

PENGARUH REKRUTMEN, PENEMPATAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. INSERA SENA DI SIDOARJO

Oleh

Masida Purnawati

*Mahasiswa Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bhayangkara
Surabaya, Jl. Ahmad Yani No.114 Surabaya 60231*

Masidapurnawatiubhara@gmail.com

ABSTRACT

Rekrutmen merupakan aspek penting yang harus dilakukan oleh perusahaan. Penempatan dan pelatihan karyawan juga harus diperhatikan agar kinerja karyawan dapat meningkat. Meski begitu, dalam pelaksanaannya masih seringkali terdapat hambatan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh rekrutmen, penempatan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Insera Sena Sidoarjo. Penelitian ini menggunakan metode survei dengan menyebarkan kuesioner. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Insera Sena Sidoarjo yang berjumlah 370 orang dimana 74 orang dijadikan sampel dengan metode *Probability Sampling*. Metode analisis yang digunakan ialah dengan analisis regresi linear berganda dengan uji hipotesis yaitu uji F dan uji t. Hasil dari penelitian ini menunjukkan variabel rekrutmen, penempatan dan pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Rekrutmen, Penempatan, Pelatihan dan Kinerja Karyawan

ABSTRAK

Recruitment is an important aspect that must be had by the company. Employee placement and training must also be considered, so the employee performance could be increase. But, in its implementation there are still obstacles. The purpose of this study was to determine the effect of recruitment, placement and training on the performance of employee of PT. Insera Sena Sidoarjo. This study used a survey method by distributing questionnaires. The population of this study are all employee of PT. Insera Sena Sidoarjo, amounting to 370 people, of which 74 were sampled using the *Probability Sampling* method. The analysis method that used is multiple linear regression analysis with a hypothesis test that is F test and t test. The results show that recruitment, placement and training have a positive and significant effect simultaneously and partially on employee performance.

Keywords: Recruitment, Placement, Training and Employee Performance

1. Pendahuluan

1.1. Latar Belakang

Mengingat pentingnya peran sumber daya manusia (SDM) dalam menjalankan aktifitas perusahaan, maka pihak manajemen perusahaan dituntut untuk senantiasa memperhatikan dengan sungguh tenaga kerjanya agar prestasi kerja yang dicapai oleh karyawan meningkat dan sesuai dengan target perusahaan dalam mencapai tujuannya. Pihak manajemen perlu memperhatikan faktor-faktor yang ada disekitarnya salah satunya adalah menciptakan situasi yang kondusif sehingga karyawan dapat termotivasi untuk bekerja lebih giat lagi dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan untuk menciptakan rasa nyaman dalam bekerja.

Rekrutmen menurut Farida Elmi (2018:15) adalah serangkaian proses komunikasi dua arah yang mana proses komunikasi ini melibatkan pelamar dan organisasi terikat dan bertujuan untuk menginformasikan secara akurat tentang lanjutan mereka diangkat sebagai pegawai. Menurut Farida Elmi (2018:53), Penempatan berarti mengalokasikan para karyawan pada posisi kerja tertentu, hal ini khusus terjadi pada karyawan baru. Selain itu, PT. Inera Sena di Sidoarjo sangat menjaga dan selalu berupaya menyejahterakan para karyawannya juga memiliki program pelatihan yang ditujukan kepada para karyawan. Beberapa variabel yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan antara lain telah disebutkan sebelumnya yaitu rekrutmen, penempatan, pelatihan. Dari uraian diatas penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dalam bentuk skripsi dengan judul **“PENGARUH REKRUTMEN, PENEMPATAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. INERA SENA DI SIDOARJO”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang, maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah Rekrutmen, Penempatan dan Pelatihan berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Inera Sena di Sidoarjo?
2. Apakah Rekrutmen, Penempatan dan Pelatihan berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Inera Sena di Sidoarjo?
3. Diantara Rekrutmen, Penempatan dan Pelatihan, manakah yang berpengaruh secara dominan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Inera Sena di Sidoarjo?

1.3. Tinjauan Pustaka

1. Rekrutmen

Menurut Henry Simamora dalam Farida Elmi (2018:15) Rekrutmen adalah serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian.

2. Penempatan

Menurut Suparyadi (2015:174) Penempatan adalah seorang pelamar dinyatakan lulus dalam seleksi dan kemudian ia ditempatkan pada jabatan yang sesuai dengan karakteristik individunya.

3. Pelatihan

Menurut Handoko dalam Farida Elmi (2018:61), pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerjaan pada suatu pekerjaan tertentu.

4. Kinerja Karyawan

Menurut Rivai dalam Harun Samsuddin (2018:76) Kinerja Karyawan adalah hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan dalam periode tertentu dibandingkan dengan target yang disepakati bersama.

2. Metode Penelitian

2.1 Hipotesis

1. Rekrutmen, Penempatan dan Pelatihan berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Inera Sena di Sidoarjo.
2. Rekrutmen, Penempatan dan Pelatihan berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Inera Sena di Sidoarjo.
3. Pelatihan berpengaruh secara dominan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Inera Sena di Sidoarjo.

2.2 Definisi Operasional Variabel

1. Variabel Bebas (X)

a. Rekrutmen

Menurut Suparyadi (2015:141), rekrutmen memiliki beberapa indikator yaitu media tradisional dan perekrutan online.

b. Penempatan

Menurut Farida Elmi (2018:57), indikator-indikator yang berhubungan dengan penempatan adalah promosi, transfer dan demosi, *Job Posting Program* dan pelatihan.

c. Pelatihan

Menurut Suparyadi (2015:199), indikator-indikator yang berhubungan dengan pelatihan adalah *metode Hands-On, metode On The Job Training (OJT, metode Off The Job Training*, panca indra dan metode pelatihan

d. Kinerja Karyawan

Menurut Harun Samsuddin (2018:03), indikator kinerja karyawan yaitu kualitas pelayanan, komunikasi, kecepatan, kemampuan dan inisiatif.

2.3 Sampel dan Populasi

Populasi dari penelitian ini adalah karyawan PT. Inera Sena di Sidoarjo sebanyak 370 orang. Dalam penelitian ini sampel yang diambil adalah 20% dari populasi yaitu berjumlah 74 orang.

2.4 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel dalam sebuah penelitian, termasuk dalam penelitian ini yang menggunakan teknik *Probability Sampling*. Menurut Sugiyono (2015:82), *Probability Sampling* adalah suatu teknik yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata atau kedudukan yang ada dalam populasi tersebut.

3. Hasil Analisis dan Pembahasan

3.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 3.1
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-1.362	1.122		-1.214	.229
	Rekrutmen ((X1)	.252	.109	.114	2.305	.024
	Penempatan (X2)	.220	.069	.131	3.190	.002
	Pelatihan (X3)	1.036	.061	.848	17.006	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan (Y)
Sumber : Data diolah peneliti (2019)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = -1,362 + 0,252X_1 + 0,220X_2 + 1,036X_3 + e$$

Nilai *constant* (Y) sebesar -1,362 artinya jika variabel Rekrutmen, Penempatan dan Pelatihan bernilai 0 (nol), maka nilai variabel Kinerja Karyawan (Y) akan berada pada angka -1,362. Atau jikadidak ada pengaruh dari variabel-variabel bebas Rekrutmen, Penempatan, dan Pelatihatn maka Kinerja Karyawan mengalami perubahan.

1. Koefisien Rekrutmen = 0,252

Jika variabel Rekrutmen mengalami kenaikan sebesar satu poin, sementara Penempatan dan Pelatihan dianggap tetap, maka akan menyebabkan kenaikan Kinerja Karyawan sebesar 0,252.

2. Koefisien Penempatan = 0,220

Jika variabel Penempatan mengalami kenaikan sebesar satu poin, sementara Rekrutmen dan Pelatihan dianggap tetap, maka akan menyebabkan kenaikan Kinerja Karyawan sebesar 0,220.

3. Koefisien Pelatihan = 1,036

Jika variabel Pelatihan mengalami kenaikan sebesar satu poin, sementara Rekrutmen dan Penempatan dianggap tetap, maka akan menyebabkan kenaikan Kinerja Karyawan sebesar 1,036.

3.2 Analisa Koefisien Determinasi Simultan

Tabel 3.2
Analisa Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.941 ^a	.886	.881	.784

a. Predictors: (Constant), Pelatihan (X3), Penempatan (X2), Rekrutmen ((X1)

Sumber : Data diolah peneliti (2019)

Pada tabel 3.2 diperoleh nilai Adjusted R Square = 0,881 = 88,1% . Ini berarti variabel bebas Rekrutmen, Penempatan dan Pelatihan secara bersama-sama mempengaruhi variabel bebas Kinerja Karyawan sebesar 88,1% dan sisanya 11,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

3.3 Uji Simultan (Uji F)

Tabel 3.3 Uji F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	333.873	3	111.291	181.204	.000 ^a
	Residual	42.992	70	.614		
	Total	376.865	73			

a. Predictors: (Constant), Pelatihan (X3), Penempatan (X2), Rekrutmen ((X1)

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan (Y)

Sumber : Data diolah peneliti (2019)

Uji simultan ditunjukkan dengan hasil perhitungan *F test* yang menunjukkan nilai 181,204. Sedangkan diperoleh *F* tabel sebesar 2,73. Untuk uji simultan menggunakan nilai Signifikansi (Sig.) dari output Anova diperoleh nilai Sig. sebesar 0,000 yang berarti dibawah 0,05 (alpha 5%).

3.4 Uji t

Tabel 3.4 Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.362	1.122		-1.214	.229
	Rekrutmen ((X1)	.252	.109	.114	2.305	.024
	Penempatan (X2)	.220	.069	.131	3.190	.002
	Pelatihan (X3)	1.036	.061	.848	17.006	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan (Y)

Sumber : Data diolah peneliti (2019)

Dari tabel 3.4 dari variabel Rekrutmen dapat disimpulkan mengenai uji t (parsial) ditunjukkan dengan hasil perhitungan *t* hitung yang menunjukkan nilai 2,305. Sedangkan diperoleh *t* tabel sebesar 1,99444 yang berarti *t* hitung > *t* tabel. Untuk uji parsial menggunakan nilai Signifikansi (Sig.) diperoleh nilai Sig. sebesar 0,024 yang berarti dibawah 0,05 (alpha 5%). Hal ini berarti variabel Rekrutmen secara parsial berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Dari tabel 3.4 dari variabel Penempatan dapat disimpulkan mengenai uji t (parsial) ditunjukkan dengan hasil perhitungan *t* hitung yang menunjukkan nilai 3,190.

Sedangkan diperoleh t tabel sebesar 1,99444 yang berarti t hitung > t tabel. Untuk uji parsial menggunakan nilai Signifikansi (Sig.) diperoleh nilai Sig. sebesar 0,002 yang berarti dibawah 0,05 (alpha 5%). Hal ini berarti variabel Penempatan secara parsial berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Dari tabel 3.4 dari variabel Pelatihan dapat disimpulkan mengenai uji t (parsial) ditunjukkan dengan hasil perhitungan t hitung yang menunjukkan nilai 17,006. Sedangkan diperoleh t tabel sebesar 1,99444 yang berarti t hitung > t tabel. Untuk uji parsial menggunakan nilai Signifikansi (Sig.) diperoleh nilai Sig. sebesar 0,000 yang berarti dibawah 0,05 (alpha 5%). Hal ini berarti variabel Pelatihan secara parsial berpengaruh positif terhadap Kinerja.

3.5 Koefisien Determinasi Parsial (Uji Variabel Dominan)

Dari tabel 3.5 menunjukkan variabel Rekrutmen memiliki koefisien beta sebesar 0,114 atau 11,4%. Variabel penempatan memiliki koefisien beta sebesar 0,131 atau 13,1% dan variabel Pelatihan memiliki koefisien beta sebesar 0,848 atau 84,8%. Ini menunjukkan bahwa variabel Pelatihan memiliki koefisien beta terbesar diantara variabel bebas lainnya.

3.6 Pembahasan

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda terlihat bahwa secara bersama-sama variabel bebas rekrutmen, penempatan dan pelatihan memiliki pengaruh positif cukup kuat terhadap variabel terikat kinerja karyawan, yaitu sebesar 88,1% ($R=0,881$). Hal ini berarti apabila dilakukan perubahan secara bersama-sama maka akan dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT. Inera Serna Sidoarjo sebesar 88,1%.

Secara serentak dengan menggunakan uji F menunjukkan bahwa nilai F hitung = 181,204 > F tabel = 2,73, dan tingkat signifikansi (sig) = 0,000 < 0,05. Hasil ini membuktikan bahwa hipotesis kedua penelitian yakni Rekrutmen, Penempatan dan Pelatihan berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Inera Serna di Sidoarjo terbukti kebenarannya.

Variabel Rekrutmen mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan dengan nilai t hitung positif untuk variabel Rekrutmen 2,305 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,99444 dengan tingkat signifikansi 0,024 < 0,05. Artinya dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima yang berarti variabel Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Inera Serna Sidoarjo, di mana besarnya

pengaruh Rekrutmen sebesar 11,4% terhadap Kinerja karyawan. Dengan demikian, Hipotesis yang menyebutkan bahwa rekrutmen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini ternyata terbukti kebenarannya.

Variabel Penempatan mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan dengan nilai t hitung positif untuk variabel Penempatan 3,190 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,99444 dengan tingkat signifikansi $0,002 < 0,05$. Artinya dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima yang berarti variabel Penempatan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Inera Serna Sidoarjo, di mana besarnya pengaruh Penempatan sebesar 13,1% terhadap Kinerja karyawan. Dengan demikian, Hipotesis yang menyebutkan bahwa penempatan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini ternyata terbukti kebenarannya.

Variabel Pelatihan mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan dengan nilai t hitung positif untuk variabel Pelatihan 17,006 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,99444 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima yang berarti variabel Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Inera Serna Sidoarjo, di mana besarnya pengaruh Pelatihan sebesar 84,8% terhadap Kinerja karyawan. Dengan demikian, Hipotesis yang menyebutkan bahwa penempatan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini ternyata terbukti kebenarannya.

Variabel pelatihan memiliki koefisien beta sebesar 0,848 atau 84,8%. Ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan memiliki koefisien beta terbesar diantara variabel bebas lainnya yang berarti bahwa variabel pelatihan merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, Hipotesis yang menyebutkan bahwa pelatihan secara dominan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dibandingkan variabel lainnya dalam penelitian ini ternyata terbukti kebenarannya.

4. Simpulan dan Saran

4.1 Simpulan

Berdasarkan hasil yang sudah dilakukan mengenai variabel Rekrutmen, Penempatan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT. Inera Serna Sidoarjo dapat disimpulkan:

1. Terdapat pengaruh secara simultan antara variabel Rekrutmen, Penempatan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai F hitung positif 181,204 lebih

besar dari nilai F tabel sebesar 2,73 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa jika Rekrutmen, Penempatan dan Pelatihan ditingkatkan secara bersama-sama maka Kinerja Karyawan akan meningkat.

2. Terdapat pengaruh secara parsial Rekrutmen terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung positif untuk variabel Rekrutmen, penempatan dan pelatihan sebesar 2,305; 3,190; 17,006 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,99444 dengan tingkat signifikansi berturut-turut sebesar 0,024; 0,002; $0,000 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa semakin baik rekrutmen. Dapat disimpulkan bahwa semakin baik rekrutmen, penempatan dan pelatihan maka semakin baik pula mempengaruhi kinerja karyawan dan sebaliknya semakin buruk rekrutmen, penempatan dan pelatihan maka semakin buruk kinerja karyawan.
3. Diantara ketiga variabel yaitu Rekrutmen, Penempatan dan Pelatihan, diperoleh variabel rekrutmen memiliki koefisien beta sebesar 0,114 atau 11,4%. Variabel penempatan memiliki koefisien beta sebesar 0,131 atau 13,1% dan variabel pelatihan memiliki koefisien beta sebesar 0,848 atau 84,8%. Sehingga, variabel yang paling dominan mempengaruhi Kinerja Karyawan adalah variabel Pelatihan dengan besarnya pengaruh 73,8% terhadap kinerja karyawan.

5.2 Saran

Adapun saran-saran yang dapat peneliti sampaikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan
Perusahaan diharapkan dapat memanfaatkan dan pemberian rekrutmen, penempatan dan pelatihan agar kompetensi karyawan semakin meningkat.
2. Bagi Karyawan
Dalam penelitian ini diharapkan seluruh karyawan PT. Inera Sena Sidoarjo dapat mengikuti proses rekrutmen, penempatan dan pelatihan dengan baik dan mengikuti sesuai aturan perusahaan sehingga apa yang menjadi target dan tujuan dari perusahaan dapat tercapai.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya
Bagi peneliti selanjutnya hendaknya untuk mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan variabel atau indikator yang berbeda sehingga dapat diperoleh informasi yang lebih lengkap tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Elmi, Farida. 2018. *Telisik Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Samsuddin, Harun. 2018. *Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi*. Sidoarjo: Indomedia Pusaka.
- Suparyadi.2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.