

Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin
Volume 2, Nomor 7, 2024, Halaman 520-526
Licenced by CC BY-SA 4.0
E-ISSN: 2986-6340
DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.12735799>

Analisis Sistem Rekrutmen Dengan Mempertimbangkan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Outsourcing PT. Nawa Setia Perkasa

Miftakhul Azizah¹, Uus Mohammad Darul Fadli²

^{1,2}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Buana Perjuangan Karawang
Email: mn21.miftakhulazizah@mhs.ubpkarawang.ac.id¹, uus.fadli@ubpkarawang.ac.id²

Abstrak

Ketika persaingan semakin ketat, dunia usaha harus memperoleh personel yang terampil. Mengembangkan strategi rekrutmen adalah langkah pertama yang penting dalam membantu bisnis menarik talenta terbaik. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memastikan bagaimana praktik perekrutan mempengaruhi kinerja pekerja. Karyawan PT. Nawa Setia Perkasa merupakan populasi yang digunakan dalam penelitian ini, dan responden dipilih sebagai informan pendukung. Dengan menggunakan data survei, pendekatan penelitian deskriptif kualitatif digunakan. Kesimpulan penelitian ini menunjukkan bahwa sejumlah variabel lain, termasuk riwayat pekerjaan sebelumnya, latar belakang pendidikan, dan sifat pribadi, juga merupakan faktor penentu kualitas seorang karyawan. Selain itu, sejumlah keadaan dapat membuat upaya perekrutan menjadi sia-sia, seperti: Misalnya: Lowongan pekerjaan tidak cukup rinci, dan praktik perekrutan tidak sejalan dengan kebijakan perusahaan.

Kata Kunci: Rekrutmen, Kinerja Karyawan, PT. Nawa Setia Perkasa

Abstract

As competition gets tougher, the business world must acquire skilled personnel. Developing a recruitment strategy is an important first step in helping businesses attract top talent. The aim of this research is to ascertain how recruitment practices affect employee performance. PT employees. Nawa Setia Perkasa is the population used in this research, and respondents were chosen as supporting informants. Using survey data, a qualitative descriptive research approach was used. The conclusion of this study shows that a number of other variables, including previous work history, educational background, and personal traits, are also determining factors in the quality of an employee. Additionally, a number of circumstances can make recruiting efforts futile, such as: For example: Job postings are not detailed enough, and hiring practices are not in line with company policies.

Keywords: Recruitment, Employee Performance, PT. Nawa Setia Perkasa

Article Info

Received date: 28 June 2024

Revised date: 05 July 2024

Accepted date: 12 July 2024

PENDAHULUAN

Dengan hadirnya revolusi teknologi komunikasi dan informasi yang membawa perkembangan luar biasa, dunia usaha telah memasuki era yang lebih global. Munculnya sektor-sektor baru dan penyedia jasa telah membuat persaingan semakin ketat seiring dengan kemajuan ekspansi ekonomi. Mencari, menemukan, dan memikat calon karyawan ke dalam bisnis adalah bagian dari perekrutan atau perekrutan tenaga kerja. Meski jumlah karyawannya tidak banyak, prosedur rekrutmen bertujuan untuk mencari pekerja terpercaya yang dapat mendukung bisnis dalam menjalankan operasional dan fungsinya secara efisien.

Perusahaan perlu memiliki talenta dan karyawan terbaik untuk berkembang dalam lingkungan yang kompetitif ini. Ada banyak faktor yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan kinerja karyawan, mengingat karyawan merupakan aset perusahaan yang paling berharga. Salah satu tujuan perusahaan untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi adalah kinerja yang baik. Penempatan tenaga kerja yang efektif tidak dapat dipisahkan dari pencapaian kinerja bisnis yang tinggi. Oleh karena itu, untuk mencapai hal ini, pekerja perlu memiliki pengetahuan dan kemampuan yang relevan dengan pekerjaannya. Ketika para pekerja mempunyai kompetensi tinggi, bersemangat, diberi kompensasi yang adil, dan penuh optimisme terhadap masa depan, maka mereka akan bekerja secara efektif. Ketika sebuah perusahaan mampu memilih pekerja yang paling cocok untuk pekerjaan tersebut dan yang memiliki dorongan serta kemampuan yang diperlukan untuk menyelesaikannya, maka kinerja optimal akan tercapai.

Karyawan adalah sumber daya terbaik perusahaan. Pegawai berkualitas yang memenuhi kriteria kualifikasi hanya dapat diperoleh melalui proses rekrutmen yang efektif. Untuk melaksanakan proses tersebut harus tersedia informasi yang akurat dan berkesinambungan mengenai jumlah dan kualifikasi personel yang diperlukan untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi dalam organisasi. Tujuan perekrutan adalah untuk menarik sebanyak mungkin karyawan potensial guna meningkatkan peluang organisasi dalam memilih karyawan potensial yang tampaknya memenuhi kriteria kualifikasi perusahaan. Proses rekrutmen dimulai setelah sekelompok pelamar yang memenuhi syarat melalui serangkaian langkah kegiatan untuk menentukan apakah pelamar diterima atau ditolak. Bagi pegawai baru yang telah mendapat pemberitahuan penugasan, orientasi merupakan suatu proses dimana mereka mengenal dan mengenal tempat kerjanya dalam hubungan kerja secara keseluruhan.

Perencanaan kepegawaian, juga dikenal sebagai perencanaan sumber daya manusia, adalah serangkaian langkah yang diambil oleh manajemen bisnis untuk memastikan perusahaan memiliki karyawan yang memenuhi syarat untuk mengisi pekerjaan yang terbuka. Hal ini diperlukan untuk melaksanakan tugas sumber daya manusia. Konsep ini menyatakan bahwa menempatkan orang-orang yang tepat pada peran yang tepat pada waktu yang tepat merupakan komponen mendasar dari perencanaan tenaga kerja.

Di sektor bisnis, persaingan antar perusahaan memaksa dunia usaha untuk berkonsentrasi pada berbagai prosedur dan upaya untuk menyediakan barang dan jasa yang sesuai dengan kemampuan intinya. Sebuah perusahaan dapat menghasilkan sejumlah besar produk dan layanan dengan harga bersaing dan berkualitas tinggi dengan berfokus pada kekuatan intinya. Upaya untuk mengurangi biaya produksi menjadi lebih umum karena suasana tempat kerja semakin penuh tekanan. Sistem outsourcing adalah salah satu cara bisnis dapat mengurangi biaya pendanaan sumber daya manusia internalnya.

KAJIAN TEORI

Sistem Rekrutmen

Sirait (2006:57) mengartikan rekrutmen dan penarikan calon pegawai sebagai suatu rangkaian tindakan terencana yang dilakukan untuk mencari calon pegawai yang memenuhi kualifikasi yang dibutuhkan untuk suatu jabatan tertentu yang dibutuhkan oleh suatu organisasi.

Hasibuan (2009) mengartikan rekrutmen sebagai upaya untuk mencari dan membujuk karyawan agar melamar posisi yang terbuka dalam suatu perusahaan. Sedangkan proses mencari dan “memikat” calon pegawai (pelamar) yang mampu melamar menjadi pegawai dikenal dengan istilah rekrutmen, menurut Handoko (2008).

Menurut (Rivai & Sagala, 2009), rekrutmen hanyalah proses mengidentifikasi dan memikat kandidat yang dapat bekerja untuk organisasi. Prosedur lamaran dimulai ketika kandidat diminta dan diakhiri ketika berkas mereka diserahkan atau dikumpulkan. Hasil akhirnya adalah kumpulan calon karyawan baru yang calonnya harus dipilih. Proses pencarian beberapa sumber daya manusia (orang) yang berkompeten untuk mengisi suatu jabatan atau pekerjaan pada suatu korporasi kadang disebut dengan istilah rekrutmen.

(Priansa, 2014) mengartikan rekrutmen sebagai suatu sistem dan prosedur yang dirancang untuk mencari pekerja yang cocok sesuai dengan tuntutan bisnis. Perencanaan kebutuhan SDM dan pengelolaan SDM dalam rangka pengembangan bisnis terikat pada sistem, dan prosesnya dimulai dari masuknya aplikasi

Kinerja Karyawan

Kinerja menurut Hasibun (2008:94) adalah hasil yang dicapai individu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya; tugas-tugas ini ditentukan oleh faktor-faktor seperti keterampilan, pengalaman, keseriusan, dan waktu. Kinerja adalah representasi organisasi atau karyawan atas pekerjaannya. Kinerja yang dimaksud adalah suatu tindakan yang dilakukan, suatu barang atau jasa yang diciptakan atau diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang. Sudut pandang ini membawa kita pada kesimpulan bahwa kinerja seorang individu merupakan hasil kerja mereka, yang dicapainya dalam bentuk barang atau jasa sambil menyelesaikan tugasnya sesuai dengan jumlah pekerjaan yang perlu dilakukan.

Kinerja didefinisikan oleh (Wibowo, 2011) sebagai hasil kerja yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, pelanggan, dan tujuan strategis organisasi.

Menurut (Sutrisno, 2012), kinerja suatu perusahaan atau organisasi akan cenderung baik jika para karyawannya bekerja dengan baik. Seorang pekerja terampil yang bersedia melakukan banyak pekerjaan, menerima gaji sesuai ketentuan kontrak, dan memiliki optimisme di masa depan akan berkinerja baik.

Dimensi / Indikator

Menurut Hasibuan (2009), Indikator dari rekrutmen adalah sebagai berikut :

1. Alasan Penarikan Predikat penarikan calon pekerja perlu ditetapkan terlebih dahulu agar calon yang mengirimkan lamarannya sesuai dengan peran atau pekerjaan yang dilamar.
2. Sumber daya tarik Rekrutmen internal dan eksternal merupakan sumber daya tarik bakat, khususnya:
 - a) Karyawan saat ini yang mungkin direkomendasikan untuk promosi atau tanggung jawabnya dirotasi, serta karyawan yang dipekerjakan atau dipanggil kembali, merupakan contoh sumber rekrutmen internal.
 - b) Sumber rekrutmen eksternal adalah tempat mencari pekerja dengan bobot atau kualifikasi tertentu melalui rekrutmen dari luar.
3. Teknik-teknik khusus digunakan dalam rekrutmen untuk menarik calon-calon yang potensial. Karyawan dapat ditarik menggunakan salah satu dari dua metode berikut:
 - a) Metode tertutup memberi tahu karyawan atau individu tertentu tentang perekrutan penarikan pekerjaan. Oleh karena itu, tidak banyak lamaran untuk suatu posisi, sehingga lebih sulit untuk menemukan kandidat yang memenuhi syarat.
 - b) Teknik terbuka melibatkan penyebaran iklan kerja kepada sejumlah besar pencari kerja dengan cara mempublikasikannya di media cetak, elektronik, dan media massa. Strategi rekrutmen terbuka lebih sering digunakan dengan harapan menerima lamaran dalam jumlah besar dan peluang lebih tinggi untuk merekrut kandidat yang memenuhi syarat.

Hipotesis

Salah satu manajer PT. Nawa Setia Perkasa, Bapak Didi Supriadi yang beralamat di Dusun Kalijran RT. 03/01, Desa Purwasari, Kecamatan Purwasari, Kabupaten Karawang, diwawancarai secara mendalam. Dokumentasi dipublikasikan secara online sebagai data penelitian perpustakaan. mencakup makalah, jurnal, dan sumber lain yang berhubungan dengan penelitian yang saya lakukan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Metode penelitian adalah penelitian deskriptif kualitatif, dengan tujuan untuk memahami fenomena yang ditemui partisipan penelitian, khususnya bagaimana proses perekrutan mempengaruhi output pekerja di perusahaan outsourcing PT. Nawa Setia Perkasa Karawang. Hal ini dilakukan dengan menggunakan berbagai metode alami untuk menjelaskan fenomena dalam bentuk kata dan bahasa dalam konteks tertentu.

Variable

Variabel terikat, atau variabel yang bergantung pada faktor lain, dan variabel bebas, atau variabel yang tidak bergantung pada variabel lain, merupakan dua kategori variabel penelitian. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai (Y), sedangkan variabel bebasnya adalah rekrutmen (X1).

Indicator

(Edison et al., 2016) menyatakan bahwa pendekatan, teknologi/mesin, dan kapabilitas merupakan elemen yang mempengaruhi kinerja. (Bernardin & Russell, 2010) menyatakan bahwa ada berbagai ukuran kinerja pekerja, yaitu:

1. Kualitas: sejauh mana hasil kegiatan yang dilakukan hampir sempurna, memenuhi tujuan kegiatan dan sesuai dengan strategi pelaksanaan terbaik.
2. Kuantitas : Jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan atau kuantitas produksi yang dinyatakan dalam satuan.
3. Ketepatan waktu: Sejauh mana tugas diselesaikan sesuai waktu mulai yang dijadwalkan, dengan tujuan memaksimalkan jumlah waktu yang dialokasikan untuk tugas lain dan menyinkronkan hasil keluaran.

4. Efektivitas: Tujuan suatu organisasi adalah memaksimalkan penggunaan sumber daya manusianya guna meningkatkan keuntungan atau mengurangi kerugian untuk setiap unit penggunaan sumber daya.
5. Komitmen Organisasi: Seberapa berdedikasi anggota staf terhadap pekerjaan dan tugasnya di dalam perusahaan.

Sutrisno (2016) menyebutkan ada enam ukuran kinerja pegawai:

1. Jumlah dan kualitas jasa yang diberikan, serta tingkat pengawasannya, merupakan contoh hasil kerja.
2. Pengetahuan yang relevan dengan tugas pekerjaan yang secara langsung mempengaruhi lingkup keluaran pekerjaan, atau pengetahuan yang berhubungan dengan pekerjaan.
3. Spontanitas, atau tingkat inisiatif yang ditunjukkan ketika melaksanakan tugas, khususnya yang menyangkut penyelesaian masalah yang tidak terduga.
4. Sikap, khususnya pandangan optimis dan etos kerja yang kuat dalam menyelesaikan suatu tugas.
5. Manajemen waktu dan kehadiran, khususnya standar kehadiran dan ketepatan waktu.

Populasi

Populasi terdiri dari seluruh komponen yang membentuk peristiwa, benda, atau individu yang mempunyai ciri-ciri yang sebanding dan dianggap menjadi fokus perhatian peneliti (Ferdinand, 2006: 223). Partisipan dalam penelitian ini adalah pekerja PT. Nawa Setia Perkasa Karawang. Populasi ini menunjukkan heterogenitas dalam hal usia, jenis kelamin, dan pencapaian pendidikan.

Sampel

Sugiyono (2004:73) menegaskan bahwa sampel mencerminkan besar kecilnya dan susunan populasi. Karena yang disurvei hanya sebagian dari populasi, bukan seluruh populasi, maka penelitian ini merupakan penelitian sampel, dan temuannya akan diterapkan pada seluruh populasi (Sutrisno Hadi, 1997: 221).

Teknik Sampling

Dalam penelitian, sampel ditentukan dengan menggunakan berbagai pendekatan pengambilan sampel. Purposive sampling adalah metode pengambilan sampel yang digunakan peneliti. Salah satu teknik pengumpulan sampel dari wilayah tertentu yang menjadi sumber data disebut dengan purposive sampling (Sugiyono, 2016:84). Dalam pemilihan sampel penelitian ini, PT. Karyawan Nawa Setia Perkasa Karawang yang telah mendaftar mencari pekerjaan melalui perusahaan diamati atau diwawancarai.

Pengumpulan Data

1. Observasi

Strategi atau proses pengumpulan data melalui pengamatan langsung terhadap kegiatan yang sedang berlangsung disebut observasi. Observasi berarti memperhatikan, mencatat terjadinya suatu peristiwa, dan memikirkan bagaimana berbagai elemen dari suatu fenomena berhubungan satu sama lain. Observasi menawarkan pengetahuan tentang suatu situasi yang membantu dalam memahaminya dan menegaskan atau meningkatkan informasi yang diperoleh sebelumnya (Nana Xiaodi, 2013: 220). Hal ini peneliti perhatikan ketika menganalisis data dari sistem rekrutmen mengenai kinerja staf PT. Nawa Perkasa.

2. Wawancara

Wawancara mendalam adalah metode wawancara yang digunakan dalam penelitian ini. Untuk mendapatkan gambaran utuh mengenai topik inkuiri, wawancara mendalam merupakan suatu pendekatan tatap muka untuk mengumpulkan data dan informasi dari informan. Untuk mengumpulkan statistik dan informasi mengenai proses rekrutmen calon staf PT. Nawa Perkasa.

3. Dokumentasi

Teknik pengumpulan dan analisis dokumen tertulis, visual, dan elektronik dikenal dengan teknik pengumpulan data dokumenter. Dalam penelitian kualitatif, penggunaan metode wawancara dan observasi disempurnakan dengan dokumentasi. Jika dokumen sumber dikutip untuk menguatkan temuan penelitian dari observasi dan wawancara, maka temuan tersebut akan lebih kredibel dan dapat diandalkan (Nana Syaodih, 2013: 221).

Analisis Data

Agar sekumpulan data lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan, Moleong (2002: 103) mendefinisikan analisis data sebagai tindakan mengelompokkan data ke dalam pola, kategori, dan unit penjelas yang mendasar.

Data sebagaimana didefinisikan oleh Taylor (1975: -79), adalah upaya formal yang komprehensif untuk mengidentifikasi suatu subjek, mengembangkan hipotesis (konsep), dan memberikan bukti serta klarifikasi hipotesis. Jika Anda memeriksanya dengan cermat, Anda dapat melihat bahwa definisi kedua berkonsentrasi pada maksud dan tujuan analisis data, sedangkan definisi pertama terutama berfokus pada penataan data.

Metode analisis yang digunakan adalah analisis data deskriptif, yang melibatkan pengumpulan dan karakterisasi informasi faktual. Semua informasi yang dikumpulkan dari makalah dan wawancara pada berbagai tahap digunakan untuk membuat data. Peneliti melakukan analisis interaksi, yang meliputi reduksi data, tampilan data, dan validasi, setelah pengumpulan dan pencatatan data. Analisis untuk penelitian ini dapat dilakukan setelah prosedur pengumpulan data atau bersamaan dengan itu.

1. Pengumpulan data

Kami mengumpulkan data dan informasi dari berbagai sumber dan responden, sebagian besar melalui observasi, analisis dokumen, wawancara, dan gambar operasi yang sedang berjalan.

2. Kompresi data

Karena materi wawancara begitu lengkap dan belum diolah, maka dipilah-pilah pada saat proses reduksi data (Lexy J. Moleong 2002: 114). Hal ini memungkinkan kami memilih laporan wawancara yang paling signifikan. Dimungkinkan untuk mengabaikan laporan yang dianggap kurang signifikan.

Ada beberapa proses dalam proses reduksi data. Mengedit, mengorganisasikan, dan merangkul data merupakan tahap pertama. Untuk memungkinkan peneliti mengidentifikasi tema, kelompok, dan pola dalam data, tahap kedua memerlukan penyusunan kode dan catatan tentang berbagai tema yang terkait dengan data yang diteliti. Pembuatan desain konseptual dan penjelasan subjek, pola, atau kelompok yang dipertimbangkan termasuk dalam langkah terakhir reduksi data.

4. Visualisasi data

Sebuah laporan dapat memberikan ringkasan hasil penyusunan dan penyajian data secara metodis. Format penyajian laporan bersifat logis dan analitis, sehingga mengarah pada suatu kesimpulan. Peneliti sekarang harus menafsirkan informasi dari wawancara

5. Membuat kesimpulan dan mengkonfirmasi

Menafsirkan penelitian diperlukan untuk menarik kesimpulan. menafsirkan informasi yang telah diberikan. Sepanjang penyelidikan, kesimpulan yang teliti terus diverifikasi untuk menjamin tercapainya objektivitas dan keandalan. Tinjauan dapat berupa ide-ide yang muncul di benak peneliti saat membuat catatan atau meninjau catatan saat sedang bekerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Kuisisioner

| No. | Kuisisioner | Jawaban |
|-----|--|---|
| 1. | Bagaimana sistem rekrutmen saat ini di perusahaan outsourcing Anda dan sejauh mana ia telah terbukti efektif dalam menarik karyawan berkualitas? | Di perusahaan outsourcing kami, sistem rekrutmen kami dirancang untuk memastikan bahwa kami menarik dan memilih karyawan yang tidak hanya memiliki keterampilan teknis yang sesuai tetapi juga sesuai dengan budaya perusahaan dan nilai-nilai kami. Proses dimulai dengan analisis kebutuhan klien secara mendalam untuk memahami jenis keterampilan dan pengalaman yang dibutuhkan dalam proyek atau layanan yang akan disediakan. Kami |

| | | |
|----|---|--|
| | | kemudian menggunakan berbagai metode rekrutmen yang inklusif, termasuk pemasangan iklan pekerjaan online, jejaring sosial, dan referensi dari karyawan yang sudah ada. |
| 2. | Bagaimana Anda mengevaluasi hubungan antara proses rekrutmen dan kinerja keseluruhan karyawan outsourcing dalam perusahaan Anda? | <ol style="list-style-type: none"> 1. Pertama, kami mengukur keberhasilan proses rekrutmen dengan membandingkan jumlah pelamar dengan jumlah karyawan yang akhirnya direkrut. Kami juga mempertimbangkan waktu yang dibutuhkan untuk mengisi posisi kosong, karena ini dapat memberi indikasi seberapa efektif sistem rekrutmen kami dalam menanggapi kebutuhan cepat klien. 2. Selanjutnya, kami melakukan evaluasi kualitas karyawan yang direkrut dengan melihat kinerja mereka dalam proyek-proyek tertentu. |
| 3. | Bagaimana Anda menilai hubungan antara proses rekrutmen Anda dan kinerja keseluruhan karyawan outsourcing internal Anda? | <p>Evaluasi hubungan antara proses perekrutan dan kinerja karyawan secara keseluruhan outsourcing di perusahaan, kami mengadopsi pendekatan yang holistik dan berbasis data seperti:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Analisis Data Rekrutmen 2) Pengukuran Kinerja Karyawan 3) Wawancara dan Umpan Balik 4) Analisis Retensi Karyawan: Kami memantau tingkat retensi karyawan sebagai indikator kepuasan dan kecocokan antara karyawan dengan tugas dan lingkungan kerja mereka. |
| 4. | Bagaimana perusahaan Anda memastikan bahwa proses rekrutmen tidak hanya fokus pada kualifikasi teknis, tetapi juga pada aspek seperti kepribadian, keterampilan interpersonal, dan budaya perusahaan? | <p>Untuk memastikan bahwa proses rekrutmen di perusahaan kami tidak hanya fokus pada kualifikasi teknis tetapi juga memperhatikan aspek kepribadian, keterampilan interpersonal, dan kesesuaian budaya perusahaan, kami menerapkan pendekatan yang terstruktur seperti analisis Kebutuhan Posisi, Penentuan Profil Ideal Kandidat, Proses Wawancara yang Terstruktur, Evaluasi Pasca Penempatan.</p> |
| 5. | Bagaimana perusahaan Anda berencana untuk terus meningkatkan sistem rekrutmen guna mengoptimalkan kinerja karyawan outsourcing dan memenuhi kebutuhan bisnis yang berkembang? | <p>Kami mengimplementasikan sistem evaluasi kinerja yang kuat untuk memantau kontribusi dan kinerja karyawan yang direkrut. Ini membantu kami mengevaluasi efektivitas proses rekrutmen dalam menarik individu yang memiliki dampak positif dalam proyek-proyek kami.</p> |

PT. Nawa Setia Perkasa menggunakan teknik rekrutmen yang sering digunakan untuk mengisi berbagai posisi. Bakat dan kompetensi calon pelamar menjadi landasan dalam proses

rekrutmen ini. Menerapkan sistem rekrutmen setelah menilai kebutuhan calon karyawan dikenal sebagai pendekatan berbasis kebutuhan. Hal ini dimaksudkan untuk menghindari kesalahan dalam perekrutan dan penugasan (Bairizki, 2021). Tahap pertama dalam mendatangkan talenta terbaik yang dapat membantu bisnis mencapai maksud dan tujuannya adalah rekrutmen (Ramli, 2024).

Tes tertulis, wawancara, evaluasi psikologis, gelar saat ini, dan sertifikasi lainnya, seperti rekam medis bersertifikat dokter, digunakan sebagai sarana untuk menunjukkan kualitas. Kemampuan yang saya maksud di sini bukanlah kemampuan seorang ekspresionis wajah, melainkan kemampuan untuk melakukan pekerjaan terampil di bidang yang telah dimiliki dan diperoleh pengalaman profesional yang cukup. Akan lebih mudah bagi seorang karyawan untuk menyelesaikan suatu tugas, semakin banyak pengalaman yang mereka miliki dengannya.

Derajat pendidikan, inisiatif, kerjasama, disiplin kerja, dan tanggung jawab semuanya mempengaruhi kinerja seseorang. Tanggung jawab tersebut dipikul oleh karyawan PT, hal ini terlihat dari hasil wawancara. Disiplin waktu diterapkan di Nawa Setia Perkasa. Kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya secara kompeten dan kemauan bekerja sama untuk membangun hubungan kerjasama antar rekan kerja menghasilkan pengembangan sumber daya manusia yang sepadan dengan bakatnya. Salah satu cara agar pengalaman kerja dapat memengaruhi kinerja organisasi adalah dengan memberikan informasi, keterampilan, dan kemampuan yang dibutuhkan karyawan untuk menjalankan tugas pendahulunya. Menurut penelitian, hal tersebut memang terjadi (Marwansyah, 2014).

Berdasarkan observasi, para staf telah berhasil menciptakan suasana kerja yang ramah dan damai dengan menempatkan PT. Standar pelayanan Nawa Setia Perkasa menjadi praktik. Setiap karyawan mempunyai hak dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan organisasi, dan mereka semua bertanggung jawab untuk mematuhi aturan yang ditetapkan oleh bisnis.

Jam kerja perusahaan menunjukkan betapa ketatnya disiplin karyawan, namun karena anggota membutuhkan waktu untuk sampai ke kantor, staf diperbolehkan datang terlambat. Namun karena para pekerja tiba pada jam kerja normal, jarak jarang menjadi masalah. Jelas bahwa SDM mempunyai kekuatan untuk menghasilkan kinerja pegawai yang berkwaliber tinggi karena rekrutmen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

SIMPULAN

Kinerja juga sangat dipengaruhi oleh ciri-ciri seperti komunikasi, interpersonal, dan kesesuaian kepribadian dengan organisasi. Dalam lingkungan kerja yang dinamis, mereka yang memiliki motivasi tinggi, mudah beradaptasi terhadap perubahan, dan bekerja dengan baik dalam tim biasanya lebih sukses. Penting untuk menilai prosedur perekrutan Anda secara rutin untuk memastikan prosedur tersebut relevan dan berdampak positif pada hasil pekerja. Hal ini memerlukan pengawasan terhadap kinerja, mendapatkan masukan dari manajer dan staf, dan melakukan penyesuaian terhadap perubahan kebutuhan bisnis. Bisnis dapat memastikan bahwa proses perekrutan mereka mempertimbangkan faktor-faktor seperti kepribadian, keterampilan interpersonal, dan budaya perusahaan selain persyaratan teknis. Hal ini mendorong kinerja puncak pekerja dan keberhasilan jangka panjang perusahaan Anda dalam mengatasi hambatan bisnis yang semakin besar.

REFERENSI

- Harahap, Sandhi Fialy, and Satria Tirtayasa. "Pengaruh Motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. angkasa pura II (persero) kantor cabang kwalanam." *Maneggio: jurnal ilmiah magister manajemen* 3.1 (2020): 120-135.
- Badriyah, Nurul. "Analisis Sistem Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing." *Jurnal Ekbis* 13.1 (2015): 7-Halaman.
- Nurbeti, Nurbeti, and Hotli Naibaho. "Pengaruh Sistem Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Permata Indo Sejahtera Medan." *Jurnal Regionomic* 3.1 (2021): 38-45.
- Santosa, Bayu Aji, Verri Aji Sutriyono, and Widwi Handari Adji. "Pengaruh Sistem Perekrutan Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Pada PT. Trengginas Jaya Bandung." *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)* 3.5 (2022): 2714-2725.