

"Pengaruh Faktor SDM terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus PT Pegaunihan Technology Indonesia"

Rona Tanjung¹, Heni Sagita Sitompul², Tibrani³, Octojaya Abriyoso⁴ Deviana⁵

¹²Program studi Bisnis Digital, Universitas Riau Kepulauan

³Program Studi Manajemen, Universitas Riau Kepulauan

⁴⁵Program Studi Akuntansi, STIE Pembangunan Tanjungpinang

¹rona@fekon.unrika.ac.id, ²henisagita05@gmail.com, ³tibrani@fekon.unrika.ac.id,
octojaya@stie-pembangunan.ac.id, ⁴deviana@gmail.com

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk dapat mengetahui dan menganalisis pengaruh rekrutmen kerja, seleksi kerja, loyalitas kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Pegaunihan Technology Indonesia. Populasi penelitian ini adalah karyawan PT. Pegaunihan Technology Indonesia. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 60 responden. Berdasarkan analisis data maka hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan rekrutmen kerja, seleksi kerja, loyalitas kerja, dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pegaunihan Technology Indonesia.

Kata Kunci: Rekrutmen Kerja, Seleksi Kerja, Loyalitas Kerja, Pengembangan Karir dan Kinerja Karyawan.

Abstract: This research aims to determine and analyze the influence of job recruitment, job selection, work loyalty and career development on the performance of employees. PT. Pegaunihan Technology Indonesia. The population of this research is employees of PT. Pegaunihan Technology Indonesia. The sample used in this research was 60 respondents. Based on data analysis, the research results show that partially and simultaneously job recruitment, job selection, job loyalty and career development have a positive and significant effect on the performance of PT employees. Pegaunihan Technology Indonesia.

Keywords: Job Recruitment, Job Selection, Job Loyalty, Career Development, and Employee Performance.

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi saat ini, dimana dengan adanya perubahan yang begitu cepat, suatu organisasi atau lembaga institusi dituntut untuk mengadakan penyesuaian-penyesuaian dalam semua segi yang ada pada organisasi tersebut. Suatu organisasi dalam mewujudkan tujuannya diperlukan sumber daya manusia (SDM) karena tumbuh kembangnya suatu organisasi tergantung dari Sumber Daya Manusia. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu bagian kegiatan dari manajemen keorganisasian dimana berfokus pada sumber daya manusia. Tugas dari manajemen ini sendiri adalah

mengelola, mengatur, serta mengevaluasi sumber daya manusia secara baik dan benar agar dapat memperoleh tenaga kerja yang positif dan puaskan pekerjaannya. Salah satu kunci utama dalam menciptakan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas dan kuantitas yang tepat adalah terletak pada rekrutmen, seleksinya. Mencari tenaga kerja yang profesional dan berkualitas tidaklah gampang.

PT. Pegaunihan Technology Indonesia sebelumnya dikenal dengan nama PT. Pegatron Technology Indonesia merupakan asal Taiwan yang bergerak dibidang manufaktur. PT. Pegatron Technology Indonesia resmi beroperasi pada tanggal 9 Juli 2019 dengan melakukan investasi awal di Batam sebesar

40 juta US Dolar. PT. Pegaunihan Technology Indonesia merupakan salah satu dengan jumlah karyawan yang ada sangat mampu dalam meningkatkan kemajuan perusahaan.

Kasus di PT Pegaunihan Techonology Indonesia ada beberapa proses rekrutmen yang belum optimal. Sebagai contoh proses rekrutmen karyawan yang kurang terbuka lebar atau belum mencakup seluruh kalangan pencari kerja, dengan hal ini bisa saja menyebabkan perusahaan kehilangan peluang untuk mendapatkan karyawan yang terbaik, namun sebaliknya apabila perusahaan berusaha sebaik mungkin melakukan proses perekrutan calon karyawan yang bisa menjangkau seluruh kalangan yang mungkin dari beberapa pendaftar memang memiliki kriteria yang diinginkan perusahaan tersebut, maka dapat dipastikan proses rekrutmen yang dilakukan tersebut berhasil.

Jadi rekrutmen adalah proses mencari, menyeleksi, menemukan dan menarik para calon tenaga kerja yang memenuhi syarat dari perusahaan untuk dipekerjakan di salah

satu posisi yang belum terisi yang ada dalam suatu perusahaan. Setelah perusahaan telah merekrut tenaga kerja baru maka perusahaan perlu mengadakan pelatihan dan pengembangan pegawai guna untuk meningkatkan kinerja pegawai serta agar bisa menjadikan karyawan yang unggul, kompeten dan ahli di bidangnya masing-masing.

Dari latar belakang masalah diatas penulis termotivasi untuk melakukan penelitian ini karena cukup penting untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan bagaimana pengaruh dari setiap faktor terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini akan di laksanakan pada PT Pegaunihan Techonolgy Indonesia Penelitian yang akan di

laksanakan merupakan penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan teknik total sampling, di mana pengambilan sampel secara random dengan pengumpulan data menggunakan instrumen, analisis data bersifat statistic (sugiyono, 2016). Untuk menentukan jumlah sampel yang akan di teliti, teknik penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teknik total sampling merupakan teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan jumlah populasi. Karena populasinya 60 orang. Maka untuk sampel diambil seluruh populasi tersebut sebanyak 60 orang.

Instrument dalam penelitian ini adalah kuisisioner, observasi dan wawancara. Kuisisioner di sebarakan kepada karyawan PT. Pegaunihan Technology Indonesia untuk menggungkap tanggapan karyawan terhadap pengaruh rekrutmen kerja, seleksi kerja, loyalitas kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan di PT Pegaunihan Indonesia. Dalam penelitian ini menggunakan alat ukur yang sudah terstandar, yaitu memiliki derajat validitas dan reliabilitas yang tinggi.

Uji Validitas

Setelah dilakukan uji validitas terhadap seluruh pertanyaan yang ada pada kuisisioner, didapatkan hasil bahwa seluruh item pertanyaan pada penelitian ini dinyatakan valid karena semua item pernyataan memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Uji Reliabilitas

Tabel 1

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah item pertanyaan	Cronbach alpha	Rule of thumb	Keputusan
Rekrutmen Kerja (X1)	12	,777	0,6	Reliabel
Seleksi Kerja (X2)	6	,674	0,6	Reliabel
Loyalitas Kerja (X3)	8	,752	0,6	Reliabel
Pengembangan Karir (X4)	12	,896	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	10	,786	0,6	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data Primer, 2024

Dapat di lihat nilai *Cronbach's*

α variabel X1 $0,777 > 0,6$ yang menunjukkan bahwa pernyataan di nyatakan reliabel. Nilai *Cronbach's alpha* variabel X2 $0,674 > 0,6$ yang menunjukkan bahwa pernyataan di nyatakan reliabel. Nilai *Cronbach's alpha* variabel X3 $0,752 > 0,6$ yang menunjukkan bahwa pernyataan di nyatakan reliabel. Nilai *Cronbach's alpha* variabel X4 $0,896 > 0,6$ yang menunjukkan bahwa pernyataan di nyatakan reliabel. Nilai *Cronbach's alpha* variabel Y $0,786 > 0,6$ yang menunjukkan bahwa pernyataan di nyatakan reliabel. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Uji Asumsi Klasik.

a. Uji Normalitas

Hasil uji normalitas dengan menggunakan *P-P Plot Regretion Standardized Residual* menunjukkan bahwa titik – titik berdistribusi di sekitar garis diagonal yang artinya data yang di gunakan dalam penelitian ini memiliki distribusi yang normal

b. Uji Multikolinieritas

Hasil uji multikolonieritas tidak ada variabel *independen* yang memiliki nilai *tolerance* $\geq 0,10$ dan hasil *Variabel Inflation Factor* (VIF) $\leq 10,00$, yaitu :

1. Variabel Rekrutmen Kerja memiliki nilai *tolerance* $0,346 \geq 0,10$ dan nilai VIF $2,891 \leq 10,00$
 2. Variabel Seleksi Kerja memiliki nilai *tolerance* $0,598 \geq 0,10$ dan nilai VIF $1,673 \leq 10,00$
 3. Variabel Loyalitas Kerja memiliki nilai *tolerance* $0,448 \geq 0,10$ dan nilai VIF $2,230 \leq 10,00$
 4. Variabel Pengembangan Kerja memiliki nilai *tolerance* $0,407 \geq 0,10$ dan nilai VIF $2,456 \leq 10,00$
- Dengan demikian dapat di simpulkan bahwa tidak terjadi Multikolonieritas dalam model penelitian ini.

c. Heteroskedastisitas

Hasil pengujian heteroskedastisitas menunjukkan bahwa *Scatterplot Diagram* di atas tidak di temukan adanya pola tertentu, seperti titik – titik (poin – poin) yang membentuk suatu pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit), di mana pada gambar 3 di atas terlihat titik – titik yang menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y. Sehingga dapat di simpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas.

PEMBAHASAN

Uji T (Parsial)

Tabel 2 Uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7,542	2,467		1,689	0,040
Rekrutmen Kerja	0,275	0,131	0,314	2,102	0,042
Seleksi Kerja	0,273	0,140	0,222	1,954	0,026
Loyalitas Kerja	0,426	0,162	0,346	2,635	0,001
Pengembangan Karir	0,484	0,173	0,317	2,054	0,002

Sumber: Hasil Olah Data Primer, 2024

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

1. Rekrutmen Kerja, diketahui nilai t hitung sebesar $2.102 > 1.673$ nilai t tabel atau nilai signifikansi sebesar $0.042 < 0.05$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka dapat dinyatakan H1 diterima artinya secara parsial variabel rekrutmen kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Seleksi Kerja, diketahui nilai t hitung sebesar $1.954 > 1.673$ nilai t tabel atau signifikansi sebesar $0.026 < 0.05$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka dapat dinyatakan H2 diterima artinya secara parsial variabel seleksi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Loyalitas Kerja, diketahui nilai t hitung sebesar $2.635 > 1.673$ nilai t tabel atau signifikansi sebesar $0.001 < 0.05$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka dapat dinyatakan H3 diterima yang berarti secara parsial variabel loyalitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Pengembangan Karir, diketahui nilai t hitung sebesar $2.054 > 1.673$ nilai t tabel atau signifikansi sebesar $0.002 < 0.05$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka dapat dinyatakan H4 diterima yang berarti secara parsial variabel pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji F (Simultan)

Uji F dilakukan untuk menguji adakah pengaruh secara bersama-sama (simultan) antara tiap-tiap variabel independen dengan variabel dependen. Kriteria yang digunakan adalah :
Bila $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada taraf signifikan 0,05 maka H_a diterima. Bila $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada taraf signifikan 0,05 maka H_a ditolak.

TABEL 3 UJI F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	332,111	5	83,028	18,679	.000 ^b
Residual	244,472	55	4,445		
Total	576,583	60			

Sumber: Hasil Olah Data Primer, 2024

Dari hasil pengolahan SPSS di atas menunjukkan nilai F hitung $18.679 > 2.54$ F tabel dan signifikansi $0.000 < 0.05$, maka keputusan yang diambil adalah H_5 diterima. Artinya adalah bahwa variabel rekrutmen kerja, seleksi kerja, loyalitas kerja dan pengembangan karir secara bersama - sama berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan di PT Pegaunihan Techonology Indonesia.

KESIMPULAN

Dasil hasil analisis yang telah dibahas sebelumnya, maka ditarik kesimpulan sebagaiberikut :

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara rekrutmen kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara seleksi kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan.
4. Terdapat pengaruh yang signifikan antara pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.
5. Terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara rekrutmen kerja, seleksi kerja, loyalitas kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

SARAN

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan diatas, ada beberapa saran yang perlu disampaikan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

PT Pegaunihan Techonology Indonesia diharapkan dapat menjaga standar dan kinerja agar dapat mempertahankan dan meningkatkan kualitas yang telah dilaksanakan selama ini dan selalu mengutamakan karyawan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Pada penelitian ini diketahui bahwa variabel rekrutmen kerja, seleksi kerja, loyalitas kerja dan pengembangan karir hanya berpengaruh sebesar 75,6% terhadap kepuasan pelanggan sedangkan 24,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini maka peneliti selanjutnya disarankan untuk menambah variabel lain seperti motivasi kerja, iklim kerja, dan keterampilan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. P.2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator). Pekanbaru: Zanaf Publishing
- Novianti, Lestari Debatara. 2023. Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Pengalaman, dan Penempatan Tenaga Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Wohlrab Indonesia di Batam. Batam: Universitas Riau Kepulauan
- Patimah, Siti. 2023. Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin, Semangat, dan Loyalitas Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Departemen QA PT SIIX Electronic Indonesia. Batam: Universitas Riau Kepulauan
- Sugiyono. 2016. Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Yanti, Fitri Giawa. 2023. Pengaruh Pelatihan, Fasilitas, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT Flexindo Karya Agung di Batam. Batam: Universitas Riau Kepulauan