

PENGARUH SELEKSI, PENGALAMAN KERJA, DAN TRAINING TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV SINAR TERANG PASURUAN

Oleh :

Nama : FIRA NANDA SALSABILA(182010200170)

Dosen Pembimbing : Dr. VERA FIRDAUS, S.Psi., MM



LATAR BELAKANG

Tingkat kemajuan dari suatu perusahaan tidak akan terlepas dari tingkat kinerja para sumber daya manusianya dalam hal ini yang dimaksudkan adalah para karyawan perusahaan. Semakin baik kinerja para karyawan perusahaan serta sudah memiliki pengalaman yang memadai pada perusahaan sebelumnya maka semakin besar pula peluang perusahaan untuk mengalami kemajuan. Dapat dipastikan kemajuan perusahaan bergantung pada karyawan yang cekatan dan ahli di bidangnya. Untuk mendapatkan karyawan atau sumber daya manusia yang sesuai dengan kriteria perusahaan, maka perusahaan diharuskan untuk melakukan rekrutmen baik kepada yang memiliki pengalaman maupun belum memiliki pengalaman. Karena setelah mendapatkan karyawan baru perusahaan harus memberikan pelatihan sesuai metode serta sesuai prosedur. Objek penelitian ini adalah CV. Sinar Terang Pasuruan yang bergerak dibidang olahan kopi.

RUMUSAN MASALAH DAN TUJUAN PENELITIAN

- **Rumusan Masalah :** Apakah terdapat pengaruh (secara parsial, simultan, dan signifikan) antara variabel Seleksi (X1), Pengalaman Kerja (X2), dan Training (X3) terhadap Kinerja Karyawan CV. Sinar Terang Pasuruan?
- **Tujuan penelitian:** Untuk mengidentifikasi apakah terdapat pengaruh (secara parsial, simultan, dan signifikan) antara variabel Seleksi (X1), Pengalaman Kerja (X2), dan Training (X3) terhadap Kinerja Karyawan CV. Sinar Terang Pasuruan

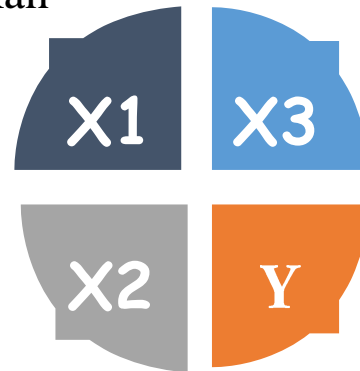
Literatur Riview

Seleksi

Kasmir (2017:93), Seleksi merupakan rangkaian tahapan khusus yang diimplementasikan untuk mendapatkan keputusan pelamar mana yang akan diterima

Pengalaman Kerja

Wariarti (2015) menjelaskan bahwa pengalaman kerja adalah bentuk pengetahuan, keterampilan serta kemampuan yang sudah dimiliki oleh calon karyawan dari perusahaan yang sebelumnya.



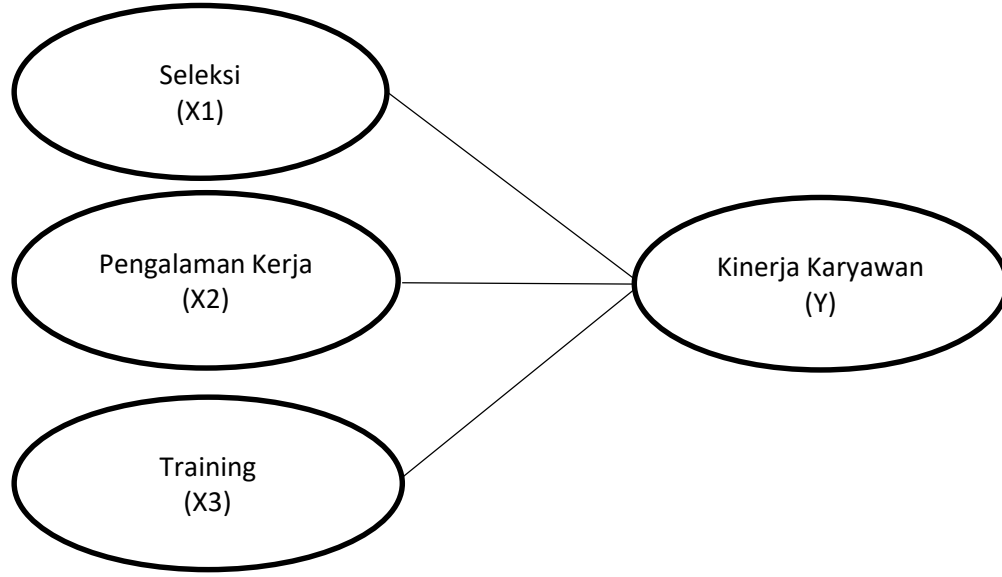
Training

Menurut Amstrong (2014: 308), Pelatihan merupakan pembelajaran yang terstruktur dan terencana. Umar dalam Salinding (2011:16) yang dikutip dari jurnal (Rio, Qomari, dan Negoro 2017) mengemukakan bahwa: “Program pelatihan bertujuan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja

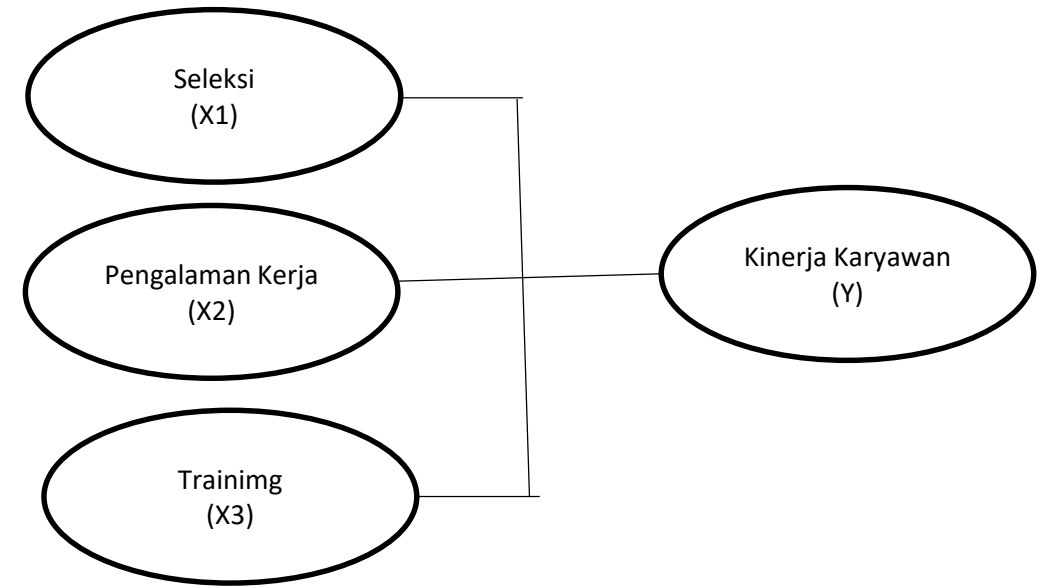
Kinerja Karyawan

Sutrisno (2016:172) mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja karyawan ditinjau dari segi kualitas, kuantitas, waktu kerja, serta kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh sebuah perusahaan atau organisasi.

KERANGKA KONSEPTUAL



Kerangka Konseptual Pengaruh Secara Parsial



Kerangka Konseptual Pengaruh Secara Simultan

HIPOTESIS PENELITIAN

Dalam penelitian ini, hipotesis diuraikan berdasarkan kerangka yang ada dengan tujuan dapat menyampaikan petunjuk bagi penelitian yang akan dilakukan. Maka hipotesis dalam penelitian ini dinyatakan sebagai berikut :

- H1 : Diduga Seleksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H2 : Diduga pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan .
- H3 : Diduga training / pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H4 : Diduga seleksi, pengalaman kerja, dan training berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data menggunakan cara wawancara, observasi serta kuisioner sebagai alat pengumpulan data.

Populasi Dan Sampel

Pada penelitian ini menggunakan populasi sampel sebanyak 150 orang karyawan menggunakan metode accidental sampling atau menggunakan sampel yang kebetulan sudah tersedia serta teknik sampling jenuh yaitu menggunakan seluruh anggota sampel yang sudah ditentukan.

Jenis Penelitian

Pada penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif

Jenis dan Sumber Data

Jenis : Kuantitatif

Sumber Data : Observasi, wawancara , kuesioner

Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini peneliti memilih Jalan Raya Kili Rt 01 Rw 05 Desa Wonosari Kecamatan Gondang Wetan Kabupaten Pasuruan Provinsi Jawa Timur.

Pengaruh Seleksi terhadap Kinerja Karyawan

Seleksi karyawan di CV. Sinar Terang Pasuruan, yang meliputi penyaringan CV, tes tulis, dan wawancara komprehensif, terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Semakin baik proses seleksi diterapkan, semakin tinggi pula kualitas dan kuantitas hasil kerja karyawan. Temuan ini didukung oleh sebagian besar penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa seleksi merupakan prediktor penting kinerja karyawan, meskipun ada juga penelitian lain yang menunjukkan hasil berbeda. Indikator seleksi seperti tes penerimaan, wawancara, pemeriksaan kesehatan, dan keputusan akhir penerimaan berperan penting, dengan tes penerimaan seringkali menjadi tolok ukur utama kompetensi. Faktor-faktor krusial seperti kemampuan, pengalaman, dan pemenuhan syarat jabatan turut memengaruhi kinerja, sementara usia dapat membawa keunggulan adaptasi (usia muda) atau pengalaman (usia matang) tergantung pada kebutuhan posisi.

Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis data pada CV. Sinar Terang Pasuruan menunjukkan bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, di mana semakin tinggi pengalaman kerja seseorang, semakin tinggi pula kinerjanya. Perusahaan ini sangat menekankan pengalaman kerja, menetapkan minimal satu tahun pengalaman sebagai syarat seleksi untuk memastikan karyawan memiliki pemahaman praktis, dapat beradaptasi cepat, dan berkontribusi signifikan. Pengalaman kerja dinilai berdasarkan masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan, serta penguasaan pengerjaan dan alat kerja, dengan penguasaan pengerjaan dan peralatan menjadi faktor dominan yang memengaruhi kualitas pengalaman kerja dan kemampuan karyawan bertahan serta berkembang di perusahaan.

Pengaruh Training Terhadap Kinerja Karyawan.

Analisis data menunjukkan bahwa pelatihan (training) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Sinar Terang Pasuruan. Temuan ini menegaskan bahwa pelatihan yang bertujuan untuk menguasai keterampilan dan teknik kerja berkorelasi linier dengan peningkatan kinerja karyawan. Komitmen CV. Sinar Terang Pasuruan terhadap pengembangan kompetensi karyawan diwujudkan melalui program pelatihan rutin yang komprehensif, yang meliputi peningkatan keterampilan teknis, pengetahuan tren industri, dan praktik terbaik. Indikator pelatihan seperti pengetahuan, wawasan, kemampuan, sikap, dan pelatihan karyawan menunjukkan bahwa pengetahuan adalah faktor paling esensial, yang secara signifikan meningkatkan rasa tanggung jawab, akurasi, dan kecepatan dalam pelaksanaan tugas, serta berpotensi meningkatkan loyalitas dan masa kerja karyawan.

Seleksi, Pengalaman Kerja, Training secara Simultan Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

Pemilihan karyawan yang cermat, ditambah dengan pengalaman kerja yang relevan dan pelatihan berkelanjutan secara bersama-sama menjadi fondasi kuat untuk meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Proses seleksi yang teliti memastikan rekrutan memiliki potensi dan kompetensi dasar, sementara pengalaman kerja membekali mereka dengan keterampilan praktis. Selanjutnya, program pelatihan yang simultan dan terus-menerus memperbarui pengetahuan dan mengasah keahlian, membantu karyawan beradaptasi dengan perubahan. Kombinasi ketiga pilar ini mendorong karyawan untuk terus belajar dan berkembang, yang pada akhirnya memacu performa terbaik dan memberikan kontribusi positif yang substansial bagi organisasi.

Kesimpulan

Secara keseluruhan, analisis terhadap CV. Sinar Terang Pasuruan menunjukkan bahwa seleksi karyawan yang komprehensif, pengalaman kerja yang memadai, dan program pelatihan yang berkelanjutan secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan. Proses seleksi yang efektif memastikan kesesuaian kompetensi dan kepribadian, sedangkan pengalaman kerja membekali karyawan dengan keterampilan praktis. Selanjutnya, pelatihan yang berfokus pada pengetahuan dan keterampilan spesifik terbukti krusial dalam mengembangkan kapabilitas dan rasa tanggung jawab, yang pada akhirnya meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerja. Sinergi ketiga faktor ini membentuk dasar yang kuat untuk mencapai kinerja karyawan optimal dan mendukung pertumbuhan bisnis berkelanjutan di CV. Sinar Terang Pasuruan. Untuk penelitian mendatang, disarankan untuk mempertimbangkan variabel tambahan seperti budaya organisasi, kepemimpinan, atau kompensasi, memperbesar ukuran sampel atau cakupan industri, serta menggunakan metode kualitatif untuk pemahaman yang lebih mendalam.

Refrensi

- [1] M. Ramandika Okta; Neri Susanti; Abdul Rahman, "Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Thamrin Brothers Kaur," *J. Fokus Manaj.*, vol. Vol. 3, no. No. 2, pp. 115–122, 2023.
- [2] S. Billy Renaldo Potale, Viktor Lengkong, "Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap kinerja Karyawan Pada PT Bank Sulutgo," vol. 16, no. 04, pp. 453–464, 2016.
- [3] Nurul Fizia;M. Imam Muttaqijn, "PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TRI MEGAH MAKMUR," *J. Din. UMT*, vol. 3, no. 1, 2018, doi: 10.31000/dinamika.v3i1.1091.
- [4] A. Rio, N. Qomari, and B. K. Negoro, "Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . UNILEVER INDONESIA , Tbk," *J. Manaj. Branchmark*, vol. 3, no. 3, pp. 489–505, 2017.
- [5] Denok Sunarsi, "Pengaruh Rekrutmen, Seleksi Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan," *J. Kreat. Pemasaran, Sumberd. Mns. dan Keuang.*, vol. 6, no. 1, pp. 14–31, 2018.
- [6] Endang A. Kartodikromo ; Bernhard Tewal ; Irvan Trang, "Proses Rekrutmen, Seleksi, Pelatihan Kerja Dan Pengaruhnya Pada Kinerja Karyawan Cv. Celebes Indonesia Sakti Mer 99 Mega Mas Manado," *J. Ris. Ekon. Manajemen, Bisnis dan Akunt.*, vol. 5, no. 2, pp. 363–372, 2017, doi: 10.35794/emba.v5i2.15625.
- [7] Dingot Hamonangan Ismail; Eric Hermawan, "PENGARUH REKRUTMEN, SELEKSI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT HEKSA ARTHA SAKTI CABANG BANGKALAN," *1st LP3I Natl. Conf. Vocat. Bus. Technol.*, 2022.
- [8] Moch Saiful Jakariyah, "Pengaruh Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Perusahaan Rokok TRI Tunggal Di Tanggulangin - Sidoarjo," p. 57, 2016.
- [9] F. T. R. Hendarti, "PENGARUH PENGALAMAN KERJA, UPAH DAN JAMINAN SOSIAL TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN STAF ADMINISTRASI PADA RUMAH SAKIT UNIVERSITAS SEBELAS MARET SURAKARTA," *J. Penelit. dan Kaji. Ilm. Fak. Ekon. Univ. Surakarta*, vol. Vol 19, no. No. 3, 2021.
- [10] A. A. M. F. Riswati, "PENGARUH PENGETAHUAN, PENGALAMAN KERJA, KOMPETENSI SDM DAN PENGEMBANGAN KARIER TERHADAP PRESTASI KERJA PERSONEL POLSEK PAMEKASAN," *MAP (Jurnal Manaj. dan Adm. Publik)*, vol. 3, no. 1, 2020.

TERIMA KASIH

