

Simposium Nasional Multidisiplin

SIMPOSIUM NASIONAL
MULTI DISIPLIN ILMU

Volume 3

Nomor 1

Desember 2021

e-ISSN 2714-5603



Publish By:
Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat
Universitas Muhammadiyah Tangerang

LPPM
LEMBAGA PENELITIAN PENGABDIAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH TANGERANG



Pengaruh Rekrutmen, Kompetensi dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

¹Christian Kuswibowo, ²Catur Erty Suksesty

¹Politeknik APP Jakarta, Jl. Timbul No.34, Jakarta Selatan, 021-7867382

²Universitas Muhammadiyah Tangerang, Jl. Perintis Kemerdekaan I Babakan No.33, Cikokol,
Tangerang,

e-mail: christiankuswibowo@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh rekrutmen, kompetensi dan pelatihan terhadap produktivitas karyawan pada CV Alyssa Prima Mandiri. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Objek penelitian adalah karyawan CV Alyssa Prima Mandiri dengan jumlah populasi sebanyak 44 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan nonprobability sampling dengan ukuran sampel 44 karyawan yang merupakan seluruh jumlah populasi. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah alat analisis Structural Equation Model (SEM) dengan menggunakan software Smart-PLS versi 3.0. Hasil dari penelitian ini adalah bahwa rekrutmen memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, dan kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, dan pelatihan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Kata Kunci: Rekrutmen, Kompetensi, Pelatihan dan Produktivitas Karyawan

Abstract

This study aims to examine and analyze the effect of recruitment and training on employee productivity at CV Alyssa Prima Mandiri. The method used in this study is a quantitative method. The object of research is the employees of CV Alyssa Prima Mandiri with a population of 44 people. The sampling technique used is non-probability sampling with a sample size of 44 employees which is the entire population. Analysis of the data used in this study is the Structural Equation Model (SEM) analysis tool using the Smart-PLS version 3.0 software. The results of this study are that recruitment had a positive and significant effect on employee productivity, competence had a positive and significant impact on employee productivity, and training had a positive and significant impact on employee productivity.

Keywords: *Rekrutment, Competence, Training and Employee Productivity*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang handal dan berkualitas sangat penting bagi perusahaan, sehingga dalam memilih karyawan dibutuhkan proses seleksi yang benar agar mendapatkan karyawan yang berkompeten. Salah satu aktivitas dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah rekrutmen. Menurut Suparni (2017) Rekrutmen merupakan serangkaian aktifitas untuk mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian

Pihak manajemen perusahaan harus mampu memahami bagaimana cara terbaik dalam mengelola karyawan yang berasal dari latar belakang, keahlian dan kemampuan yang berbeda-beda sehingga karyawan dapat bekerja sesuai dengan keahlian dan jenis pekerjaan yang diberikan.

Penelitian ini dilakukan di CV Alyssa Prima Mandiri yang bergerak di bidang kesehatan. Namun perusahaan ini mengalami adanya permasalahan terkait dengan menurunnya produktivitas kerja pada karyawan, Dilihat dari data laporan keluhan pelanggan bahwa banyak nya keluhan pelanggan selama 3 bulan berturut-turut, kemudian berdasarkan wawancara kepada pihak bahwa rendahnya produktivitas karyawan diakibatkan karena proses rekrutmen yang belum benar dan kurang kompeten nya karyawan terhadap pekerjaannya, serta kurangnya perusahaan dalam memberikan pelatihan-pelatihan kepada karyawan, sehingga produktivitas karyawan keangmaksimal.

Produktivitas kerja sangat penting bagi kelancaran perusahaan, produktifitas atau perfoma karyawan yang baik bagi perusahaan akan menghasilkan suatu prestasi kerja. (Fitri, *et al* 2021).

Selain itu produktivitas adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika, jadi kinerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan ataupun organisasi (Rahayu, 2020). Jika produktivitas kerja bermasalah maka akan mengakibatkan tujuan perusahaan tidak berjalan dengan lancar dan menghambat kemajuan perusahaan

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: "Pengaruh Rekrutmen, Kompetensi, dan Pelatihan terhadap Produktivitas Karyawan.

METODE PENELITIAN

Sumber daya Manusia

Menurut Larasati (2018) Sumber daya manusia merupakan sesuatu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi, apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi, misi dan tujuan untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia, jadi manusia merupakan salah satu asset perusahaan dalam semua kegiatan institusi atau organisasi.

Produktivitas Kerja

Menurut Busro (2018) Produktivitas kerja adalah kemampuan/keahlian seseorang atau pekerja untuk menghasilkan barang dan jasa dalam waktu tertentu yang telah ditentukan sesuai dengan rencana.

Menurut Dahlan (2014) produktivitas merupakan hasil membandingkan peran serta tenaga kerja per satuan waktu dengan hasil yang dicapai. Produktivitas tenaga kerja

adalah suatu konsep dimana terjadi adanya keterkaitan antara seorang sumber tenaga kerja dengan hasil satuan waktu, menunjukkan produk yang dibutuhkan lebih tinggi melalui standar yang di tetapkan.

Rekrutmen

Menurut Kurnia dan Santoso (2017) Rekrutmen merupakan proses mencari, menseleksi, menemukan dan menarik pelamar sesuai dengan persyaratan yang perusahaan berikan untuk dipekerjakan dalam suatu perusahaan.

Kompetensi

Menurut Wibowo (2016) menyatakan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut

Pengertian Pelatihan

Rivai (2016) pelatihan sebagai suatu kegiatan yang dirancang untuk menambah pengetahuan dan meningkatkan kinerja saat ini dan masa mendatang.

Hipotesis

Setiap hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian harus didasari dari logika teori dan temuan-temuan penelitian terdahulu yang mendukung hipotesis penelitian.

- H₁ : Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan
- H₂ : Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan
- H₃ : Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan

Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan di CV Alyssa Prima Mandiri yang beralamat di Jl. Jalan Tanah Seratus RT.003 RW. 012 Sudimara Jaya, Kota Tangerang, Banten, dan dilakukan sejak Agustus sampai November 2021. Penelitian ini menggunakan desain kausal yang sifatnya asosiatif, Menurut Sugiyono (2017) Penelitian Kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui tentang hubungan yang bersifat sebab akibat dengan adanya Variabel Independen (Bebas) dan Variabel Dependen (Terikat). Dalam penelitian ini, peneliti ingin mengetahui seberapa besar pengaruh Rekrutmen, Kompetensi dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan. Populasi dalam penelitian ini ada karyawan tetap CV Alyssa Prima Mandiri sebanyak 44 karyawan tetap. Metode sampel yang digunakan yaitu sampel jenuh, dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel.

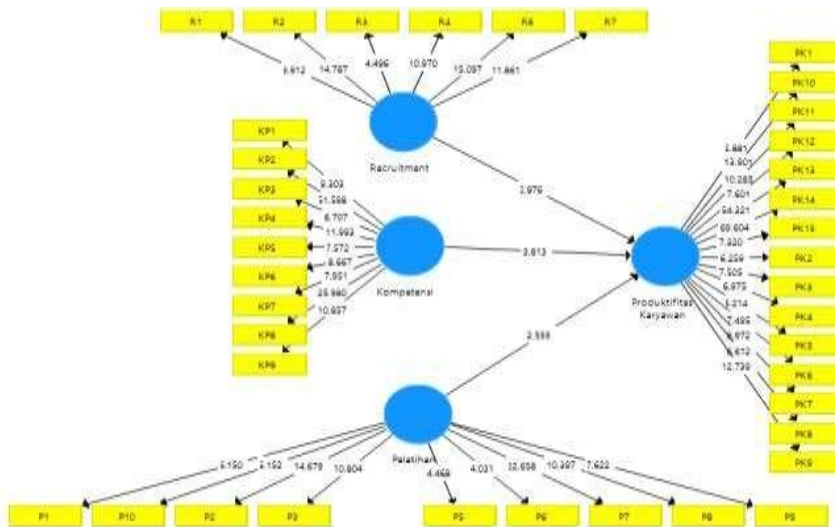
Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Teknik Kuesioner (Angket). Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya, Sugiyono (2016). Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Cara pengumpulan kuisisioner disebarkan secara langsung ke responden yaitu para karyawan CV Alyssa Prima Mandiri.

Penelitian dengan menggunakan metode survey, dengan instrument kuesioner perlu melakukan uji instrument, berupa uji validitas dan uji reliabilitas, yang berguna untuk mengetahui apakah kuesioner yang akan digunakan dalam penelitian semuanya sudah valid dan reliabel.

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Component* atau *Variance Based Structural Equation Model* dimana dalam pengolahan datanya menggunakan program *Partial Least Square (Smart-PLS)* versi 3.2.8 PLS. PLS (*Partial Least Square*) adalah model alternative dari *covariance-based SEM*. PLS dapat digunakan untuk menkonfirmasi teori, selain itu dapat digunakan untuk menjelaskan ada atau tidaknya hubungan antara variabel laten.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Nilai estimasi untuk hubungan jalur dalam model struktural harus signifikan. Nilai signifikansi pada hipotesis ini dapat diperoleh dengan prosedur *bootstrapping*. Melihat signifikansi pada hipotesis dengan melihat nilai koefisien parameter dan nilai signifikansi T-statistik pada *algorithm bootstrapping report*. Untuk mengetahui signifikan atau tidak signifikan dilihat dari T-table pada $\alpha 0.05$ (5%) = 1.96, kemudian T-table dibandingkan dengan T-hitung (T-statistik).



Sumber: Output PLS, 2021

Gambar 1: Hasil Uji Bootstrapping

Adapun untuk tabel hasil Pengujian Hipotesis sebagaimana berikut:

Tabel 1: Hasil Pengujian Hipotesis

<i>Variabel</i>	<i>Original</i>	<i>Sample Mean</i>	<i>Standar Deviation</i>	<i>T. Statistic</i>	<i>P Values</i>
Kompetensi → Produktivitas Kerja	0.397	0.395	0.104	3.813	0.000
Pelatihan → Produktivitas Kerja	0.324	0.328	0.127	2.555	0.011
Rekrutmen → Kerja	0.272	0.270	0.095	2.876	0.004

Sumber : Data diolah PLS , 2021

Hasil Pengujian Hipotesis

Berdasarkan uji hipotesis pada penelitian ini diperoleh hasil *T-Statistic* sebesar 3.813, nilai *original sample* sebesar 0.397 dan p-value sebesar 0.000. artinya hipotesis pertama pada penelitian ini diterima, kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan uji hipotesis pada penelitian ini diperoleh hasil *T-Statistic* sebesar 2.555, nilai *original sample* sebesar 0.324 dan P-Value sebesar 0.011. artinya hipotesis kedua pada penelitian ini diterima, pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Berdasarkan uji hipotesis pada penelitian ini diperoleh hasil *T-Statistic* sebesar 2.876, nilai *original sample* sebesar 0.272 dan P-Value sebesar 0.004. artinya hipotesis ketiga pada penelitian ini diterima, rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Pengaruh Rekrutment terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian memiliki nilai t-statistik sebesar 2.876 artinya signifikan karena memiliki nilai di atas 1,96 (t-tabel), original sample memiliki arah positif karena memiliki nilai 0.272, dan p-value memiliki nilai 0,004 artinya hipotesis diterima karena memiliki nilai di bawah 0,050. Hal ini artinya bahwa semakin baik proses rekrutment yang dilakukan maka akan meningkatkan produktivitas karyawan

Pengaruh Kompetensi terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian memiliki nilai t-statistik sebesar 3.813 artinya signifikan karena memiliki nilai di atas 1,96 (t-tabel), original sample memiliki arah positif karena memiliki nilai 0.397, dan p-value memiliki nilai 0,000 artinya hipotesis diterima karena memiliki nilai di bawah 0,050. Hal ini artinya bahwa semakin tinggi kompetensi karyawan maka akan meningkatkan produktivitas karyawan

Pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian memiliki nilai t-statistik sebesar 2.555 artinya signifikan karena memiliki nilai di atas 1,96 (t-tabel), original sample memiliki arah positif karena memiliki nilai 0.324, dan p-value memiliki nilai 0,011 artinya hipotesis diterima karena memiliki nilai di bawah 0,050. Hal ini artinya bahwa semakin tinggi pelatihan yang diberikan kepada karyawan maka akan meningkatkan produktivitas karyawan

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. Berdasarkan hasil penelitian bahwa rekrutment sangat berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Hal ini artinya semakin tinggi rekrutment maka akan meningkatkan produktivitas karyawan
2. Berdasarkan hasil penelitian bahwa kompetensi sangat berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Hal ini artinya semakin tinggi kompetensi maka akan mempengaruhi produktivitas karyawan
3. Berdasarkan hasil penelitian bahwa pelatihan sangat berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Hal ini artinya semakin tinggi pelatihan maka akan mempengaruhi produktivitas karyawan

Saran

Peneliti dapat menyampaikan keterbatasan penelitian. Saran penelitian didasarkan dari temuan penelitian. Peneliti dapat memberikan saran untuk penelitian selanjutnya.

1. sebelum proses rekrutmen terlebih dahulu membuat perencanaan yang matang mengenai tanya jawab
2. Sebaiknya perusahaan dapat meningkatkan kompetensi karyawan dengan memberikan beasiswa kepada karyawan yang berprestasi sehingga karyawan akan memiliki kompetensi lebih tinggi
3. Sebaiknya perusahaan memberikan program pelatihan sebulan sekali, sehingga karyawan akan lebih maksimal dalam bekerja

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Almasri, M. N. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia : Implementasi Dalam Pendidikan Islam. *Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan*
- Almasri, M. N. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia: Implementasi Dalam Pendidikan Islam. *Kutubkhanah*, 19 (2), 133-151.
- Aziz, T. A., Maarif, M. S., & Sukmawati, A. (2017). Pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*, 3(2), 246-246.
- Dewi, A. I. S., & Darma, G. S. (2017). Proses Rekrutmen, Seleksi, Pelatihan, Penempatan dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 14 (1), 1-18.
- Dzikirulloh, R. F. (2020). *Pengaruh Pelatihan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Unit Weaving 2 PT. Dan Liris Sukoharjo* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Elnaga, Amir dan Imran. Amen. (2018). The Effect of Training on Employee Performance. *European Journal of Business and Management*. Vol.5 (4) 137-147.
- Fitri, Rizkia Laila, Handaru, Agung Wahyu dan Yooohana, Corry. (2021). The Effect Of Rekrutment, Selection and Placement on Employee Performance. *Journal International of Social Sciences*. Vol.3 (2) 226-237.
- Ghozali, Imam dan Latan, Hengky. (2015). Partial Least Squares Konsep, Teknik, dan Aplikasi menggunakan program Smart PLS 3.0 Edisi 2. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasanah, I. A., & Indahingwati, A. (2017). Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan Dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Pada Rsu Haji Surabaya. *Jurnal*

Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM), 6(8).

- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hendri, H. (2020). *Perancangan On The Job Training untuk Karyawan Baru di PT. AritaPrima Sukses* (Doctoral dissertation, Universitas Internasional Batam).
- Jadmiko, P. (2016). DUKUNGAN ORGANISASIONAL SEBAGAI PEMODERASI PENGARUH ANTARA KECERDASAN EMOSIONAL PADA KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Benefita*, 1(3), 146-153.
- Kusumawati, Diana A dan Wahyuni, Purbudi. (2019). The effect Of Training to Employee Performance With Motivation As A Meditaion In Lembaga Pendidikan Perkebunan (LPP) Yogyakarta. *Journak Of Applied Philosophical Management and Innovatiob*. Vol.1 (2) 52-59
- Kuswibowo, C. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Simposium Nasional Multidisiplin (SinaMu)*, 2.
- Oktavian, A., Prasetya, A., & Masnun, M. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Berbagai Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Pengetahuan Manajemen. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 1(1), 69-78.
- Priansa, Juni, Donni. 2018. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Putri, G. A., Hendriani, S., & Amsal, C. (2017). *Pengaruh Rekrutmen Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Samudra Oceaneering Batam* (Doctoral dissertation, Riau University)
- Rahayu, Sri (2020). The Effect Of Rekrutment, Placement and Compensation Of Outsourcing Employees Performance in The Ministry Of Manpower Republic Of Indonesia. *Jurnal Ketenagakerjaan*. Vol.12 (1) 190-218.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Roharto, T., & Kasmir, K. (2017). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Lingkungan Kerja, dan Pelatihan terhadap Kinerja pada PT Pelabuhan Indonesia II (Persero) Jakarta (Studi Kasus pada Proyek Pengerukan Pembangunan Tpk Kalibaru). *Swot*, 7(1), 279-583.
- Sinambela, L. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Sugiyono, M. P. P., & Kuantitatif, P. (2017). *Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta. *Cet. VII*.
- Suparni, E. (2017). Proses Rekrutmen Dan Seleksi Pada PT Jamsostek, (Persero) Pusat. *Jurnal Widyacipta*, 1-6.
- Suparyogo, I. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suwarto, F. X., & Subyantoro, A. (2019). The Effect of Rekrutment, Selection and Placement on Employee Performance. *International Journal of Computer Networks and Communications Security*, 7(7), 126-134
- Veithzal, R., & Sagala, E. J. (2016). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Yusuf, Faif, Shinta, Marlina Rahmi dan Fransisco, Sonny. (2020) The Influence of Training on Employee Performance in PT. Pelni (Persero) Jakarta. *Journal of Reaserch in Business*. Vol.2 (3) 545-553.