

Peran Rekrutmen, Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Harapan Sejahtera Karya Utama

Oleh:

Yulianita Dwi Safitri

Dr. Kumara Adji Kusuma, S.Fil.I. CiFP

Manajemen

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Juli, 2023



Pendahuluan

PT. Harapan Sejahtera Karya Utama adalah perusahaan yang beralamat di jalan. Kutilang No. 25 Larangan, Kecamatan Candi Kabupaten Sidoarjo. Perusahaan ini bergerak di bidang kantong plastik yang sudah ber SNI.

Masih banyak karyawan yang kurang mempunyai kemampuan dalam melakukan suatu pekerjaan. Hal ini di sebabkan oleh rekrutmen, pelatihan dan kinerja karyawan yang cukup baik tetapi tingkat kompensasi dalam perusahaan masih memiliki kendala dalam pencapaian target kinerja karyawan mengalami penurunan. Seperti kurangnya stabil kinerja karyawan dan memerlukan evaluasi agar bisa mencapai target yang telah di tentukan oleh perusahaan.

Pertanyaan Penelitian (Rumusan Masalah)

1

Apakah rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ?

2

Apakah pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ?

3

Apakah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ?

4

Apakah rekrutmen, pelatihan dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan ?

Metode

Jenis penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Penelitian asosiatif adalah penelitian yang menganalisis hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya

Populasi dan sampel

Pada penelitian ini populasi yang digunakan seluruh karyawan PT. Harapan Sejahtera Karya Utama adalah sebanyak 154 orang di bagian produksi. Dalam menentukan jumlah sampel dalam penelitian menggunakan perhitungan rumus slovin dengan eror 5%. Maka didapatkan jumlah sampel sebanyak 111 karyawan. Adapun teknik pengambilan menggunakan random sampling.

Metode

Teknik pengumpulan data

Teknik pengumpulan data menggunakan observasi langsung di PT. Harapan Sejahtera Karya Utama dan penyebaran angket (kuesioner).

Teknik analisis data

Pada penelitian ini data diuji menggunakan data uji validitas, uji reliabilitas dan uji asumsi klasik. Menganalisis data dilakukan dengan analisis linear berganda dengan uji parsial (uji t), uji simultan (uji f) dan koefisien determinasi. Pengolahan data menggunakan software statistical Program for Social Science (SPSS) versi 25.0

Indikator variabel

Rekrutmen (X1)

Endang (2022) :

- Dasar rekrutmen
- Sumber rekrutmen
- Metode tertutup
- Metode terbuka

Kompensasi (X3)

Siti & Wiyono (2020):

- Upah
- Fasilitas
- Tunjangan
- Insentif

Pelatihan (X2)

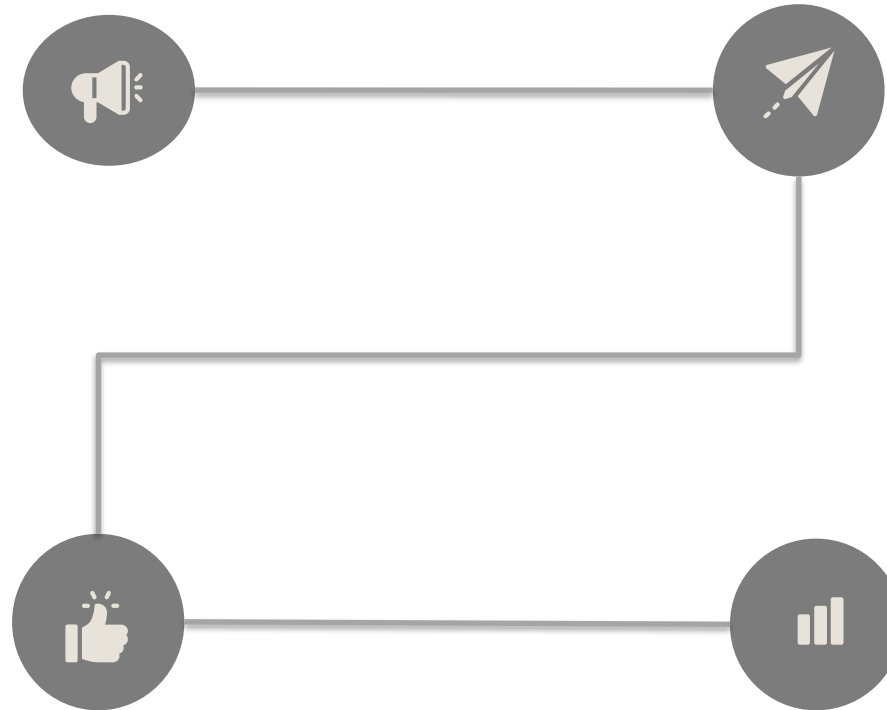
Lia dan Tiara (2022):

- Instruktur
- Peserta pelatihan
- Tujuan pelatihan
- Materi pelatihan

Kompensasi (Y)

Syifa dan Nasir (2019):

- kuantitas kerja
- Inisiatif
- Kehadiran
- Tanggung jawab



Hasil Penelitian

UJI VALIDITAS

Berdasarkan hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua pernyataan kuesioner dari variabel Rekrutmen (X₁), Pelatihan (X₂), Kompensasi (X₃) dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai total correlation R_{hitung} lebih besar dari R_{tabel} . Maka data dinyatakan valid.

Variabel	Indikator kuesioner	Corrected item- total correlation	R_{Tabel}	Keterangan
Rekrutmen (X ₁)	X1.1	0,752	0,186	Valid
	X1.2	0,841	0,186	Valid
	X1.3	0,615	0,186	Valid
	X1.4	0,702	0,186	Valid
Pelatihan (X ₂)	X2.1	0,747	0,186	Valid
	X2.2	0,808	0,186	Valid
	X2.3	0,671	0,186	Valid
	X2.4	0,721	0,186	Valid
Kompensasi (X ₃)	X3.1	0,707	0,186	Valid
	X3.2	0,662	0,186	Valid
	X3.3	0,774	0,186	Valid
	X3.4	0,684	0,186	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,726	0,186	Valid
	Y2	0,702	0,186	Valid
	Y3	0,608	0,186	Valid
	Y4	0,688	0,186	Valid

Hasil Penelitian

UJI RELIABILITAS

Variabel	Cronbach's Alpha		Keterangan
	Hitung	Standart	
Rekrutmen (X1)	0,702	0,60	Reliabel
Pelatihan (X2)	0,721	0,60	Reliabel
Kompensasi (X3)	0,668	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,613	0,60	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas dari variabel rekrutmen, pelatihan, kompensasi dan kinerja karyawan memiliki nilai hitung lebih besar dari 0,60. yang artinya semua pernyataan kuesioner dinyatakan reliabel

Hasil Penelitian

UJI T (PARSIAL)

1. Pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan pengujian parsial diperoleh nilai T_{hitung} 4,906 lebih besar dari T_{tabel} 1,982 dan signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima yang artinya variabel rekrutmen secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan pengujian parsial diperoleh nilai T_{hitung} 3,159 lebih besar dari T_{tabel} 1,982 dan signifikan 0,002 lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima yang artinya variabel pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan pengujian parsial diperoleh nilai T_{hitung} 2,716 lebih besar dari T_{tabel} 1,982 dan signifikan 0,008 lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima yang artinya variabel kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Coefficients					
model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(constant)	2,890	1,222		2,364	,020
Rekrutmen (X1)	,365	,074	,399	4,906	,000
Pelatihan (X2)	,226	,072	,255	3,159	,002
Kompensasi (X3)	,235	,087	,255	2,716	,008

Hasil Penelitian

UJI F (SIMULTAN)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	224,567	3	74,856	42,803	,000 ^b
Residual	187,126	107	1,749		
Total	411,694	110			

a. Dependent Variabel Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors : (Constant), Kompensasi (X3), Pelatihan (X2), Rekrutmen (X1)

Diketahui nilai F hitung 42,803 lebih besar dari F tabel 3,08 menunjukkan bahwa nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa H_4 diterima, variabel rekrutmen, pelatihan dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil Penelitian

UJI KOEFISIEN DETERMINASI

Berdasarkan hasil tabel menunjukkan bahwa nilai koefisien determinansi (R square) sebesar 0,545 atau 54,5% yang artinya variabel rekrutmen, pelatihan dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh sebesar 54,5% sedangkan sisanya 45,5% kinerja dapat dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std Error of the Estimasi	Durbin-Watson
1	,739 ^a	,545	,533	,1,322	1,891

a. Predictors : (constant), kompensasi (X3), Pelatihan (X2), Rekrutmen (X1)
b. Dependent variabel : kinerja karyawan (Y)

Pembahasan

Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian yang diuji menggunakan uji t (parsial) menyatakan bahwa variabel rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Harapan Sejahtera Karya Utama. Dapat dibuktikan adanya metode yang dilakukan perusahaan dengan menyebarkan informasi menggunakan iklan di media sosial diharapkan dapat disebar luaskan ke masyarakat sekitar yang sedang mencari pekerjaan. Sehingga perusahaan PT. Harapan Sejahtera Karya Utama mendapatkan karyawan yang berkualitas, baik dan dapat bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang berguna untuk mencapai tujuan perusahaan.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian yang diuji menggunakan uji t (parsial) menyatakan bahwa variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Harapan Sejahtera Karya Utama. Hal ini dapat dibuktikan dengan adanya karyawan baru di perusahaan melakukan pelatihan tentang bagaimana cara mengoperasikan mesin pada saat proses produksi dan materi yang diberikan sudah sesuai dengan kebutuhan yang ada dalam proses produksi perusahaan, maka diharapkan dapat memberikan motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian yang diuji menggunakan uji t (parsial) menyatakan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Harapan Sejahtera Karya Utama. Hal ini dapat dibuktikan berdasarkan kondisi produksi dalam perusahaan, pada saat bahan baku mengalami telat pengiriman, pada saat packing terdapat barang yang cacat dan mesin rusak. Kendala tersebut dapat langsung ditangani oleh divisi produksi dan mampu mengatasi permasalahan mulai dari memperbaiki mesin yang rusak, mempercepat pengiriman sehingga masalah tersebut dapat kembali normal. Pemberian kompensasi diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kinerja karyawan.

Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian yang diuji menggunakan uji f (simultan) menyatakan bahwa variabel rekrutmen, pelatihan dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Harapan Sejahtera Karya Utama. Dapat diketahui bahwa metode rekrutmen dapat mempermudah perusahaan dalam mencari karyawan, harus dilakukan secara efektif dan efisien. Begitupun pelatihan sangat dibutuhkan karyawan dalam menambah wawasan atau keterampilan dalam melakukan suatu pekerjaan. Perusahaan dalam memberikan upah kepada karyawan harus sesuai dan tepat waktu, karyawan diharapkan mampu mencapai target.

Referensi

- [1] Suprayitno, “Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Etos Kerja Karyawan Bank Bukopin Cabang Bogor,” *Pros. Semin. Nas.*, pp. 409–417, 2019.
- [2] Iir Abdul Haris *et al.*, “Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bank Danamon Indonesia Tbk,” *AKSELERASI J. Ilm. Nas.*, vol. 2, no. 3, pp. 56–74, 2020, doi: 10.54783/jin.v2i3.114.
- [3] F. Rahayu and H. Cahyono, “Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Etos Kerja Islami Karyawan Bank Syariah Bukopin Cabang Darmo Surabaya,” *J. Ekon. Islam*, vol. 1, no. 2, pp. 38–45, 2018, [Online]. Available: <http://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/index.php/jei/>
- [4] M. Alwi and E. Sugiono, “Pengaruh Rekrutmen, Penempatan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Indoturbine Jakarta Pusat,” *Oikonomia J. Manaj.*, vol. 15, no. 2, pp. 98–112, 2020, doi: 10.47313/oikonomia.v15i2.748.
- [5] M. K. Sari, R. I. K. Ningrum, and A. L. Arifin, “Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan di Institut Ilmu Sosial dan Manajemen Stiami Kampus Pusat),” *Open J. Syst.*, vol. 16, no. 1978, pp. 7869–7874, 2022.
- [6] E. Supriyati and J. Hutapea, “Pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan: Studi kasus pada sekolah advent parongpong,” *Intelektiva*, vol. 3, no. 9, pp. 41–54, 2022, [Online]. Available: <http://etheses.uin-malang.ac.id/id/eprint/29737>
- [7] R. Hindriari, “Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Boga Lestari Sentosa,” *JENIUS (Jurnal Ilm. Manaj. Sumber Daya Manusia)*, vol. 2, no. 1, pp. 31–54, 2018, doi: 10.32493/jjsdm.v2i1.1934.
- [8] R. Kayanti, “Pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Riau Kepri Cabang Teluk Kuantan,” *J. Online Adm. Bisnis*, pp. 1–9, 2016.
- [9] G. Tijow, W. A. Areros, and W. Rumawas, “Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Manado,” *Productivity*, vol. 2, no. 1, pp. 26–30, 2021.
- [10] Karyono and A. Gunawan, “Pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. asahi forge Indonesia,” *Ikra-ith Ekon.*, vol. 4, no. 2, pp. 20–30, 2020.
- [11] P. R. Adwishanty, “Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Promosi Jabatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Mandiri Permai Jakarta,” *J. ilmu dan budaya*, vol. 4, no. September, pp. 159–170, 2021.

Referensi

- [12] S. Efendi and O. Winenriandhika, “Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Di Pt. Marketama Indah,” *AKSELERASI J. Ilm. Nas.*, vol. 3, no. 1, pp. 99–110, 2021, doi: 10.54783/jin.v3i1.383.
- [13] Y. Liana, “Rekrutmen, Seleksi, Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Aria Gajayana,” *J. Ilmu-ilmu Sos.*, vol. 18, no. 2, p. 2021, 2021.
- [14] S. Ardillah, “Pengaruh Sistem Manajemen Rekrutmen, Employee Engagement, Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Expedisi Di Kecamatan Pabean Cantikan Surabaya,” *Media Mahard.*, vol. 18, no. 3, pp. 364–377, 2020, doi: 10.29062/mahardika.v18i3.175.
- [15] M. Hardina and R. Vikaliana, “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mora Telematika Indonesia Jakarta,” *Abiwara J. Vokasi Adm. Bisnis*, vol. 2, no. 1, pp. 27–32, 2020, doi: 10.31334/abiwara.v2i1.1052.
- [16] Husin, Nurwati, and S. Aisyah, “Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Konawe Selatan,” *Equilibrium*, vol. 10, no. 1,
- [17] A. Utami, “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan,” *MALIA J. Ekon. Islam*, vol. 11, no. 1, pp. 151–168, 2019.
- [18] M. Y. Bustomi, L. R. Waluyati, and S. Hardyastuti, “Pengaruh Kemampuan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pengolahan Teh Unit Produksi Pagilaran PT Pagilaran,” *J. Pertan. Terpadu*, vol. 8, no. 1, pp. 119–129, 2020, doi: 10.36084/jpt.v8i1.225.
- [19] Z. Dzahabiyah¹, Zunaidah², and Wita Farla, “Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Muara Dua Palembang,” *J. Ilm. Manaj.*, vol. 19, no. 1, 2022.
- [20] K. Pada, C. V Wahana, and K. Jaya, “Pengaruh Sistem Rekrutmen dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Wahana Karya Jaya Mojoagung,” *J. Bus. Innov. Manag.*, vol. 4, no. 2, pp. 359–370, 2022.
- [21] I. Azizah¹, T. Setyowati², T. D. R, and 3, “REKRUTMEN, MOTIVASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PDAM BONDOWOSO,” *J. Business, Manag. Account.*, vol. 3, p. :338-348, 2022, doi: 10.31539/budgeting.v3i2.3954.
- [22] T. K. Waty¹, B. Ladjin², and Midi Paska³, “PENGARUH REKRUTMEN DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. BANK TABUNGAN NEGARA (PERSERO), TBK. KANTOR CABANG PALU,” *J. Ekon. Trend*, vol. 10, no. 02, pp. 1–5, 2022.

