

PENGGUNAAN APLIKASI SALESFORCES BERBASIS WEB DALAM RECRUITMENT MITRA BISNIS RETAILER (SPBU SHELL DI SUMATERA UTARA)

Moudy Fitria Respati, Parapat Gultom

Moudyrespaty1616@gmail.com ; par_gultom@yahoo.com

Universitas Sumatera Utara

ABSTRAK

Rekrutmen adalah kegiatan menarik, menyaring dan memilih kumpulan calon (karyawan/mitra bisnis) yang paling cocok dalam keterampilan, pengalaman dan kompetensi. Proses rekrutmen konvensional menghabiskan lebih banyak waktu dan biaya serta organisasi terbaik dalam mempekerjakan karyawan terbaik dengan biaya terendah. Hal tersebut menjadi sebuah keharusan dalam bersaing demi meraih keunggulan kompetitif di dunia industri. Seiring berjalannya waktu, proses rekrutmen sudah berubah dari metode konvensional menjadi metode dengan penerapan teknologi seperti melalui rekrutmen berbasis website, job street, linked-in dan social media. Aplikasi Sosial Media LinkedIn adalah platform Media Sosial profesional dengan 443 juta pengguna di sekitar 200 negara. Dengan menggunakan media social professional LinkedIn sebagai alat untuk rekrutmen, para pencari kerja dan para perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja akan dipermudah. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah untuk mengetahui kesesuaian antara pencari kerja dengan kriteria yang dibutuhkan perusahaan dalam rangka proses rekrutmen tenaga kerja. Pengumpulan data akan digunakan pada para pencari kerja di area Sumatera Utara dan akan disesuaikan dengan para calon mitra bisnis yang bersedia menjadi pengelola SPBU Shell yang akan dibuka di Sumatera Utara. Hasil Penelitian juga menunjukkan hubungan signifikan bahwa variable personal - organisasi, personal - kelompok dan Variable Personal - Pekerjaan dapat menghasilkan kinerja organisasi yang tinggi untuk suksesnya SPBU Shell mengemabangkan bisnisnya di Sumatera Utara. Penerapan penelitian ini diharapkan menjadi solusi bagi para calon mitra bisnis dan SPBU Shell di Sumatera Utara dalam menjaring Mitra Bisnis. Sehingga dapat terjadi efisiensi dalam proses dan rekrutmen

Kata Kunci : Salesforce, Web, Rekrutmen

ABSTRAK

Recruitment is the activity of attracting, screening and selecting a group of candidates (employees/business partners) who are most suitable in terms of skills, experience and competencies. The conventional recruitment process consumes more time and costs and the best organizations hire the best employees at the lowest cost. This is a necessity in competing to

achieve competitive advantage in the industrial world. Over time, the recruitment process has changed from conventional methods to methods using technology such as through website-based recruitment, job street, linked-in and social media. LinkedIn Social Media Application is a professional Social Media platform with 443 million users in around 200 countries. By using the professional social media LinkedIn as a recruitment tool, it will be easier for job seekers and companies that need workers. The method used in this research is to determine the suitability between job seekers and the criteria required by companies in the workforce recruitment process. Data collection will be used for job seekers in the North Sumatra area and will be tailored to potential business partners who are willing to become managers of Shell gas stations that will be opened in North Sumatra. The research results also show a significant relationship that personal - organizational, personal - group variables and personal - work variables can produce high organizational performance for the success of Shell gas stations in developing their business in North Sumatra. The application of this research is expected to be a solution for potential business partners and Shell gas stations in North Sumatra in attracting Business Partners. So there can be efficiency in the process and recruitment

Keywords: *Salesforce, Web, Rekrutmen.*

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan pada saat tertentu membutuhkan tenaga kerja berkualitas yang dapat mengisi posisi baru dari tenaga kerja sebelumnya yang pindah ke perusahaan lain ataupun posisi kosong yang memang baru dibentuk oleh manajemen, ering kali perusahaan menemui kesulitan dalam mencari tenaga kerja baru yang cocok mengisi posisi tersebut. Penulisan iklan lowongan di media yang tepat dapat memberikan solusi yang dapat mempermudah bagian personalia dalam melakukan perekrutan karyawan yang tidaklah mudah, dikarenakan membutuhkan penilaian kualitas dari pelamar tersebut. Untuk mengisi beberapa posisi dapat membutuhkan perekrutan dari sumber internal dan eksternal yang potensial. sumber internal terdiri dari promosi dan mempekerjakan kembali karyawan yang resign. Kekuatan sumber dari internal karyawan yang ada lebih berkomitmen kepada perusahaan, moral akan meningkat jika melihat promosi sebagai imbalan untuk loyalitas dan kompetensi serta kandidat dari dalam akan membutuhkan lebih sedikit orientasi dan pelatihan dibandingkan dari luar. Kelemahan sumber kandidat internal yang ditolak dapat mengalami disorientasi mengakibatkan pemborosan waktu. Sumber kandidat eksternal informasi lowongan pekerjaan melalui mulut ke mulut, iklan cetak, merekrut lewat internet, media sosial, periklanan, agensi pekerjaan, outsourcing pekerjaan, campus hiring, walk-in. Perekrutan membutuhkan proses yang panjang dari awal pembuatan

iklan lowongan, seleksi sampai dengan penentuan keputusan bahwa pelamar tersebut memang cocok mengisi lowongan tersebut memerlukan waktu banyak dan biaya yang tidak sedikit. Perusahaan sangat membutuhkan tenaga kerja dalam waktu yang singkat sedangkan dalam kenyataannya untuk dapat menemukan pelamar berkualitas yang dapat mengisi posisi yang tepat membutuhkan waktu. Proses rekrutmen dimulai dari posting iklan, seleksi pelamar sampai dengan penyaluran tenaga kerja saat ini membutuhkan waktu yang lebih dan tidak sesuai dengan kecepatan kebutuhan tenaga kerja dalam perusahaan. Permasalahan lain yang ditemukan dalam proses perekrutan karyawan adalah jumlah orang yang melamar pada lowongan pekerjaan, jenis orang yang melamar dengan kemungkinan akan menerima berbagai posisi yang ditawarkan, pelamar yang berkualifikasi layak, biaya besar dalam proses rekrutmen dan seleksi jika pelamar tidak masuk dalam kualifikasi yang diinginkan, metode perekrutan yang diambil mempengaruhi jumlah pelamar. PT BFI Finance Indonesia Tbk merupakan salah satu perusahaan pembiayaan terbesar di Indonesia yang sudah beroperasi selama 36 tahun dengan total 9090 karyawan yang tersebar di 234 kantor cabang perusahaan. Seiring berkembangnya bisnis perusahaan, kebutuhan akan sumber daya manusia atau karyawan di PT BFI Finance Indonesia Tbk juga terus meningkat baik di kantor pusat maupun untuk kantor cabang. Pelaksanaan perekrutan karyawan baru pada perusahaan masih terpisah antara proses perekrutan di kantor pusat maupun di kantor cabang. Selain itu ketentuan penilaian terhadap perekrutan tidak memiliki standarisasi, sehingga menghasilkan penilaian antar kantor cabang dan kantor pusat tidak sama. Prosedur untuk permintaan dan penempatan karyawan baru serta pendaftaran lowongan pekerjaan oleh calon karyawan juga masih menggunakan media email dengan banyaknya data pelamar yang masuk membuat tim divisi SDM mengalami kesulitan dalam menyeleksi kandidat yang sesuai dengan kebutuhan user dalam waktu yang singkat. Berdasarkan permasalahan diatas maka diperlukan adanya ketentuan dan integrasi dari cabang ke pusat sehingga penelitian ini mengajukan judul Aplikasi Sistem Perekrutan dan Penempatan Karyawan Baru (Studi Kasus: PT. BFI Finance Indonesia, Tbk). Dari fenomena di atas maka peneliti tertarik membuat judul **“Penggunaan Aplikasi Salesforces Berbasis Web dalam Recruitment Mitra Bisnis Retailer (SPBU Shell di Sumatera Utara)”**

B. Teori Yang Digunakan

1. Salesforce

Sales force automation adalah sebuah sistem untuk mengelola proses penjualan lebih efisien, efektif, dan lebih cepat. Aplikasi SFA ini mampu mengotomatiskan alur penjualan berluang seperti mengelola prospek,

prakiraan penjualan dan memantau kinerja tim. Tidak hanya itu saja, SFA secara otomatis mencatat dan melacak setiap tahapan penjualan seperti proses penjualan, interaksi pelanggan, hingga kinerja sales. Berkat kemampuan aplikasi SFA, tim sales dapat fokus untuk menjangkau lebih banyak pelanggan, mengotomatiskan proses penjualan, pendapatan serta omzet bisnis juga meningkat. bahwasanya seorang *sales* memiliki tugas yang sangat padat untuk melakukan sebuah penjualan. Sehingga, tidak heran apabila ditemukan kinerja *sales* yang tidak efektif dan akhirnya berdampak pada performa penjualan bisnis secara keseluruhan. Hal tersebut didukung sebuah penelitian mengungkapkan hanya 37% waktu *salesman* dihabiskan untuk penjualan. Sementara sisanya (63%) untuk menyelesaikan tugas lainnya seperti membuat laporan. Namun, hal tersebut tidak perlu Anda takutkan apabila Anda menggunakan aplikasi *sales force automation*. Peralnya aplikasi SFA membantu *sales* dan tim untuk merampingkan tugas administratif dan mengefektifkan produktivitas penjualan.

a. Indikator Salesforce

1. Perangkat Lunak (*software*) merupakan kumpulan dari program-program yang digunakan untuk menjalankan komputer. Perangkat lunak dalam penelitian ini meliputi Aplikasi sistem informasi yang digunakan dalam menyelesaikan dan melaporkan pekerjaan (Sumber: Ahmad, 2019)
2. Mudah digunakan,
Merupakan penerapan sistem informasi perlu mempertimbangkan faktor-faktor tertentu, salah satunya yang menjadi pertimbangan adalah apakah sistem informasi tersebut mudah digunakan atau tidak. Relevansi dengan kebutuhan, kemampuan pengoperasian SIM, dan motivasi karyawan menjadi salah satu yang harus dipertimbangkan bagi pihak manajemen (Sumber: Susanto, 2017).
3. Efektif: berfungsi untuk menyajikan informasi-informasi yang dibutuhkan perusahaan agar menjadi lebih efektif jika dibandingkan dengan penyusunan secara manual (Sumber: Susanto, 2017).

2. Recruitment

a. Pengertian Recruitment

Rekrutmen adalah suatu proses penerimaan calon pegawai/tenaga kerja untuk memenuhi jabatan pada suatu unit kerja dalam perusahaan/organisasi (Budiyanto, 2013: 101). Sementara itu, para ahli MSDM dalam Sofyandi (2013: 100) memberikan berbagai macam definisi/pengertian mengenai rekrutmen yaitu:

- 1) Proses menarik orang-orang atau pelamar yang mempunyai minat dan kualifikasi yang tepat untuk mengisi posisi atau jabatan tertentu.
- 2) Proses mencari dan mendorong calon karyawan untuk melamar pekerjaan dalam organisasi.
- 3) Proses yang dilakukan oleh suatu organisasi untuk mendapatkan tambahan karyawan.

Definisi lain rekrutmen menurut Jusmaliani (2001: 79) adalah proses menemukandan menarik pelamar-pelamar yang mampu untuk dipekerjakan. Proses ini dimulai ketika calon pelamar dicari dan berakhir dengan sejumlah lamaran masuk.

b. Indikator Recruitment

Ada beberapa proses perekrutan dan seleksi (Sri Budi Cantika Yuli, 2005:50) yaitu:

1. Tahap Perencanaan dan Peramalan Kerja
Kegiatan perencanaan dan peramalan pekerjaan merupakan kegiatan inti yang selalu mendasari kegiatan-kegiatan lainnya, termasuk didalamnya adalah jenis pekerjaan apa yang akan diisi. Tahap ini nantinya kan dikembangkan lagi pada tahap-tahap berikutnya.
2. Tahap Identifikasi
Tahap berikutnya adalah menentukan “siapa” calon yang akan direkrut. Siapa disini menyangkut kemampuan apa yang dimiliki oleh calon dan keterampilan serta pengalaman apa saja yang pernah dimiliki.
3. Pelamar Melengkapi Formulir Lamaran
Identifikasi calon dapat dilakukan dengan meminta para calon memasukan berkas lamaran yang diumumkan dalam advertising. Calon yang diterima secara administrative adalah calonyang memenuhi syarat yang ditetapkan organisasi. Yang perlu diperhatikan dalam tahap ini adalah kesesuaian antara isi lamaran yang dikirim dengan formulir yang diisi.
4. Melakukan Tes Kecerdasn Umum
Tes ini umumnya dikenal dengan tes IQ dan sbenarnya merupakan tes bakat campuran. Tes ini dapat digunakan untuk memberikan d=standar ukuran umum dimana kecakapan pendidikan yang berbeda-beda dapat dilihat.

A. HASIL DAN PEMBAHSAN**A. Uji Reliabilitas****1. Uji Validitas**

Pengujian validitas menggunakan SPSS versi 17.00 dengan kriteria berdasarkan nilai r hitung sebagai berikut:

- a) Jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ atau $- r \text{ hitung} < - r \text{ tabel}$ maka pernyataan dinyatakan valid.
- b) Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ atau $- r \text{ hitung} > - r \text{ tabel}$ maka pernyataan dinyatakan tidak valid.

Pengujian ini dilakukan pada 30 orang responden, maka $df = 30 - 1 = 29$ dengan $\alpha = 5\%$ maka diperoleh nilai r tabel sebesar 0,367 (Ghozali, 2016:463), selanjutnya nilai r hitung akan dibandingkan dengan nilai r tabel seperti dalam tabel berikut :

Hasil Uji Validitas

Variabel Salesforce X			
Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Validitas
1	0,574	0,367	Valid
2	0,868	0,367	Valid
3	0,845	0,367	Valid
Variabel Recruitment Y			
Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Validitas
1	0,489	0,367	Valid
2	0,729	0,367	Valid
3	0,840	0,367	Valid
4	0,519	0,367	Valid

Sumber : Data diolah dari spss 25 (2023)

menunjukkan bahwa seluruh poin pernyataan baik variabel Variabel Salesforce X, Variabel Recruitment Y memiliki nilai r hitung yang lebih besar dibandingkan nilai r tabel, hingga dapat disimpulkan jika seluruh pernyataan masing-masing variabel dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Menurut Sugiyono (2013:64) Sebuah faktor dinyatakan

reliabel/handal jika *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS 17.00 diperoleh hasil sebagai berikut :

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Konstanta	Reliabilitas
Variabel Salesforce X	0,814	0,6	Reliabilitas
Variabel Recruitment Y	0,754	0,6	Reliabilitas

Sumber : Data diolah dari spss 25 (2023)

Berdasarkan uji reliabilitas menggunakan *Cronbach Alpha*, semua variabel penelitian adalah reliabel/handal karena *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6, maka hasil penelitian ini menunjukkan bahwa alat pengukuran dalam penelitian ini telah memenuhi uji reliabilitas (*reliable* dan dapat dipakai sebagai alat ukur).

A. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah di dalam model regresi terdapat korelasi antar variabel independen. Uji multikolinieritas dalam penelitian ini dilihat dari nilai *tolerance* atau *variance inflation factor* (VIF). Adapun perhitungan nilai *tolerance* atau VIF dengan program SPSS 25 for windows dapat dilihat pada Tabel berikut :

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	X	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* dari Variabel Salesforce X sebesar 1.000, di mana lebih kecil dari 10. Berdasarkan hasil perhitungan di atas dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* semua variabel bebas lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF semua variabel bebas juga lebih kecil dari 10 sehingga tidak terjadi gejala korelasi pada variabel bebas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak adanya gejala multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

B. Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Semakin besar nilai koefisien determinasi maka semakin baik kemampuan variabel bebas menerangkan variabel terikat. Jika determinasi (R²) semakin besar (mendekati 1), maka dapat

dikatakan bahwa pengaruh variabel X adalah besar terhadap Variabel Y. Nilai yang dipergunakan dalam melihat koefisien determinasi dalam penelitian ini adalah pada kolom *adjusted R square*. Hal tersebut dikarenakan nilai *adjusted R square* tidak rentan pada penambahan variabel bebas. Nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel berikut :

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.765 ^a	.585	.579	1.45998

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah SPSS (2023)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui besarnya nilai *adjusted R square* sebesar 0,765 atau 76,5 %. Hal ini menunjukkan jika Variabel Salesforce X dapat menjelaskan Variabel Recruitment Y sebesar 76,5 % , sisanya sebesar 23,3 % (100% - 56,9%) dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

C. Uji Hipotesis

1. Uji t (Parsial)

Uji statistik t disebut juga sebagai uji signifikansi individual. Uji ini menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.

Dalam penelitian ini, uji hipotesis parsial dilakukan pada setiap variabel independen seperti pada Tabel berikut ini :

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.840	1.107		4.371	.000
X	.935	.092	.765	10.138	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah SPSS (202325)

Uji Hipotesis Pengaruh Variabel Salesforce X Terhadap Variabel Recruitment Y

Bentuk pengujian hipotesis berdasarkan statistik dapat dijabarkan sebagai berikut :

Kriteria Pengambilan Keputusan :

a) Terima H_0 Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ atau nilai Sig. $> 0,05$

b) Tolak H_0 Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \leq -t_{tabel}$ atau Sig. $< 0,05$

Dari tabel diatas diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 10.138 Dengan $\alpha = 5\%$, t_{tabel} (5%; n-k = 74) diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,99254 Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa t_{hitung} (10.138) $> t_{tabel}$ (1,99254), demikian pula dengan nilai signifikansinya

sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis pertama diterima, artinya Variabel Salesforce X berpengaruh terhadap Variabel Recruitment Y.

2. Uji F (Simultan)

Uji ini pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model ini mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Hasil uji F dapat dilihat dalam tabel berikut:

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	219.064	1	219.064	102.773	.000 ^b
	Residual	155.602	73	2.132		
	Total	374.667	74			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X

Bentuk pengujian hipotesis berdasarkan statistik dapat dijabarkan sebagai berikut :

Kriteria Pengambilan Keputusan :

a) Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $Sig. < 0,05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak.

b) Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $Sig. > 0,05$ maka H_a ditolak dan H_0 diterima. dari tabel diatas diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 102,773 Dengan $\alpha = 5\%$, dk pembilang : k, dk penyebut : n-k-1 (5%; 2 ; 74) diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 2,73 Dari uraian tersebut dapat diketahui bahwa $F_{hitung} (102,773) > F_{tabel} (2,73)$, dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis ketiga diterima, artinya Variabel Salesforce X berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap Variabel Recruitment Y.