

***EFFECT OF RECRUITMENT AND JOB STRESS ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE PRODUCTION DIVISION KENERTEC POWER SYSTEM COMPANY IN CILEGON CITY***

<sup>1</sup>Rafli Setiawan ([raflyseer@gmail.com](mailto:raflyseer@gmail.com))

<sup>2</sup>Anizir ([anizira@yahoo.co.id](mailto:anizira@yahoo.co.id))

*Program Manajemen, Universitas Serang Raya*

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk; (1) mengetahui pengaruh antara rekrutmen karyawan terhadap kinerja karyawan (2) mengetahui pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja karyawan (3) mengetahui pengaruh antara rekrutmen karyawan dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, penelitian kuantitatif menerapkan prinsip-prinsip objektivitas, dimana diperoleh antara lain melalui penggunaan instrument yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Analisis data bersifat kuantitatif/statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan. Teknik analisis data yang digunakan adalah data kuantitatif, berdasarkan hasil analisis data dapat diketahui bahwa (1) Terdapat pengaruh signifikan rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada PT Kenertec Power System di Kota Cilegon dengan tingkat signifikansi  $< 0,05$  sedangkan nilai korelasi diperoleh 0,550 yang artinya nilai rekrutmen semakin meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat pula. (2) Terdapat pengaruh negatif signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Kenertec Power System di Kota Cilegon dengan tingkat signifikansi  $< 0,05$  sedangkan nilai korelasi sebesar -0,578 dengan arah negatif yang artinya nilai stres kerja menurun maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. (3) Terdapat pengaruh signifikan rekrutmen dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Kenertec Power System di Kota Cilegon sedangkan koefisien determinasi diperoleh 0,700 hal ini dapat diartikan bahwa variabel rekrutmen karyawan dan stres kerja mempengaruhi sebesar 70,0% terhadap kinerja karyawan sedangkan sisanya sebesar 30,0% dipengaruhi oleh faktor lain.

**Kata kunci:** Rekrutmen, Stres Kerja dan Kinerja Karyawan.

## 1. PENDAHULUAN

Kinerja Karyawan merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan performa perusahaan. Dapat dikatakan demikian karena berkembangnya suatu perusahaan tidak akan terlepas dari hasil dan prestasi yang dicapai karyawan perusahaan tersebut. Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil (output) secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Kinerja Karyawan sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan.

Sistem rekrutmen merupakan proses awal dalam meningkatkan produktifitas tenaga kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Proses perekrutan karyawan diharapkan sesuai prosedur dan standar agar menghasilkan karyawan-karyawan yang handal. Biasanya sistem perekrutan karyawan kurang optimal karena yang melamar sebagai karyawan tidak sesuai jenjang pendidikannya.

Persaingan dan tuntutan profesionalitas yang semakin tinggi menimbulkan banyaknya tekanan-tekanan yang harus dihadapi individu dalam lingkungan kerja. Selain tekanan yang berasal dari lingkungan kerja, lingkungan keluarga dan lingkungan sosial juga sangat berpotensi menimbulkan kecemasan. Dampak yang sangat merugikan dari adanya gangguan kecemasan yang sering dialami oleh masyarakat dan karyawan khususnya disebut stres. Stres terhadap kinerja dapat berperan positif dan juga berperan negatif. Dampak positif stres pada tingkat rendah sampai pada tingkat moderat bersifat

fungsional dalam arti berperan sebagai pendorong peningkatan kinerja karyawan. Sedangkan pada dampak negatif stres tingkat yang tinggi adalah penurunan pada kinerja karyawan yang drastis.

Stres diakibatkan karena kondisi kelelahan fisik, emosional dan mental yang disebabkan oleh adanya keterlibatan dalam waktu yang lama dengan situasi yang menuntut secara emosional. Proses berlangsung secara bertahap, akumulatif, dan lama kelamaan menjadi semakin memburuk. Dalam jangka pendek, stres yang dibiarkan begitu saja tanpa penanganan yang serius dari pihak organisasi/instansi membuat karyawan menjadi tertekan, tidak termotivasi, dan frustrasi menyebabkan karyawan bekerja tidak optimal sehingga kinerjanya pun akan terganggu. Dalam jangka panjang, karyawan tidak dapat menahan stres kerja maka ia tidak mampu lagi bekerja. Pada tahap yang semakin parah, stres bisa membuat karyawan menjadi sakit atau bahkan akan mengundurkan diri (*turnover*). Setiap organisasi selalu berusaha agar produktivitas kerja karyawan dapat ditingkatkan. Untuk itu pimpinan perlu mencari cara dan solusi guna menimbulkan rekrutmen para karyawan. Hal itu penting, sebab rekrutmen mencerminkan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan sehingga pekerjaan lebih cepat dapat terselesaikan dan hasil yang lebih baik dapat dicapai.

PT Kenertec Power System di Cilegon merupakan perusahaan yang bergerak dibidang fabrikasi dan *wind tower* (pembangkit listrik tenaga angin). Perusahaan harus memiliki kinerja. Kinerja yang baik/tinggi dapat membantu perusahaan memperoleh keuntungan sebaliknya, bila kinerja turun dapat merugikan perusahaan. Oleh karenanya kinerja karyawan perlu memperoleh perhatian antara lain dengan jalan melaksanakan kajian berkaitan dengan variabel rekrutmen dan stres kerja. Perusahaan dalam perjalanannya akan semakin maju dan berkembang, serta mempunyai banyak tantangan dan hambatan, salah satunya adalah bagaimana perusahaan dapat meningkatkan kinerja pegawai di dalamnya.

## 2. TINJAUAN LITERATUR

### 2.1.Rekrutmen Karyawan

Menurut Sutrisno (2013: 44) rekrutmen adalah suatu proses mencari, mengadakan, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi.

Handoko (2010: 69) mendefinisikan rekrutmen (*recruitment*) adalah proses pencarian dan ‘pemikatan’ para calon karyawan (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai karyawan.

Dari beberapa pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa rekrutmen merupakan sebuah aktivitas awal yang bertujuan mengidentifikasi dan mencari tenaga kerja potensial yang memenuhi syarat dan jumlah tertentu dalam rangka seleksi orang-orang paling tepat untuk mengisi lowongan pekerjaan.

Menurut Gunawan (2014 : 67) rekrutmen adalah proses penarikan sejumlah calon yang berpotensi untuk diseleksi menjadi karyawan atau dapat juga diartikan, penarikan (*recruitment*) adalah masalah penting dalam pengadaan tenaga kerja. Maka yang menjadi indikator – indikator dari rekrutmen sebagai berikut :

1. Dasar penarikan karyawan (Rekrutmen)
  - a. Sumber Rekrutmen  
Sumber internal adalah karyawan yang akan mengisi lowongan kerja diambil dari dalam perusahaan tersebut, yakni dengan cara memutasikan atau pemindahan karyawan yang memenuhi spesifikasi pekerjaan jabatan itu. Pemindahan karyawan itu baik yang bersifat vertikal (promosi ataupun demosi) maupun bersifat horizontal. Sumber eksternal adalah karyawan yang akan mengisi jabatan yang lowong dilakukan perekrutan dari sumber- sumber tenaga kerja diluar perusahaan
  - b. Persyaratan Rekrutmen  
Hal tersebut memerlukan pencarian orang-orang yang dapat memenuhi persyaratan posisi yang kosong
2. Pelaksanaan penarikan karyawan
  - a. Pelaku rekrutmen  
Pelaku seleksi menempatkan urutan pertama, karena melihat departemen SDM mempunyai peran

- yang penting dalam tujuan perusahaan
- b. Metode perekrutan  
Suatu proses yang dilaksanakan oleh perusahaan untuk menarik orang-orang pada waktu yang tepat, dalam jumlah yang cukup, dan dengan persyaratan yang layak untuk melakukan proses perekrutan pegawai serta mengisi lowongan kerja di organisasi atau perusahaan
  - c. Sarana dan prasarana  
Sarana dan prasarana dalam persiapan seleksi berdasarkan kriteria kebutuhan rekrutmen karyawan seperti karyawan bagian produksi, karyawan bagian komputer dan lain-lain.

## 2.2. Stres Kerja

Menurut Rivai & Sagala (2013:1008) stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan.

Adapun menurut Robbins dan Judge (2011:368) stress adalah suatu kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan yang hasilnya dipandang tidak pasti dan penting.

Berdasarkan pengertian stres di atas, maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi individu dimana merasakan resah dan gelisah karena masalah yang sedang dihadapinya mengakibatkan tidak konsentrasi dalam bekerja.

Indikator sebagai akibat stres kerja menurut Robbins (2011:375) dikelompokkan dalam tiga kategori umum, yaitu:

1. Gejala Fisiologis  
Pengaruh awal stres biasanya berupa gejala-gejala fisiologis, diantaranya cepat tersinggung, tidak komunikatif dan banyak melamun
2. Gejala Psikologis (Fisik)  
Stres dapat menyebabkan ketidakpuasan. Stres yang berkaitan dengan pekerjaan yang menyebabkan ketidakpuasan terkait dengan pekerjaan diantaranya meningkatnya detak jantung dan tekanan darah. mudah lelah secara fisik, pusing kepala dan masalah tidur (kebanyakan atau kekurangan tidur).
3. Gejala Perilaku  
Gejala-gejala stres yang berkaitan dengan perilaku meliputi perubahan dalam kebiasaan merokok berlebihan, menunda atau menghindari pekerjaan, perilaku sabotase dan perilaku makan yang tidak normal (kebanyakan atau kekurangan).

## 2.3. Kinerja Karyawan

Menurut Rivai & Sagala (2013 : 604) kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber- sumber daya yang dimiliki.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2011 : 67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikanya.

Berdasarkan pengertian tersebut maka disimpulkan bahwa kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Mangkunegara (2011 : 67) faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*) yang dirumuskan bahwa :

1. <i>Human Performance</i>	= <i>Ability + Motivation</i>
2. <i>Motivation</i>	= <i>Attitude + Situation</i>
3. <i>Ability</i>	= <i>Knowledge + Skill</i>

Penjelasan :

1. Faktor Kemampuan

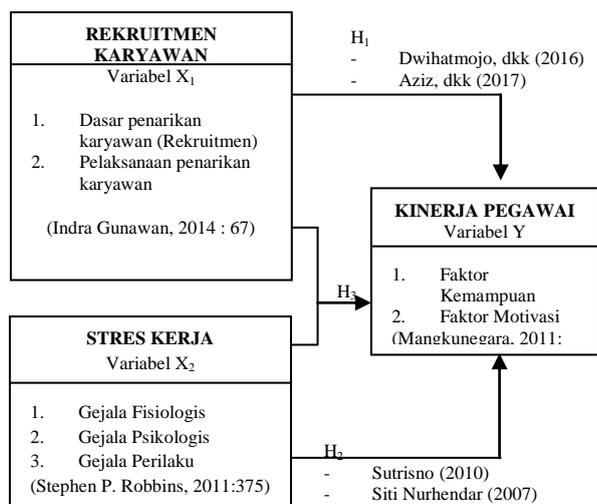
Secara psikologis, kemampuan (*Ability*) karyawan terdiri dari kemampuan reality (*knowledge + Skill*) artinya, karyawan potensi (IQ 110 + 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan pekerjaannya. (*the right man in the right place. The right man on the right job*).

2. Faktor Motivasi

Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja, sikap mental karyawan secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan dan situasi) artinya seorang karyawan harus siap mental secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

**2.4. Kerangka Berpikir**

**Gambar 1: Kerangka Pemikiran**



**3. HIPOTESIS**

H<sub>1</sub>: Diduga rekrutmen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

H<sub>2</sub>: Diduga stress kerja memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

H<sub>3</sub>: Diduga rekrutmen dan stress kerja memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

**4. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini mempergunakan metode penelitian kuantitatif, diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Penelitian kuantitatif sangat ketat menerapkan prinsip-prinsip objektivitas. Objektivitas itu diperoleh antara lain melalui penggunaan instrumen yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Kenertec Power System di Kota Cilegon pada “Divisi Produksi” berjumlah 32 orang.

**Tabel 1: Operasional Variabel**

Variabel	Indikator	Sub Indikator	No. Butir	Skala	
Rekrutmen Variabel (X <sub>1</sub> )  (Indra Gunawan, 2014 : 67)	1. Dasar Penarikan Karyawan	1. Sumber Rekrutmen	1,2	Interval	
		2. Persyaratan Rekrutmen	3,4		
	2. Pelaksanaan Penarikan Karyawan	1. Pelaku Rekrutmen	5		
2. Metode Rekrutmen		6			
		3. Sarana dan Prasarana	7		
Stres Kerja Variabel (X <sub>2</sub> )  (Stephen P. Robbins, 2011:375)	1. Gejala Fisiologis	1. Cepat tersinggung	1		Interval
		2. Tidak komunikatif	2		
		3. Banyak melamun	3		
	2. Gejala Psikologis	1. Meningkatnya detak jantung dan tekanan darah	4		
		2. Mudah lelah secara fisik	5		
		3. Pusing kepala	6		
		4. Masalah tidur	7		
	3. Gejala Perilaku	1. Merokok berlebihan	8		
		2. Menunda atau menghindari pekerjaan	9		
		3. Perilaku sabotase	10		
		4. Perilaku makan yang tidak normal	11		
Kinerja Karyawan Variabel (Y)  (Mangkunegara, 2011: 67)	1. Faktor Kemampuan	1. Kemampuan	1	Interval	
		2. Keahlian	2		
		3. Ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan pekerjaannya	3		
	2. Faktor Motivasi	1. Sikap ( <i>Attitude</i> )	4		
		2. Situasi kerja ( <i>Situation</i> )	5		
		3. Sikap mental karyawan secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan dan situasi)	6		
		4. Memahami tujuan	7		
		5. Target kerja yang akan dicapai	8		
		6. Mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja	9		

## 5. PEMBAHASAN

### 5.1. Uji Validitas

**Tabel 2: Uji Validitas Variabel Rekrutmen karyawan (X<sub>1</sub>)**

No	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub> (n=32)	Keputusan
Pernyataan_1	0,737	0,349	Valid
Pernyataan_2	0,531	0,349	Valid
Pernyataan_3	0,625	0,349	Valid
Pernyataan_4	0,635	0,349	Valid
Pernyataan_5	0,479	0,349	Valid
Pernyataan_6	0,379	0,349	Valid
Pernyataan_7	0,405	0,349	Valid
Pernyataan_8	0,453	0,349	Valid
Pernyataan_9	0,388	0,349	Valid
Pernyataan_10	0,416	0,349	Valid
Pernyataan_11	0,590	0,349	Valid
Pernyataan_12	0,568	0,349	Valid
Pernyataan_13	0,428	0,349	Valid

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 17.0

**Tabel 3: Uji Validitas Variabel Stres kerja (X<sub>2</sub>)**

No	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub> (n=32)	Keputusan
Pernyataan_1	0,601	0,349	Valid
Pernyataan_2	0,414	0,349	Valid
Pernyataan_3	0,445	0,349	Valid
Pernyataan_4	0,574	0,349	Valid
Pernyataan_5	0,631	0,349	Valid
Pernyataan_6	0,457	0,349	Valid

Pernyataan _7	0,432	0,349	Valid
Pernyataan _8	0,470	0,349	Valid
Pernyataan _9	0,374	0,349	Valid
Pernyataan _10	0,463	0,349	Valid
Pernyataan _11	0,553	0,349	Valid

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 17.0

**Tabel 4: Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

No	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub> (n=32)	Keputusan
Pernyataan_1	0,523	0,349	Valid
Pernyataan _2	0,575	0,349	Valid
Pernyataan _3	0,508	0,349	Valid
Pernyataan _4	0,713	0,349	Valid
Pernyataan _5	0,549	0,349	Valid
Pernyataan _6	0,549	0,349	Valid
Pernyataan _7	0,681	0,349	Valid
Pernyataan _8	0,650	0,349	Valid
Pernyataan _9	0,550	0,349	Valid

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 17.0

## 5.2. Uji Reliabilitas

**Tabel 5: Uji Reliabilitas Variabel Rekrutmen karyawan (X<sub>1</sub>)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.763	13

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 17.0

**Tabel 6: Uji Reliabilitas Variabel Stres kerja (X<sub>2</sub>)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.674	11

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 17.0

**Tabel 7: Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.763	9

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 17.0

Berdasarkan tabel di atas hasil nilai Cronbach's Alpha tersebut dibandingkan dengan kriteria, yaitu : jika nilai *cronbach 's alpha*  $\geq$  dari koefisien korelasi 0,6 (*scale of thumb, nunally*) maka instrumen tersebut dikatakan reliabel dan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya

### 5.3. Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

**Tabel 8: Uji Normalitas**

		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters <sup>a, b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.21620336
Most Extreme Differences	Absolute	.141
	Positive	.141
	Negative	-.074
Kolmogorov-Smirnov Z		.799
Asymp. Sig. (2-tailed)		.546

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 17.0

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,496. Karena nilai statistik Asymp. Sig. (2-tailed) > taraf signifikan ( $\alpha$ ) 0,05 dapat disimpulkan yaitu nilai residual dari uji normalitas secara normal karena nilai signifikansinya lebih besar dari 5% maka uji asumsi klasik normalitas terpenuhi atau berdistribusi normal.

### 5.4. Uji Multikolinieritas

Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinieritas antar variabel. Salah satunya adalah dengan cara melihat dari nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dari masing-masing variabel bebas terikatnya seperti terlihat pada tabel berikut:

**Tabel 9: Hasil Uji Multikolinieritas Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Rekrutmen	.640	1.563
	Stres Kerja	.640	1.563

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 17.0

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) diperoleh 1,563 dan nilai *tolerance* 0,640 pada pengambilan keputusan uji multikolinieritas adalah jika nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 atau nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10, maka dapat dikatakan bahwa data tersebut tidak terdapat multikolinieritas.

### 5.5. Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 10: Hasil Uji Heteroskedastisitas Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.641	3.939		1.940	.062
	Rekrutmen	-.071	.054	-.293	-1.302	.203
	Stres Kerja	-.079	.077	-.231	-1.026	.314

a. Dependent Variable: AbsRes1

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 17.0

Berdasarkan tabel di atas nilai probabilitas signifikansi pada uji heteroskedastisitas diperoleh untuk variabel rekrutmen sebesar 0,203 dan stres kerja sebesar 0,314 dengan ketentuannya jika nilai probabilitas signifikansi di atas 5 persen (>5%) maka tidak terdapat heteroskedastisitas.

### 5.6. Uji Regresi Linier Berganda

Selanjutnya untuk mengetahui prediksi antara variabel *independent* yaitu rekrutmen dan stres kerja terhadap variabel *dependent* yaitu kinerja karyawan dengan menggunakan bantuan program SPSS 17.00, dihasilkan output koefisien regresi berganda sebagai berikut:

**Tabel 11: Uji Regresi Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	32.220	6.347		5.076	.000
	Rekrutmen	.310	.087	.451	3.545	.001
	Stres Kerja	-.475	.125	-.485	-3.812	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat dibentuk persamaan sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 32,220 + 0,310.X_1 - 0,475.X_2$$

Berdasarkan tabel di atas diperoleh model regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Harga koefisien konstanta = 32,220 hal ini berarti jika nilai dari stres kerja ( $X_2$ ) dan rekrutmen karyawan ( $X_1$ ) sama dengan nol, maka tingkat atau besarnya kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 32,220
2. Harga koefisien  $b_1 = 0,310$ , menandakan positif apabila nilai  $X_1$  (rekrutmen karyawan) mengalami perubahan 1 satuan, sementara variabel independen lainnya bersifat tetap, maka tingkat variabel  $Y$  (kinerja kerja) mengalami kenaikan sebesar 0,310 satuan.
3. Harga koefisien  $b_1 = -0,475$  yang menandakan negatif berarti, apabila nilai  $X_2$  (stres kerja) mengalami perubahan 1 satuan, sementara variabel independen lainnya bersifat tetap, maka tingkat variabel  $Y$  akan mengalami penurunan sebesar 0,475 satuan

### 5.7. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi menunjukkan berapa persen dari variasi (naik turunnya) variabel *dependent* dapat diterangkan atau dijelaskan oleh variasi variabel independen, Koefisien determinasi merupakan dari koefisien korelasi dan dinyatakan dalam bentuk persen.

**Tabel 12: Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>a</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.837 <sup>a</sup>	.700	.679	3.32526

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Rekrutmen

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai koefisien determinasi berganda ( $R^2$ ) *R Square* sebesar 0,700 . Hal ini dapat diartikan bahwa variabel rekrutmen karyawan ( $X_1$ ) dan stress kerja ( $X_2$ ) mempengaruhi sebesar 70,0% terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) sedangkan sisanya sebesar 30,0% dipengaruhi oleh faktor lain.

### Pengujian Hipotesis 1

Untuk menguji signifikansi apakah hipotesis yang ditetapkan semula diterima atau ditolak, dengan cara membandingkan antara  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ . Hasil yang didapatkan dari SPSS versi 17.00 memberikan  $t_{hitung}$  untuk variable rekrutmen karyawan dan kinerja karyawan pada tabel dibawah ini :

**Tabel 13: Uji t (Parsial) Pengaruh Rekrutmen karyawan terhadap Kinerja Karyawan**

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	32.220	6.347		5.076	.000
	Rekrutmen	.310	.087	.451	3.545	.001
	Stres Kerja	-.475	.125	-.485	-3.812	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat diketahui apakah sebenarnya rekrutmen karyawan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan dan hasil perhitungan yang didapat adalah derajat kebebasan ( $dk = n-2$  ( $32-2 = 30$ )) maka diperoleh  $t_{tabel}$  sebesar 2,042 sedangkan  $t_{hitung}$  diperoleh 3,545 maka hasil diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,545 > 2,042$ ) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,00 ( $0,00 < 0,05$ ) maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara rekrutmen karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT Kenertec Power System di Kota Cilegon.

Terdapat pengaruh signifikan rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada PT Kenertec Power System di Kota Cilegon sedangkan nilai korelasi sebesar 0,550 yang artinya nilai rekrutmen semakin meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat pula.

Penelitian berdasarkan Apriliana, dkk (2012) mendukung hasil penelitian ini diperoleh variabel Rekrutmen mempunyai nilai Sig. t sebesar 0.000 sedangkan nilai  $\alpha$  sebesar 0.05. Berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa sig t < 5% ( $0.000 < 0.05$ ) sehingga  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, maka secara parsial variabel rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap variabel Y.

### Pengujian Hipotesis 2

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat diketahui apakah sebenarnya stres kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan dan hasil perhitungan yang didapat adalah pada derajat kebebasan ( $dk = n-2$  ( $32-2$

$= 30$ ) maka diperoleh  $t_{tabel}$  sebesar -2,042 sedangkan  $t_{hitung}$  diperoleh -3,812 dengan arah yang negatif maka hasil diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $-3,812 > -2,042$ ) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,00 ( $0,00 < 0,05$ ) maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Kenertec Power System di Kota Cilegon.

Terdapat pengaruh negatif dan signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Kenertec Power System di Kota Cilegon sedangkan nilai korelasi sebesar -0,578 artinya nilai stres kerja menurun maka kinerja karyawan (Y) akan semakin meningkat.

Penelitian berdasarkan Sutrisno (2009) mendukung hasil penelitian ini diperoleh analisis yang menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan CV. Bintang Karya Putra di Surabaya. Ini terbukti dari nilai  $t = 2,731$ , pada Sig. = 0,008. Artinya bahwa stres kerja dapat dijadikan sebagai dasar untuk memprediksi kinerja karyawan CV Bintang Karya Putra di Surabaya.

### Pengujian Hipotesis 3

Dalam uji F untuk membuktikan apakah variabel stres kerja dan rekrutmen karyawan secara simultan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, maka dilakukan uji F

**Tabel 14: Uji F (Simultan)**  
 ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	748.806	2	374.403	33.860	.000 <sup>b</sup>
	Residual	320.663	29	11.057		
	Total	1069.469	31			

a. Predictors: (Constant), Rekrutmen, Stres Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel di atas diperoleh  $F_{hitung} = 33,860$  sedangkan nilai  $F_{tabel}$  ( $dk = n-k-1 = 32-2-1 = 29$ ) sebesar 3,204 dengan taraf nyata sebesar 0,05,  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $33,860 > 3,328$ ) dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 ( $0,000 < 0,05$ ) maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara rekrutmen dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Kenertec Power System di Kota Cilegon.

Terdapat pengaruh signifikan rekrutmen dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Kenertec Power System di Kota Cilegon sedangkan koefisien determinasi diperoleh 0,700 hal ini dapat diartikan bahwa variabel rekrutmen karyawan dan stres kerja mempengaruhi sebesar 70,0% terhadap kinerja karyawan sedangkan sisanya sebesar 30,0% dipengaruhi oleh faktor lain.

Penelitian berdasarkan Siti Nurhendar (2007) mendukung hasil penelitian ini diperoleh analisis inferensial dengan menggunakan regresi berganda diperoleh hasil bahwa variabel Stres kerja ( $X_2$ ) dan rekrutmen karyawan ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh secara signifikan bersama-sama terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

## 6. SIMPULAN dan IMPLIKASI

Terdapat pengaruh signifikan rekrutmen dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Kenertec Power System di Kota Cilegon sedangkan koefisien determinasi diperoleh 0,700 hal ini dapat diartikan bahwa variabel rekrutmen karyawan dan stres kerja mempengaruhi sebesar 70,0% terhadap kinerja karyawan sedangkan sisanya sebesar 30,0% dipengaruhi oleh faktor dan variabel lain.

Untuk rekrutmen perlu diadakan pembenahan terhadap metode rekrutmen saat ini dan prosedur yang ada dalam ini sangat diperlukan bagian HRD agar dapat menjaring tenaga SDM yang memiliki kompetensi sesuai yang di harapkan. Pada proses seleksi dilakukan terhadap pola rekrutmen yang ada, terdapat beberapa hal yang harus dilakukan oleh perusahaan yaitu pelaku seleksi, pengetahuan pekerjaan, mutu pekerjaan harus memenuhi kebutuhan perusahaan kedepan dalam komunikasi maupun merekrut karyawan profesional.

Sebaiknya perusahaan dapat memberikan terapi-terapi khusus terhadap karyawan yang cenderung sensitif dan cepat tersinggung berupa bantuan konseling oleh psikiater maupun oleh pimpinan itu sendiri untuk membantu dalam memecahkan permasalahan.

Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan diharapkan pimpinan organisasi dapat memberikan suatu dorongan agar mereka dapat bekerja lebih baik lagi, dan untuk mempertahankan kinerja yang baik dalam lingkungan pekerjaan dibutuhkan pengawasan yang ketat dari pimpinan dan kesadaran dari masing-masing karyawan.

Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menambah dan mengganti variabel-variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan diluar stres kerja dan rekrutmen, selain itu juga disarankan untuk penelitian selanjutnya dapat diperdalam dan dilengkapi dengan kuesioner terbuka, mengingat masih banyaknya keterbatasan dalam penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Panji, 2001. *Psikologi Kerja*, Jakarta : PT. Rineka Cipta
- Aziz, Tengku Ariefanda, dkk., *Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja*, ISSN: 2460-7819, Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen, Vol. 3 No. 2, 2017
- Dwihatmojo, Sigit, dkk, *Pelatihan Dan Pembagian Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Jati Jaya Meubel Amurang*, ISSN 2303- 1174, Jurnal EMBA Vol.4 No.1 Maret 2016
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19* (edisi kelima.) Semarang : Universitas Diponegoro
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Khuong, Mai Ngoc and Yen, Vu Hai, *Investigate the Effects of Job Stress on Employee Job Performance A Case Study at Dong Xuyen Industrial Zone, Vietnam*, International Journal of Trade, Economics and Finance, Vol. 7, No. 2, April 2016
- Mangkunegara, Prabu A., 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Moekijat, 2006, *Latihan dan pengembangan Sumber daya Manusia*, cetakan kelima, Bandung : Mandar Maju
- Nitisemito, S. Alek, 2006, *Manajemen Personalialia*, Edisi kedua, Jakarta : Ghalia Indonesia
- Nurhendar, Siti (2007), *Pengaruh Rekrutmen dan stres kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi (Studi Kasus Pada CV.Aneka Ilmu Semarang)*
- Rivai & Sagala, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, Edisi-2, Cetakan ke-5, PT. RajaGrafindo Persada : Jakarta
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2011. *Perilaku Organisasi*. Edisi (12 ed). Jakarta : Salemba Empat
- Samsudin, Sadili, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan ke-1, CV. Pustaka Setia, Bandung
- Sugiyono, 2007. *Statistik Untuk Penelitian*, CV. Alfabeta : Bandung
- \_\_\_\_\_, 2009. *Metode Penelitian Bisnis*, CV. Alfabeta : Bandung
- Sutrisno, H. Edy, *Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan CV. Bintang Karya Putra Di Surabaya*, ISSN 1411-0393, Jurnal Ekuitas Vol. 14 No. 4 Desember 2010
- Suwatno & Priansa, 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Cetakan Kedua, Alfabeta : Bandung
- Umar, Husein. 2013. *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan: Paradigma Positivistik dan Berbasis Pemecahan Masalah*, Cetakan ke-4, Rajawali Pers : Jakarta