JURNAL SEKRETARIS DAN ADMINISTRASI BISNIS

Journal homepage: <http://jurnal.asmtb.ac.id/index.php/jsab>

The Influence of Recruitment on the Performance of Non-Medical Employees in Pindad General Hospital Bandung

Pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja Pegawai Non-Medis di Rumah Sakit Umum Pindad Bandung

¹⁾Fifit Hadiaty, ²⁾Dinna Astriyana

^{1,2)}Politeknik Piksi Ganesha

¹⁾fifit_hadiaty@piksi-ganesha-online.ac.id, ²⁾astriyanadina@piksi-ganesha-online.ac.id

Article info

Article history:

Received 25th April 2019

Received in revised form 19th May 2019

Accepted 20th August 2019

Keywords:

Employee recruitment,
Performance,
Non-medical employee

Abstract

This research is aimed to find out the influence of recruitment toward the performance of the non-medical employee in Pindad General Hospital Bandung. We use quantitative method in this research, and the data collecting method we use observation, questionnaire, interview, documentation study and literature review. The number of population is ten respondents consisted of Head of Non-Medical Employee Affairs and Head of Non-Medical Employee Section, and sample use in this research is Saturation Sampling. The calculation result of correlation test provides correlation coefficient as much as 0.531 which means that the level of relation strength (correlation) is between 0.51-0.57 or strongly related. This study aims to determine the effect of recruitment on the performance of non-medical employees at Pindad Bandung General Hospital. The type of research used is quantitative methods and data collection techniques used are observation, questionnaires, interviews, study documentation and literature. The total population is 10 (ten) respondents, namely the head of affairs (Kaur) and the head of the field (Kabid) of non-medical employees, the entire population is sampled then the sampling technique uses saturated sampling. Based on the result of this research, we provide these suggestions: 1) Finding out the employee that has appropriate education level with the position needed, 2) Using the various media to display job vacancy advertisement, 3) Increasing the supervision in academic test, 4) Addition of employee in Human Capital for personnel and education training division.

@ 2019 ASMTB PRESS

Pendahuluan

Pesatnya persaingan industri di era digital ini membutuhkan perubahan dalam berbagai lini diantaranya adalah kebutuhan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi yang dapat membantu perusahaan dalam mewujudkan visi dan misi. Dalam hal ini diproses awal diperlukan proses rekrutmen yang baik yang sesuai dengan job analysis yang telah ditetapkan

Suatu organisasi dalam mewujudkan eksistensinya serta untuk mencapai tujuan memerlukan perencanaan sumber daya manusia yang efektif. Perencanaan sumber daya manusia menentukan pergerakan sumber daya manusia organisasi dari posisi yang diinginkan dimasa depan. Organisasi perlu didukung oleh sumber daya manusia yang sesuai baik segi kualitatif maupun kuantitatif, untuk itu, diperlukan langkah-langkah manajemen untuk menjamin bahwa organisasi menyediakan tenaga kerja yang tepat untuk menduduki berbagai jabatan, fungsi, pekerjaan yang sesuai dengan kebutuhan. Pelaksanaan proses rekrutmen terhadap calon karyawan dimaksudkan agar perusahaan dapat memperoleh karyawan yang berkualitas dan mampu merealisasikan tujuan perusahaan. Prinsip *the right man on the right place* (orang yang tepat di tempat yang tepat) harus merupakan pegangan bagi organisasi dalam menempatkan karyawan dalam perusahaan. Kegagalan dalam melakukan rekrutmen dan penempatan kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan yang selanjutnya menjadi penghambat bagi proses pencapaian tujuan perusahaan. Sistem rekrutmen dan penempatan kerja yang dilakukan dengan tepat dan sesuai dengan kebutuhan bertujuan agar tercapainya tujuan perusahaan serta kesulitan dalam mencari dan melatih karyawan dapat dihindari

Adapun proses rekrutmen pegawai yang dilakukan oleh bagian Sumber Daya Manusia Rumah Sakit Umum Pindad Bandung yaitu dengan melalui berbagai proses dan seleksi seperti menganalisa kebutuhan posisi, merencanakan perekrutan, memilah lamaran sesuai dengan kriteria yang diinginkan, mewawancarai kandidat dan lain sebagainya. Dalam proses perekrutan karyawan masalah yang sering terjadi diantaranya yaitu calon pelamar tidak memenuhi kualifikasi. Mengingat sangat pentingnya rekrutmen pegawai bagi rumah sakit ini, diharapkan dengan adanya rekrutmen pegawai yang baik dan efektif akan berdampak terhadap perkembangan instansi rumah sakit ini kedepannya.

Pokok Permasalahan

Adapun pokok permasalahan yang akan diteliti dalam penyusunan tugas akhir ini yaitu “Seberapa Besar Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Pegawai Non Medis Di Rumah Sakit Umum Pindad Bandung”.

Pertanyaan Penelitian

- a. Bagaimana pelaksanaan rekrutmen pegawai non medis di Rumah Sakit Umum Pindad Bandung.

- b. Bagaimana kinerja pegawai non medis di Rumah Sakit Umum Pindad Bandung.
- c. Seberapa besar pengaruh rekrutmen terhadap kinerja pegawai non medis di Rumah Sakit Umum Pindad Bandung.

Kerangka Teori

Pengertian Rekrutmen Pegawai

Yang dimaksud dengan rekrutmen sebagaimana dikemukakan oleh Malayu S.P Hasibuan (2007:28) “Rekrutmen adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang efektif dan efisien membantu tercapainya tujuan perusahaan. Rekrutmen menurut Sadili Samsudin (2009:81) yaitu “Proses mendapatkan sejumlah calon tenaga kerja yang kualifaid untuk jabatan/pekerjaan tertentu dalam suatu organisasi atau perusahaan”.

Menurut Rivai (2004:158), rekrutmen adalah “Proses untuk mendapatkan sejumlah sumber daya manusia (karyawan) yang berkualitas untuk menduduki suatu jabatan atau pekerjaan dalam suatu perusahaan”. Jadi rekrutmen adalah kegiatan mencari sampai menetapkan tenaga kerja untuk mengisi bagian yang kosong dalam perusahaan sesuai kualifikasi yang telah di tetapkan.

Tujuan Rekrutmen Pegawai

Tujuan dari rekrutmen menurut Sadili Samsudin (2009:81) adalah mendapatkan calon karyawan yang memungkinkan pihak manajemen (*recruiter*) untuk memilih atau menyeleksi calon sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan oleh organisasi atau perusahaan.

Metode Rekrutmen

Metode rekrutmen/penarikan akan berpengaruh besar terhadap banyaknya lamaran yang masuk ke dalam perusahaan. Menurut Hasibuan (2010:44) Metode rekrutmen/penarikan calon karyawan baru ada 2 yaitu:

1) Metode tertutup

Metode tertutup adalah ketika penarikan hanya diinformasikan kepada para karyawan atau orang-orang tertentu saja. Akibatnya, lamaran yang masuk relative sedikit sehingga kesempatan untuk mendapatkan karyawan yang baik sulit.

2) Metode terbuka

Metode terbuka adalah ketika penarikan diinformasikan secara luas dengan memasang iklan pada media massa, cetak maupun elektronik agar luas ke masyarakat. Dengan metode terbuka diharapkan lamaran banyak masuk sehingga kesempatan untuk mendapatkan karyawan *qualified* lebih besar.

Sumber-Sumber Rekrutmen Karyawan

Setelah diketahui spesifikasi pekerjaan karyawan yang dibutuhkan, harus ditentukan sumber-sumber rekrutmen calon karyawan. Menurut Hasibuan (2010:42). Sumber rekrutmen karyawan bisa berasal dari internal dan eksternal perusahaan

1) Sumber Internal

Sumber internal adalah karyawan yang akan mengisi lowongan kerja diambil dari dalam perusahaan tersebut, yakni dengan cara memutasikan atau memindahkan karyawan yang memenuhi spesifikasi pekerjaan jabatan itu. Pemindahan karyawan bersifat vertical (promosi ataupun demosi) maupun bersifat horizontal. Jika masih ada karyawan yang memenuhi spesifikasi pekerjaan sebaiknya pengisian jabatan tersebut diambil dari dalam perusahaan, khususnya untuk jabatan manajerial. Hal ini sangat penting untuk memberikan kesempatan promosi bagi karyawan yang ada.

2) Sumber Eksternal

Sumber eksternal adalah karyawan yang akan mengisi jabatan yang lowongan dilakukan penarikan dari sumber-sumber tenaga kerja di luar perusahaan.

Proses Rekrutmen

Proses rekrutmen di banyak perusahaan di Indonesia menggunakan alur/tahapan yang hampir sama. Proses yang terjadi adalah sebagai berikut:

Gambar 1 Proses Rekrutmen

Sumber: Mardianto (2014:10)

Proses rekrutmen menurut Adi Mardianto (2014: 10) adalah:

- 1) *Sourcing Process* adalah proses untuk mendapatkan pelamar sesuai dengan kebutuhan yang ada, melalui sumber-sumber yang tersedia. Metodenya menggunakan *internal resourcing* dan *external resourcing*. Cara menarik para pelamar cukup beragam yaitu *direct mail*, *job fair*/bursa kerja, iklan, *head hunter*, asosiasi profesi dan sebagainya.
- 2) *Selection process* adalah proses untuk menyaring pelamar menjadikan kandidat sesuai dengan kriteria (seleksi) yang ada. Cara yang dilakukan bisa berupa:
 - a. *Psychological Test*/Psikometri
 - b. Wawancara Psikologi
 - c. Tes Teknis

d. *Managerial Skill Test* dan sebagainya.

3) *User process* adalah proses untuk mencari orang yang tepat sesuai dengan posisi yang tersedia, diperoleh di antara kandidat yang telah lolos dari proses seleksi. Tahapan yang biasanya dilakukan adalah:

- a. Wawancara oleh *direct user (manager)* dan *indirect user (director)*
- b. *Medical chek up*
- c. *Sign contact & administration*
- d. Orientasi karyawan baru

Kendala Rekrutmen

Agar proses penarikan berhasil, perusahaan perlu menyadari berbagai kendala yang bersumber dari organisasi, pelaksanaan penarikan, dan lingkungan eksternal. Menurut Hasibuan (2010:44), adapun kendala rekrutmen sebagai berikut:

1) Kebijakan-kebijaksanaan organisasi

Berbagai kebijakan organisasi merupakan cermin utama berhasil atau tidaknya penarikan calon pegawai. Kebijakan organisasi yang akan mempengaruhi penarikan adalah kebijakan mengenai kompensasi dan kesejahteraan, promosi, status karyawan dan sumber tenaga kerja.

a. Kebijakan kompensasi dan kesejahteraan

Jika perusahaan dapat memberikan kompensasi dan kesejahteraan yang cukup besar serta adil, pelamar yang serius akan semakin banyak. Sebaliknya jika gaji dan kesejahteraan rendah, pelamar akan sedikit.

b. Kebijakan promosi

Apabila kesempatan untuk promosi diberikan cukup luas maka pelamar yang serius semakin banyak. Sebaliknya jika kesempatan untuk promosi sangat terbatas, pelamar akan sedikit. Promosi merupakan idaman setiap karyawan karena dengan promosi berarti status dan pendapatan akan bertambah besar.

c. Kebijakan status karyawan

Jika status karyawan menjadi karyawan tetap (*full time*) pelamar semakin banyak. Sebaliknya jika status karyawannya honorer, harian atau *part time* maka pelamar sedikit.

d. Kebijakan sumber tenaga kerja

Jika tenaga kerja yang akan diterima hanya bersumber dari tenaga kerja lokal maka pelamar serius sedikit. Sebaliknya jika tenaga kerja yang akan diterima bersumber dari seluruh nusantara maka pelamar akan semakin banyak.

2) Persyaratan jabatan

Semakin banyak persyaratan yang harus dimiliki pelamar maka pelamar semakin sedikit. Sebaliknya jika persyaratan sedikit, pelamar akan semakin banyak.

Pengertian Kinerja Pegawai

Mangkunegara (2005:9) mengemukakan bahwa: “Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Menurut Sedarmayanti (2011:260) mengemukakan bahwa:

Kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pegawai, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibanding dengan standar yang telah ditentukan).

Sedangkan menurut Rivai (2005:309) kinerja adalah “Perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan”.

Berdasarkan atas beberapa pendapat para ahli di atas, maka dapat ditarik kesimpulan yaitu kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas atau beban tanggung jawab menurut ukuran atau standar yang berlaku pada masing-masing organisasi.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2005:13-14) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu sebagai berikut :

1) Faktor kemampuan (*ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari:

- a) Kemampuan potensi (IQ).
- b) Kemampuan reality (*knowledge + skill*).

Maksudnya adalah pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) apalagi IQ *superior*, *very superior*, *gifted* dan *genius* dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah dalam mencapai kinerja maksimal.

2) Faktor motivasi (*Motivation*)

- a) Pembinaan yang terus menerus
- b) Pengembangan kemampuan profesional pegawai
- c) Perbaikan situasi kerja dengan sasaran akhir pencapaian

peningkatan kinerja bagi pegawai.

Metodologi Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian di Rumah Sakit Umum Pindad Bandung adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2005:21) menyatakan bahwa metode deskriptif adalah “Suatu metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas”. Metode penelitian kuantitatif Menurut Sugiyono (2015:14) yaitu “Metode penelitian yang berlandaskan terhadap filsafat positivisme, sedangkan pengumpulan data dilakukan dengan cara memanfaatkan instrumen penelitian yang dipakai, analisis data yang digunakan bersifat kuantitatif/bisa diukur dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan sebelumnya”. Instrumen penelitian dengan menyebarkan kuesioner.

Definisi Oprasional Variabel

Menurut Sugiyono (2013:2) variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang akan dikaji, yaitu:

a. Variabel bebas (*indevenden variabel*)

Yaitu variabel yang berpengaruh terhadap variabel lainnya. Variabel dalam penelitian ini adalah proses rekrutmen (X).

b. Variabel terikat (*dependen variabel*)

Yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel lainnya. Variabel dalam penelitian in adalah efektivitas penerimaan pegawai (Y).

Teknik Analisis Data

a. Uji validitas dan reliabilitas

Validitas adalah tingkat keandalan dan kesahihan alat ukur yang digunakan. Menurut Sugiyono (2005:137) instrument dikatakan *valid* berarti menunjukan alat ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan data itu *valid* atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Reliabilitas menurut Sugiono (2005) adalah serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi jika pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang. Reliabilitas tes, merupakan tingkat konsistensi suatu tes, adalah sejauh mana tes dapat dipercaya untuk menghasilkan skor yang konsisten, relatif tidak berubah meskipun diteskan pada situasi yang berbeda

b. Uji Korelasi

Penulis menggunakan metode analisis statistik Korelasi Rank Spearman. Analisis Korelasi Rank Spearman digunakan untuk mengetahui kuat atau lemahnya pengaruh, serta arah pengaruh antara *variabel independen* (Rekrutmen) dan *variabel dependen* (Kinerja).

Rumusnya adalah :

$$R_s = 1 - \frac{6 \sum_{i=1}^n [R(X_i) - R(Y_i)]^2}{n(n^2 - 1)} = 1 - \frac{6 \sum_{i=1}^n d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

Di mana :

rs = Koefisien Korelasi Rank-Spearman

di = Ranking skor data variabel X dan Y

n = Jumlah data

Tabel 2 Tafsiran Angka-angka Korelasi

Nilai	Interprestasi
0,00 – 0,25	korelasi sangat lemah
0,26 – 0,50	korelasi cukup
0,51 – 0,75	korelasi kuat
0,76 – 0,99	korelasi sangat kuat
1,00	korelasi sempurna

Sumber: Dean J. Champhion (2009:217)

Kriteria arah hubungan

- Arah korelasi dilihat pada angka *correlation coefficient*
- Besarnya nilai *correlation coefficient* antara +1 s/d -1
- Nilai *correlation coefficient* bersifat positif maka hubungan kedua variabel searah.
- Nilai *correlation coefficient* bernilai negatif maka hubungan kedua variabel tidak searah.

Hasil dan Diskusi

Pelaksanaan Rekrutmen Pegawai Non-Medis di Rumah Sakit Umum Pindad Bandung

Pelaksanaan rekrutmen pegawai dilakukan oleh pihak rumah sakit di bagian sumber daya manusia. Perekrutan terjadi karena adanya permintaan pegawai dari unit-unit atau bagian-bagian di rumah sakit. Setelah adanya permintaan pegawai dari unit kerja, maka akan dibahas dengan dewan direksi. Rekrutmen akan dilaksanakan apabila direksi sudah menyetujuinya, kemudian barulah akan dibuatkan pengumuman perekrutan melalui media massa.

Perekrutan yang dilakukan oleh bagian SDM di Rumah Sakit Umum Pindad Bandung secara garis besar sudah sesuai dengan proses rekrutmen menurut Mardianto (2014:10). Adapun proses

perekrutan yang dilakukan di Rumah Sakit Umum Pindad Bandung yaitu langkah pertama untuk mendapatkan para pelamar dilakukan dengan cara membuat iklan di *web site* rumah sakit dengan menggunakan metode terbuka. Selanjutnya para pelamar akan di seleksi sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan oleh perusahaan dan dilakukan tes akademik atau tes tertulis. Kemudian beberapa pelamar dengan nilai terbesar akan di pilih ke tahap selanjutnya untuk melaksanakan *job test* selama 5 hari (masa percobaan) dan proses penilaian kinerja serta kemampuan adaptasi calon pegawai. Setelah itu melakukan wawancara dengan *direct user (manager)* dan *indirect user (director)*. Pada wawancara tersebut terdapat beberapa penilaian yang nantinya akan di akumulasikan sehingga mendapat nilai rata-rata. Pelamar yang mendapatkan nilai rata-rata terbesar akan menjalani tes kesehatan kemudian *training* selama 3 bulan untuk penilaian kinerja, apabila kinerjanya bagus akan diterima bekerja di Rumah Sakit Umum Pindad Bandung.

Penilaian Kinerja Pegawai Non-Medis di Rumah Sakit Umum Pindad Bandung

Kinerja kerja pegawai non medis di Rumah Sakit Umum Pindad Bandung, memberikan kinerja yang baik berupa disiplin kerja, absensi, dan proses penyelesaian kerja tepat waktu serta sesuai dengan yang diharapkan perusahaan dan *job description* nya. Adanya kesadaran yang tinggi dari pegawai dalam melaksanakan aturan-aturan yang diwujudkan dalam disiplin kerja (waktu dan menaati peraturan) yang tinggi, maka suatu produktivitas kerja dan kepuasan perusahaan atas kinerja pegawai akan tercapai.

Pencapaian kinerja seseorang pegawai dapat dicapai secara optimal, apabila pimpinan dapat memberikan motivasi atau arahan kepada pegawainya agar mereka mau bekerja dengan giat sehingga mencapai prestasi yang tinggi.

Pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja Pegawai Non-Medis Di Rumah Sakit Umum Pindad Bandung

Pelaksanaan rekrutmen khususnya pegawai non medis di Rumah Sakit Umum Pindad Bandung berdampak terhadap kinerja pegawai, dimana semakin baik rekrutmen maka dampaknya kinerja pegawai non medis akan baik. Untuk mengetahui besarnya pengaruh rekrutmen terhadap kinerja pegawai non medis penulis menggunakan analisis statistik. Analisis ini dilakukan berdasarkan data-data yang diperoleh dari kuesioner yang dibagikan kepada kaur dan kabid dari masing-masing unit berjumlah 10 responden dengan isi kuesioner berjumlah 12 pernyataan mencakup 6 pernyataan mengenai rekrutmen pegawai dan 6 pernyataan mengenai kinerja pegawai.

Uji Validitas dan Reliabilitas Rekrutmen (X)

Uji validitas untuk Rekrutmen (X) dengan menggunakan aplikasi SPSS maka di dapat hasil uji validitas dari kuesioner adalah 2 hasil dari $N=10$ yakni nilai *pearson correlation* dan *sign (2-tiled)*. Dari hasil perhitungan semua item pernyataan dinyatakan *valid* karena menurut kriteria item kuesioner dikatakan *valid* jika nilai r hitung $>$ dari nilai r -tabel, r -tabel di sini adalah 0,632 karena jumlah responden adalah 10 responden atau $N=10$ dan menggunakan taraf signifikan sebesar 5% dengan demikian semua item dalam kuesioner ini dinyatakan *valid* dan layak untuk menjadi bahan penelitian. Selanjutnya dengan menggunakan aplikasi SPSS maka didapatkan hasil uji realibilitas dari kuesioner mengenai rekrutmen pegawai non medis adalah diketahui bahwa nilai alpha sebesar 0,750 kemudian di bandingkan dengan nilai r -tabel yakni 0,632 ($N=10$) dengan taraf signifikasi 5% maka nilai $\alpha > r$ -tabel yang artinya item-item kuesioner variabel rekrutmen pegawai non medis dapat dikatakan reliabel atau dapat dipercaya.

Uji Validitas dan Reliabilitas Kinerja (Y)

Uji validitas untuk kinerja dengan menggunakan aplikasi SPSS terdapat 2 hasil dari $N=10$ yakni nilai *pearson correlation* dan *sig (2-tailed)*, semua item pernyataan dinyatakan *valid* karena menurut kriteria item kuesioner dikatakan *valid* jika nilai r hitung $>$ dari nilai r -tabel, r -tabel di sini adalah 0,632 karena jumlah responden adalah 10 responden atau $N=10$ dan menggunakan taraf signifikan sebesar 5% dengan demikian semua item dalam kuesioner ini dinyatakan *valid* dan layak untuk menjadi bahan penelitian. Selanjutnya dengan menggunakan aplikasi SPSS maka didapatkan hasil uji realibilitas dari kuesioner mengenai kinerja pegawai non medis diketahui bahwa nilai alpha sebesar 0,821 kemudian di bandingkan dengan nilai r tabel yakni 0,632 ($N=10$) dengan taraf signifikasi 5% maka nilai $\alpha > r$ -tabel yang artinya item-item kuesioner variabel kinerja pegawai non medis dapat dikatakan reliabel atau dapat dipercaya.

Analisis Pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja Pegawai Non Medis di Rumah Sakit

Umum Pindad Bandung dengan Uji Korelasi Rank Spearman

Penulis menggunakan uji Korelasi Rank Spearman karena data dari responden bersifat ordinal. Tujuan dilakukannya uji Korelasi Rank Spearman adalah untuk mengetahui besarnya hubungan antara rekrutmen pegawai terhadap kinerja pegawai non medis di Rumah Sakit Umum Pindad Bandung. Interpretasi output uji korelasi rank spearman ini dibagi menjadi dua tahap yaitu tahap yang pertama melihat tingkat kekuatan (keamatan) hubungan variabel rekrutmen dengan kinerja. Dari proses ini diperoleh angka koefisien korelasi sebesar 0,531 yang artinya tingkat kekuatan hubungan (korelasi) antara variabel rekrutmen dan kinerja berada antara interval 0,51-0,75 atau hubungan kuat.

Tahap yang kedua melihat arah (jenis) hubungan variabel rekrutmen dengan kinerja. Angka koefisien korelasi pada hasil diatas bernilai positif yaitu 0,531 sehingga kedua variabel tersebut bersifat searah (jenis hubungan searah). Dengan demikian dapat diartikan bahwa apabila pelaksanaan rekrutmen ditingkatkan menjadi lebih baik maka kinerja pegawai juga akan menjadi baik. Kesimpulan dari hasil uji korelasi rank spearman ini adalah ada hubungan yang kuat dan searah antara variabel rekrutmen dengan variabel kinerja.

Simpulan

Perekrutan yang dilakukan oleh bagian SDM di Rumah Sakit Umum Pindad Bandung yaitu dengan cara membuat iklan di *web site* rumah sakit dengan menggunakan metode terbuka, kemudian di seleksi sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan, selanjutnya pelamar dengan nilai terbesar akan di pilih ke tahap selanjutnya untuk melaksanakan *job test* selama 5 hari sebagai proses penilaian kinerja dan kemampuan adaptasi calon pegawai. Setelah itu melakukan wawancara dengan *direct user (manager)* dan *indirect user (director)*.

Penilaian kinerja yang dilakukan oleh bagian SDM di Rumah Sakit Umum Pindad Bandung yaitu dengan mengisi lembar penilaian kinerja pegawai yang di dalamnya terdapat beberapa faktor seperti faktor keterampilan yang meliputi kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, pengetahuan akan pekerjaan, pemeliharaan alat kerja, keamanan kerja, dan kesadaran akan biaya. Selanjutnya yaitu faktor kepribadian meliputi inovasi, motivasi kerja, kerjasama, disiplin kerja dan inisiatif kerja.

Hasil perhitungan uji korelasi diperoleh angka koefisien korelasi sebesar 0,531 yang artinya tingkat kekuatan hubungan (korelasi) antara variabel rekrutmen terhadap kinerja berada antara interval 0,51-0,75 atau hubungan kuat.

Arah Penelitian di Masa Depan

Potensi penelitian yang bisa dilaksanakan di masa depan adalah dengan mengkaji hal-hal yang belum kami gali, yaitu penggunaan beragam metode dalam perekrutan karyawan. Terdapat berbagai alternatif perekrutan, di antaranya adalah *outsourcing*, *contingent workers*, dan persewaan karyawan.

Referensi

- Malayu, H.(2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Malayu, H. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mardianto, A. (2014). *Recruitment Management*. Jakarta: Pinasthika
- Samsudin, S. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Sedarmayanti. (2011). *Tata Kerja dan Produktifitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sugiyono. (2005). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: CV Alfabeta.
- Veithzal, R. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan*. Jakarta: Grafindo Persada.