



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 4 Tahun 2024 Page 9880-9894

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

## Pengaruh Rekrutmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Citra Cipta Purwosari 27

Abdullah Arif Sudirman

Universitas Pertiwi

Email: [20120076@pertiwi.ac.id](mailto:20120076@pertiwi.ac.id)

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh rekrutmen karyawan terhadap proses kinerja karyawan dalam mencari karyawan yang maksimal dalam bekerja. Penelitian ini juga menyelidiki pengaruh langsung rekrutmen karyawan terhadap kinerja individu. Model dianalisis menggunakan perspektif perilaku organisasi dan tinjauan berbasis pengetahuan. Melalui rekrutmen karyawan, perusahaan dapat mengetahui kinerja karyawan yang diperlukan sebagai keunggulan kompetitif di lingkungan saat ini, yang kemudian ditunjukkan dengan kinerja individu yang maksimal. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan data yang dikumpulkan melalui kuesioner dari karyawan di perusahaan yang berbeda tetapi industri yang sama. Memanfaatkan pemodelan regresi linier sederhana, hubungan linier antara satu variabel independen dan satu variabel dependen. Peran rekrutmen karyawan sebagai mekanisme potensial yang menjelaskan bagaimana kinerja karyawan dapat mempengaruhi pekerjaan juga diperiksa wawancara pasca-survei lanjut yang menggambarkan temuan penelitian ini. Riset ini diharapkan menemukan pentingnya rekrutmen karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan yang dilengkapi dengan rekrutmen karyawan yang berkualitas akan berhasil lebih baik dalam proses kinerja karyawan yang maksimal. Menggabungkan pandangan berbasis pengetahuan dan psikologi dalam perilaku organisasi dapat menjelaskan fenomena ini. Kurangnya pemahaman tentang bagaimana perilaku karyawan dalam mempengaruhi rekrutmen karyawan yang berkualitas sebagai strategi perusahaan dibahas oleh penelitian ini. Minimnya penelitian empiris dalam konteks Indonesia yang berkontribusi pada diskusi ini. Selain itu, penelitian ini juga menyoroti pentingnya rekrutmen karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan yang maksimal.

Kata Kunci: *Rekrutmen Karyawan, Kinerja Karyawan, Perilaku Organisasi*

## Abstract

This research aims to test the effect of employee recruitment on the employee performance process in finding maximum employees at work. The study also investigated the direct effect of employee recruitment on individual performance. Models are analyzed using organizational behavior perspectives and knowledge-based reviews. Through employee recruitment, companies can know the necessary employee performance as a competitive advantage in the current environment, which is then demonstrated by maximum individual performance. The study used quantitative methods using data collected through questionnaires from employees in different companies but the same industry. Utilizing simple linear regression modeling, the linear relationship between one independent variable and one dependent variable. The role of employee recruitment as a potential mechanism that explains how employee performance can affect work is also examined for advanced post-survey interviews that describe the findings of this study. This research is expected to find the importance of employee recruitment to improve employee performance. Companies equipped with qualified employee recruitment will succeed better in the process of maximum employee performance. Combining knowledge-based views and psychology in organizational behavior can explain this phenomenon. The lack of understanding of how employee behavior in influencing the recruitment of quality employees as a company strategy was discussed by this study. The lack of empirical research in the Indonesian context that contributed to this discussion.

*Keywords: Employee Recruitment, Employee Performance, Organizational Behavior*

## PENDAHULUAN

Kemajuan zaman dan inovasi yang berkembang pesat memberdayakan berbagai bidang bisnis untuk dikembangkan dan diciptakan lebih lanjut. Dalam setiap bisnis yang bergerak di bidang bisnis yang berbeda-beda tentunya tidak akan pernah ada kebutuhan akan SDM yang dalam teori ini disebut dengan Sumber Daya Manusia. Hal ini merupakan sesuatu yang vital sebagai pendorong utama organisasi untuk mencapai visi dan misi bersama.

Sumber Daya Manusia pengurus diharapkan dapat memperluas kelangsungan hidup SDM dalam pergaulan. Tujuannya agar asosiasi menjadi unit kerja yang berhasil. Untuk mencapai tujuan ini, penyelidikan aset manusia para eksekutif akan menunjukkan bagaimana organisasi harus mendapatkan, menciptakan, menggunakan, menilai dan memelihara perwakilan dalam jumlah dan kualitas yang tepat. Salah satu kunci mendasar dalam menjadikan SDM yang handal terletak pada proses pendaftaran, penetapan dan penyiapan tenaga spesialis yang direncanakan. Oleh karena itu, tidak sulit untuk menemukan spesialis yang mahir dan berkualifikasi.

Oleh karena itu, pendaftaran kerja diharapkan dapat menyaring calon-calon yang perlu melamar. Di asosiasi, pendaftaran merupakan siklus penting dalam memutuskan apakah kandidat akan melamar ke asosiasi. Apapun penilaiannya, jika ada tugas yang terjadi di suatu asosiasi, peluang itu harus diisi. Salah satu metode untuk mengisi peluang ini adalah melalui menyelesaikan siklus pendaftaran.

Seperti yang telah diungkapkan oleh Hasibuan (2020:118) kompensasi adalah seluruh penghasilan dalam bentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Selanjutnya Larasati (2018:92) berpendapat bahwa kompensasi adalah semua imbalan yang diterima karyawan dalam bentuk finansial maupun nonfinansial baik secara langsung maupun tidak langsung dan karyawan menerimanya secara adil. Selanjutnya Sinambela (2016:220) menjelaskan bahwa kompensasi adalah total dari semua penghargaan yang diberikan kepada pegawai sebagai imbalan atas jasa yang mereka berikan kepada perusahaan.

Setiap perwakilan mempunyai hak istimewa untuk mendapatkan penghargaan dan perlakuan adil dari atasannya sebagai korespondensi atas administrasi yang diberikannya. Oleh karena itu, dalam memberikan remunerasi ini, perhatian khusus harus diberikan kepada para eksekutif sehingga inspirasi perwakilan dapat dipertahankan dan kinerja pekerja diharapkan meningkat. Selain gaji, variabel lain yang diingat mempengaruhi kinerja eksekutif adalah inspirasi kerja.

Sebagai pionir, Anda harus bisa memberikan pengaruh kepada perwakilan Anda, salah satu hal yang bisa Anda lakukan adalah memberikan inspirasi. Secara garis besar, inspirasi muncul sebagai pernyataan-pernyataan yang membangkitkan semangat yang dapat menumbuhkan rasa semangat dalam bekerja, karena organisasi tidak hanya membutuhkan wakil-wakil yang memiliki kemampuan, kecakapan, dan kemampuan yang hebat, namun yang terpenting, para pekerja akan bekerja keras untuk mencapai hasil kerja yang ideal.

Organisasi yang mampu bersaing di pasar dunia adalah organisasi yang mempunyai SDM yang bergantung pada informasi dan mempunyai kemampuan yang berbeda-beda. Perwakilan pada dasarnya adalah sumber daya organisasi, bahkan bisa dikatakan pekerja merupakan hal yang penting bagi organisasi. Sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Nomor 13 Pasal 1 Tahun 2003, yang dimaksud dengan wakil atau angkatan kerja adalah setiap orang yang mampu mengurus usaha untuk menciptakan tenaga kerja dan produk baik untuk mengatasi permasalahannya sendiri maupun untuk kepentingan daerah setempat. Pekerja sebagai individu dalam organisasi harus berhasil mengambil bagian dalam kemajuan dan memberikan manfaat tambahan bagi organisasi dalam setiap perspektif sesuai kapasitas dan kemampuan mereka. Tercapai atau tidaknya suatu

organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran fungsional tidak lepas dari pekerjaan para pekerja yang mampu dan mempunyai kejujuran yang tinggi.

Persoalan pendaftaran pekerja merupakan hal yang sangat penting karena merupakan sistem yang mendasari untuk dapat menilai sifat SDM yang nantinya akan bekerja sama dengan organisasi dalam mencapai tujuan organisasi karena tugas perwakilan nilai sebenarnya tidak ada habisnya. menjunjung tinggi kelangsungan hidup organisasi. Penilaian SDM melalui pendaftaran yang representatif dapat menciptakan SDM yang berkualitas, bergantung pada sifat kerangka pendaftaran SDM yang dilakukan di organisasi yang bersangkutan. Jadi umumnya suatu organisasi memiliki beberapa tahapan atau sistem yang diterapkan saat memilih.

Sekarang ini banyak perusahaan yang menggunakan sistem kontrak bagi karyawan terutama pada perusahaan-perusahaan swasta yang menggunakan proses rekrutmen seperti pada perusahaan perbankan, dan perusahaan industri, tidak terkecuali pada PT.Citra Cipta Purwosari 27. Yang selanjutnya dalam penelitian ini di sebut CCPS27. Karena perusahaan menganggap seseorang yang dikontrak biasanya beban kerjanya hampir sama atau bahkan lebih berat dari pada pegawai tetap, namun dari segi gaji atau fasilitas lainnya tentu saja sangat berbeda, seperti fasilitas kendaraan, cuti, tunjangan hari raya dan dana pensiun (Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 52).

Di dalam suatu perusahaan jika mendapati rekrutmen karyawan yang buruk biasanya akan memberikan ketidak sesuaian kinerja yang karyawan lakukan namun apabila hal tersebut sudah dilakukan tapi tidak ada perubahan maka pimpinan berhak memberhentikan karyawan tersebut. Saat ini terdapat perusahaan yang sedang mengalami proses rekrutmen karyawan yaitu di PT. Cipta Citra Purwosari 27.

PT. Citra Cipta Purwosari 27 merupakan salah satu perusahaan bidang jasa yang berlokasi Pasar Senen, Jakarta Pusat. Proses rekrutmen karyawan di PT. Citra Cipta Purwosari 27 sangatlah efektif.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif Menurut (Sugiyono, 2019, hal: 7), metode kuantitatif disebut metode tradisional. Karena metode ini sudah cukup lama digunakan hingga menjadi tradisi penelitian. Metode ini disebut sebagai metode *positivistik*. Karena didasarkan pada filosofi *positivisme*. Metode ini merupakan metode ilmiah karena telah memenuhi kaidah ilmiah yaitu konkrit, objektif, terukur, rasional dan sistematis. Metode ini juga disebut juga dengan metode penemuan karena dapat digunakan untuk menemukan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi. Metode ini disebut sebagai

metode kuantitatif karena bahan penelitiannya berupa angka-angka dan statistik yang digunakan dalam analisisnya.

Filosofi positivisme memandang realitas atau gejala atau fenomena itu dapat diklasifikasikan, relatif tetap, konkret, dapat diamati, terukur dan hubungan gejala bersifat sebab akibat penelitian pada umumnya dilakukan pada populasi atau sampel representatif tertentu. Proses penelitian bersifat deduktif, dimana rumusan masalah dijawab dengan konsep atau teori sehingga dapat dirumuskan hipotesis. Hipotesis selanjutnya diuji melalui pengumpulan data di lapangan. Untuk mengumpulkan data digunakan instrumen penelitian. Data yang terkumpulkan selanjutnya dianalisis secara kuantitatif dengan menggunakan statistik deskriptif atau inferensial sehingga dapat disimpulkan hipotesis yang dirumuskan terbukti atau tidak. Penelitian kuantitatif pada umumnya dilakukan pada sampel yang diambil secara random, sehingga kesimpulan hasil penelitian dapat digeneralisasikan pada populasi di mana sampel tersebut diambil.

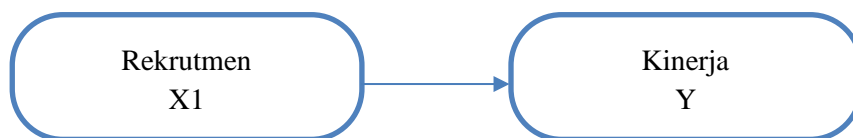
### Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan suatu strategi untuk mencapai tujuan penelitian yang telah ditetapkan dan berfungsi sebagai pedoman atau penuntun peneliti pada proses penelitian. Desain penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif.

Metode penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri baik satu variabel atau lebih (independen), tanpa membandingkan atau menggabungkannya dengan variabel lain. Melalui penelitian ini, dimungkinkan untuk membangun teori yang dapat menjelaskan, memprediksi dan mengendalikan suatu gejala.

Variabel-variabel penelitian ditetapkan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi sebagai variabel bebas (*Independent Variable*) yang selanjutnya di beri notasi X1 dan X2.
2. Kinerja karyawan berfungsi sebagai variabel terikat (*Dependent Variable*) Yang selanjutnya diberi notasi Y.



Gambar 3.1 Desain Penelitian

## Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

### Populasi

Menurut Sugiyono (2016:148) Populasi adalah Wilayah Generasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini adalah karyawan bagian pengonsep muda sebanyak 28 orang.

### Sampel

Menurut Sugiyono (2016:149) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel yang dipakai adalah 28 karyawan di kantor tersebut.

### Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Sugiyono (2016:150) Teknik sampling adalah merupakan teknik pengambilan sampel.

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dari jumlah karyawan bagian pengonsep muda jumlah sample yang di ambil dalam penelitian ini yaitu sebanyak 28 orang.

### Variable Penelitian

Variabel Penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang atau objek yang mempunyai variasi antara satu dengan yang lainnya dalam kelompok itu (Sugiyono). Berdasarkan data pustaka dan perumusan hipotesis, maka variabel-variabel dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel Bebas (Variabel Independen)

Variabel Bebas atau *Independen* adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi timbulnya atau berubahnya variabel *dependen* (variabel terikat). Dalam penelitian ini yang merupakan variabel bebasnya adalah seleksi (X)

2. Variabel Terikat (Variabel Dependen)

Variabel terikat atau *dependen* adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (*Independen*). Dalam penelitian ini yang merupakan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan (Y).

## Metode Pengumpulan Data

### Wawancara

Metode wawancara adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan interaksi langsung berhadapan dengan kepala bagian dan para karyawan untuk memperoleh data yang berhubungan dengan penelitian ini. Penulis melakukan tanya jawab dengan pimpinan dan karyawan bagian pengonsep muda untuk mendapatkan gambaran umum kantor, proses dilapangan, tanggung jawab, serta pelaksanaan seleksi yang dilaksanakan di Suku Dinas Perhubungan Kota Administrasi Jakarta Timur.

### Observasi

Menurut Sutrisno Hadi (1986) mengemukakan bahwa, observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis.

Observasi dilakukan untuk memperoleh data dengan cara mensurvei karyawan bagian Manajemen Sumber Daya Manusia PT. Citra Cipta Purwosari 27.

### Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data di mana partisipan/responden mengisi pertanyaan atau pernyataan kemudian setelah diisi dengan lengkap mengembalikan kepada peneliti.

## Metode Analisa Data

### Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh variable independen terhadap variable dependen yaitu dengan mencari persamaan regresi yang bermanfaat untuk meramal nilai variable dependen berdasarkan nilai – nilai variable independen. Untuk mengetahui variable independen yaitu Rekrutmen (X) terhadap variable dependen Kinerja (Y), maka digunakan analisis regresi linier sederhana. Menurut Sugiyono ( 2012:188 ) persamaan umum regresi linier sederhana adalah sebagai berikut .

$$Y = a + bX$$

Sedangkan untuk nilai a dan b menurut sugiyono ( 2012:188 ) ditentukan dengan menggunakan persamaan sebagai berikut :

$$a = \frac{(\Sigma Y)(\Sigma X^2) - (\Sigma X)(\Sigma XY)}{n\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2}$$
$$b = \frac{n\Sigma XY - (\Sigma X)\Sigma Y}{n\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2}$$

Keterangan :

X = Variable Independen ( Rekrutmen)

Y = Variable dependen ( Kinerja )

a = Konstanta atau bila harga X = 0

b = Angka arah atau koefisien siregresi

yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variable dependen yang didasarkan pada perubahan variable independen. Bila (+) arah garis naik, bila (-) maka arah garis turun.

### Koefisien Korelasi

Analisa korelasi yaitu suatu analisis yang digunakan untuk melihat hubungan antara dua variable, yaitu untuk mengetahui keeratan hubungan antara pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas kerja yang ditentukan dengan klasifikasi koefisiensi korelasi yang digunakan, dimana nilai korelasi menurut sugiyono (2012:184), Koefisien Determinasi

Variabel X (Seleksi) dapat mempengaruhi variabel Y (Kinerja) maka dilakukan perhitungan dengan koefisien determinasi/ koefisien penentu, dengan menggunakan persamaan sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

keterangan :

Kd = Koefisien determinasi

r = Koefisien Korelasi

Apabila  $r = +1$  atau mendekati  $+1$ , maka korelasi antara dua variabel dikatakan positif, sangat kuat dan bersifat searah, artinya kenaikan atau penurunan nilai X terjadi bersama dengan kenaikan atau penurunan nilai Y.

### Uji Hipotesis

Untuk mengetahui apakah hasil yang diperoleh melalui perhitungan korelasi maka harus dilakukan pengujian hipotesis untuk membuktikan atau menguatkan hasil yang telah diperoleh dengan cara sebagai berikut:

a. Hipotesis Statistik.

$H_0=0$ : Berarti tidak terdapat hubungan antara seleksi terhadap kinerja karyawan

$H_a \neq 0$ : Berarti terdapat hubungan antara seleksi terhadap kinerja karyawan

b. Perhitungan  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$ .

Setelah ditentukan nilai r maka untuk mengetahui apakah penelitian yang dilakukan akan menerima hipotesis atau sebaliknya maka digunakan rumus hipotesis dengan

menggunakan uji signifikan korelasi atau yang dikenal dengan uji t (t-test),  $\alpha = 0.05$  atau 5% (tingkat signifikansi),  $dk = n-2$ .

Langkah terakhir dari analisa untuk menguji kebenaran hipotesis maka digunakan  $t_{hitung}$  dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

r = Koefisien korelasi

t = Nilai korelasi

n = Jumlah data

Kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

- Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ : Maka  $H_0$  ditolak,  $H_a$  diterima artinya terdapat pengaruh antara variabel seleksi (X) dengan variabel kinerja karyawan (Y).
- Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ : Maka  $H_0$  diterima,  $H_a$  ditolak artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel seleksi (X) dengan Variabel kinerja karyawan (Y).

Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat Penelitian

Penelitian dilaksanakan di Kantor PT. Citra Cipta Purwosari 27 , Jl. Kramat Raya No. 27 Pasar Senen, Jakarta Pusat, Daerah Ibu Kota Jakarta. 13520.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Penulis melakukan penelitian terhadap divisi marketing PT.Citra Cipta Purwosari 27 yang beralamat di Jl.Kramat Raya no.27 kode pos 10450 Jakarta Pusat – DKI Jakarta. Indonesia.

Dalam penelitian ini penulis melakukan wawancara mendalam dengan key informan. Key informan pada penelitian kali ini yaitu Bpk.Zaenul Muttaqin selaku Direktur Utama PT.Citra Cipta Purwosari27. Dimana dari beliau lah penulis mengetahui strategi yang dilakukan oleh PT.Citra Cipta Purwosari 27 dalam mem bangun Brand Image Produk. Selain itu penulis juga melakukan wawancara mendalam dengan 2 informan lainnya di bagian HRD Departement dengan Bpk.Ma'ruf Washil Latief dan di bagian Head Marketing dengan Bpk.Muh Intan Irfani.

Pertanyaan penulis yang di ajukan adalah bagaimana strategi ini dilakukan dan apa saja kendala yang dihadapi dalam proses perencanaan strategi tersebut . Untuk

menjalankan strategi yang dilakukan PT.Citra Cipta Purwosari 27 menggunakan langkah-langkah sebagai berikut :

### 1. Perencanaan / Planning

Kredit Tanpa Anggungan yang selanjutnya saya sebut KTA merupakan produk Development Bank of Singapore selanjutnya di penelitian ini disebut DBS, dimana KTA merupakan salah satu keunggulan produk DBS. Dalam hal ini memperkenalkan produk Bank DBS di Indonesia ingin menciptakan brand image terlebih dahulu agar produk tersebut dapat dikenal oleh konsumen potensial yang sesuai dengan target DBS dari produk tersebut. Untuk memperkenalkan produk KTA di Indonesia, DBS tentunya membutuhkan partner kerja yang dapat membantu dalam merealisasikan tujuan dan misi dari bank DBS. Dalam memperkenalkan produk KTA di Indonesia Bank DBS menunjuk PT.Citra Cipta Purwosari 27 sebagai partner kerja dalam menciptakan brand image.

Untuk produk KTA dan proses tersebut sudah melalui proses seleksi dari beberapa penelitian di PT.Citra Cipta Purwosari 27 ada beberapa hal yang peneliti garis bawahi dari penelitian tersebut, hal-hal tersebut merupakan strategi-strategi pokok bagi perusahaan dalam rangka meningkatkan atau mempertahankan image dari produk KTA dari Bank DBS.

### 2. Persiapan Sumber Daya Manusia

Dimulai dengan penentuan kriteria yang benar-benar mengikutipersyaratan yang diberikan oleh pihak Bank DBS mulai dari pendidikan, berat badan, tinggi badan, kemampuan berkomunikasi dan kemampuan dalam memakai alat pendukung promosi yaitu tablet. Dalam hal memenuhi kriteria tersebut CCPS27 banyak bekerjasama dengan sekolah-sekolah, memasang iklan baik di koran maupun di tabloid dan juga memakai data base yang sudah dimiliki oleh perusahaan.

Berikut beberapa media rekrutmen yang digunakan :

- a. Job Fair
- b. Hunting (kampus to kampus, Pemukiman warga, Outlet.)
- c. Spreading Fliers dan Kartu nama
- d. Broadcast Media Sosial

Berjalannya project untuk persiapan yang dilakukan mulai dari penyediaan SPG sampai dengan seleksi akhir sampai penerimaan SPG. Untuk mencari SPG PT.Citra Cipta Purwosari 27 menggunakan berbagai media rekrutmen mulai dari mengikuti job fair, hunting di kampus-kampus, media dari mulut ke mulut, penyebaran flyer /brosur dan kartu nama hingga melalui media sosial.

Untuk menjadi seorang SPG KTA kriteria yang di ajukan juga sesuai dengan kandidat, barikut kriteria yang di ajukan untuk menjadi SPG KTA, kriteria yang dibutuhkan sesuai dengan kualifikasi yang dibawakan. Dimana dari proses seleksi yang dilakukan kriteria harus sesuai dengan yang telah ditentukan. Seorang SPG harus mempunyai jiwa promosi dan percaya diri, agar produk yang di sampaikan kepada konsumen dapat diterima. Untuk menjadi SPG KTA syarat yang diberikan sesuai dengan kriteria yang di tetapkan, dimana target nasabahnya adalah menengah ke atas. Diantaranya :

- a. Good Looking Sebagai SPG KTA dengan target konsumen menengah ke atas, SPG yang ditempatkan harus baik secara penampilan, agar dapat menarik perhatian konsumen dan mempunyai komunikasi yang baik.
- b. Pengalaman Sales Salah satu syarat untuk menjadi SPG KTA adalah pengalaman di bidang sales/penjualan, syarat yang diajukan sesuai dengan background produk yang dipasarkan yaitu seorang SPG harus dapat menguasai manfaat dari produk yang di promosikan, dikarenakan semua isi produk berkaitan dengan pinjaman uang, jika SPG mempunyai background penjualan, akan lebih mudah untuk menjelaskan dengan baik produk yang di bawakannya.
- c. SMA minimal berpengalaman menjadi SPG Perbankan selama satu tahun. Untuk menjadi seorang SPG KTA tidak harus dengan pendidikan D3/S1, CCPS27 juga memberikan kesempatan kepada calon SPG dengan lulusan SMA dengan kriteria pernah menjadi SPG Perbankan selama satu tahun, jika sudah pernah mempunyai pengalaman selama satu tahun, tentunya saat dilakukan training tidak mengajarkan dari awal.
- d. Dapat Mengoperasikan Gadget Untuk menjadi SPG KTA harus dapat mengoperasikan gadget, dikarenakan pada saat mereka bertugas di outlet akan diberikan fasilitas gadget/tablet, dimana untuk semua pengiriman data konsumen dan materi produk knowledge di promosikan melalui gadget/tablet yang mereka gunakan.
- e. Interpersonal Skill Sebagai seorang SPG KTA harus mempunyai kemampuan dalam melakukan penjualan, dan mempunyai kemampuan bahasa inggris mengingat target konsumennya adalah menengah ke atas, dan tidak menutup kemungkinan konsumennya adalah warga asing.
- f. Personality Test Sebelum dilakukan penerimaan SPG KTA, dilakukan test terhadap personal diri SPG, apakah SPG tersebut mempunyai keberanian untuk melakukan promosi (test psikologi) Selain melakukan pemetaan untuk penempatan SPG, pihak perusahaan juga mengevaluasi setiap minggu terhadap pencapaian SPG tersebut agar

target yang telah ditetapkan dapat tercapai di akhir periode. Dalam hal pemetaan outlet juga pihak perusahaan bekerjasama dengan tim penjualan dari pihak manajemen baik untuk strategi penempatandalam hal waktu maupun lokasinya. Setelah melakukan pemetaan SPG dan lokasi outlet maka pihak CCPS27 juga akan melakukankoordinasi dengan pihak outlet agar membatu pengawasan dan hasil penempatan dari SPG tersebut. Selain untuk mencapai target di outlet tersebut pihak SPG juga memastikan jumlah stok aplikasi maksimal yang ada di outlet. Hal ini untuk memastikan ketersediaan produk – produk KTA agar tidak ada masalah.

Dengan adanya tablet yang diberikan oleh CCPS27 jelas dapat meningkatkan image produk Bank DBS, yaitu produk premium dengan di dukung oleh tools promosi yang baik. Menurut key informan, dengan adanya SPG yang sesuai dengan kriteria di tambah dengan alat promosi yang canggih dapat meningkatkan percaya diri SPG dalam mempromosikan KTA.

Tujuannya jelas dengan adanya SPG dapat membantu promosi secara langsung kepada konsumen, dimana media promosi yang paling efektif adalah SPG, yang dapat melakukan promosi dengan tatap mukadan penuh keyakinan. Dan SPG Bank DBS merupakan SPG yang melakukan promosi dengan Tablet, kalau SPG competitor masih melakukan promosi secara manual.

### 3. Training setelah melalui proses seleksi

Bagi sales promotion girls yang diterima dilakukan training selama 5 hari, dimana pada proses training diberikan materi produk knowledge, selling skill, grooming dan pelatihan kerja. Dalam proses training sales promotion girl diberikan semua materi dalam cara mempromosikan produk kepada konsumen. Motivasi Training awal yang dilakukan sangat berpengaruh terhadap penempatan SPG di outlet. Pada training yang dilakukan selama lima hari tersebut SPG mendapatkan training yang bermanfaat untuk melakukan promosi di area. Training di berikan oleh trainer yang ahli pada masing-masing bagian. PT. Citra Cipta Purwosari 27 bekerjasama dengan Bank DBS dalam memberikan training kepada SPG. Keberhasilan promosi dapat dilihat apakah SPG menguasai materi yang di sampaikan atau tidak. Satu materi yang di sampaikan membutuhkan waktu selama satu hari. Produk knowledge sangat berperan penting dalam mempengaruhi konsumen dalam mempengaruhi konsumen terhadap produk yang di promosikan. Produk knowledge yang baik yang disampaikan oleh sales promotion girl kepada konsumen menjadi kunci ketertarikan konsumen terhadap suatu produk. Training diberikan oleh orang yang ahli dalam memberikan training.

#### 4. Penempatan Sales Promotion Girl

Sales Promotion Girl (SPG) yang digunakan oleh PT. Citra Cipta Purwosari 27 memiliki beberapa tujuan untuk membantu penempatan sales promotion girl di outlet-outlet yang ditentukan. Dengan adanya sales promotion girl di outlet membantu agar mempromosikan produk secara langsung kepada konsumen. Selain itu dengan adanya sales promotion girl dapat meningkatkan penjualan perusahaan, SPG membuat produk mudah dijangkau oleh konsumen.

#### 5. Persiapan Event

Pada perencanaan strategi marketing yang akan dilakukan oleh CCPS27 salah satunya terdapat rencana event sampling yang dilakukan. Event sampling yang dilakukan bertujuan untuk memperkenalkan produk Bank DBS secara langsung kepada nasabah, dan nasabah dapat apply atau mengisi aplikasi KTA langsung. Untuk merencanakan event tersebut persiapan yang dilakukan adalah PT. Citra Cipta Purwosari 27 bekerjasama dengan Team Leader untuk mengurus perijinan sampling ke masing-masing outlet, mulai dari lokasi event dilakukan, ketersediaan produk dan tempat yang digunakan untuk mempromosikan produk. Pada saat event konsumen dapat melihat secara langsung proses pengajuan KTA.

#### 6. Evaluasi

Pada awal launching KTA Bank DBS, PT. Citra Cipta Purwosari 27 menggunakan Sales Promotion Girls sebagai media promosi. Setelah produk di luncurkan dilakukan evaluasi, beberapa hal yang dinilai dalam evaluasi tersebut adalah:

- a. Evaluasi dilihat dari aktif atau tidak dengan adanya SPG yang ditempatkan di area outlet
- b. Evaluasi dilihat dari hasil kunjungan team leader
- c. Roleplay pada saat meeting
- d. Data yang di dapatkan oleh Sales Promtion Girls

Selain itu evaluasi tidak hanya dilakukan oleh PT. Citra Cipta Purwosari 27 saja, tetapi juga dilakukan oleh pihak klien yaitu Bank DBS mengundang PT. Citra Cipta Purwosari 27 untuk mengetahui hasil dari evaluasi klien. PT. Citra Cipta Purwosari 27 juga diminta melakukan presentasi tentang kinerja SPG selama 3 bulan percobaan.

Dari hasil presentasi yang disampaikan, pihak Bank DBS juga mempunyai hasil yang sama dengan PT. Citra Cipta Purwosari 27 yaitu penilaian dengan kriteria yang sama. Dengan adanya evaluasi yang dilakukan oleh klien, dapat diputuskan projek dapat di perpanjang dengan penambahan SalesPromotion Girl di area Jawa DKI Jakarta. Tujuan

promosi yang dilakukan sebelum menentukan strategi adalah mengetahui apa yang dilakukan oleh SPG pada saat bertugas di area. Pentingnya promosi yang dilakukan oleh SPG kepada nasabah dapat menjadi media promosi secara langsung kepada konsumen, dan dengan adanya tablet untuk membantu promosi dapat menarik minat konsumen terhadap video yang mereka lihat.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya, dengan mengacu pada beberapa teori dan hasil penelitian, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil uji statistik menunjukkan bahwa proses rekrutmen berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di perusahaan outsourcing dengan peran terbesar dalam membangun kemampuan adalah indikator pendidikan non formal / pelatihan. Hasil analisis tersebut bermakna bahwa peningkatan kemampuan proses rekrutmen perusahaan outsourcing terutama dalam hal pendidikan non formal/pelatihan akan berpengaruh pada kinerja karyawan. Hipotesis tentang adanya pengaruh proses rekrutmen pada kinerja menjadi terbukti.
2. Kebutuhan rekrutmen berpengaruh terhadap kelancaran operasional perusahaan outsourcing. Hasil tersebut tidak akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hipotesis tentang kebutuhan rekrutmen terhadap kinerja tidak terbukti. Namun demikian kebutuhan rekrutmen yang dimiliki perusahaan perlu diperhatikan untuk penyesuaian penempatan kerja yang lebih bermanfaat bagi perusahaan.
3. Penempatan rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan outsourcing. Peran terbesar dalam membangun penempatan karyawan adalah indikator sesuai potensi yang dimiliki karyawan tersebut, memenuhi kriteria yang dibutuhkan oleh perusahaan dan produktivitas kinerja karyawan. Hasil ini bermakna bahwa jika penempatan rekrutmen karyawan outsourcing ditingkatkan akan berpengaruh pada kinerja karyawan tersebut, untuk itu penerapan penempatan rekrutmen yang dikaitkan dengan kinerja karyawan akan dapat lebih meningkatkan/memaksimalkan kinerja karyawan, sekaligus mengisi faktor kesempatan untuk meningkatkan kinerja.
4. Dari ketiga variabel yang diuji, menunjukkan hanya variabel proses rekrutmen dan penempatan rekrutmen yang berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan outsourcing, sedangkan variabel kebutuhan rekrutmen tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan outsourcing.

## DAFTAR PUSTAKA

- Badaruddin., R. Hidayat. (2020) Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirta Mountala Aceh Besar. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi: Proses Rekrutmen, Seleksi, Kinerja* <https://www.journal.lembagakita.org/index.php/jemsi/article/view/334>
- Muhammad, F. P., Syahrudin, A., Diah, Y., (2023) Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Artdeco Inti Kreasi. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research: Recruitment, Job Placement, Employee Performance* <https://multidisipliner.org/index.php/ijim/article/view/26>
- Novia, N. R. (2020). Peran Sumber Daya Manusia "Sistem Rekrutmen, Seleksi, Kompetensi dan Pelatihan" Terhadap Keunggulan Kompetitif: Literature Riview. *Abdi Jurnal: Rekrutmen, Seleksi, Kompetensi, Pelatihan, Kinerja Karyawan, Keunggulan, Kompetitif* <https://adi-journal.org/index.php/abdi/article/view/168>
- Nabilah, Y. F., Safitri, J., Pamela, L. (2021). Sistem Pendukung Keputusan Rekrutmen Karyawan dengan Multi Kriteria menggunakan Metode AHP dan SAW. *Jurnal Sistem dan Teknologi Informasi: Decision Suport System (DSS), Analytical Hierarchy Process (AHP), Simple Additive Weighting, Employee Rekrutment, Multi Criteria* <https://jurnal.untan.ac.id/index.php/justin/article/view/43233/75676589291>
- Herri Junius Nge (2017). Oligarki Partai Politik dalam Rekrutmen Calon Kepala Daerah. *Jurnal Academia Praja: Oligarchy, Political Rekrutment, Political Partiess, Democracy Local* <https://doi.org/10.36859/jap.v1i01.42>
- Lina, R. (2020). Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 3(3), 281-290 <https://ojsrustek.org/index.php/SJR/article/view/223/188>
- Kaman. N. N., Riris. L., Rachmat. F. (2019) Pengaruh Sistem Rekrutmen dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal STEI Ekonomi – JEMI: Sistem Rekrutmen, Lingkungan Kerja Kinerja Karyawan*. <https://doi.org/10.36406/jam.v16i02.240>.