

## **The Influence Of Recruitment System On Outsourcing Employee Performance At PT. Trengginas Jaya Bandung**

### **Pengaruh Sistem Perekrutan Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Pada PT. Trengginas Jaya Bandung**

**Bayu Aji Santosa<sup>1</sup>, Verri Aji Sutriano<sup>2</sup>, Widwi Handari Adji<sup>3</sup>**

Politeknik Piksi Ganesha Bandung<sup>1,2,3</sup>

[bayuu.ajii08@gmail.com](mailto:bayuu.ajii08@gmail.com)<sup>1</sup>, [verriajis12@gmail.com](mailto:verriajis12@gmail.com)<sup>2</sup>, [widwihandari@gmail.com](mailto:widwihandari@gmail.com)<sup>3</sup>

\*Corresponding Author

#### **ABSTRACT**

Human resources is a necessity that is very helpful in today's globalization as a process of preparing qualified people, with recruitment an important factor in the employee process. Good employee performance can increase individual productivity and help the organization achieve its goals. As the business world evolves, alternative business activities for procuring people emerge; This method is known as outsourcing. Outsourced labor services are in high demand because they can streamline and streamline a company's costs, allowing the organizations they control to control the company by focusing on their company's strategy and skills. PT. Trengginas Jaya started the business of providing outsourced labor services because it was considered profitable. This study aims to see the relationship between the recruitment system with the performance of PT. Trengginas Jaya outsourcing personnel. The population of this research is outsourced employees at PT. Trengginas Jaya in Bandung City. Saturated sample or census method used to collect samples. The number of personnel who went through the recruitment procedure at PT. Trengginas Jaya for this study is 53 (fifty three). The validity finding shows that all statement items exceed the table, indicating that all items in the statement are valid, while the reliability results show that all statement items are reliable. Use direct linear regression analysis to test this hypothesis. Results The effectiveness of outsourcing PT Trengginas Jaya was tested with the hypothesis obtained from the correlation coefficient test system (X) of 0.514, while the simple linear regression test of outsourcing employee performance Y is  $16.764 + 0.539 X$  from the t test of t count  $X$   $4.027 > t$  table 1.675. It can be concluded that the recruitment system has a positive and significant effect on the performance of outsourced employees.

**Keywords :** recruitment system, outsourcing employee performance.

#### **ABSTRAK**

Sumber daya manusia merupakan kebutuhan yang sangat membantu dalam globalisasi sekarang sebagai proses mempersiapkan orang yang berkualitas, dengan demikian rekrutmen merupakan faktor penting dalam proses perekrutan karyawan. Kinerja karyawan yang baik dapat meningkatkan produktivitas individu dan membantu organisasi mencapai tujuannya. Seiring berkembangnya dunia usaha, aktivitas bisnis alternatif untuk pengadaan orang muncul; cara ini dikenal sebagai outsourcing. Layanan tenaga kerja outsourcing sangat diminati karena dapat merampingkan dan merampingkan biaya perusahaan, memungkinkan organisasi yang mempekerjakan mereka untuk mengendalikan perusahaan dengan berfokus pada strategi dan keterampilan perusahaan mereka. PT. Trengginas Jaya memulai bisnis penyedia jasa tenaga kerja outsourcing karena dianggap menguntungkan. Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan antara sistem rekrutmen dengan kinerja PT. Tenaga outsourcing Trengginas Jaya. Populasi penelitian ini adalah karyawan outsourcing di PT. Trengginas Jaya di Kota Bandung. Sampel jenuh atau metode sensus digunakan untuk mengumpulkan sampel. Total jumlah personel yang melalui prosedur rekrutmen di PT. Trengginas Jaya untuk penelitian ini adalah 53 (lima puluh tiga). Temuan validitas menunjukkan bahwa semua item pernyataan melebihi tabel, menunjukkan bahwa semua item pernyataan dalam angket valid, sedangkan hasil reliabilitas menunjukkan bahwa semua item pernyataan dalam angket reliabel (terpercaya). Gunakan analisis regresi linier langsung untuk menguji hipotesis ini. Hasil Keefektifan pekerja outsourcing PT Trengginas Jaya diuji dengan uji hipotesis yang diperoleh dari hasil uji koefisien korelasi hasilnya sistem perekrutan (X) sebesar 0,514, sedangkan uji regresi linear

sederhana kinerja karyawan outsourcing  $Y$  sebesar  $16,764 + 0,539 X$  dari uji  $t$  sebesar  $t$  hitung  $X$   $4,027 > t$  tabel  $1,675$ . Dapat disimpulkan bahwa sistem rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai outsourcing.

**Kata Kunci** : sistem perekrutan, kinerja karyawan outsourcing

## 1. Pendahuluan

Pada zaman globalisasi sekarang, sumber daya manusia (SDM) adalah kebutuhan yang sangat berguna sebagai proses mempersiapkan individu yang berkualitas, itulah mengapa dalam proses penerimaan karyawan sistem perekrutan menjadi hal yang penting terutama bagi karyawan outsourcing. (Lela, N., Hidayat, S., & Adji, W. H., 2022) "Kinerja merupakan suatu proses atau pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pegawai dari berbagai aspek dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja oleh pegawai itu sendiri, oleh karena itu kinerja merupakan factor terpenting yang dapat dilihat melalui atau selama pendidikan". Adabanyak hal yang perlu dipertimbangkan untuk meningkatkan kinerja mengingat karyawan adalah aset berharga bagi. Untuk dapat meningkatkan produktivitas diperlukan kinerja karyawan yang baik sehingga mampu mencapai tujuan perusahaan. Guna mencapai kinerja yang baik hal ini tentunya tidak memungkinkan untuk terpisah dari kualitas SDM itu serta karyawan harus memiliki keahlian dan kemampuan yang selaras dengan bidang keahliannya dalam melaksanakan pekerjaannya.

Karena karyawan adalah sumber daya perusahaan yang paling penting, sangat penting bahwa proses perekrutan menghasilkan individu yang memenuhi syarat dan memenuhi standar industri. Menurut (Kasmir, 2017) menyatakan "rekrutmen adalah kegiatan untuk menarik sejumlah pelamar agar tertarik dan melamar ke perusahaan sesuai dengan kualifikasi yang diinginkan". Oleh karena itu, ketersediaan informasi yang akurat dan berkesinambungan mengenai kualifikasi serta kuantitas tenaga kerja yang dibutuhkan sangat penting saat melakukan fungsi dan tugas pokok yang ada di perusahaan tersebut. Tujuan dalam proses perekrutan yaitu mencari individu yang handal dalam melaksanakan tugasnya sehingga tugas dan fungsi tetap berjalan dengan lancar, walaupun perusahaan memiliki jumlah karyawan yang sedikit.

Diberlakukannya sistem perekrutan berguna agar mendapatkan persediaan calon karyawan. Hal ini memberikan peluang lebih besar bagi perusahaan untuk menyeleksi calon karyawan yang dianggap memenuhi standar perusahaan. Proses perekrutan dimulai dengan kandidat yang mengajukan lamaran dan dipilih oleh perusahaan. Jika proses perekrutan berjalan dengan baik, maka akan menghasilkan output produksi individu yang memenuhi persyaratan sebagai pekerja outsourcing yang membutuhkan mereka..

Perkembangan dunia bisnis menciptakan sebuah alternatif kegiatan usaha pengadaan karyawan, cara ini disebut dengan istilah outsourcing dan diartikan alih daya dalam bahasa indonesia. Outsourcing merupakan kegiatan pengalihan sebagian pelaksanaan kegiatan tertentu berdasarkan perjanjian kepada pihak lain, (Puspita Ghaniy Anggraini, 2016). Outsourcing atau alih daya merupakan proses mengalihdayakan yang bersifat non core atau kegiatan penunjang dari kegiatan utama oleh suatu perusahaan ke perusahaan lain atau pihak ketiga, dengan metode ini perusahaan akan mendapatkan keuntungan karena terjadi pemindahan tanggung jawab proteksi karyawan pada bagian yang menyediakan jasa outsourcing.

Jasa tenaga kerja outsourcing sangat banyak diminati karena dapat mengefektifkan dan mengefisienkan biaya perusahaan dimana perusahaan yang memakai jasa tenaga kerja outsourcing dapat mengendalikan perusahaan dengan berfokus pada strategi dan kompetensi perusahaan mereka. Dengan alasan berikut PT Trengginas Jaya mendirikan usahapenyedia jasa tenaga kerja outsourcing karena dianggap menguntungkan. Berdasarkan identifikasi masalah di atas, terdapat masalah yang dirumuskan sebagai berikut bagaimana pengaruh sistem perekrutan terhadap kinerja karyawan Outsourcing pada PT Trengginas

Jaya.

## 2. Tinjauan Pustaka

### Rekrutmen

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) termasuk merekrut kandidat yang memenuhi syarat untuk posisi terbuka dan memilih kandidat yang paling memenuhi syarat untuk pekerjaan. Perusahaan yang telah aktif di bidang ini untuk beberapa waktu tahu betapa pentingnya memiliki karyawan yang kompeten untuk membantu mereka mencapai tujuan mereka; oleh karena itu, mereka melalui proses ekstensif untuk menemukan, menarik, dan merekrut kandidat dengan keterampilan khusus yang mereka butuhkan baik dari dalam maupun luar perusahaan (Wisnu Dewobroto, 2021).

(Nurmansyah, 2011) menyatakan “rekrutmen merupakan kegiatan untuk mendapatkan tenaga kerja baru guna mengisi lowongan jabatan pada unit-unit dalam perusahaan”. Faktor yang mendukung terjadinya lowongan jabatan, antara lain:

- 1) Terdapat karyawan yang dipindahkan
- 2) Berhenti atas kemauan sendiri
- 3) Berhenti atas kepuasan perusahaan
- 4) Pensiun
- 5) Meninggal dunia
- 6) Perluasan usaha
- 7) Penyesuaian organisasi

Sedangkan (Kaswan, 2012) menerjemahkan “rekrutmen adalah praktik atau aktifitas yang dilakukan organisasi dengan tujuan utama mengidentifikasi dan mengikat pegawai yang potensial/qualified”. Dengan kata lain, perekrutan adalah metode dimana bisnis memperoleh pekerja terampil untuk mengisi posisi terbuka.

Menurut (Veithzal Rivai & Ella Jauvani Sagala, 2011) “tujuan diadakannya rekrutmen adalah menerima pelamar sebanyak-banyaknya sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan perusahaan dari berbagai sumber pelamar, sehingga akan memungkinkan terjaring calon karyawan dengan kualitas tertinggi dan terbaik”.

### Kinerja Karyawan

Baik perusahaan baru maupun yang sudah mapan harus memberikan penekanan yang kuat pada kinerja. Dalam rangka pertumbuhan sumber daya manusia, kinerja pegawai diperlukan untuk memberikan kinerja yang berkontribusi bagi keberhasilan organisasi maupun pegawai itu sendiri. Tidak mungkin berfungsi dengan baik jika dibiarkan sendiri. Sebaliknya, itu harus dihubungkan dengan tingkat kepuasan yang dirasakan pekerja dalam pekerjaan mereka serta besarnya ketidakseimbangan yang ditimbulkannya. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan biasanya memberikan pelatihan setelah proses rekrutmen selesai “dengan memberikan pelatihan kepada pegawai, untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan serta mengoreksi kekurangan kinerjanya” (Widwi Handari Adji, 2010). Selain itu dipengaruhi oleh bakat, kompetensi, dan atribut karakter seseorang. Anda dapat melihat bagaimana kinerja individu dan kelompok mempengaruhi kinerja suatu organisasi seperti yang ditunjukkan pada gambar dibawah:



Gambar 1. Hubungan Kinerja Individu dan Kelompok Terhadap Kinerja Organisasi

Sumber : Moeheriono (2012)

Apabila seorang pegawai dihargai karena melakukan pekerjaan dengan baik, mereka akan bekerja lebih keras untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Karyawan akan bekerja kurang keras jika mereka tidak diberi kompensasi atas usaha mereka. (Veithzal Rivai, 2013) menyatakan “kinerja merupakan istilah secara umum yang digunakan sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan suatu referensi pada sejumlah standar seperti biaya masa lalu yang diproyeksikan dengan dasar efisiensi, pertanggungjawaban atau akuntabilitas manajemen dan semacamnya”.

### **Karyawan *Outsourcing***

Karyawan kontrak atau *outsourcing* adalah karyawan tidak tetap yang bekerja untuk jangka waktu tertentu berdasarkan ketentuan kontrak antara karyawan dan pemberi kerja. Majikan atau penyedia layanan *outsourcing* tidak bertanggung jawab atas kesejahteraan karyawan. Karyawan *outsourcing* tidak dibayar atau menerima tunjangan seperti karyawan biasa karena masih terikat kontrak.

Dalam Karimah, (Subri Mulyadi, 2012) menyatakan bahwa “karyawan adalah penduduk suatu negara yang berusia 15 sampai 64 tahun dan dapat bekerja atau seluruh penduduk suatu negara yang memproduksi barang dan jasa asalkan ada kebutuhan akan tenaga kerja mereka”. *Outsourcing* adalah proses pendelegasian tugas tertentu ke organisasi pihak ketiga. Idennya adalah untuk berbagi risiko dan membuat pekerjaan perusahaan lebih mudah (Jehani Libertus, 2008).

Pasal 59 ayat 1 UU Ketenagakerjaan Indonesia tahun 2003 mendefinisikan pekerja kontrak atau *outsourcing* sebagai orang yang bekerja pada suatu perusahaan untuk waktu yang singkat. Ini disebut juga dengan “Perjanjian Kerja Waktu Tertentu” (PKWT). PKWT adalah jenis kontrak kerja yang biasanya berlangsung tidak lebih dari dua tahun dan dapat diperpanjang satu tahun saja (Undang-undang Republik Indonesia, 2003).

### **Metode Penelitian Empiris**



**Gambar 2. Kerangka Pemikiran**

### **Hipotesis :**

$H_0$  : Diduga tidak ada pengaruh yang signifikan antara sistem perekrutan terhadap kinerja karyawan *outsourcing* PT Trengginas Jaya

$H_1$ : Diduga ada pengaruh yang signifikan antara sistem perekrutan terhadap kinerja karyawan *outsourcing* PT Trengginas Jaya

## **3. Metode Penelitian**

### **Metode Analisis Data**

Metode Analisis data dengan menggunakan Uji validitas, uji reliabilitas, persamaan regresi linier sederhana, koefisien kolerasi, dan uji parsial T.

### **Populasi dan Sampel**

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua karyawan *outsourcing* PT. Trengginas Jaya dan sampel diambil menggunakan sampel jenuh yang mana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah yaitu karyawan yang melalui proses rekrutmen di PT. Trengginas Jaya yang berjumlah

53 orang yang dipekerjakan di PT. Trengginas Jaya setelah melalui proses perekrutan perusahaan.

#### Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan di PT. Trengginas Jaya Bandung yang beralamat di Jl.Sumur Bandung No.12 Lebak Siliwangi Kecamatan Coblong Kota Bandung Provinsi Jawa Barat 40132.

#### Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan pada penelitian ini yaitu jenis data primer, Pengumpulan data tersebut menggunakan cara penyebaran kuesioner yang dibuat melalui aplikasi *google form* dan dibagikan kepada responden yang merupakan karyawan *outsourcing* pada PT Trengginas Jaya Bandung.

### 4. Hasil dan Pembahasan

#### Hasil uji validitas variabel Sistem Perekrutan (X)

Dasar pengambilan keputusan uji validitas berdasarkan nilai *r* hitung dengan *r* tabel:

*r* hitung > *r* tabel = valid

*r* hitung < *r* tabel = tidak valid

tabel =  $N = 51 = 0,2706$

Keputusan uji validitas, sebagai berikut:

**Tabel 1. Uji Validitas X**

| Variabel                                | Pertanyaan | Person Correlation | Keterangan |
|---|------------|--------------------|------------|
| Sistem Perekrutan (X)                   | 1          | 0,348              | VALID      |
|   | 2          | 0,343              | VALID      |
|   | 3          | 0,491              | VALID      |
|   | 4          | 0,622              | VALID      |
|   | 5          | 0,615              | VALID      |
|   | 6          | 0,345              | VALID      |
|   | 7          | 0,649              | VALID      |
|   | 8          | 0,604              | VALID      |
|   | 9          | 0,448              | VALID      |
|   | 10         | 0,298              | VALID      |
| Kinerja Karyawan <i>Outsourcing</i> (Y) | 11         | 0,395              | VALID      |
|   | 12         | 0,736              | VALID      |
|   | 13         | 0,354              | VALID      |
|   | 14         | 0,357              | VALID      |
|   | 15         | 0,347              | VALID      |
|   | 16         | 0,672              | VALID      |
|   | 17         | 0,486              | VALID      |
|   | 18         | 0,674              | VALID      |
|   | 19         | 0,443              | VALID      |
|   | 20         | 0,401              | VALID      |

Sumber : Data Olahan SPSS (2022)

Hasil sejauh ini dapat digunakan untuk memeriksa apakah setiap klaim dalam kuesioner benar atau tidak. Mengingat ada 53 responden, kita dapat menggunakan rumus  $n-2 = 53-2 = 51$  untuk mencari jumlah asosiasi. Akhirnya, kita dapat menemukan nilai *r*tabel = 0,2706 dengan melihat Tabel R dan dengan asumsi tingkat signifikansi 5% (0,05). Jadi, nilai ini adalah ambang batas minimum agar hasil korelasi tidak turun di bawah.

#### Hasil uji reliabilitas variabel Sistem Perekrutan (X)

**Tabel 2. Reliability X**

| Variabel                                | Cronbach's Alpha | Keterangan |
|---|------------------|------------|
| Sistem Perekrutan (X)                   | 0,722            | RELIABLE   |
| Kinerja Karyawan <i>Outsourcing</i> (Y) | 0,727            | RELIABLE   |

Sumber : Data Olahan SPSS (2022)

Pada tabel Reliability Statistics, jika kolom Aplikasi Cronbach memiliki nilai lebih dari 0,727 atau > 0,60 untuk 20 item per kuesioner dan 53 responden, maka seluruh pertanyaan kuesioner reliabel.

### Hasil Uji Asumsi Klasik

#### Hasil Uji Normalitas

**Tabel 3. Kolmogorov Smirnov**  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

|                                  |                | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N                                |                | 53                      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup> | Mean           | ,0000000                |
|                                  | Std. Deviation | 4,46694282              |
| Most Extreme Differences         | Absolute       | ,139                    |
|                                  | Positive       | ,139                    |
|                                  | Negative       | -,075                   |
| Test Statistic                   |                | ,139                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)           |                | ,012 <sup>c</sup>       |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Data Olahan SPSS (2022)

Pada tabel 3 di atas, dengan menggunakan Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov untuk pengujian normalitas menunjukkan nilai signifikansi (2-tailed) sebesar  $0,012 > \alpha 0,05$ . Hal ini berarti data terdistribusi secara normal.

#### Hasil Uji Multikolinearitas

**Tabel 4. Multikolinearitas**

|       |            | Coefficients <sup>a</sup>   |            |                           |       |      |                         |       |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| Model |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|       |            | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      | Tolerance               | VIF   |
| 1     | (Constant) | 16,764                      | 5,105      |                           | 3,284 | ,002 |                         |       |
|       | TotalX     | ,539                        | ,134       | ,491                      | 4,027 | ,000 | 1,000                   | 1,000 |

a. Dependent Variable: TotalY

Sumber : Data Olahan SPSS (2022)

Saat menggunakan uji multikolinearitas ini untuk memutuskan apa yang harus dilakukan, Anda dapat melihat nilai Toleransi dan VIF. Dilihat dari tabel 4 di atas, nilai toleransi variabel X adalah  $1,000 > 0,10$ , dan nilai VIF semua variabel X kurang dari 10,00. Artinya butir-butir pernyataan dalam penelitian ini tidak menunjukkan tanda-tanda multikolinearitas.

#### Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 5. Hasil Uji Heterokedastisitas**

|       |            | Coefficients <sup>a</sup>   |            |                           |      |      |                         |       |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|------|------|-------------------------|-------|
| Model |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t    | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|       |            | B                           | Std. Error | Beta                      |      |      | Tolerance               | VIF   |
| 1     | (Constant) | 1,298                       | 3,550      |                           | ,366 | ,716 |                         |       |
|       | TotalX     | ,049                        | ,093       | ,074                      | ,532 | ,597 | 1,000                   | 1,000 |

a. Dependent Variable: Abs RES

Sumber : Data Olahan SPSS (2022)

Berdasarkan tabel 5 di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel sistem

perekrutan sebesar  $0,597 > 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel ini tidak terjadi gejala heterokedastisitas.

### Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

**Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana**

|       |            | Coefficients <sup>a</sup>   |            |                           |      | Collinearity Statistics |           |       |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|------|-------------------------|-----------|-------|
| Model |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t    | Sig.                    | Tolerance | VIF   |
|       |            | B                           | Std. Error | Beta                      |      |                         |           |       |
| 1     | (Constant) | 1,298                       | 3,550      |                           | ,366 | ,716                    |           |       |
|       | TotalX     | ,049                        | ,093       | ,074                      | ,532 | ,597                    | 1,000     | 1,000 |

a. Dependent Variable: Abs RES

Sumber : Data Olahan SPSS (2022)

Jumlah konstanta koefisien tidak baku (dari unstandardized coefficients) adalah 16.764, sesuai dengan tabel 6 di atas. Jika tidak ada sistem konstan (X), maka nilai konstanta Kinerja Outsourcing (Y) adalah 16,764. Ini adalah nomor penting.

b = jumlah koefisien regresi. Ini sama dengan 0,539. Angka ini berarti Kinerja Karyawan (Y) akan naik 0,539 untuk setiap 1% yang ditambahkan ke sistem (X).

Karena koefisien regresinya positif (+), kita dapat mengatakan bahwa sistem korelasi (X) membuat karyawan outsourcing melakukan pekerjaan mereka lebih baik (Y). Jadi,  $Y = 16,764 + 0,539 X$  adalah persamaan regresi.

### Uji Korelasi (Rank Spearman)

**Tabel 7. Hasil Uji Korelasi Rank Spearman**

| Correlations   |        |                         | TotalX | TotalY |
|----------------|--------|-------------------------|--------|--------|
| Spearman's rho | TotalX | Correlation Coefficient | 1,000  | ,514** |
|                |        | Sig. (2-tailed)         |        | ,000   |
|                |        | N                       | 53     | 53     |
| TotalY         | TotalY | Correlation Coefficient | ,514** | 1,000  |
|                |        | Sig. (2-tailed)         | ,000   |        |
|                |        | N                       | 53     | 53     |

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

Sumber : Data Olahan SPSS (2022)

Berdasarkan tabel 7 di atas diketahui N atau jumlah data penelitian adalah 53, kemudian nilai sig. (2-tailed) adalah 0,000 dan *correlation coefficient* atau *r* sebesar 0,514 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara sistem perekrutan dengan kinerja karyawan *outsourcing* karena nilai sig.  $0,000 < 0,05$ .

### Uji parsial (uji t)

**Tabel 8. Hasil Uji T**

|       |            | Coefficients <sup>a</sup>   |            |                           |       | Collinearity Statistics |           |       |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------------------------|-----------|-------|
| Model |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig.                    | Tolerance | VIF   |
|       |            | B                           | Std. Error | Beta                      |       |                         |           |       |
| 1     | (Constant) | 16,764                      | 5,105      |                           | 3,284 | ,002                    |           |       |
|       | TotalX     | ,539                        | ,134       | ,491                      | 4,027 | ,000                    | 1,000     | 1,000 |

a. Dependent Variable: TotalY

Sumber : Data Olahan SPSS (2022)

Berdasarkan tabel 8 di atas menunjukkan bahwa variabel sistem perekrutan (X) memiliki nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  sehingga hipotesis 1 (H1) diterima. Dimana diperoleh dari hasil hitung  $> t_{tabel}$  ( $4,027 > 1,675$ ). Adapun rumus dalam mencari t tabel adalah:

Rumus  $t_{tabel} = (a/2 : (df) n-K-1)$

Nilai  $a / 2 = 0,05 / 2 = 0,025$

Derajat kebebasan (df) =  $n - 2 = 53 - 2 = 51$

Nilai 0,05 ; 51 kemudian kita melihat bagaimana nilai-nilai dalam tabel t tersebar, yang memberi kita tabel tta 1,675.

Dapat dikatakan bahwa sistem memiliki pengaruh besar pada seberapa baik karyawan outsourcing melakukan pekerjaan mereka. Ini membuktikan bahwa gagasan bahwa memiliki sistem rekrutmen memiliki pengaruh besar pada seberapa baik karyawan outsourcing melakukan pekerjaan mereka adalah benar.

## 5. Penutup

### Kesimpulan

Variabel sistem perekrutan karyawan di PT Trengginas Jaya masuk dalam kategori baik. Kinerja para karyawan outsourcing di PT Trengginas Jaya telah sesuai dengan posisi yang telah ditetapkan oleh PT Trengginas Jaya karena mereka bertanggung jawab atas pekerjaan mereka masing-masing sesuai dengan bidangnya. Dengan adanya sistem perekrutan di PT Trengginas Jaya mampu menghasilkan karyawan berdasar dengan kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan. Jadi, staf outsourcing di PT Trengginas Jaya harus mengharapkan sistem memiliki efek yang nyata dan baik pada pekerjaan mereka.

### Saran

Setelah kajian dan pembahasan tersebut, saran yang dapat disampaikan penulis ialah sebagai berikut:

- 1) Bagi pemilik PT. Trengginas Jaya agar selalu melengkapi fasilitas yang terdapat di perusahaan dan meningkatkan lagi pelatihan-pelatihan untuk karyawan agar lebih kompeten dalam melaksanakan tugasnya.
- 2) Bagi karyawan di PT. Trengginas Jaya sekiranya berusaha untuk lebih meningkatkan kinerjanya agar lebih berkualitas.
- 3) Peneliti selanjutnya sebaiknya dapat menambahkan objek penelitian yang tidak hanya fokus pada variabel sistem, tetapi juga pada variabel lain, untuk mendapatkan gambaran yang lebih lengkap mengenai hal-hal yang dapat mempengaruhi kinerja staf outsourcing di PT. Trengginas Jaya..

### Daftar Pustaka

- Adji, W. H. Pengaruh Penilaian Kinerja dan Pemetaan Kompetensi Pegawai Terhadap Analisis Azwar. (2011). Reliabilitas dan Validitas. Pustaka Belajar.
- Imam Ghozali. (2016). Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Jehani Libertus. (2008). Hak-Hak Karyawan Kontrak. Praninta Offset.
- Kasmir. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). PT Rajagrafindo Persada.
- Kaswan. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi. Graha Ilmu. Kebutuhan Pelatihan. *JURNAL ILMU MANAJEMEN DAN BISNIS*, 1(1), 47-57.
- Lela, N., Hidayat, S., & Adji, W. H. (2022). Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Banjaran. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 3(4), 2334-2341.
- Moehariono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Rajawali Pers..
- Nurmansyah. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta
- Subri Mulyadi. (2012). *Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif Kumulatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. (2012). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung : Alfabeta

- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods). Alfabeta Bandung.
- Undang-undang Republik Indonesia. (2003). UU RI Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 59 Ayat 1.
- Veithzal Rivai & Ella Jauvani Sagala. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Raja Grafindo Persada.
- Veithzal Rivai. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Raja Grafindo Persada.
- Wisnu Dewobroto. (2021). Pengertian Rekrutment dan Cara Rekrutmen Karyawan yang Baik. Daya.Id. <https://www.daya.id/usaha/artikel-daya/sumber-daya-manusia/pengertian-rekrutmen-dan-cara-rekrutmen-karyawan-yang-baik>
- Zaenal Arifin. (2012). Penelitian Pendidikan Metode dan Paradigma Baru. Remaja Rosda Karya.