

## **PENGARUH SISTEM PEREKRUTAN DAN SISTEM KERJA *OUTSOURCING* TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi pada PT. Gapuraning Rahayu)**

Silvia Putri Lestari<sup>1</sup>, Nana Darna<sup>2</sup>, Iyus Yustini<sup>3</sup>  
<sup>1,2,3</sup>Fakultas Ekonomi, Universitas Galuh  
[Silviaputrilestari22@gmail.com](mailto:Silviaputrilestari22@gmail.com)

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Sistem Perekrutan dan Sistem Kerja *outsourcing* terhadap Kinerja Pegawai (suatu Studi pada PT. Gapuraning Rahayu Ciamis. Permasalahan yang dihadapi dalam penelitian ini meliputi: Bagaimana sistem perekrutan, sistem kerja *outsourcing* dan kinerja pegawai pada PT. Gapuraning Rahayu Ciamis, Bagaimana pengaruh sistem kerja *outsourcing* terhadap kinerja pegawai pada PT. Gapuraning Rahayu Ciamis, Bagaimana pengaruh sistem kerja *outsourcing* terhadap kinerja pegawai, Bagaimana pengaruh sistem perekrutan dan sistem kerja *outsourcing* terhadap kinerja pegawai. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif. Jumlah populasi yang akan dijadikan objek penelitian adalah pegawai yang ada di PT. Gapuraning Rahayu Ciamis yaitu sebanyak 218 orang. Ukuran sampel yang dipilih adalah sebanyak 69 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah studi kepustakaan, studi lapangan dan penyebaran angket. Dari hasil penelitian, dapat ditarik suatu kesimpulan sebagai berikut: Terdapat pengaruh sistem perekrutan terhadap kinerja pegawai pada PT. Gapuraning Rahayu Ciamis, artinya apabila sistem perekrutan sudah baik maka kinerja pegawai akan tinggi. Hal ini dapat dilihat bahwa sistem rekrutmen perusahaan melakukan pengiklanan lowongan pekerjaan dengan menyatakan syarat-syarat yang dibutuhkan dan mengumumkan kepada karyawannya untuk memberikan rekomendasi. Terdapat pengaruh sistem kerja *outsourcing* terhadap kinerja pegawai pada PT. Gapuraning Rahayu Ciamis, artinya apabila sistem kerja *outsourcing* sudah baik maka kinerja pegawai akan tinggi. Hal ini dapat dilihat bahwa sistem kerja *outsourcing* perusahaan melakukan *contracting* dengan sering menyerahkan aktivitas pekerjaan yang sederhana seperti keamanan, *cleaning service* dan sopir, dengan adanya sistem kerja *outsourcing* dapat membantu memudahkan pekerjaan yang ada di PT. Gapuraning Rahayu. Jika kinerja pegawai bagus, maka peluang untuk ditarik menjadi karyawan tetap perusahaan akan lebih besar. Berdasarkan hasil-hasil penelitian bahwa sistem perekrutan dan sistem kerja *outsourcing* memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Artinya apabila sistem perekrutan dan sistem kerja *outsourcing* sudah baik maka kinerja pegawai akan tinggi. Dapat dilihat bahwa dengan sistem perekrutan dan sistem kerja *outsourcing* yang baik maka perusahaan mendapatkan kinerja pegawai yang tinggi dan berkualitas dan dapat melaksanakan fungsinya dengan baik dan sesuai rencana karena pengetahuan pegawai akan pelaksanaan tugasnya.

**Kata Kunci : Sistem Perekrutan, Sistem Kerja *Outsourcing* dan Kinerja Pegawai**

### **PENDAHULUAN**

Suatu perusahaan dalam beroprasi membutuhkan karyawan sebagai tenaga kerjanya untuk meningkatkan produk (Armada) yang berkualitas. Mengingat karyawan merupakan asset penting perusahaan maka banyak hal yang perlu diperhatikan terkait dengan peningkatan kerjanya. Kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran organisasi dalam mencapai

produktifitas kerja yang tinggi. Tercapainya kinerja yang baik tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang baik pula. Untuk dapat memiliki kinerja yang tinggi dan baik, seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya harus memiliki keahlian dan keterampilan yang sesuai dengan pekerjaan yang dimilikinya. Pegawai merupakan sumber daya yang paling penting dalam organisasi atau perusahaan. Pegawai yang baik dan memenuhi standar kualifikasi, hanya akan dapat diperoleh melalui upaya rekrutmen yang efektif. Supaya dapat melakukan proses rekrutmen secara efektif, harus tersedia informasi akurat dan berkelanjutan mengenai jumlah dan kualifikasi individu yang diperlukan untuk melaksanakan berbagai tugas pokok dan fungsi dalam organisasi.

Penggunaan kerja *outsourcing* dalam dunia usaha kini semakin marak dan menjadi kebutuhan yang utama. Adapun keuntungan atau pertimbangan yang mendorong perusahaan-perusahaan menggunakan sistem kerja *outsourcing*, antara lain karena dengan menggunakan sistem *outsourcing* biaya produksi dapat dikurangi dan dikendalikan selain itu perusahaan juga dapat melakukan efisiensi waktu dan biaya dalam hal memperoleh pekerjaan atau buruh yang diharapkan Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang dilakukan pada PT. Gapuraning Rahayu Ciamis diketahui bahwa Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka penulis membuat rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut Bagaimana pengaruh sistem perekrutmen terhadap kinerja pegawai?, Bagaimana pengaruh sistem kerja *outsourcing* terhadap kinerja pegawai? Dan Bagaimana pengaruh sistem perekrutmen dan sistem kerja *outsourcing* terhadap kinerja pegawai?

## **METODE PENELITIAN**

Berkaitan dengan penelitian ini digunakan salah satu metode yang di pandang tepat untuk memproses masalah. Metode yang dimaksud, adalah metode deskriptif. Pemilihan metode tersebut didasarkan pada beberapa pendapat para ahli di bidang riset, seperti halnya yang dikemukakan penelitian ini menggunakan desain deskriptif analisis dengan teknik survey. Adapun yang dimaksud dengan deskriptif analisa menurut Sukardi (2004:157) sebagai berikut: Penelitian yang menggunakan metode deskriptif, pada umumnya dilakukan dengan tujuan utama, yaitu menggambarkan decara sistematis fakta dan karakteristik objek atau subjek yang diteliti secara tepat. Metode deskriptif sangat berguna untuk mendapatkan variasi permasalahan yang berkaitan dengan bidang tingkah laku manusia. Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini diharapkan mampu mengungkapkan fenomena yang dikaji

secara sistematis untuk mendapatkan kebenaran dari permasalahan yang diteliti. Demikian pula penelitian ini dimaksudkan untuk dapat menggambarkan realita dan fakta-fakta dari permasalahan yang diteliti secara mendalam dengan cara mencari data yang faktual dari variabel-variabel yang diteliti, sehingga hubungan antar variabel dapat dianalisis dengan analisis kuantitatif melalui statistik yang relevan dengan data yang diperoleh.

Tabel di bawah menunjukkan operasionalisasi variabel penelitian yang akan dijadikan dasar dalam penelitian:

**Tabel 3.1**  
**Operasionalisasi Variabel**

Variabel Penelitian	Konsep Variabel	Indikator	Skala
Variabel (X <sub>1</sub> ) Sistem Rekrutmen	Sistem dan proses yang diciptakan untuk mendapatkan pegawai yang terqualifikasi sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sistem berkaitan dengan perencanaan kebutuhan SDM dan pengelolaan SDM dalam konteks pengembangan organisasi, pelaksanaan seleksi dan pemilihan pegawai yang tepat sesuai dengan kebutuhan organisasi Priansa (2014:93)	1. Pengiklaanan lowongan kerja 2. Kontak awan dengan calon pekerja 3. Seleksi untuk mengumpulkan calon pegawai	1-3 4-5 6-10
Variabel(X <sub>2</sub> ) Sistem Kerja <i>Outsourcing</i>	<i>Outsourcing</i> adalah tindakan mentransfer beberapa aktivitas internal dan hak keputusan berulang perusahaan ke penyedia luar, sebagaimana tercantum	1. <i>Contracting.</i> 2. <i>Outsourcing.</i> 3. <i>In sourcing.</i> 4. <i>Co-sourcing.</i> 5. <i>Benefit-based-relationship</i>	1-2 3-4 5-6 7-8 9-10

	dalam kontrak. Indrajit (2016:2)		
Variabel (Y) Kinerja pegawai	kinerja adalah: hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara (2001:67)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas pekerjaan</li> <li>2. Kejujuran karyawan</li> <li>3. Inisiatif</li> <li>4. Kehadiran</li> <li>5. Sikap</li> <li>6. Kerjasama</li> <li>7. Keandalan</li> <li>8. Pengetahuan tentang pekerjaan</li> <li>9. Tanggung jawab</li> <li>10. Manfaat waktu</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1</li> <li>2</li> <li>3</li> <li>4</li> <li>5</li> <li>6</li> <li>7</li> <li>8</li> <li>9</li> <li>10</li> </ol>

Jumlah populasi yang akan dijadikan objek penelitian adalah karyawan pada PT. Gapuraning Rahayu Ciamis yang berjumlah sebanyak 218 orang karyawan. Oleh sebab itu sampelnya adalah sebanyak 69 orang karyawan.

## **Hasil Penelitian dan Pembahasan**

### **Pengaruh Sistem Perekrutan dan terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Gapuraning Rahayu Ciamis**

Rekrutmen sebagai suatu proses yang dilakukan organisasi untuk mencari dan menemukan pegawai yang dibutuhkan. Kegiatan rekrutmen sebagai suatu proses selalu diikuti dengan seleksi untuk menemukan kesesuaian kebutuhan dengan kemampuan pribadi sumber daya manusia. Dalam merencanakan aktivitas-aktivitas perekrutan, organisasi penting menyusun strategi guna mengidentifikasi bagaimana karyawan yang akan direkrut. Sistem perekrutan yang ada pada PT. Gapuraning Rahayu Ciamis, hal ini dapat dilihat bahwa dalam sistem rekrutmen perusahaan melakukan pengiklanan lowongan pekerjaan dengan menyatakan syarat-syarat yang dibutuhkan dan pengiklanannya kadang-kadang melalui media cetak koran atau perusahaan dapat mengumumkan kepada karyawannya untuk memberikan rekomendasi, karyawan perusahaan yang bersangkutan dapat mengajukan anggota keluarganya, teman-temannya atau kenalannya yang cocok untuk mengisi posisi yang kosong tersebut. Pihak perusahaan juga melakukan interview dengan menuliskan ringkasan latar belakang pelamar dalam melakukan proses interview perusahaan sering memperhatikan keahlian yang dimiliki karyawan. Dan perusahaan melakukan seleksi mengumpulkan calon pegawai yang berkualitas yang dianggap mendekati syarat untuk mengisi posisi yang ditawarkan. Berdasarkan hasil pembuktian hipotesis, diketahui bahwa sistem perekrutan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Gapuraning Rahayu Ciamis, bahwa tingkat hubungan termasuk kategori baik, artinya variabel bebas berupa sistem perekrutan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel tetap berupa kinerja pegawai. Hasil penelitian yang peneliti lakukan untuk melengkapi dan memperkuat hasil penelitian yang dilakukan oleh Fitri Yunila Sari (2019) dengan judul Pengaruh Sistem Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan *Outsourcing* pada PT. Personal Alih Daya Wilayah Sumbagut. Hasil penelitian dijelaskan bahwa untuk mendapatkan kinerja karyawan *outsourcing* yang baik maka diperlukan adanya sistem perekrutan yang sebaik mungkin yang dilakukan oleh perusahaan.

### **Pengaruh Sistem Kerja *Outsourcing* terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Gapuraning Rahayu Ciamis**

Sistem kerja *outsourcing* menurut para pemilik modal merupakan cara yang paling efisien dalam pengurangan biaya produksi. Karena mereka lebih sedikit atau bahkan tidak

mengeluarkan biaya tunjangan-tunjangan karyawan. Sistem kerja *outsourcing* dalam peraturannya hanya diberlakukan pada pekerjaan sampingan seperti keamanan dan *cleaning service*, sopir, *call canter*. Sistem kerja *outsourcing* yang ada pada PT. Gapuraning Rahayu Ciamis, hal ini dapat dilihat bahwa sistem kerja *outsourcing* perusahaan melakukan *contracting* dengan sering menyerahkan aktivitas pekerjaan yang sederhana seperti keamanan, *cleaning service* dan sopir, perusahaan kadang-kadang mencari pegawai dengan cara yang praktis untuk mengefisienkan waktu. dengan *outsourcing* perusahaan menyerahkan aktivitas pekerjaan kepada pihak ketiga bertujuan untuk mendapatkan kinerja pegawai yang profesional. Dengan adanya sistem kerja *outsourcing* dapat membantu memudahkan pekerjaan yang ada di PT. Gapuraning Rahayu. jika kinerja pegawai bagus, maka peluang untuk ditarik menjadi karyawan tetap perusahaan akan lebih besar. Berdasarkan hasil pembuktian hipotesis, diketahui bahwa sistem kerja *outsourcing* terhadap kinerja pegawai pada PT. Gapuraning Rahayu Ciamis, bahwa tingkat hubungan termasuk kategori baik, artinya variabel bebas berupa sistem kerja *outsourcing* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel tetap berupa kinerja pegawai. Hasil penelitian yang peneliti lakukan untuk melengkapi dan memperkuat hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurul Badriyah (2015) dengan judul Analisis Sistem Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan *Outsourcing* di PT. Alumad Artha Prima). Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem rekrutmen berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan *outsourcing*.

### **Pengaruh Sistem Perekrutan dan Sistem kerja Outsourcing terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Gapuraning Rahayu Ciamis**

Kegiatan rekrutmen sangat diperulakan oleh perusahaan untuk mendapatkan pegawai dengan kinerja yang baik dan mempunyai rasa tanggung jawab terhadap kinerja yang dijalannya maka perlu dilakukan sistem rekrutmen. Namun belakangan ini perusahaan melirik tenaga *outsourcing*. Sistem *outsourcing* ini adalah bentuk dari efisiensi waktu, tenaga dan dana dalam perekrutan karyawan. Sehingga perusahaan tidak usah pusing-pusing menyediakan berbagai fasilitas seperti tunjangan makan, kesehatan dan sebagainya. Sistem perekrutan dan sistem kerja *outsourcing* terhadap kinerja pegawai pada PT. Gapuraning Rahayu Ciamis, dapat dilihat dengan adanya sistem perekrutan dan sistem kerja *outsourcing* yang baik maka perusahaan akan mendapatkan kinerja pegawai yang tinggi dan berkualitas yang mampu memiliki kerjujuran dalam melaksanakan pekerjaan dan mempunyai inisiatif

atau kemampuan menghasilkan sesuatu yang baru serta sikap pegawai yang baik dapat dengan mudah berkomunikasi dan mampu bekerjasama dengan pegawai lain, perusahaan dapat melaksanakan fungsinya dengan baik dan sesuai rencana karena pengetahuan pegawai akan pelaksanaan tugasnya yang mampu mempengaruhi keberhasilan pelaksanaan tugas dengan baik dan mampu bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang diserahkan kepadanya dengan memanfaatkan waktu seoptimal mungkin, melakukan perencanaan aktivitas secara terorganisir.

Berdasarkan hasil pembuktian hipotesis, diketahui bahwa sistem perekrutan dan sistem kerja *outsourcing* berpengaruh pada kinerja pegawai di PT. Gapuraning Rahayu Ciamis. Hasil di atas menunjukkan bahwa dengan meningkatnya sistem perekrutan dan sistem kerja *outsourcing* oleh PT. Gapuraning Rahayu Ciamis, maka akan terjadi peningkatan pada Kinerja pegawai. Begitu juga jika terjadi sebaliknya dimana sistem perekrutan dan sistem kerja *outsourcing* oleh PT. Gapuraning Rahayu Ciamis menurun, maka akan diikuti oleh penurunan kinerja pegawai. Hasil penelitian yang peneliti lakukan untuk melengkapi dan memperkuat hasil penelitian yang dilakukan oleh Bahtiar Aziz (2008) dengan judul Analisis Sistem Rekrutmen pada Tenaga Kerja *Outsourcing* di PT. Sinar Maju Agung. Berdasarkan penelitian yang dilakukan bahwa sistem rekrutmen berpengaruh positif terhadap tenaga kerja *outsourcing* pada PT. Sinar Maju Agung.

## Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh sistem perekrutan terhadap kinerja pegawai pada PT. Gapuraning Rahayu Ciamis, artinya apabila sistem perekrutan sudah baik maka kinerja pegawai akan tinggi. Hal ini dapat dilihat bahwa sistem rekrutmen perusahaan melakukan pengiklanan lowongan pekerjaan dengan menyatakan syarat-syarat yang dibutuhkan dan mengumumkan kepada karyawannya untuk memberikan rekomendasi.
2. Terdapat pengaruh sistem kerja *outsourcing* terhadap kinerja pegawai pada PT. Gapuraning Rahayu Ciamis, artinya apabila sistem kerja *outsourcing* sudah baik maka kinerja pegawai akan tinggi. hal ini dapat dilihat bahwa sistem kerja *outsourcing* perusahaan melakukan *contracting* dengan sering menyerahkan aktivitas pekerjaan yang sederhana seperti keamanan, *cleaning service* dan sopir, dengan adanya sistem kerja

*outsourcing* dapat membantu memudahkan pekerjaan yang ada di PT. Gapuraning Rahayu. jika kinerja pegawai bagus, maka peluang untuk ditarik menjadi karyawan tetap perusahaan akan lebih besar.

3. Berdasarkan hasil-hasil penelitian bahwa sistem perekrutan dan sistem kerja *outsourcing* memiliki hubungan dengan kinerja pegawai. Artinya apabila sistem perekrutan dan sistem kerja *outsourcing* sudah baik maka kinerja pegawai akan tinggi. Dapat dilihat bahwa dengan sistem perekrutan dan sistem kerja *outsourcing* yang baik maka perusahaan mendapatkan kinerja pegawai yang tinggi dan berkualitas dan dapat melaksanakan fungsinya dengan baik dan sesuai rencana karena pengetahuan pegawai akan pelaksanaan tugasnya.

### **Daftar Pustaka**

- Elmi, Farida. 2018. *Telisik Manajmen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Flippo, B. Edwin. 2002. *Manajemen Personalialia Yang dialih Bahasakan Oleh Achmad S. Ruky*. Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, S.P Malayu. 2012. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- , 2007. *Manajemen Sumber daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- , 2014. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko, Hani. 2011. *Manajemen Edisi 2*. Yogyakarta: BPFPE.
- Hariandja, Marihot Tua. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Hasan M. Iqbal. 2006. *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Indrajit, Richardus Eko dan Richardus Djokopranoto. 2016. *Manajmen Outsourcing Edisi Kedua*. Yogyakarta: Preinexus.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Redaksi Refrika.
- , 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

- , 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Manullang, M., Marihot Manullang. 2001. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: Gajah Mada Universitas Press.
- Manning, George dan Kent Curtis. 2000. *The Art Of Leadership*. New York: McGraw-Hill.
- Margono, S. 2010. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta
- Priansa, Donni Juni dan Agus Garinda. 2013. *Manajemen Perkantoran (Efektif, Efisien, dan Profesional)*. Bandung: Alfabeta.
- , 2014. *Perencanaan & Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ruky, Achmad S. 2008. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: Gramedia Pustaka Umum.
- Suwondo, Chandra. 2004. *Outsourcing Implementasi di Indonesia*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Ke-3*. Yogyakarta: STIE YKPN
- Sedarmayan, 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Schermerhorn, J.R. & Osbron, R.N. 2008. *Managing Organizational Behavior*. New York. John Willey & Son
- Sukardi, 2004. *Metodologi Penelitian pendidikan*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Sugiyono, 2015. *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- , 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- , 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- , 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tunggal, Amin Widjaja. 2008. *Dasar Dasar Customer Relationship Manajemen*. Jakarta: Harvaindo.
- Umar, Husein. 2002. *Metodologi Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka.

Yasar, Iftida. 2008. *Sukses Implementasi Outsourcing*. Jakarta: PPM, Anggota IKAPI.