

**PENGARUH SISTEM REKRUTMEN DAN PENGEMBANGAN KARIR
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA
PT. KIMIA FARMA PLANT MEDAN**

Muslim Wijaya, SE, M.Si¹⁾

¹⁾Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area

Abstract

This research heads for knowing the influences of the recruitment system to the job satisfaction of employees and the carrier development to the job satisfaction employee. The population of the these research are all employee of Imelda General Hospital. Simultantly this research head for knowing the influences of recruitment system and carrier development to the satisfaction employees.

Keywords : recruitment, carrier development, job satisfaction,

A. PENDAHULUAN

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianutnya. Semakin banyak pekerjaan yang dikerjakan sesuai keinginan dan sistem nilainya pada setiap individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang didapat oleh individu tersebut. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan setiap karyawan baik secara positif maupun negatif terhadap pekerjaannya. Menciptakan kepuasan kerja adalah hal yang sangat penting. Adapun masalah kepuasan kerja karyawan yang terjadi pada PT. Kimia Farma Plant Medan seperti kurangnya keterampilan dan keahlian para karyawan yang disebabkan proses rekrutmen yang tidak sesuai standar perusahaan, dan terbatasnya promosi bagi karyawan lama.

Cara untuk meningkatkan kepuasan kerja adalah dengan rekrutmen. Proses rekrutmen atau penarikan karyawan baru di dalam perusahaan menjadi tanggung jawab departemen personalia. Perusahaan bisa memilih pelamar-pelamar yang persyaratannya paling dekat berhubungan dengan kriteria pekerjaan. Adapun masalah sistem rekrutmen yang terjadi pada PT. Kimia Farma Plant Medan seperti calon karyawan harus memiliki jenjang pendidikan yang sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan. Masalah lain adalah kurangnya mengadaptasikan teknologi baru yang memudahkan mereka menyelesaikan tugas. Banyak yang kemudian mengabaikan kesempatan berlatih tersebut karena mereka juga tidak melihat manfaat terhadap kepuasan kerja mereka.

Kebutuhan untuk merencanakan karir timbul baik dari kekuatan ekonomis maupun kekuatan sosial, sehingga ada kepuasan yang dirasakan oleh masing-masing karyawan. Adapun masalah pengembangan karir yang terjadi pada PT. Kimia Farma Plant Medan seperti waktu pelatihan dan pendidikan relatif singkat, pelatihan dan pendidikan yang diberikan tidak sesuai dengan keahlian dan keterampilan para calon karyawan sehingga mereka tidak mengembangkan potensi yang ada pada diri mereka.

Tujuan dari penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah sistem rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Kimia Farma Plant Medan.
2. Untuk mengetahui apakah pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Kimia Farma Plant Medan.
3. Untuk mengetahui apakah sistem rekrutmen dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Kimia Farma Plant Medan.

Dengan dilakukannya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut ini:

1. Bagi penulis, untuk menambah wawasan dan ilmu pengetahuan bagi penulis.
2. Bagi perusahaan, sebagai informasi tambahan bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam dunia kerja karyawan khususnya pada PT. Kimia Farma Plant Medan.
3. Bagi Universitas, sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya dalam bidang yang sama dimasa yang akan datang.

Rekrutmen

Menurut Sirait (2006), rekrutmen atau penarikan calon karyawan merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan secara terencana, guna memperoleh calon-calon karyawan yang memenuhi syarat-syarat yang dituntut oleh suatu jabatan tertentu yang dibutuhkan oleh suatu perusahaan.

Rekrutmen menurut Hasibuan (2009), adalah usaha mencari dan mempengaruhi tenaga kerja, agar mau melamar lowongan pekerjaan yang ada dalam suatu perusahaan. Sedangkan menurut Handoko (2008), rekrutmen merupakan proses pencarian dan “pemikatan” para calon karyawan (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai karyawan.

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

1. Dasar Penarikan

Dasar penarikan calon karyawan harus ditetapkan lebih dahulu agar para pelamar yang memasukkan lamarannya sesuai dengan pekerjaan atau jabatan yang diminatinya.

2. Sumber penarikan

Sumber penarikan karyawan berasal dari rekrutmen internal dan rekrutmen eksternal perusahaan, yaitu :

- a. Sumber rekrutmen internal, dalam rekrutmen meliputi karyawan yang ada sekarang yang dapat diaclonkan untuk dipromosikan, dirotasikan tugasnya serta mantan karyawan yang dikaryakan atau dipanggil kembali
- b. Sumber rekrutmen eksternal, merupakan sumber untuk mendapatkan karyawan dari luar perusahaan yang memiliki bobot atau kualifikasi tertentu.

3. Metode penarikan

Metode-metode rekrutmen adalah cara-cara spesifik yang digunakan untuk menarik para karyawan potensial ke dalam perusahaan. Metode penarikan karyawan terbagi dua, yaitu :

- a) Metode tertutup adalah ketika penarikan kerja diinformasikan kepada para karyawan atau orang-orang tertentu saja. Akibatnya, lamaran yang masuk relatif sedikit sehingga kesempatan untuk mendapatkan calon karyawan yang baik menjadi sulit.
- b) Metode terbuka adalah ketika penarikan diinformasikan secara luas dengan memasang iklan pada media massa, cetak maupun elektronik agar tersebar luas ke masyarakat. Penarikan metode terbuka lebih sering digunakan perusahaan agar diharapkan lamaran banyak masuk sehingga kesempatan untuk mendapatkan karyawan yang kualifikasi lebih besar.

Pengembangan Karir

Menurut Henry Simamora (2006), karir merupakan urutan aktivitas-aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaan dan perilaku, nilai-nilai dan aspirasi seseorang selama rentang hidup orang tersebut.

Menurut Moekijat (2008), karir dapat diartikan:

1. Kemajuan seseorang dalam suatu upaya pekerjaan yang diperolehnya selama bekerja.
2. Kemajuan seseorang dalam bidang pekerjaan selama bertahun-tahun bekerja.
3. Perkembangan kemajuan seseorang dalam suatu lapangan pekerjaan selama masa aktif riwayat hidupnya.
4. Riwayat pekerjaan.

Menurut Veithal Rivai (2009), menyatakan bahwa karir terdiri dari semua pekerjaan yang ada selama orang bekerja, atau dapat dikatakan bahwa karir adalah seluruh jabatan yang diduduki seorang dalam kehidupan kerjanya.

Menurut Moekijat (2008), "Pengembangan karir adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan-peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi yang bersangkutan". Menurut Marwansyah (2012), pengembangan karir adalah kegiatan pengembangan diri yang ditempuh oleh seseorang untuk mewujudkan rencana karir pribadinya. Menurut Deden Sutisna (2011), mengemukakan bahwa pengembangan karir adalah penyerahan standar SDM dan organisasi ke masa yang akan datang, dengan cara melakukan penyesuaian terhadap perubahan-perubahan lingkungan baik yang bersifat internal maupun eksternal. Menurut Kaswan (2013) menyatakan bahwa pengembangan merupakan proses dimana karyawan memperoleh keterampilan dan pengalaman agar berhasil pada pekerjaan sekarang dan tugas-tugas dimasa yang akan datang. Menurut Handoko (2008), indikator pengembangan karir adalah:

a. Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah suatu kegiatan yang mendasari semua kegiatan pengembangan karir lainnya, dimana dengan prestasi kerja yang baik menjadi hal yang penting untuk memajukan karir.

b. Exposure

Ekposure adalah menjadi terkenal oleh orang-orang yang memutuskan promosi, transfer dan kesempatan-kesempatan lainnya.

c. Kesempatan Organisasional

Dalam banyak organisasi, orang-orang meletakkan kemajuan karir tergantung pada kesetiaan organisasional dengan dedikasi jangka panjang terhadap perusahaan yang sama akan menurunkan tingkat perputaran kerja.

d. Mentor dan Sponsor

Mentor merupakan orang yang menawarkan bimbingan karir informal, sedangkan sponsor merupakan orang dalam organisasi yang dapat menciptakan kesempatan-kesempatan karir bagi orang lain., bila mentor dapat menomisasikan karyawan untuk kegiatan-kegiatan pengembangan karir maka ia menjadi sponsor.

e. Kesempatan-Kesempatan untuk Tumbuh

Seorang karyawan yang berupaya meningkatkan kemampuannya maka berarti mereka telah memanfaatkan kesempatan untuk tumbuh.

f. Dukungan Manajemen

Untuk mendorong program pengembangan karir sangat dipengaruhi oleh dukungan para manajer.

Kepuasan Kerja

Menurut Veithzal Rivai (2009), kepuasan kerja (job satisfaction) merujuk pada sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya, sebaliknya seseorang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya.

Menurut S.P Malayu Hasibuan (2006), kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini tercermin dari moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan diluar pekerjaan. Adapun indikator-indikator kepuasan kerja yang dikembangkan Smith, Kendall, Hulin (dalam Munandar 2005), yaitu :

1. Upah

Sejumlah uang atau gaji yang diterima sesuai dengan beban kerjanya dan seimbang dengan karyawan lain pada organisasi tersebut.

2. Pekerjaan

Hal itu terjadi apabila pekerjaan tersebut memberikan kesempatan individu untuk belajar sesuai minat serta kesempatan untuk bertanggung jawab.

3. Promosi

Kesempatan untuk meningkatkan posisi pada struktur organisasi.

4. Supervisi

Bergantung pada kemampuan atasannya untuk memberikan bantuan teknis dalam memotivasi.

5. Rekan Kerja

Seberapa rekan kerja memberikan bantuan teknik dan dorongan sosial.

Berdasarkan uraian diatas penulis mencoba mengemukakan hipotesis sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Sistem Rekrutmen terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Kimia Farma Plant Medan
2. Terdapat pengaruh Positif dan signifikan antara Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Kimia Farma Plant Medan
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Sistem Rekrutmen dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Kimia Farma Plant Medan

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif asosiatif. Penelitian ini dilaksanakan di PT. Kimia Farma yang beralamat Jl. Sisingamangaraja XII KM. 9 No. 59 Medan Amplas 20148. Waktu penelitian direncanakan kurang lebih tiga bulan dimulai dari bulan Oktober 2015 sampai bulan September 2016.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Kimia Farma Plant Medan yang berjumlah 88 karyawan. Sampel penelitian adalah apabila subjeknya kurang dari 100, maka lebih baik diambil semua hingga penelitiannya merupakan populasi. Maka yang dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Kimia Farma Plant Medan yang berjumlah 88 karyawan.

Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi merupakan sebuah pendekatan yang digunakan untuk mendefinisikan hubungan matematis antara variabel output/dependent (Y) dengan satu atau beberapa variabel input/independen (X).

Model regresi dinyatakan dalam persamaan :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y	: Kepuasan kerja karyawan
a	: Konstanta
b ₁ ...b ₂	: Koefisien regresi masing-masing variabel
X ₁	: Sistem rekrutmen
X ₂	: Pengembangan karir
e	: Standar error

Uji Hipotesis

a. Uji hipotesis secara parsial (uji t)

Pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen (bebas) secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (terikat). Dengan alat bantu spss statistic 20,0 for windows, dengan tingkat keyakinan 95%.

Kriteria pengujian adalah sebagai berikut :

$T_{hitung} > t_{tabel} = H_0$ ditolak

$T_{hitung} < t_{tabel} = H_0$ diterima.

b. Uji Hipotesis Secara Simultan (uji f)

Uji f pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen (bebas) yang dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen (terikat) dengan alat bantu SPSS statistic 20,0 for windows, dengan keyakinan 95%.

Kriteria pengujian adalah sebagai berikut :

$F_{hitung} > f_{tabel} = H_0$ ditolak,

$F_{hitung} < f_{tabel} = H_0$ diterima.

C. HASIL PENELITIAN

**Analisis Linear Berganda
Hasil Signifikan Secara Parsial (Uji t)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.359	2.033		-.669	.506
Sistem Rekrutmen	.864	.063	.684	13.676	.000
Pengembangan Karir	.554	.079	.350	7.002	.000

**Pengujian Signifikan Secara Simultan (Uji F)
Uji Signifikan Simultan (uji F)
Coefficients**

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	849.855	2	424.928	238.270	.000 ^a
	Residual	151.588	85	1.783		
	Total	1001.443	87			

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Sistem Rekrutmen

Koefisien Determinasi (R²)

**Tabel 1
Koefisien Determinasi (R²)**

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.921 ^a	.849	.845	1.335	1.653

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Sistem Rekrutmen

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Pengolahan Data SPSS (2016)

D. KESIMPULAN

Dari hasil pemaparan dan pembahasan data di atas maka kesimpulan dari hasil penelitian adalah : Hasil pengujian hipotesis pada uji t (parsial) pada variabel sistem rekrutmen (X₁) nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($13.676 > 1,666$) dengan tingkat signifikan $0.000 < 0.005$. Dengan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa variabel sistem rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Y). Untuk variabel pengembangan karir (X₂) diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,002 > 1,666$) dengan tingkat signifikan $0.000 < 0.005$. Dengan

hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa variabel sistem rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Y). Dari hasil pengujian hipotesis pada uji F (simultan) pada variabel sistem rekrutmen dan pengembangan karir diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($238,270 > 3,10$) dengan ini maka hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel sistem rekrutmen (X_1) dan pengembangan karir (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y), dengan tingkat signifikan $0.000 < 0.005$. berdasarkan hal tersebut maka dapat di jelaskan jika sistem rekrutmen dan pengembangan karir secara serempak atau bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Kimia Farma Plant Medan, Berdasarkan hasil ini maka hipotesis di terima. Nilai R Square yang diperoleh sebesar 0,849. Untuk melihat besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan cara menghitung koefisien determinasi (KD) = $R^2 \times 100\%$, sehingga diperoleh KD = 84,9%. Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 84,9%. Kepuasan Kerja (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh variabel sistem rekrutmen dan pengembangan karir. Sisanya sebesar 23,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sistem rekrutmen mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, oleh karena itu peneliti menyarankan agar pihak manajemen perusahaan dapat meningkatkan sistem rekrutmen mereka, karena dengan ditingkatkannya sistem rekrutmen maka kepuasan kerja juga akan meningkat. Sedangkan untuk peranan pengembangan karir juga memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, oleh karena itu PT. Kimia Farma Plant juga haruslah menerapkan kebijakan pengembangan karir yang tepat, karena dengan menerapkan kebijakan pengembangan karir yang tepat maka kepuasan kerja karyawan juga akan meningkat. Bagi peneliti lain di sarankan untuk melakukan pengembangan-pengembangan terhadap judul yang di teliti agar mampu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Anwar Prabu Mangkunegara, (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Edisi Kesepuluh, Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- [2] Agustini, Fauziah, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*, Medan Madenatera.
- [3] Deden Sutisna, (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Bandung: BP USB.
- [4] Handoko T. Hani. 2008. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Penerbit BPFE. Yogyakarta.
- [5] Hariandja, Marihot Tua Effendi. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Karyawan*, Jakarta: PT. GrasindoWahyudi, Bambang, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Sulita, Bandung
- [6] Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT Bumi Aksara
- [7] Munandar, A, S. 2005, *Peran Budaya Organisasi dalam Peningkatan untuk Kerja Perusahaan*. Bagian Psikologi Industri dan Organisasi Fakultas UL Jakarta.
- [8] Moekijat. 2008. *Analisis Jabatan*, Bandung : Bandar Maju.

- [9] Marwansyah. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta : Bandung.
- [10] Rachman, Taufik, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ciptapustaka Media Perintis : Bandung.
- [11] Sastrohadiwiryono, Siswanto B. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*, Edisi Ketiga, Jakarta : Bumi Aksara
- [12] Simamora, Henry, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN, Edisi Ketiga, Yogyakarta..
- [13] Siagian, Sondang P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- [14] Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, PT Prenada Media Group.
- [15] Sirait, Justine. 2006. *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Garasindo: Jakarta.
- [16] Veithzal, Rivai. 2009. “*Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*”. Jakarta : Raja Grafindo Persada
- [17] Tri Oktavia Manik (2011), Pengaruh Pemberian insentif dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada PT. XL.AXIATA West Region, Universitas Negeri Medan.
- [18] Oos Khosiah (2010), Pengaruh sistem rekrutmen dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Dirgantara Indonesia Bandung, Universitas Komputer Indonesia.
- [19] Septyaningsih Ekayadi (2009) dengan Judul Pengaruh Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Rimbajatiraya Citrakarya