

PENGARUH REKRUTMEN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN SWASTA DI MEDAN

Argensia Bangun
Politeknik Mandiri Bina Prestasi Medan

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of recruitment and compensation on employee performance, both partially and simultaneously, in private companies in Medan. The population in this study were employees from various private company sectors in Medan. The sampling technique used non-probability sampling with a purposive sampling method, with a sample size of 60 employees. Data was collected through questionnaires distributed online and offline. Data analysis method used multiple linear regression analysis with the help of SPSS 25 software. The hypothetical results of this study show that: (1) The Recruitment variable (X1) has a positive and significant effect on Employee Performance (Y). (2) The Compensation variable (X2) has a positive and significant effect on Employee Performance (Y). (3) The Recruitment and Compensation variables together (simultaneously) have a positive and significant effect on Employee Performance. The coefficient of determination (R^2) shows that 65.7% of the variation in Employee Performance can be explained by the Recruitment and Compensation variables, while 34.3% is explained by other factors outside the research model. Based on these findings, companies are advised to continue improving the quality of the recruitment process and evaluate compensation structures to be more competitive and fair.

Keywords: *recruitment, compensation, employee performance, private company, medan.*

PENDAHULUAN

Latar belakang penelitian ini didasari oleh persaingan bisnis yang semakin ketat di kota Medan, yang menuntut perusahaan swasta untuk dapat mempertahankan kinerjanya. Kunci dari keberlangsungan perusahaan adalah sumber daya manusia (SDM) yang unggul. Kinerja karyawan yang optimal menjadi indikator utama kesuksesan operasional perusahaan. Namun, banyak perusahaan masih menghadapi permasalahan seperti turnover yang tinggi, produktivitas yang stagnan, dan kurangnya komitmen karyawan.

Dua faktor yang diduga kuat memengaruhi kinerja karyawan adalah proses rekrutmen dan sistem kompensasi. Rekrutmen yang efektif diyakini dapat menghasilkan *person-job fit* dan *person-organization fit* yang baik, yang pada akhirnya mendukung pencapaian target kerja. Di sisi lain, kompensasi yang memadai dan adil tidak hanya berfungsi sebagai alat motivasi tetapi juga sebagai alat untuk mempertahankan karyawan berkualitas (Dessler, 2017). Penelitian sebelumnya oleh (Srimulyani & Hermanto, 2022) dan (Hutagalung et al., 2021) juga menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dari kedua variabel ini. Namun, konteks spesifik pada

perusahaan swasta di Medan dengan karakteristik pasar tenaga kerjanya yang unik masih perlu diteliti lebih lanjut.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris:

1. Pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada perusahaan swasta di Medan.
2. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan swasta di Medan.
3. Pengaruh rekrutmen dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada perusahaan swasta di Medan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian: Penelitian ini bersifat asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif.

Lokasi dan Waktu: Penelitian dilakukan pada perusahaan swasta di Kota Medan pada Bulan Januari-Februari 2024.

Populasi dan Sampel: Populasi penelitian adalah karyawan dari berbagai perusahaan swasta di Medan (manufaktur, jasa, perdagangan, dll). Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling* dengan kriteria: (1) Karyawan tetap; (2) Masa kerja minimal 1 tahun; (3) Bersedia mengisi kuesioner. Jumlah sampel ditentukan sebanyak 60 responden.

Teknik Pengumpulan Data: Data primer dikumpulkan menggunakan kuesioner tertutup dengan skala Likert 1-5 (Sangat Tidak Setuju hingga Sangat Setuju). Kuesioner diuji validitas dan reliabilitasnya dan dinyatakan valid dan reliabel (r hitung $>$ r tabel dan Cronbach's Alpha $>$ 0,60).

Definisi Operasional Variabel:

- **Rekrutmen (X1):** Proses mencari, menarik, dan menyeleksi calon karyawan. Diukur melalui indikator: kualitas sumber rekrutmen, kejelasan prosedur, transparansi, dan kecepatan proses.
- **Kompetensi (X2):** Imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Diukur melalui indikator: gaji pokok, tunjangan, bonus, insentif, dan manfaat non-finansial.
- **Kinerja Karyawan (Y):** Hasil kerja yang dicapai seorang karyawan. Diukur melalui indikator: kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, dan kemampuan kerja sama.
- **Teknik Analisis Data:** Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan uji hipotesis (Uji t untuk parsial dan Uji F untuk simultan) serta koefisien determinasi (R^2) dengan bantuan software SPSS 25.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Uji Statistik Deskriptif

Berdasarkan data hipotetis dari 60 responden, diperoleh gambaran sebagai berikut:

- **Variabel Rekrutmen (X1)** memiliki nilai rata-rata 3,95. Ini menunjukkan bahwa secara umum responden menyatakan proses rekrutmen di perusahaan mereka sudah baik.
- **Variabel Kompensasi (X2)** memiliki nilai rata-rata 3,78. Ini menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap kompensasi berada pada level "cukup setuju".
- **Variabel Kinerja (Y)** memiliki nilai rata-rata 4,02. Ini menunjukkan bahwa tingkat kinerja karyawan dinilai cukup tinggi.

2. Hasil Uji Regresi Linier Berganda (Hipotetis)

Berdasarkan pengolahan data, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:
 $Y = 7,542 + 0,321X_1 + 0,458X_2 + e$
Persamaan tersebut dapat diinterpretasikan:

- Konstanta (a) = 7,542; Artinya jika variabel Rekrutmen dan Kompensasi bernilai 0, maka Kinerja Karyawan adalah 7,542.
- Koefisien Rekrutmen (b_1) = 0,321; Artinya setiap kenaikan 1 satuan pada variabel

Rekrutmen, akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,321 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan.

- Koefisien Kompensasi (b_2) = 0,458; Artinya setiap kenaikan 1 satuan pada variabel Kompensasi, akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,458 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan.

3. Hasil Uji Hipotesis

a. Uji t (Uji Parsial)

- **Pengaruh Rekrutmen (X1) terhadap Kinerja (Y):** Nilai t hitung untuk X1 adalah **3,125** dengan signifikansi **0,003** ($<$ 0,05). Hal ini membuktikan bahwa **H1 diterima**, artinya Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

- **Pengaruh Kompensasi (X2) terhadap Kinerja (Y):** Nilai t hitung untuk X2 adalah **4,872** dengan signifikansi **0,000** ($<$ 0,05). Hal ini membuktikan bahwa **H2 diterima**, artinya Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

b. Uji F (Uji Simultan)

Nilai F hitung adalah **55,128** dengan tingkat signifikansi **0,000** ($<$ 0,05). Hal ini membuktikan bahwa **H3 diterima**, artinya variabel Rekrutmen dan Kompensasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai Adjusted R Square adalah **0,657**. Ini berarti bahwa 65,7% variasi naik-turunnya Kinerja Karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variasi dari variabel Rekrutmen (X1) dan Kompensasi (X2). Sisanya sebesar 34,3% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model ini, seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, pelatihan, atau motivasi intrinsik.

4. Pembahasan

Temuan penelitian ini mengkonfirmasi teori dan hasil penelitian sebelumnya. **Pertama**, proses rekrutmen yang berkualitas terbukti mampu membawa karyawan yang tidak hanya memiliki kompetensi teknis yang sesuai (*person-job fit*) tetapi juga memiliki nilai-nilai yang sejalan dengan budaya perusahaan (*person-organization fit*). Karyawan yang merasa tepat berada di posisi dan lingkungan yang tepat akan lebih termotivasi untuk

berkontribusi maksimal, yang akhirnya tercermin dalam kinerjanya yang tinggi.

Kedua, kompensasi merupakan faktor motivator ekstrinsik yang paling langsung pengaruhnya. Hasil hipotesis menunjukkan koefisien regresi kompensasi lebih besar (0,458) dibandingkan rekrutmen (0,321). Hal ini mengindikasikan bahwa dalam konteks Medan, aspek kompensasi memainkan peran yang sedikit lebih dominan dalam mendorong kinerja. Temuan ini dapat dipahami karena kompensasi yang memadai dan adil (sesuai dengan beban kerja dan biaya hidup di Medan) mampu memenuhi kebutuhan ekonomi karyawan, menciptakan rasa keadilan (*equity theory*), dan pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja yang berujung pada peningkatan produktivitas dan loyalitas.

Kombinasi antara rekrutmen yang tepat dan kompensasi yang kompetitif menciptakan sinergi yang powerful. Perusahaan tidak hanya mendapatkan orang yang tepat, tetapi juga mampu mempertahankan dan memotivasinya untuk terus berprestasi. Sisa 34,3% yang dijelaskan oleh faktor lain menandakan bahwa meskipun kedua variabel ini sangat penting, perusahaan tidak boleh mengabaikan faktor-faktor lain seperti pengembangan karir, kepemimpinan yang transformasional, dan iklim organisasi yang sehat.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian hipotesis ini, dapat disimpulkan bahwa:

1. Secara parsial, variabel Rekrutmen memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan swasta di Medan.
2. Secara parsial, variabel Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan swasta di Medan.
3. Secara simultan, variabel Rekrutmen dan Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan swasta di Medan, dengan kontribusi sebesar 65,7%.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, G. (2017). *Human Resource Management* (16th ed.). Pearson Education.
- Hutagalung, D., Siregar, S., & Lubis, A. (2021). The Effect of Compensation and Work Environment on Employee Performance at Pt. Perkebunan Nusantara IV Medan. *International Journal of Research and Review*, 8(3), 112-120.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Rajawali Pers.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Srimulyani, V. A., & Hermanto, Y. B. (2022). Impact of Recruitment, Selection, and Compensation on Employee Performance: A Case Study in Indonesia. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 9(1), 355-363.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Werther, W. B., & Davis, K. (2019). *Human Resources and Personnel Management* (5th ed.). McGraw-Hill.