

Pengaruh Pelaksanaan Rekrutmen Dan Pelatihan Tenaga Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Shelter Nusantara Surabaya

Muhammad Yazid Rosyidi¹, Fachrudny Asj'Ari²
Universitas PGRI Adi Buana Surabaya^{1,2}
Yazidrosyidi354@gmail.com¹, fachrudny@gmail.ac.id²

ABSTRAK

Produktivitas dapat menggambarkan suatu keberhasilan bahkan kegagalan demi mencapai sebuah efektivitas serta efisiensi kinerja yang hubungannya dengan penggunaan sumber daya manusia. Setiap perusahaan menginginkan karyawannya agar mampu guna meningkatkan produktivitas kerja tinggi dan sesuai dengan harapan perusahaan PT. Shelter Nusantara. Telah dilakukannya sebuah penelitian guna mengetahui pengaruh serta pelatihan Tenaga Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Shelter Nusantara. Menggunakan sampel dengan teknik non random sampling jenis Sampel Jenuh dan berjumlah representatif (mewakili) 50 karyawan PT Shelter Nusantara. Teknik pengambilan data dengan menyebarkan kuesioner, observasi dan dokumentasi. Diperoleh hasil berdasarkan penelitian yakni Rekrutmen dan Pelatihan Tenaga Kerja mempengaruhi dengan cara Bersama terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Shelter Nusantara.

Kata kunci : Rekrutmen, Pelatihan Tenaga Kerja, Produktivitas Kerja Karyawan

ABSTRACT

Productivity can describe a success or even a failure in order to achieve an effectiveness and efficiency of performance related to the use of human resources. Every company wants its employees to be able to increase high work productivity and in accordance with company expectations PT. Nusantara Shelter. This study aims to determine the effect of Manpower Recruitment and Training on Employee Productivity of PT. Nusantara Shelter. Using a sample with non-random sampling technique Saturated sample type and the number of representative (representing) 50 employees of PT Shelter Nusantara. Data collection techniques by distributing questionnaires, observations and documentation. Obtained results based on research namely Recruitment and Training of Workers positive and significant effect on the Employee Productivity of PT. Nusantara Shelter.

Keywords : Recruitment, Workforce Training, Employee Work Productivity

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) ini menunjang organisasi dengan karya, bakat, kreatifitas sehingga kenyataan membuktikan bahwa seorang karyawan merupakan sebuah aset penting bagi perusahaan. Dalam arti karyawan yang tidak memiliki kemampuan dalam bidang organisasi akan membuat suatu perusahaan mengalami penurunan kinerja. Dalam sebuah organisasi, kemampuan semua sumber daya manusia sangat diperlukan, jika hanya satu karyawan memiliki kemampuan dan keahlian tetapi tidak di dukung dengan keahlian karyawan yang lain, maka akan mengakibatkan

kinerja perusahaan menurun. Dalam paragraf ini peneliti memiliki alasan mengapa perlu adanya penelitian tentang pelaksanaan rekrutmen dan pelatihan tenaga kerja. Sebab di dalam perusahaan yang besar diperlukan nya tenaga kerja yang professional yang mampu bekerja secara tim dan mampu bekerja seefesien mungkin sehingga dapat menjadikan perusahaan lebih maju dan bisa pula bersaing dengan berbagai perusahaan dalam negeri maupun luar negeri. Untuk dapat melakukan rekrutmen karyawan yang benar-benar dapat bekerja sesuai kemampuan maka perlu dilakukannya pelatihan tenaga kerja. Pelatihan tenaga kerja dilakukan dengan berbagai jenis pelatihan, mulai dari pelatihan berkomunikasi, penggunaan computer serta pelatihan-pelatihan lainnya yang tujuan utamanya yaitu menemukan karyawan yang bermutu, yang sesuai dengan kemampuan dalam bekerja dan tentunya berdampak bagi produktivitas kerja karyawan. Hariandja dalam Kartodikromo (2017:364), mengemukakan bahwa rekrutmen didefinisikan suatu proses untuk menarik sejumlah calon pegawai yang mempunyai potensi dan diseleksi untuk dijadikan pegawai

Rekrutmen adalah suatu faktor yang berpengaruh penting terutama dalam kemajuan perusahaan. Dalam perusahaan kecil maupun besar wajib melakukannya. Dapat dikatakan bahwa rekrutmen adalah proses untuk mendapatkan dan menyeleksi beberapa calon tenaga kerja berkualitas dan dapat diandalkan dalam bekerja sesuai yang di inginkan perusahaan. Dengan merekrut, perusahaan atau organisasi membutuhkan informasi yang cukup perihal pekerjaan, agar pelamar kerja bisa mempertimbangkan kemampuan, bakat, serta minat dalam diri yang dimiliki calon pelamar kerja. Rekrutmen sangat penting dalam pelatihan tenaga kerja, dengan kerampilan atau bakat yang ada dalam diri seorang karyawan saat bekerja bisa menghasilkan pula hasil kerja yang baik dan memuaskan serta membantu pencapaian tujuan perusahaan. Penggunaan tenaga kerja yang baik dan terarah adalah salah satu kuncil sebuah peningkatan kinerja karyawan, jadi diperlukan kebijakan perusahaan guna menggerakkan karyawannya untuk ikut bekerja lebih produktif dan sesuai dengan rencana.

Pelatihan Tenaga Kerja guna membimbing dan mengeksplor bakat karyawan saat bekerja, agar mewujudkan tujuan perusahaan. Dalam suatu perusahaan pasti menginginkan tenaga kerja atau karyawan yang dapat diandalkan serta dapat bekerja sama dalam tim. Dengan adanya pelatihan tenaga kerja, perusahaan ingin mengetahui setiap kemampuan diri masing-masing para karyawan, lewat training yang dibuat untuk calon karyawan pemula sehingga dapat mempunyai rasa tanggung jawab, mandiri, dan di didik untuk menghasilkan kerja yang baik dan berkualitas sehingga perusahaan atau organisasi tidak merugi untuk kedepannya.

Produktivitas dapat dikatakan suatu hasil pengukuran kinerja karyawan dan memperhitungkan sumber dayanya, salah satunya sumber daya manusia. Setiap perusahaan selalu menginginkan tenaga kerja yang dapat meningkatkan suatu produktivitas kerja tinggi yang diharapkan perusahaan. Seperti pada PT. Shelter Nusantara yang selalu memberikan pelatihan-pelatihan secara ketat dan disiplin pada para anggota penyalur tenaga kerja agar mempunyai rasa tanggung jawab dalam menjalankan dan melaksanakan tugas, tidak hanya pada pelatihan saja tetapi kesiapan mental, kemampuan fisik dan dapat menjalin hubungan baik dengan atasan juga perlu, karena halter sebut dapat mempengaruhi produktivitas tenaga kerja atau karyawan sehingga para tenaga kerja yang ditempatkan pada suatu perusahaan akan merasa betah dan senang menjalankan tugasnya. Dari penjabaran diatas, peneliti memberi keputusan dengan judul : **“Pengaruh Pelaksanaan Rekrutmen dan Pelatihan Tenaga Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Shelter Nusantara”**.

Hasil dari penelitian ini dengan peneliti sebelumnya oleh Putri (2015) dengan judul “Pengaruh rekrutmen, pendidikan, dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan”. Dari hasil penelitian menggunakan SPSS versi 20 didapat ada pengaruh signifikan secara simultan rekrutmen, pendidikan dan pelatihan terhadap produktivitas kerja. Dan oleh Kartodikromo, dkk (2017) berjudul “Proses Rekrutmen, Seleksi, Pelatihan Kerja Dan Pengaruhnya Pada Kinerja Karyawan”. Hasil penelitian berdasarkan Uji t dan uji F diperoleh bahwa rekrutmen, seleksi dan penempatan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berikut rumusan masalah dalam penelitian ini :

1. Apakah Produktivitas Kerja Karyawan PT. Shelter Nusantara dipengaruhi oleh Pelaksanaan Rekrutmen?
2. Apakah Produktivitas Kerja Karyawan PT. Shelter Nusantara dipengaruhi oleh Pelatihan Tenaga Kerja?
3. Apakah Produktivitas Kerja Karyawan PT. Shelter Nusantara secara simultan dipengaruhi oleh Pelaksanaan Rekrutmen Dan Pelatihan Tenaga Kerja berpengaruh?

METODE

Dalam penelitian ini untuk mencari pengaruh variabel bebas yakni Rekrutmen (X_1) dan Pelatihan Tenaga Kerja (X_2), terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) Sebagai variabel terikat di PT.Shelter Nusantara Surabaya peneliti menggunakan sampel yang benar-benar representative (mewakili). Populasi berjumlah 50 karyawan dari PT.Shelter Nusantara Surabaya maka semua total populasi tersebut digunakan sampel penelitian. Penelitian ini memakai non random sampling (nonprobability sampling) jenis Sampel jenuh sampling, yaitu sampel yang mewakili jumlah populasi atau semua anggota populasi dijadikan sampel (sugiyono,2018:122).

Cara pengumpulan data yang akan dipakai yakni dengan menyebarkan kuesioner ,observasi, dan dokumentasi. Pengujian instrumen pada penelitian menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Kemudian uji asumsi klasik meliputi (uji normalitas, uji multi kolinearitas, uji heteroskedastisitas, serta uji autokorelasi), setelah itu analisis regresi linier berganda, dan yang terakhir uji hipotesis ada dua yakni (uji parsial atau uji t, dan simultan atau uji F). Teknik analisis penelitian ini memakai IBM SPSS version 26.

HASIL

Hasil penelitian dilakukan dengan penyebaran kuesioner di PT.Shelter Nusantara Surabaya pada karyawan dengan jumlah 50 responden,dengan pengujian instrument mendapatkan hasil sebagai berikut :

Uji Validitas

Hasil pengujian validitas untuk mengetahui korelasi tiap variabel,jika hasilnya positif (r hitung < r table) maka tiap-tiap item merupakan construct yang kuat dan dinyatakan valid r table dengan taraf sig 5% pada penelitian ini sebesar 0,279. Pada variabel Rekrutmen (X_1) diperoleh 8 item pernyataan dikatankan valid serta dinyatakan tidak valid 2 item,jika hasil tidak valid diperoleh

sedikit maka masih dapat diikutsertakan pada analisis lebih lanjut. Variabel pelatihan tenaga kerja (X2) & Variabel Produktivitas kerja (Y) diperoleh hasil semua item pernyataan valid karena total correlation > 0,279 dan dinyatakan lanjut dalam penelitian.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas suatu indikator pada kuesioner bisa dilihat nilai *cronbach's alpha*, apabila lebih besar (>) nilai minimum 0,6 maka indikator pada kuesioner dinyatakan reliabel, begitu pula jika nilai *cronbach's alpha* lebih kecil (<) nilai minimum 0,6 maka indikator pada kuesioner tidak reliabel.

Uji Normalitas

Normalitas dapat dilihat melalui *Non Parametrik Test (1-Sample K-S)*. Jika signifikansi hasil uji tersebut nilainya > 0,05 maka data berdistribusi normal. Dan nilai asymp.sig penelitian ini 0,200 artinya data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Pengujian Multikolinieritas dapat dilihat pada nilai Tolerance dan VIF (*Variance Inflation Factor*). keputusan Uji Multikolinieritas dilihat dari Nilai Tolerance, apabila > 0,10 Tidak terjadi Multikolinieritas dan sebaliknya. Berdasarkan Nilai VIF, jika < 10 Tidak terjadi Multikolinieritas dan sebaliknya. Nilai Tolerance penelitian ini semua variabel > 0,10 (0,989 > 0,10) dan nilai VIF 1.011 < 10. Dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Autokorelasi

Durbin-
Watson
1.670

Apabila nilai $0 < DW < dl$ terjadi autokorelasi, nilai $dl < DW < du$ dikatakan tanpa kesimpulan dan nilai $du < DW < (4-du)$ tidak terjadi Autokorelasi. Penelitian ini memperoleh nilai **DW 1,670** dan Nilai du $1.628 < DW 1.670 < (4-du) 4 - 1.628 = 2.372$ artinya tidak terjadi autokorelasi.

Uji Heteroskedastisitas

Variabel	t	Sig.
(Constant)	.660	.512
Rekrutmen	.330	.743
Pelatihan	.373	.711

Hasil uji *glejser* menunjukkan tidak adanya heteroskedastisitas apabila dari perhitungan SPSS nilai probabilitas signifikan diatas tingkat kepercayaan 5% atau 0,05. Dari hasil tersebut terlihat nilai signifikansin > 0.05 dapat diartikan seluruh variabel tidak terjadi heterokedastisitas.

Variabel	Unstandardized Coefficient	
	B	Std. Error
(Constant)	8.052	4.102
Rekrutmen	.303	.116
Pelatihan	.226	.080

Uji Regresi Linier Berganda

Model regresi dari kedua variabel diatas yakni $Y = 8.052 + 0.303X_1 + 0.226X_2 + e$. Berikut penjabaran arti dari koefisien regresi

Koefisien constant sebesar 6.318 artinya apabila variabel rekrutmen dan pelatihan kerja jika nilainya adalah 0 maka produktifitas karyawan bertambah sebesar 8.052.

- Koefisien regresi rekrutmen (X_1) sebesar 0.303 artinya setiap penambahan satu-satuan rekrutmen (X_1) akan mengakibatkan meningkatnya produktifitas kerja (Y) sebesar 0.303.
- Koefisien regresi variabel pelatihan kerja (X_2) sebesar 0.226 artinya setiap penambahan satu-satuan pelatihan kerja (X_2) akan mengakibatkan meningkatnya produktifitas kerja (Y) sebesar 0.226.

c.

Uji Hipotesis

Pengujian uji t digunakan untuk membandingkan nilai probabilitas (signifikansi) dengan alpha (0,05) atau bisa pula dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} .

Variabel	t	Sig.
Rekrutmen	2.613	.012
Pelatihan kerja	2.813	.007

Variabel rekrutmen (X_1) nilai t_{hitung} 2.613 dan tingkat sig 0.012 < 0.05 maka H_0 di tolak dan H_1 diterima, berarti variabel rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap variabel produktifitas kerja. Dan variabel pelatihan kerja (X_2) nilai t_{hitung} 2.813 dan tingkat sig 0.007 < 0.05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima berarti variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap variabel produktifitas kerja.

	F	Sig.
Regression	6.678	.003 ^b

Diperoleh nilai F_{hitung} 6.678 dengan nilai signifikansi $0.003 < 0.05$. Dinyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, berarti variabel rekrutmen dan pelatihan kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktifitas kerja.

SIMPULAN

Dari analisis dan hasil pembahasan penelitian mengenai Pelaksanaan Rekrutmen dan Pelatihan Tenaga Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Shelter Nusantara. Dapat ditarik kesimpulan yakni :

Pelaksanaan Rekrutmen (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Dapat dinyatakan hipotesis dapat diterima dan terbukti kebenarannya. Dari hasil pengujian menunjukkan adanya pengaruh atau berpengaruh artinya apabila variabel Rekrutmen meningkat, Produktivitas Kerja Karyawan juga meningkat.

Pelatihan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Dapat dinyatakan hipotesis dapat diterima dan terbukti kebenarannya. Dari hasil pengujian menunjukkan adanya pengaruh atau berpengaruh artinya jika variabel Pelatihan Kerja meningkat, Produktivitas Kerja Karyawan juga meningkat.

Pelaksanaan Rekrutmen (X1) dan Pelatihan Kerja (X2) berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Kerja. Dapat dinyatakan hipotesis dapat diterima dan terbukti kebenarannya. Dari hasil pengujian menunjukkan adanya pengaruh atau berpengaruh artinya apabila variabel Rekrutmen dan Pelatihan Kerja meningkat, Produktivitas Kerja Karyawan pun meningkat.

IMPLIKASI

Bagi PT.Shelter Nusantara Surabaya, untuk mengevaluasi kinerjanya sangat penting bagi pihak

1.PT.Shelter Nusantara Surabaya untuk melakukan pengukuran kinerja yang telah dirancang dari perusahaan dapat mengetahui dengan pasti kondisi perusahaan secara detail dan berkelanjutan serta apa saja yang masih memerlukan perhatian perusahaan untuk diperbaiki, dan pengukuran kinerja sumber daya manusia dimasa akan datang. Dengan demikian, ada kemungkinan melakukan perubahan kriteria peningkatan kinerja sumber daya lain menyesuaikan dengan kondisi perusahaan.

2. Untuk peneliti selanjutnya, perlu menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi produktifitas kerja dan menggunakan konsep metode yang berada dalam penelitian.

3. Pengambilan kebijakan perusahaan, diharapkan manajemen tetap memperhatikan peraturan-peraturan pemerintah yang telah diatur dalam kementrian tenaga kerja dan transmigrasi No. 19 tahun 2012 tentang pekerjaan yang diserahkan pada perusahaan penyedia jasa atau buruh.

KETERBATASAN PENELITIAN

Keterbatasan dalam penelitian ini hanya mengetahui beberapa permasalahan pada PT. Shelter Nusantara Surabaya dan hanya menyebarkan kuesioner dan observasi yang dilakukan. Diharapkan untuk peneliti-peneliti selanjutnya dapat membuat atau mencari masalah dalam penelitian yang lebih menarik sebagai variabel penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

Rachman, Munir. 2018. Metodologi Penelitian, Adi buana Universit Press , Surabaya,
ISBN : 978-979-8559-75-4