

KINERJA KARYAWAN DITINJAU MELALUI *RECRUITMENT*, *TRAINING*, DAN BEBAN KERJA (Study Pada PT Rumpun Sari Kemuning)

Imam Ibrahim¹, Ida Aryati²

Fakultas Ekonomi, Prodi Manajemen
Universitas Islam Batik Surakarta

Imamibrahim2203@gmail.com

ABSTRACT

Employee performance has an important role in a company, because employees who have good performance will have a positive impact for the company and vice versa, the company would like to have employees who are well performing and able to Accomplish its job well. The purpose of this research is to know the performance of employees are reviewed through recruitment, training, and workload (study at Pt. Rumpun Sari kemuning). The method of analysis used in this study uses quantitative methods and samples of this study as much as 102 people. The results of research that has been done in this study show that simultaneously there is a simultaneous influence between recruitmen, training, and workload positively and significantly impact on employee performance and partially recruitmen, And workloads have a positive and significant impact on employee performance.

Keywords: *Employee performance, Recruitment, Training, Workload*

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan menjadi faktor sangat penting didalam perusahaan, karena maju atau tidaknya perusahaan salah satu faktornya adalah kinerja karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut, itu sebabnya mengapa di era sekarang ini perusahaan begitu ketat menyeleksi pelamar-pelamar pekerjaan yang akan di terima untuk bekerja diperusahaannya. Kinerja ialah hasil pekerjaan yang dapat diperoleh disebuah prosedur manajemen dalam sebuah organisasi atau perusahaan, dimana hasil kinerja dapat ditunjukkan dengan baik secara kualitas ataupun secara kuantitas. (Dwihatmojo, nelwan, dan kawet, 2016).

Kinerja karyawan disuatu perusahaan maupun disuatu organisasi dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yang menyebabkan

kinerjanya baik atau buruk antara lain saat perusahaan melakukan *recruitment*, pada tahap ini serangkaian kegiatan dilaksanakan perusahaan untuk memperoleh pelamar kerja baru dengan kriteria yang telah ditentukan untuk diperlukan perusahaan guna untuk menutupi kekurangan yang berada dalam perusahaan, (Lotulong dan Uhing, 2018). Saat proses ini perusahaan akan memilih calon pelamar pekerjaan yang akan diterima diperusahaannya.

Bisa juga saat perusahaan melakukan *training*, tahap ini merupakan proses mengajarkan penguasaan dasar kepada seorang pegawai baru atau pegawai yang ada untuk menjalankan pekerjaan mereka sesuai dengan kebutuhan pekerjaan mereka. (Dwihatmojo, nelwan, dan kawet, 2016). Saat melakukan pelatihan kepada peserta dengan baik maka pada saat karyawan sudah selesai

Imam Ibrahim, Ida Aryati

masa training dan menjadi karyawan tetap diperusahaan kinerjanya akan bagus dan akan menguntungkan bagi perusahaan nantinya. Selain itu tanggung jawab kerja yang sepadan dengan kecakapan karyawan bisa mempengaruhi kinerjanya karena karyawan yang diberi beban kerja diluar batas kemampuannya akan mengganggu kinerja karyawan tersebut. beban kerja merupakan tindakan dari suatu pekerjaan yang telah ditentukan dan diselesaikan dalam frekuensi waktu tertentu (Lumunon, sendow dan uhing, 2019).

Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan agar mengetahui pengaruh antara:

1. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan dan signifikan *Recruitment*, training, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara *recruitment* terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara *training* terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawaaan ialah perbuatan nyata yang dihasilkan seseorang atau karyawan sebagai wujud penampilan kerja yang dihasilkan seseorang didalam suatu perusahaan sesuai dengan perannya atau jabatan didalam suatu perusahaan tersebut, (Ahmad, Tewal, & Taroreh, 2019).

Recruitment

Recruitment ialah proses untuk mendapatkan karyawan baru untuk memenuhi lowongan jabatan yang ada pada unit-unit diperusahaan yang kosong, (Nurmansyah, 2011: 71).

Training

Training merupakan kegiatan yang dilaksanakan agar karyawan baru dapat melaksanakan tugasnya yang akan diberikan kepadanya, sedangkan bagi karyawan lama bertujuan supaya meningkatkan mutu melaksanakan tugasnya baik itu untuk saat sekarang ataupun untuk masa mendatang, (Ardana dan Komang, 2012:91).

Beban Kerja

Beban kerja yaitu batas waktu yang telah dibebankan terhadap pekerjaanya yang harus meyelesaikan pekerjaannya, (Tarwaka, 2011: 106).

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Riset yang dilakukan ini memakai metode kuantitatif dan cara mengumpulkan data dilaksanakan dengan cara membagikan kuesioner.

Tempat dan Waktu Penelitian

Riset dilaksanakan di PT. Rumpun Sari Kemuning. Waktu yang diperlukan melakukan penelitian ini dilakukan dari bulan oktober 2019 hingga januari 2020, mulai dari judul penelitian hingga penulisan hasil observasi.

Populasi dan Sampel

Populasi didalam riset ini ialah semua pegawai PT. Rumpun Sari Kemuning dengan total 411 karyawan dan yang diperlukan dalam penelitian ini jumlahnya 102 orang sebagai sampelnya, menggunakan cara sampel *Quota sampling*.

Jenis dan Sumber Data

Sumber informasi yang ada dipenelitian ini ialah data primer dan data sekunder, data primer didapat melalui cara memberikan kuesioner tentang *recruitment*, *training*, dan beban kerja untuk karyawan PT. Rumpun Sari Kemuning sedangkan data sekunder diperoleh dari kantor PT. Rumpun Sari Kemuning.

Hasil dan Pembahasan

Imam Ibrahim, Ida Aryati

1. Uji Asumsi Klasik
 - a. Uji Normalitas

Tabel 1. Uji Normalitas

Kolmogorov-Smirnov Z	Asymp. Sig. (2-tailed)	keterangan
0,465	0,982	Normal

Mengenai tabel one sampel test diatas menyatakan hasil perhitungan signifikansi sebesar $0,982 > 0,05$. Itu artinya residualnya berdistribusi normal.

- b. Uji Multikolinearitas

Tabel 2. Uji Multikonearitas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Recruitment	0,870	1,150
Training	0,938	1,066
Beban kerja	0,865	1,156

Berdasarkan dari analisis tabel diatas diketahui bahwa dari ketiga variabel menghasilkan poin *Tolerance* $> 0,10$ dengan nilai *VIF* < 10 , maka dari itu bisa menyimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas satu dengan yang lain. Itu artinya dalam model regresi ini lolos uji multikolinearitas.

- c. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 3. Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig (P value)
Recruitment	0,497
Training	0,159
Beban kerja	0,749

Diketahui bahwa setiap nilai masing-masing variabel, *P value* $> 0,05$. Variabel *recruitment* $0,497 > 0,05$, variabel *training* $0,159 > 0,05$, dan variabel beban kerja $0,749 > 0,05$. Berdasarkan perhitungan diatas semua variabel tidak timbul heteroskedastisitas.

2. Uji Hipotesis

- a. Uji Regresi linear berganda

Uji regresi linier berganda bertujuan untuk membaca seberapa besar pengaruh antara variabel bebas yaitu *Recruitment*, *Training*, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Rumpun Sari Kemuning.

Persamaan regresi linier berganda adalah :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Tabel 4. Uji Regresi linear berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	4,254	1,784
Recruitment (X1)	0,354	0,067
Training (X2)	0,163	0,063
Beban kerja (X3)	0,329	0,062

Diketahui uji regresi yang telah dilakukan, hasilnya yaitu:

$$Y = 4,254Y + 0,354X_1 + 0,163X_2 + 0,329X_3 + e$$

Dari persamaan diatas berikut ini adalah hasil impleentasinya:

- 1) Konstanta sebesar 4,254 itu artinya jika variabel *recruitment*

Imam Ibrahim, Ida Aryati

(X1), training (X2), dan beban kerja (X3) sama dengan 0 sehingga kinerja karyawan PT. Rumpun Sari Kemuning berada pada angka 4,254

- 2) Variabel recruitment sebesar 0,354 itu artinya apabila variabel *recruitment* (X1), *training* (X2), dan beban kerja (X3) sama dengan 0, maka jika dengan adanya tambahan variabel *recruitment* sehingga akan mengakibatkan kinerja karyawan akan meningkat sebanyak 0,354. Sehingga variabel recruitment berasosiasi positif terhadap kinerja karyawan PT. Rumpun Sari Kemuning.
- 3) Variabel training sebesar 0,163 itu artinya apabila variabel *recruitment* (X1), *training* (X2), dan beban kerja (X3) sama dengan 0, maka jika dengan adanya tambahan variabel training lalu bakal mengakibatkan kinerja karyawan akan meningkat sebanyak 0,163. Sehingga variabel training berasosiasi positif terhadap kinerja karyawan PT. Rumpun Sari Kemuning.
- 4) Variabel beban kerja sebanyak 0,329 itu maknanya apabila variabel *recruitment*, *training* , dan beban kerja sama dengan 0, maka jika dengan adanya tambahan variabel beban kerja maka bakal mengakibatkan kinerja karyawan akan meningkat sebanyak 0,329. Sehingga variabel beban kerja berasosiasi positif dengan kinerja karyawan PT. Rumpun Sari Kemuning.

b. Uji f

Uji F berguna untuk melihat signifikansi antara variabel *recruitment*, *training* , dan beban kerja adanya pengaruh secara

simultan kepada kinerja karyawan. Dibawah ini merupakan hasil dari analisis data uji F:

Tabel 5. Uji F

Model	Sum of Squares	F	Sig.
Regression	133,523	35,052	,000 ^b
Residual	124,438		
Total	257,961		

Dari tabel diatas diperoleh hasil F_{hitung} dengan nilai 35,052 sedangkan F_{tabel} dengan nilai 2,70, sedangkan nilai signifikansinya $0,000 < 0,05$ berarti H_0 ditolak. Dan dapat disimpulkan H_a diterima, itu tandanya memiliki pengaruh simultan antara variabel *recruitment* , *training* , dan beban kerja kepada kinerja karyawan PT. Rumpun Sari Kemuning.

c. Uji t

Makna Uji t dilakukan memiliki tujuan melihat secara parsial antara pengaruh variabel independen kepada variabel dependen, yaitu pengaruh variabel recruitment, training, dan beban kerja kepada kinerja karyawan.

Tabel 6. Uji t

Variabel	t hitung	t tabel	sig
<i>Recruitment</i>	5,252	1,984	0,000
<i>Training</i>	2,573	1,984	0,012
Beban kerja	5,303	1,984	0,000

- 1) Diketahui bahwa poin $t_{tabel} < t_{hitung}$ ($1,984 < 5,252$) dan poin signifikansi $0,000 < 0,05$ oleh karena itu H_0 ditolak. Sehingga

variabel *recruitment* terdapat berpengaruh kepada kinerja karyawan PT. Rumpun Sari Kemuning secara parsial.

- 2) Diketahui bahwa nilai $t_{tabel} < t_{hitung}$ ($1,984 < 2,573$) dengan poin signifikansi $0,012 < 0,05$ itu sebabnya H_0 ditolak. Maka dari itu variabel *training* ada pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Rumpun Sari Kemuning secara parsial.
- 3) Diketahui bahwa nilai $t_{tabel} < t_{hitung}$ ($1,984 < 5,303$), dengan poin signifikansinya $0,000 < 0,05$ itu artinya H_0 ditolak. Maka variabel beban kerja secara parsial berpengaruh kepada kinerja karyawan PT. Rumpun Sari Kemuning.

d. Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 7. Koefisien determinasi

R	R Square	Adjusted R Square
0,719	0,518	0,503

Hasil tabel diatas menunjukkan Adjusted R^2 dengan poin sebesar 0,503 atau artinya 50,3%. Itu berarti variabel independen proporasinya dijelaskan oleh variasi dalam variabel dependen (*recruitment, training* dan beban kerja) sebesar 50,3%, sedangkan 49,7% variabel lainnya tidak dijelaskan didalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh *recruitment, training* dan beban kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil observasi uji F yang telah dilaksanakan diketahui bahwa hasil F hitung nilainya 35,052 sedangkan F tabel nilainya 2,70 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga variabel *recruitment, training* dan beban kerja terdapat pengaruh signifikan

kepada kinerja karyawan PT. Rumpun Sari Kemuning secara simultan.

2. Pengaruh *recruitment* terhadap kinerja karyawan

Hasil observasi uji t hipotesis secara parsial, pengaruh *recruitment* kepada kinerja karyawan PT. Rumpun Sari Kemuning diperoleh nilai t tabel $< t$ hitung ($1,984 < 5,252$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, itu dapat diimpulkan *recruitment* ada pengaruh positif dan signifikan kepada kinerja karyawan PT. Rumpun Sari Kemuning.

3. Pengaruh *training* terhadap kinerja karyawan

Dari hasil observasi uji t hipotesis secara parsial, pengaruh *training* kepada kinerja karyawan PT. Rumpun Sari Kemuning diperoleh nilai t tabel $< t$ hitung ($1,984 < 2,573$) dan poin signifikansi $0,012 < 0,05$, dapat disimpulkan ada pengaruh positif dan signifikan antara *training* kepada kinerja karyawan PT. Rumpun Sari Kemuning.

4. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan

Dari observasi uji t hipotesis secara parsial, ada pengaruh antara beban kerja kepada kinerja karyawan PT. Rumpun Sari Kemuning diperoleh nilai t tabel $< t$ hitung ($1,984 < 5,303$) dengan nilai signifikansinya $0,000 < 0,05$, berarti dapat ditarik kesimpulan ada pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja kepada kinerja karyawan PT. Rumpun Sari Kemuning.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan dari hasil observasi:

1. Variabel *recruitment, training*, dan beban kerja kepada kinerja karyawan PT. Rumpun Sari Kemuning berpengaruh secara simultan.
2. Variabel *recruitment* kepada kinerja karyawan PT. Rumpun Sari Kemuning

Imam Ibrahim, Ida Aryati

- mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara parsial.
3. Variabel *training* kepada kinerja karyawan PT. Rumpun Sari Kemuning mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara parsial.
 4. Secara parsial Variabel beban kerja kepada kinerja karyawan PT. Rumpun Sari Kemuning ada pengaruh positif dan signifikan.

Saran

Penulis memberikan saran kepada perusahaan:

1. Supaya program recruitmen semakin baik dari sebelumnya perusahaan diharapkan terus meningkatkan kualitas recruitment agar kinerja karyawan semakin lebih baik kedepannya dan akan berdampak kepada perusahaan yang akan semakin berkembang dan lebih baik lagi.
2. Alangkah baiknya perusahaan terus meningkatkan program training supaya pegawai yang baru akan mempunyai ketrampilan yang tinggi sehingga mampu bekerja dengan baik sehingga produktivitas perusahaan akan mengalami peningkatan
3. Sebaiknya perusahaan memberikan beban kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawan atau sesuai dengan jabatan yang dipegang supaya karyawan mampu menjalankan pekerjaannya dengan maksimal sehingga perusahaan tidak dirugikan.
4. Perusahaan memberikan toleransi kepada karyawannya yang mempunyai kegiatan di lingkungannya, agar karyawan bisa tetap melakukan kegiatan sosial dengan masyarakat sekitarnya.
5. Bagi peneliti yang selanjutnya diharapkan supaya mengembangkan observasi ini agar observasi yang akan datang hasilnya semakin baik lagi dari peneliiian ini sehingga lebih bermanfaat.

DAFTAR PUSTAKA

Ahmad, Y., Tawal, B., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban

Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado. *Jurnal Emba* , 2811 – 2820.

Ardana dan Komang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Graha ilmu*, Yogyakarta.

Dwihatmojo, s., nelwan, o. S., & kawet, r. C. (2016). Rekrutmen, pelatihan dan pembagian kerja pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada cv. Jati jaya meubel amurang . *Jurnal emba*, 120-129 .

Lotulong, F. J., & Uhing, Y. (2018). Pengaruh Rekrutmen , Kriteria Seleksi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Bank Bri Tbk Manado. *Jurnal Emba* , 3483 – 3492.

Lumunon, R. R., Sendow, G. M., & Uhing, Y. (2019). Pengaruh Work Life Balance, Kesehatan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Tirta Investama (Danone) Aqua Airmadi. *Jurnal Emba* , 4671-4680.

Nurmansyah, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pengantar*. Unilak Press, Pekanbaru.

Tarwaka, (2011). *Beban Kerja (Worldloud)*. Solo: Harapan Press.

Tjiabrata , F. R., Lumanaw , B., & Dotulong , L. H. (2017). PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SABAR GANDA MANADO . *Jurnal EMBA* , 1570–1580.