik ketika dihadapkan pada peraturan dan kondisi yang berbeda. Seseorang dengan kecerdasan intelektual akan terus beradaptasi dalam situasi nyata, hal ini akan sangat membantu mereka dalam menyelesaikan berbagai masalah yang terjadi di lingkungan kerja. Kecerdasan intelektual juga sering sebagai tolak ukur dalam hal memasuki dunia kerja, biasanya calon karyawan akan melalui tes IQ untuk melihat apakah seseorang bisa bekerja dengan baik atau tidak. Perusahaan harus memiliki kualifikasi tersendiri bagi calon karyawan, hal ini juga berupaya menjaga kualitas calon karyawan yang akan bekerja di perusahaan tersebut. Menurut Syasumdin, dkk (2021) Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, perlu diketahui bahwa dunia kerja tidak hanya memilih calon pekerja yang mahir dalam kemampuan akademik (*intellectual intelligence*). Namun juga sangat memperhatikan nilai-nilai karakter dan keterampilan yang dimiliki oleh kandidat, seperti nilai-nilai kejujuran, tanggung jawab, sopan santun, disiplin, komitmen, kepercayaan diri, etika, kerja sama, kreativitas, komunikasi, dan kepemimpinan (*soft skill*). Memiliki kecerdasan intelektual yang tinggi namun tidak dibarengi dengan soft skill yang baik, membuat sumber daya manusia yang dihasilkan tidak optimal. Mengingat persaingan pasar yang semakin ketat, tentunya perusahaan juga berusaha untuk dapat bersaing secara adil. Seperti dengan meningkatkan kualitas produk dan kinerja layanan pelanggan. Menurut Wahyuni (2018) Hard skill adalah keterampilan yang dapat dipelajari dan diukur. Umumnya, hard skill dapat dipelajari dan

dikembangkan melalui pendidikan formal, kursus, pelatihan perusahaan, atau sertifikasi. Nah, ijazah, sertifikat pelatihan, atau penghargaan adalah contoh alat untuk mengukur seberapa baik Anda menguasai keterampilan keras tertentu. Selain menunjukkan seberapa mampu Anda dalam keterampilan keras berdasarkan nilai, ijazah dan sertifikat juga merupakan bukti nyata bahwa Anda benar-benar menguasai keterampilan keras tersebut.

METODE, DATA, DAN ANALISIS

Kuesioner merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan sekumpulan pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada 50 responden untuk dijawab. Dalam hal ini kuesioner akan dibagikan kepada karyawan perusahaan sebagai responden. Kuesioner adalah teknik pengumpulan informasi yang memungkinkan analis untuk mempelajari sikap, keyakinan, perilaku, dan karakteristik beberapa orang kunci dalam organisasi yang dapat dipengaruhi oleh sistem yang diusulkan atau oleh sistem yang ada. Skala pengukuran yang digunakan dalam kuesioner dalam penelitian ini adalah skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Skala Likert menggunakan lima tingkat jawaban, yaitu sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju.

HASIL PENELITIAN

4.1. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

Berikut tabel hasil uji validitas variabel penelitian intelektual intelektual (x1), yaitu:

		Correlations				
		X1_1	X1_2	X1_3	X1_4	KI
X1_1	Pearson Correlation	1	.016	.176	-.039	.476**
	Sig. (2-tailed)		.935	.352	.839	.000
	N	30	30	30	30	30
X1_2	Pearson Correlation	.016	1	-.162	.337	.565**
	Sig. (2-tailed)	.935		.392	.069	.001
	N	30	30	30	30	30
X1_3	Pearson Correlation	.176	-.162	1	-.019	.497**
	Sig. (2-tailed)	.352	.392		.922	.004
	N	30	30	30	30	30
X1_4	Pearson Correlation	-.039	.337	-.019	1	.605**
	Sig. (2-tailed)	.839	.069	.922		.000
	N	30	30	30	30	30
KI	Pearson Correlation	.476**	.565**	.497**	.605**	1
	Sig. (2-tailed)	.008	.001	.005	.000	
	N	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berikut variabel skill (X2), yaitu:

tabel hasil uji validitas penelitian hard

		Correlations				
		X2_1	X2_2	X2_3	X2_4	HS
X2_1	Pearson Correlation	1	.685**	.611**	.446*	.770**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.013	.000
	N	30	30	30	30	30
X2_2	Pearson Correlation	.685**	1	.561**	.280	.744**
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.133	.000
	N	30	30	30	30	30
X2_3	Pearson Correlation	.611**	.561**	1	.635**	.671**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001		.000	.000
	N	30	30	30	30	30
X2_4	Pearson Correlation	.446*	.280	.635**	1	.601**
	Sig. (2-tailed)	.013	.133	.000		.000
	N	30	30	30	30	30
SS	Pearson Correlation	.770**	.744**	.671**	.601**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Berikut tabel hasil uji validitas variabel penelitian rekrutmen (Y), yaitu:

		Correlations					
		Y1_1	Y1_2	Y1_3	Y1_4	Y1_5	Rekrutment
Y1_1	Pearson Correlation	1	.272	.088	.156	.291	.571**
	Sig. (2-tailed)		.146	.644	.409	.118	.001
	N	30	30	30	30	30	30
Y1_2	Pearson Correlation	.272	1	-.323	.000	.072	.577
	Sig. (2-tailed)	.146		.081	1.000	.706	.000
	N	30	30	30	30	30	30
Y1_3	Pearson Correlation	.088	-.323	1	.021	.139	.586**
	Sig. (2-tailed)	.644	.081		.912	.463	.001
	N	30	30	30	30	30	30
Y1_4	Pearson Correlation	.156	.000	.021	1	-.213	.411*
	Sig. (2-tailed)	.409	1.000	.912		.258	.002
	N	30	30	30	30	30	30
Y1_5	Pearson Correlation	.291	.072	.139	-.213	1	.492**
	Sig. (2-tailed)	.118	.706	.463	.258		.001
	N	30	30	30	30	30	30
Rekrutment	Pearson Correlation	.571**	.293	.586**	.411*	.492**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.117	.001	.024	.006	
	N	30	30	30	30	30	30

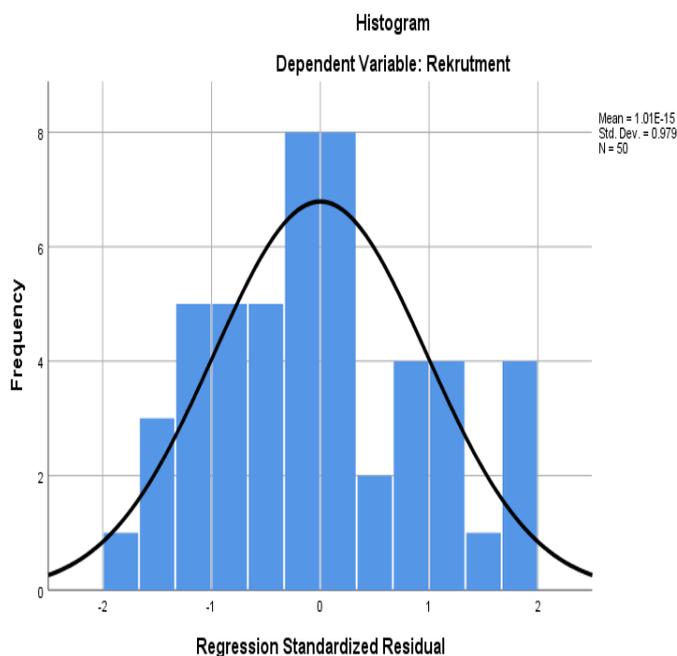
4.2. Tes normalitas

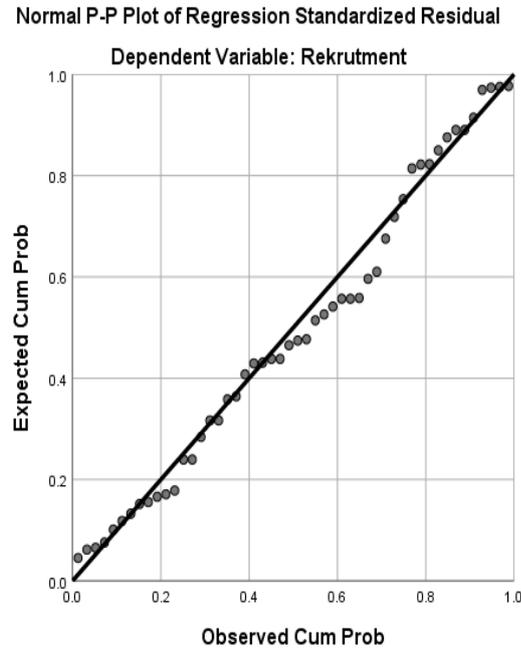
Tes Kolmogorov-Smirnov Satu Sampel

		Residual yang Tidak Standar
N		50
Parameter Normal ^{a,b}	Berarti Std. Penyimpanan	,0000000 1,89990679
Perbedaan Paling Ekstrem	Mutlak Positif Negatif	,091 ,091 -,061
Statistik Uji		,091
Asymp. Sig. (2-ekor)		,200 ^{c,d}

Dapat dilihat bahwa hasil uji normalitas Kolmogorov Smirnov menunjukkan nilai signifikan 0,200 lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, hasil tes Kolmogorov Smirnov menunjukkan bahwa data didistribusikan secara normal.

4.3. Uji Normalitas Histogram





Grafik Normalitas Plot menunjukkan bahwa data tersebar di sekitar garis diagonal dan sebagian besar dekat dengan garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa data didistribusikan secara normal.

4.4. Uji Multikolinearitas

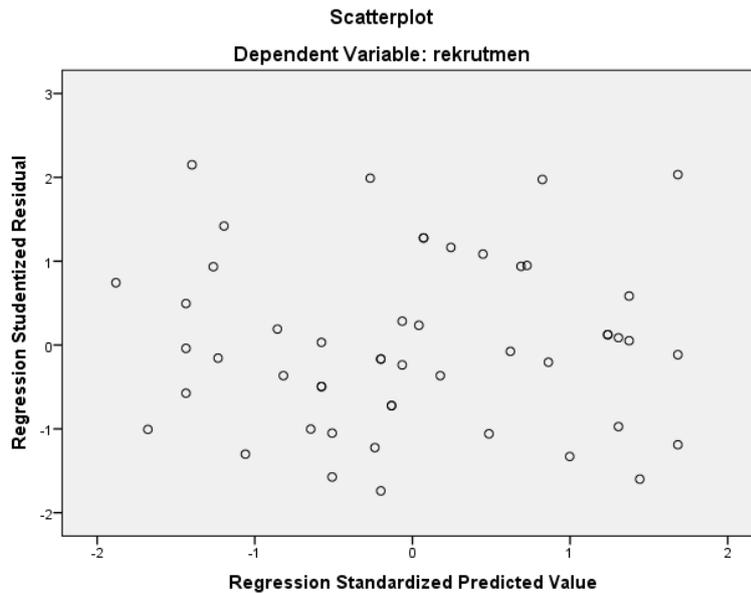
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kecerdasan Intelektual	.579	1.726
	Hard Skill	.579	1.726

a. Dependent Variable: Rekrutmen

Setiap variabel kecerdasan intelektual (X1) dan soft skill (X2) memiliki nilai toleransi sebesar $0,579 > 0,1$ sedangkan nilai VIF dari masing-masing variabel kecerdasan intelektual (X1) dan hard skill (X2) adalah 1,726 lebih kecil dari 10, dengan Demikian, dalam uji multikolinearitas tidak ada korelasi antara variabel kecerdasan intelektual dan hard skill.

4.5. Uji Heteroskedastisitas



Bahwa titik-titik yang tersebar dengan pola yang tidak jelas baik di atas maupun di bawah nol (0) pada sumbu Y, tidak berkumpul di satu tempat, sehingga dari grafik scatterplot dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

4.6. Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,460 ^a	,212	,178	1,949	1,572

a. Predictors: (Constant), Hard Skill, Kecerdasan Intelektual

b. Dependent Variable: rekrutmen

Dapat dilihat bahwa nilai Durbin-Watson (d) adalah 1,572. Hasil tes ini menunjukkan bahwa tidak ada autokorelasi, positif atau negatif.

4.7. Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,150	1,722		7,057	,000
	Kecerdasan Intelektual	,076	,148	,087	,514	,644
	Hard Skill	,298	,127	,399	2,344	,018

a. Dependent Variable: rekrutmen

$$Y = 12,150 + 0,076 X1 + 0,298 X2 + e$$

Arti persamaan analisis regresi linier berganda di atas adalah:

1. Konstanta adalah 12.150, artinya jika kecerdasan intelektual dan *hard skill* bernilai 0, maka rekrutmen bernilai 12.150.

2. Koefisien regresi kecerdasan intelektual adalah 0,076 dan memiliki nilai positif, artinya setiap 1 unit peningkatan kecerdasan intelektual akan meningkatkan rekrutmen sebesar 0,076 unit dengan asumsi variabel lain tetap ada.

3. Koefisien regresi hard skill sebesar 0,298 dan positif, artinya setiap 1 unit peningkatan *hard skill* akan meningkatkan *hard skill* sebesar 0,298 unit dengan asumsi variabel lain tetap ada.

4.8. Koefisien Uji Penentuan

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,460 ^a	,212	,178	1,949

a. Predictors:(Constant), Hard Skill, Kecerdasan Intelektual

Nilai R Square sebesar 0,212, artinya kecerdasan intelektual dan soft skill mampu menjelaskan rekrutmen sebesar 21,2% sedangkan sisanya 78,8% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti seperti kecerdasan emosional, hard skill, dan sebagainya.

4.9. Hasil Tes Simultan (Tes F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	49,986	2	23,993	6,318	,004 ^b
	Residual	178,494	47	3,798		
	Total	226,480	49			

a. Dependent Variable: rekrutmen

b. Predictors: (Constant), Hard Skill, Kecerdasan Intelektual

Bahwa nilai Fhitung > Ftabel (6,318 > 3,20) dengan hipotesis H0 ditolak dan H1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kecerdasan intelektual dan soft skill mempengaruhi perekrutan karyawan PT. Sukses Otomotif Sejahtera dan pengaruhnya positif dengan tingkat (α) yang signifikan sebesar 5%. Dengan melihat probabilitas yang lebih kecil dari level signifikan (0,004 < sig 0,05), dapat disimpulkan bahwa model persamaan memiliki pengaruh yang signifikan.

4.10. Hasil Tes Parsial (Tes T)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,150	1,722		7,057	,000
	Kecerdasan Intelektual	,076	,148	,087	,514	,610
	Hard Skill	,298	,127	,399	2,344	,023

a. Dependent Variable: rekrutmen

Menunjukkan nilai t -tabel untuk signifikan 0,05 pada derajat kebebasan $df = n-k = 50-3 = 47$ adalah 2,011. Hasil tes parsial dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Hasil perhitungan uji- t parsial untuk variabel kecerdasan intelektual diperoleh t -hitung (0,514) lebih kecil dari t -tabel (2,011) dengan nilai signifikan 0,610, sehingga kecerdasan intelektual tidak berpengaruh terhadap rekrutmen PT Sukses Otomotif Sejahtera.
2. Hasil uji- t parsial untuk variabel soft skill diperoleh t -count (2,344) lebih besar dari t -tabel (2,011) dengan nilai signifikan sebesar 0,023, sehingga softskill berpengaruh terhadap rekrutmen PT Sukses Otomotif Sejahtera.

SIMPULAN

Kecerdasan Intelektual tidak berpengaruh terhadap Rekrutmen Agen PT Sukses Otomotif Sejahtera. Hard Skill berpengaruh positif dan signifikan terhadap Rekrutmen Agen di PT Sukses Otomotif Sejahtera. Kecerdasan Intelektual dan Soft Skill berpengaruh positif dan signifikan terhadap Rekrutmen Agen di PT Sukses Otomotif Sejahtera.

SIMPULAN

- Siahaan, Novita Sari dan Humisar Sihombing. 2017. Pengaruh Hard Skill Dan Soft Skill Terhadap Kinerja Karyawan (Pt. Telkom Sumatera). Jurnal
- Siti, Nur. 2017. Recruitment penyeleksian calon pekerja agar lebih baik dalam dunia kerja!. Cetakan Pertama. Jakarta: Indo Buku.
- Syasumdin, Ratu Erlina Gentari . 2021. Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Logistik PT. Sankyu Indonesia Internasional Di Kota Cilegon. Jurnal.
- Syafri. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik. Cetakan Ketiga, Jawa Barat: IPDN Press.
- Wahyuni. 2018. Pengaruh Hard Skill Dan Soft Skill Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.
- Widarto. 2021. Pengembangan Soft Skill Mahasiswa Pendidikan Vokasi Melalui Clop-Work. Cetakan ketujuh. Yogyakarta: Paramitra Publishing.
- Zulfiah. 2020. Pengaruh Kecerdasan Intelektual Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kedisiplinan Peserta Didik Dalam Pembelajaran PAI Di SMP Negeri 2 Parepare. Skripsi. Institut Agama Islam Negeri Parepare.