

REKRUTMEN DAN STRES KERJA TERHADAP LOYALITAS KERJA KARYAWAN

Ellene Mirabe^{1*)}, Syawaluddin², Elcy Handayani Pramita³, dan Thomas Sumarsan Goh⁴
STIE Professional Manajemen College Indonesia
E-mail: ellene.mirabel@gmail.com*

Abstrak

Proses rekrutmen yang dilakukan oleh perusahaan masih kurang selektif sehingga menghasilkan karyawan yang tidak dapat tahan bekerja lama dalam perusahaan. Selama aktivitas kerja berlangsung, karyawan terlihat sedikit khawatir dengan pekerjaannya karena karyawan takut tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Jumlah populasi pada penelitian sebanyak 38 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Tujuan penelitian ini yaitu mengetahui dan menganalisis pengaruh rekrutmen dan stress kerja terhadap loyalitas kerja karyawan PT Syukur Jamin Mulia Medan. Metode pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, penyebaran daftar pertanyaan, studi dokumentasi, dan studi pustaka. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh antara rekrutmen dan stress kerja terhadap loyalitas kerja karyawan PT Syukur Jamin Mulia Medan. Secara parsial terdapat pengaruh antara rekrutmen terhadap loyalitas kerja karyawan PT Syukur Jamin Mulia Medan. Secara parsial tidak terdapat pengaruh antara stress kerja terhadap loyalitas kerja karyawan PT Syukur Jamin Mulia Medan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel rekrutmen lebih banyak memberikan pengaruh daripada variabel stress kerja terhadap loyalitas kerja karyawan PT Syukur Jamin Mulia Medan.

Kata Kunci: rekrutmen, stress kerja, loyalitas kerja

Abstract

The recruitment process that is carried out is still wrong, resulting in employees who cannot stand working long at the company. During work activities, employees seem a little worried about their work because employees are afraid of not being able to complete their work on time. The method used in this research is descriptive quantitative. The total population in the study were 38 people. The sampling technique uses a saturated sample. The aim of this research is to know and analyze the effect of recruitment on job stress in terms of work loyalty and employee performance of PT Gratitude Jalmin Mulia Medan. Data collection methods were carried out by interviewing, distributing questionnaires, studying documentation, and studying the literature. The results showed that simultaneously there is an influence between recruitment and work stress on the work loyalty of employees of PT Gratitude Jamin Mulia Medan. Partially, there is an influence between recruitment and work loyalty of employees of PT Gratitude Jamin Mulia Medan. Partially, there is no effect of work stress on employee loyalty of PT Gratitude Jamin Mulia Medan. The results of this study indicate that the recruitment variable has more influence than the work stress variable on the work loyalty of PT Gratitude Jamin Mulia Medan's employees.

Keywords: recruitment, job stress, job loyalty

A. PENDAHULUAN

Permasalahan loyalitas kerja karyawan dinilai bermula dari proses rekrutmen yang dilakukan oleh perusahaan masih kurang selektif sehingga menghasilkan karyawan yang tidak dapat tahan bekerja lama dalam perusahaan. Saat adanya posisi atau lowongan yang kosong, perusahaan mulai membuka lowongan pekerjaan dan melakukan perekrutan terhadap karyawan baru, akan tetapi berhubung tidak banyak pelamar kerja yang berminat untuk bekerja dalam perusahaan karena perusahaan bukan termasuk perusahaan besar ternama yang terkenal, maka jumlah pelamar yang mengisi lowongan tersebut dapat dikatakan cukup terbatas sekitar 2 sampai dengan 3 orang saja sehingga hal tersebut membuat perusahaan tidak memiliki pilihan selain memilih yang terbaik diantara 3 orang tersebut dan ditawarkan untuk mengisi lowongan yang kosong, akan tetapi karyawan tersebut juga dapat dikatakan bukan termasuk karyawan yang terlalu baik karena dari riwayat pekerjaannya, karyawan diketahui sering berpindah-pindah pekerjaan dari satu perusahaan ke perusahaan lainnya dan masa kerja paling lama karyawan tersebut berkisar antara 1 sampai dengan 2 tahun lamanya. Terlebih lagi alasan utama karyawan bekerja adalah: untuk mencari pengalaman kerja dan mengembangkan pengetahuan kerja yang dimilikinya sehingga ketika dirinya menilai bahwa telah menguasai segala pekerjaan yang dimilikinya, karyawan akan mengundurkan diri dari perusahaan dan mencari perusahaan yang lebih baik lagi daripada perusahaan tempatnya bekerja saat ini. Permasalahan lain juga sering didapatkan oleh perusahaan selama proses perekrutan karyawan, di mana ketika tidak adanya pelamar kerja yang mencoba melamar pekerjaan di perusahaan sehingga membuat perusahaan harus mengambil keputusan yaitu: dengan membagi pekerjaan dari karyawan yang telah mengundurkan diri kepada karyawan lainnya dan menyebabkan pekerjaan karyawan lainnya menjadi bertambah tanpa adanya kenaikan gaji ataupun uang kerajinan tambahan lainnya. Hal tersebut berlangsung sampai dengan adanya karyawan baru, akan tetapi jika tidak mendapatkan calon karyawan selama 1 tahun lamanya, maka pekerjaan karyawan yang mengundurkan diri tersebut terpaksa harus dikerjakan oleh karyawan lainnya selama 1 tahun tersebut.

Permasalahan lain yang mempengaruhi loyalitas karyawan dalam melaksanakan berbagai tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya adalah: stres kerja. Selama aktivitas kerja berlangsung, karyawan terlihat sedikit khawatir dengan pekerjaannya

karena karyawan takut tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sehingga karyawan menjadi panik dan mulai banyak membuat kesalahan yang mengharuskan dirinya untuk memperbaiki kesalahan yang telah diperbuatnya. Akibatnya, karyawan yang awalnya ingin cepat menyelesaikan pekerjaan tersebut pada akhirnya menjadi lama menyelesaikannya karena harus mengecek kembali setiap laporan yang telah dikerjakannya dan tidak boleh mengalami kesalahan lagi. Pada akhirnya, karyawan tersebut mulai tertekan perlahan-lahan dan tidak ada rekan kerja yang membantu menyelesaikan pekerjaannya karena setiap karyawan memiliki berbagai pekerjaan dan tugas yang harus mereka selesaikan, di mana setiap karyawan dalam perusahaan dinilai memiliki pekerjaan yang hampir sama banyak atau setara sehingga tidak ada karyawan yang dapat bersantai atau memiliki waktu untuk membantu rekan kerjanya. Selain itu, beberapa karyawan juga dinilai merasa tertekan dan merasa stres dalam bekerja karena beban kerja yang diterimanya saat ini belum sesuai dengan kemampuan kerja yang dimilikinya seperti: karyawan yang ditugaskan bagian penginputan data yang mendapatkan banyak sekali laporan yang harus diinput oleh karyawan tersebut, akan tetapi kemampuan karyawan dalam mengetik masih sangat lambat dan juga keakuratan karyawan dalam mengetik juga masih kurang baik sehingga menyebabkan karyawan harus tertekan karena pekerjaan yang dimilikinya semakin hari semakin bertambah banyak. Karyawan yang tidak tahan akan tekanan dan stres yang diterimanya tersebut tentunya akan mencari alternatif pekerjaan lain yang dinilai lebih cocok dengan dirinya dan pada akhirnya memutuskan untuk mengundurkan diri.

B. METODE PENELITIAN

Lokasi dilakukannya penelitian adalah: PT Syukur Jalmin Mulia yang berlokasi di Komplek Cemara Hijau Blok. FF No. 17, Medan. Waktu penelitian dari bulan September 2021 sampai Mei 2022. Populasi penelitian yang akan digunakan dalam penelitian adalah: seluruh karyawan yang bekerja pada perusahaan sebanyak 38 karyawan. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan menggunakan kuesioner (angket) kepada karyawan, wawancara kepada beberapa konsumen, studi pustaka, dan studi dokumentasi dari sejarah perusahaan, struktur organisasi, visi dan misi. Uji reliabilitas

digunakan untuk mengetahui keajekalan selalu konsistensi alat ukur yang biasanya menggunakan kuesioner. Metode yang sering digunakan dalam penelitian untuk mengukur skalanya adalah Cronbach Alpha dimana jika nilai Cronbach Alpha $> 0,6$ maka akan dianggap reliabel.

C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dalam pembahasan ini peneliti akan membahas mengenai pengaruh rekrutmen dan stres kerja terhadap loyalitas kerja karyawan PT Syukur Jamin Mulia Medan :

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Maju (2021) dengan judul “Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan PT Indomarco Prisma Pematang Siantar” dimana Teknik pengumpulan data yaitu: angket. Jumlah populasi yaitu: 30 orang. Jumlah sampel yaitu: 30 orang. Teknik analisis data yaitu: teknik analisis regresi linear berganda. Secara parsial maupun simultan stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas.

Hasil pengujian hipotesis secara simultan dengan menggunakan uji-F, memiliki nilai $F_{hitung} (20,551) > F_{tabel} (3,27)$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima dengan pengertian bahwa terdapat pengaruh antara rekrutmen dan stres kerja terhadap loyalitas kerja karyawan PT Syukur Jamin Mulia Medan.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka rekrutmen dan stres kerja berpengaruh dan signifikan terhadap loyalitas kerja PT Syukur Jamin Mulia Medan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai *Adjust R Square* (*Adjusted R²*) atau koefisien determinasi yang telah berkorelasi dengan jumlah variabel dan ukuran sampel sehingga dapat mengurangi unsur bias jika terjadi penambahan variabel maupun penambahan ukuran sampel yang diperoleh adalah: sebesar 0,514. Hal ini berarti besarnya pengaruh rekrutmen dan stres kerja terhadap loyalitas kerja adalah: sebesar 51,4% dan sisanya 48,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang berasal dari luar model penelitian ini seperti: insentif, kemampuan kerja, disiplin, gaji, kompetensi, kepuasan kerja dan variabel lainnya.

Menurunnya loyalitas kerja karyawan dalam perusahaan membuat karyawan menjadi tidak taat pada peraturan dan berbagai kebijakan yang ditetapkan oleh

perusahaan. Karyawan juga semakin hari semakin memperlihatkan kemalasannya dalam bekerja. Karyawan juga dinilai tidak memiliki suatu sikap efisiensi terhadap perusahaan sehingga sering menghabiskan berbagai biaya perusahaan dan tidak memperdulikan kerugian yang akan dihasilkan oleh tindakannya tersebut.

D. SIMPULAN

Kesimpulan dalam penelitian ini yaitu Rekrutmen berpengaruh terhadap Loyaltas Kerja karyawan PT Syukur Jalmin Mulia Medan dengan $t_{hitung} (5,502) > t_{tabel} (2,030)$, Stres Kerja tidak berpengaruh terhadap Loyaltas Kerja karyawan PT Syukur Jalmin Mulia Medan dengan $t_{hitung} (-2,352) < t_{tabel} (2,030)$ dengan signifikansi $0,024 < 0,05$, serta Rekrutmen dan Stres Kerja berpengaruh terhadap Loyaltas Kerja karyawan PT Syukur Jalmin Mulia Medan dengan $F_{hitung} (20,551) > F_{tabel} (3,27)$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Secara yang dalam studi ini yaitu PT Syukur Jalmin Mulia Medan disimpulkan agar dapat meningkatkan kualitas rekrutmen terhadap karyawan, dapat menurunkan stres kerja karyawan, dan meningkatkan loyalitas kerja para karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deepublish.
- Ardial. (2018). *Fungsi Komunikasi Organisasi: Studi kasus Tentang Fungsi komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*. Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah AQLI.
- Chaerudin, A., Rani, I. H., & Alicia, V. (2020). *Sumber Daya Manusia: Pilar Utama Kegiatan Operasional Organisasi*.
- Farida, A. T. (2016). *Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada CV Elang Samudra Di Surabaya*. STIESIA.
- Hafni, L., & Sari, D. D. (2019). Analisis Pengaruh Kompensasi, Stres Kerja, Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT. Wiradjaja Prima Kencana Pekanbaru. *Procuratio*, 7(1), 55–66.
- Hariwijaya. (2017). *Metodologi dan Teknik Penulisan Skripsi, Tesis, Desertasi*. Elmatara Publisng.
- Mahawati, E., Yuniwati, K., Ferinia, R., & Rahayu, P. P. (2021). *Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja*. Yayasan Kita Menulis.

- Maju, S. (2021). *Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Indomarco Prismaatama Palembang*. Universitas Tridianti.
- Muslihat. (2020). *Kepala Madrasah pada PKKM*. Deepublish.
- Suryani, N. K., Widani, I. A. P., Sugianingrat, & Laksemini, K. D. I. S. (2020). *Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Nilacakra.
- Umar, H. (2019). *Metode Riset Manajemen Perusahaan: Langkah Cepat dan Tepat Menyusun Tesis dan Disertasi*. Gramedia Pustaka Utama.
- Utomo, A. P. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Insentif Terhadap Kualitas Kerja Karyawan Pada Cv. Seulawah Medan*. UIN Sumatera Utara.
- Vanchapo, A. R. (2020). *Beban Kerja dan Stres Kerja*. Qiara Media.
- Wijono, S. (2018). *Kepemimpinan Dalam Perspektif Organisasi*. Kencana.