

## Pengaruh Pelaksanaan Rekrutmen dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non Medis

Widia Wiritanaya<sup>1</sup> Okta Karneli<sup>2</sup>

Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Riau, Kota Pekanbaru, Provinsi Riau, Indonesia<sup>1,2</sup>

Email: [widia.wiritanya5033@student.unri.ac.id](mailto:widia.wiritanya5033@student.unri.ac.id)<sup>1</sup>

### Abstrak

Penelitian ini dilakukan di RSUD Madani Pekanbaru. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelaksanaan rekrutmen dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai non medis di rumah sakit daerah madani di Pekanbaru. Pelaksanaan rekrutmen dan kemampuan kerja sebagai variabel bebas (X) sedangkan kinerja pegawai sebagai terikat (Y). Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah statistik deskriptif dan kuantitatif. Sampel untuk penelitian ini diambil sebanyak 83 responden dari seluruh populasi dengan menggunakan metode purposive sampling. Total data yang diperoleh dari hasil kuesioner diuji secara statistik melalui program SPSS statistic 23. Hasil pengujian signifikan terhadap kinerja karyawan, kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan pelaksanaan rekrutmen dan kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** Pelaksanaan Rekrutmen, Kemampuan Kerja, Kinerja Karyawan



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting, terutama bagi suatu organisasi yang bergerak di bidang pelayanan jasa. Setiap organisasi dituntut untuk bekerja lebih cepat, efektif dan efisien. Oleh karena itu ketertiban tenaga kerja dalam aktifitas organisasi perlu dilengkapi dengan kemampuan dalam hal pengetahuan dan keterampilan. Untuk itu, faktor sumber daya manusia perlu mendapat prioritas utama dalam pengelolaannya agar pemanfaatan sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi atau perusahaan tersebut dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Hasibuan (2008:28) rekrutmen merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang efektif dan efisien agar membantu tercapainya tujuan perusahaan.

Menurut Sutrisno (2010) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, yang sesuai dengan peraturan dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara sah dan tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan modal maupun etika. Karyawan dengan hasil kinerja yang baik dan kualitas yang tinggi akan selalu jujur tentang tanggung jawab setiap orang dan kemampuan kerja untuk hasil yang diinginkan untuk mencapai hasil yang terbaik dalam pekerjaannya, dan juga sebaliknya. Untuk itu peningkatan kinerja karyawan dalam bekerja harus dilakukan dengan baik, baik itu secara individu maupun kelompok, sebagai upaya untuk mencapai hasil kerja yang baik. Untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan pelaksanaan rekrutmen yang baik.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam berprilaku, sebagai akibat agar dapat meningkatkan suatu posisi karyawan di tempat kerja, dan juga dapat memperbaiki kinerja karyawan di lingkungan kerja. (Goldstein dan Ford 2002; Gupta dan Bostrom 2006). Peningkatan kinerja karyawan seiring dengan peningkatan kemampuan kerja karyawan tersebut. Kemampuan kerja dapat

menunjukkan tingkat penyelesaian tugas pada setiap karyawan (Robbins, 2006). Menurut kaleta (2006) menyatakan kemampuan kerja merupakan gabungan yang kompleks antara kemampuan fisik, mental dan fungsional dari karyawan tersebut. Semakin meningkatnya kemampuan kerja karyawan maka akan berdampak baik dan memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan.

Menurut pendapat mathis dan jackson (2001) rekrutmen adalah proses yang menghasilkan beberapa pelamar yang berkeinginan untuk bekerja di suatu perusahaan atau organisasi. Menurut pendapat ivanvich (2001) rekrutmen merupakan proses berkaitan dengan aktivitas yang mempengaruhi jumlah dan jenis pelamar. Sebuah organisasi harus mampu mengoptimalkan kemampuan sumber daya manusia yang dimilikinya agar pencapaian sasaran dapat terlaksana dengan cara pengembangan SDM. Pengembangan SDM dapat dilakukan dengan berbagai cara, salah satunya dengan meningkatkan kinerja karyawan melalui pelaksanaan rekrutmen adalah suatu proses yang mana seorang karyawan dalam mendapatkan suatu pekerjaan . kemampuan adalah suatu proses yang ada pada diri seorang yang melakukan suatu pekerjaan dan bersungguh-sungguh dalam tanggung jawabnya tersebut. (Fahmi, 2016). Selanjutnya menurut Robbin (2007), kemampuan berarti kapasitas seseorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Menurut pendapat Hasibuan (2005) berpendapat bahwa kinerja merupakan suatu kondisi yang dimana harus diketahui dan diinformasikan kepada pihak-pihak tertentu agar dapat mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi yang dihubungkan dengan visi yang sedang diemban suatu organisasi, serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional yang diambil.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu menurut suhaila wan suryani dkk (2021) dengan judul pengaruh rekrutmen dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Brataco Medan mengemukakan hasil penelitian bahwa rekrutmen dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Brataco Medan. Selanjutnya menurut gibson (2007) menyatakan bahwa kemampuan adalah sifat yang paling dasar yang memungkinkan seseorang melakukan sesuatu yang bersifat mental dan fisik. Dengan pesatnya perkembangan pertumbuhan perekonomian perusahaan, banyak bisnis baru bermunculan di Indonesia dengan sektor kegiatan usaha besar maupun kecil. Salah satu bisnis masa kini di Indonesia merupakan salah satu industri yang cukup berkembang dibidang pelayanan kesehatan yaitu rumah sakit. Rumah sakit merupakan institusi medis, yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan secara menyeluruh, yang mana memprioritaskan pengobatan dan memulihkan kesehatan dengan meningkatkan kesehatan dan juga mencegah penyakit dalam suatu tatanan rujukan yang dapat dimanfaatkan sebagai pendidikan untuk tenaga penelitian.

Rumah sakit daerah madani merupakan salah satu rumah sakit yang menyediakan pelayanan kesehatan bagi masyarakat di wilayah kota pekanbaru dan sekitarnya, yang di tuangkan dalam peraturan walikota pekanbaru nomor 26 tahun 2018. Rumah sakit daerah madani pekanbaru berusaha untuk terus menerus meningkatkan kualitas pelayanan tanpa mengabaikan fungsi sosial sebagai instansi kesehatan. Rumah sakit daerah madani pekanbaru juga terus mengembangkan dan melengkapi sarana prasarana kesehatan sesuai dengan kebutuhan masyarakat agar menjadi rumah sakit pilihan masyarakat kota pekanbaru dan sekitarnya dalam mencari dan mendapatkan pelayanan kesehatan.

Rumah sakit daerah madani pekanbaru juga merupakan Badan Layanan Umum Daerah yang mana berfungsi sebagai jejaring pelayanan kesehatan untuk mencapai indikator pelayanan kesehatan yang telah ditetapkan oleh daerah. Dirumah sakit daerah madani pekanbaru ini terdapat beberapa jenis pelayanan kesehatan. Salah satu pelayanan kesehatan

yang ada dirumah sakit daerah madani pekanbaru adalah pelayanan rawat jalan. Pelayanan rawat jalan menjadi pelayanan yang paling banyak dikunjungi oleh pasien setiap harinya. Adapun juga jenis pelayanan yang terbagi menjadi tiga bagian, yaitu jenis pelayanan poliklinik, layanan penunjang medis dan layanan penunjang non medis. Permasalahan yang ada di rumah sakit daerah madani pekanbaru diantaranya adalah sosialisasi rumah sakit daerah madani kepada masyarakat belum maksimal. Kurangnya informasi dan kemampuan kerja yang masih kurang diteapkan, sehingga rumah sakit daerah madani belum terlalu banyak pasien. Hal ini juga berpengaruh terhadap eksistensi rumah sakit daerah madani di tengah-tengah masyarakat.

Karyawan non medis sendiri sangat penting bagi rumah sakit karena karyawan non medis memiliki fungsi dan peran yang sangat penting untuk menunjang kinerja karyawan medis. Tanpa adanya karyawan non medis, karyawan medis tidak akan dapat melakukan tugas dan fungsinya dengan tepat dan optimal. Adapun jumlah karyawan kontrak pada Rumah Sakit Daerah Madani Pekanbaru dalam tahun 2018 sampai 2021 dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 1. Jumlah Karyawan Tetap Non Medis Rumah Sakit Daerah Madani Tahun 2018-2021**

No	Tahun	Total Karyawan	Persentase (%)
1	2018	95	21,49%
2	2019	112	25,34%
3	2020	115	26,02%
4	2021	120	27,15%

Sumber: Rumah Sakit Daerah Madani Pekanbaru

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan adanya kenaikan jumlah karyawan honorer tiap tahunnya pada rumah sakit daerah madani pekanbaru. Dimana dapat dilihat pada tahun 2018 terdapat 95 karyawan tetap, pada tahun 2019 terdapat 112 karyawan tetap, pada tahun 2020 terdapat 115 karyawan tetap, dan pada tahun 2021 meningkat lagi menjadi 120 karyawan honorer rumah sakit daerah madani pekanbaru. Berdasarkan tabel diatas bahwa karyawan honorer pada rumah sakit daerah madani pekanbaru dapat meningkat pada setiap tahunnya. Menunjukkan adanya keseriusan dalam meningkatkan sumber daya manusia khususnya karyawan honorer nonmedis dan peningkatannya cukup baik setiap tahunnya. Untuk melihat keaktifan karyawan dalam bekerja bisa dilihat melalui tabel kehadiran karyawan non medis pada rumah sakit daerah madani pekanbaru dibawah ini:

**Tabel 2. Data Absensi Kehadiran Karyawan Tetap Non Medis Rumah Sakit Daerah Madani Pekanbaru Tahun 2018-2021**

Tahun	Keterangan			Total	Jumlah (%)
	Izin	Cuti	Sakit		
2018	7	10	5	22	4,97%
2019	1	20	9	30	5,67%
2020	4	12	23	39	7,22%
2021	1	19	14	34	5,34%

Sumber: Data Laporan Absensi Karyawan Rumah Sakit Daerah Madani Pekanbaru

Berdasarkan tabel 2 Absensi kehadiran karyawan tetap non medis pada Rumah Sakit Daerah Madani Pekanbaru ini menunjukkan bahwasanya terdapat beberapa permasalahan yang serius dalam kinerja karyawan khususnya pada tingkat kehadiran karyawan dalam bekerja dilihat pada tahun 2018 tingkat absensi sebesar 22% diatas dari persen lainnya. Dengan jumlah ketidakhadiran yang cukup besar ini bisa saja mempengaruhi kinerja karyawan kedepannya.

**Tabel 3 . Data Jumlah Karyawan PNS Non Medis Rumah Sakit Daerah Madani Pekanbaru Tahun 2018-**

2021

No	Tahun	Total Karyawan	Persentase (%)
1	2018	108	19,78%
2	2019	148	27,11%
3	2020	170	31,14%
4	2021	120	21,98%

Sumber: Rumah Sakit Daerah Madani Pekanbaru

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan terjadinya fluktuasi atau turun naiknya jumlah karyawan PNS tiap tahunnya pada rumah sakit daerah madani pekanbaru. Dimana dapat dilihat pada tahun 2018 terdapat 108 karyawan PNS , dan jumlah karyawan non medis PNS tertinggi terjadi pada tahun 2020 berjumlah 170 karyawan dengan persentase 31,14%, dan jumlah karyawan non medis PNS terendah terjadi pada 2021 berjumlah 120 karyawan non medis PNS dengan jumlah persentase 21,98% pada rumah sakit daerah madani pekanbaru.

Berdasarkan latar belakang ini maka penulis akan membuat penelitian mengenai judul “Pengaruh Pelaksanaan Rekrutmen Dan kemampuan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non Medis Pada Rumah Sakit Daerah Madani Pekanbaru”. Adapun tujuan dari penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelaksanaan rekrutmen dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan non medis pada rumah sakit daerah madani pekanbaru. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelaksanaan rekrutmen terhadap kinerja karyawan non medis pada rumah sakit daerah madani pekanbaru. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pemberian kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan non medis pada rumah sakit daerah madani pekanbaru. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelaksanaan rekrutmen dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan non medis pada rumah sakit daerah madani pekanbaru.

## METODE PENELITIAN

Metode penelitian adalah cara yang digunakan untuk mencapai sesuatu tujuan untuk mendapatkan penelitian yang lebih baik dan terarah maka diperlukan suatu metodologi penelitian agar dapat menjawab pokok permasalahan. Dalam penelitian ini dilakukan pada *Rumah Sakit Daerah Madani Pekanbaru*, beralamat di jalan garuda sakti No. KM. 2, simpang baru,kecamatan tampan kota pekanbaru Oleh karena itu peneliti ingin melihat seberapa signifikan pengaruh Rekrutmen,Dan kemampuan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non Medis Pada Rumah Sakit Daerah Madani Pekanbaru Populasi dalam penelitian ini pada rumah sakit daerah madani pekanbaru adalah sebanyak 143 orang karyawan tetap non medis. Sampel yang diambil dari rumah sakit daerah madani pekanbaru adalah karyawan non medis yang berjumlah 83 karyawan yang berfokus pada karyawan non medis. Data primer dalam penelitian ini diperoleh langsung dari lokasi penelitian yaitu dengan wawancara dan pengumpulan data dalam bentuk penyebaran daftar pertanyaan atau kuesioner yang berkaitan langsung dengan masalah penelitian. Data sekunder sejarah rumah sakit daerah madani, struktur atau bagan organisasi, pembagian tugas, wewenang, dan tanggung jawab dari masing-masing satuan organisasi rumah sakit daerah madani. Teknik Pengumpulan Data, Angket (kuesioner), Kisi-kisi variabel penelitian dan Teknik Pengukuran penulis untuk mendapatkan data-data yang berkaitan dengan rekrutmen, kemampuan kerja dan kinerja karyawan menggunakan instrumen berupa kuesioner dengan menggunakan pengukuran skala likert (5,4,3,2,1). Teknik Analisis Data Metode Analisis Data Kuantitatif, Metode Destriptif. Uji Validitas, Uji Reabilitas, Uji Analisis Data, Uji Hipotesis.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### **Pelaksanaan Rekrutmen Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pelaksanaan rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin baiknya metode, prosedur dan sumber rekrutmen yang dilakukan, maka kinerja karyawan non medis pada rumah sakit daerah madani Pekanbaru akan semakin meningkat. Menurut hasibuan (2017) rekrutmen sebagai usaha mencari dan mempengaruhi calon tenaga kerja agar tertarik melamar lowongan pekerjaan yang ditawarkan oleh suatu perusahaan atau organisasi. Setelah perencanaan sumber daya manusia telah ditetapkan, dan kemudian menjadi tugas manajer, diharapkan seorang tenaga kerja agar dapat lebih produktif dan mempunyai tanggung jawab penuh terhadap tugasnya, sehingga tujuan dari perusahaan atau organisasi dapat tercapai. Selain itu dengan adanya tenaga kerja dan pihak perusahaan akan dapat terjalin dengan baik, sehingga seluruh tenaga kerja dapat lebih meningkatkan kinerjanya. Penelitian ini didukung oleh penelitian yang telah dilakukan oleh Hendri mayanta tarigan (2021) menyatakan bahwa proses rekrutmen mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dapat dilihat bahwa proses rekrutmen berpengaruh terhadap baik buruknya kinerja karyawan.

### **Kemampuan Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin baiknya kemampuan karyawan dalam bekerja, maka kinerja karyawan non medis pada rumah sakit daerah madani Pekanbaru akan semakin meningkat. Menurut pendapat Robbin (2012) dalam (makmum, 2020) berpendapat bahwa tingkat kinerja karyawan akan sangat tergantung pada faktor kemampuan karyawan itu sendiri seperti tingkat pendidikan, pengetahuan, pengalaman dimana dengan tingkat kemampuan yang semakin tinggi akan mempunyai tingkat kinerja yang baik pula. Dengan demikian tingkat pendidikan, pengetahuan dan pengalaman yang rendah akan berdampak negatif pada kinerja karyawan. Penelitian ini didukung oleh penelitian yang telah dilakukan oleh Muhammad faisal fadli (2020) menyatakan bahwa kemampuan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan hasil penelitian dengan yang dilakukan ada pada jumlah variabel yang digunakan yaitu 3 variabel bebas.

### **Pelaksanaan Rekrutmen dan Kemampuan Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pelaksanaan rekrutmen dan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin baiknya pelaksanaan rekrutmen dalam mencari karyawan dan kemampuan kerja karyawan, maka kinerja karyawan akan ikut meningkat. Pengaruh pelaksanaan rekrutmen dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 30,7%, sedangkan sisanya 69,3% dipengaruhi oleh variabel lain. Penelitian ini didukung oleh penelitian yang telah dilakukan oleh Yeli eka sumadhinata (2023) dan Muhammad faisal fadli (2020) menyatakan bahwa proses rekrutmen dan kemampuan kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilandasi dengan kajian teori dan perumusan masalah yang telah dibahas, selanjutnya dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: Pelaksanaan rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan non medis pada rumah sakit daerah

madani Pekanbaru. Kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan non medis pada rumah sakit daerah madani Pekanbaru. Pelaksanaan rekrutmen dan kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan non medis pada rumah sakit daerah madani Pekanbaru. Besar pengaruh yang diberikan yaitu 30,7%, sedangkan sisanya 69,3% dipengaruhi oleh variabel lain.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Ellyta, Yullyanti. (2018). Pengaruh Rekrutmen dan Kemampuan Kerja Karyawan. *Jurnal Bisnis*. Jakarta.
- Hasibuan, Melayu S.P, (2006), Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah, Edisi Revisi, Bumi Aksara: Jakarta.
- Hasibuan, S.P Melayu. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hayati. R. N. (2017). *Pengaruh Kemampuan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Study Kasus Bank Syariah Mandiri)*. Skripsi. Salatiga: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam IAIN Salatiga.
- Mangkunegara, (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangkunegara, (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan, PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Rosdakarya, Bandung.
- Mangkunegara. (2007). *Manajemen sumber daya manusia*. PT gamedia pustaka Utama. Bandung.
- Prawirosentono, Suryadi.(2008). Kebijakan Kinerja Karyawan BPFE, Yogyakarta.
- Riduan, & Sunarto. (2013) *Pengantar Statistik Untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Komunikasi, dan Binis*. Bandung: Alfabeta.
- Robbin, Stephen P dan Judge, Timothy A, (2008). *Prilaku Organisasi (Oraganizational Behavior)*. Selemba empat: jakarta.
- Robert L Mathis, (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Selemba Empat Jakarta.
- Siagian, Sondang. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cet 16. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sutrisno, Edy. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak Ke Enam. Pranada Media Group*, Jakarta.
- Sutrisno. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama*. Jakarta: Kencana
- Sutrisno. (2010) *Manajemen Sumber Daya Manusia. Pengaruh Rektutmen Terhadap Kinerja Karyawan*. Jakarta.
- Thoha Miftah, 2000, *Prilaku Oraganisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya CV Rajagrafindo*, jakarta.
- Westra. (2011) *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Wibowo. (2009). *Managemen kinerja. Edisi Kedua, Penerbit Rajawali Pers*, Jakarta.