



**PENGARUH REKRUTMEN, PELATIHAN KERJA DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

(PT. Bank Pembangunan Jawa Timur Tbk)

Oleh :

Itsna Putri Ramadhani*)

itsnaputri21@gmail.com

Hadi Sunaryo)**

hadifeunisma@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Jatim Surabaya. Teknik pengambilan Populasi dan Sampel di Tentukan dengan metode Sensus karena populasi dibawah 100, maka harus diambil semua sebagai sampel, yaitu dengan jumlah 89 responden. Metode pengumpulan data dengan menggunakan metode sensus. Serta menggunakan analisis statistik, analisis regresi linier berganda.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda diketahui bahwa variabel rekrutmen sebesar 0,344, variabel pelatihan kerja sebesar 0,416, dan variabel budaya organisasi sebesar 0,327. Hal ini menunjukkan rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Jatim Surabaya, pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Jatim Surabaya, budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Jatim Surabaya, Rekrutmen, Pelatihan kerja, dan budayan organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Jatim Surabaya

Kata Kunci : Rekrutmen, Pelatihan Kerja, Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan.



Abstract

This study aimed to see and analyze the influence of recruitment, work training, and organizational culture on the employees' performance of PT Bank Pembangunan East Java, Tbk, Surabaya. The data collection and sampling was through census. As the total population was under 100 employees, they all should be taken as sample, which finally resulted in 89 respondents. In addition, this study applied a statistic analysis with a multiple linear regression.

Based on the multiple linear regression analysis method, it found that the score of recruitment reached 0.344, the training reached 0.416, and the organizational culture reached 0.327. These results showed that those three variables –recruitment, work training, and organizational culture- significantly influenced the employees' performance of PT. Bank Pembangunan East Java Tbk Surabaya.

Keywords: *Recruitment, Work Training, Organizational Culture, Employees' Performance.*

PENDAHULUAN

LATAR BELAKANG

Keberhasilan rekrutmen, pelatihan kerja dan budaya organisasi tentunya diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan perusahaan Bank Jatim Surabaya merupakan salah satu lembaga perbankan yang ada di Indonesia, Bank Jatim Surabaya memegang peranan penting dalam dunia perbankan terbukti Bank Jatim Surabaya menjadi leader dari perbankan daerah. Bank Jatim Surabaya dapat bersaing dengan Bank swasta lain sehingga pengembangan sumber daya manusia dapat mencapai visi dan misi bank.

Bank Jatim Surabaya meluas keseluruh pelosok Jawa Timur tepatnya di pusat kota Surabaya. Peneliti telah melakukan observasi pada kantor pusat Bank Jatim Surabaya terdapat masalah yang ditemukan peneliti dalam perusahaan tersebut. Masalah tersebut berdampak terhadap kinerja karyawan sendiri.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, diperoleh masalah dalam penelitian. Oleh karena itu mendorong untuk melakukan penelitian dengan judul ” **Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk**”

1.1 RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang diatas terdapat rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana deskripsi dari rekrutmen, pelatihan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan ?
2. Bagaimana pengaruh rekrutmen, pelatihan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Bank Jatim Surabaya ?
3. Bagaimana pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan Bank Jatim Surabaya?
4. Bagaimana pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan Bank Jatim Surabaya ?
5. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Bank Jatim Surabaya ?

1.2 TUJUAN PENELITIAN

1. Untuk mengetahui dan menganalisis deskripsi dari rekrutmen, pelatihan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh rekrutmen, pelatihan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Bank Jatim Surabaya
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan Bank Jatim Surabaya
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan Bank Jatim Surabaya
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Bank Jatim Surabaya.

1.3 MANFAAT PENELITIAN

Adapun manfaat yang diharapkan dengan penelitian ini antara lain sebagai berikut :

1. Manfaat bagi perusahaan adalah dapat digunakan sebagai pertimbangan atau masukan kepada perusahaan dalam mengelola kinerja karyawan melalui program rekrutmen, pelatihan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan
2. Manfaat bagi pembaca adalah pembaca mengetahui hal apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan

TINJAUAN PUSTAKA

HASIL PENELITIAN TERDAHULU

Herlina (2016) melakukan penelitian mengenai pengaruh proses rekrutmen, disiplin kerja, pemberian kompensasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan BPRS BDW Yogyakarta. Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh proses rekrutmen, disiplin kerja, pemberian kompensasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada BPRS Bangun Drajat Warga Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini digunakan responden sebanyak 35 karyawan BPRS BDW Yogyakarta. Uji yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji validas, uji reabilitas, dan uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heterokedastisitas. Hasil dari penelitian ini membuktikan dan memberikan kesimpulan bahwa proses rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan, pemberian kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan serta budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

TINJAUAN TEORI

1. Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2007:9) “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

2. Rekrutmen

Menurut Rivai (2009:148) mengemukakan bahwa “rekrutmen sebagai salah satu rangkaian kegiatan yang dimulai ketika sebuah perusahaan memerlukan tenaga kerja dan membuka lowongan pekerjaan bagi calon tenaga kerja sampai perusahaan mendapatkan tenaga kerja yang diinginkan dan memenuhi kualifikasi sesuai dengan jabatan atau lowongan pekerjaan di suatu perusahaan tersebut.

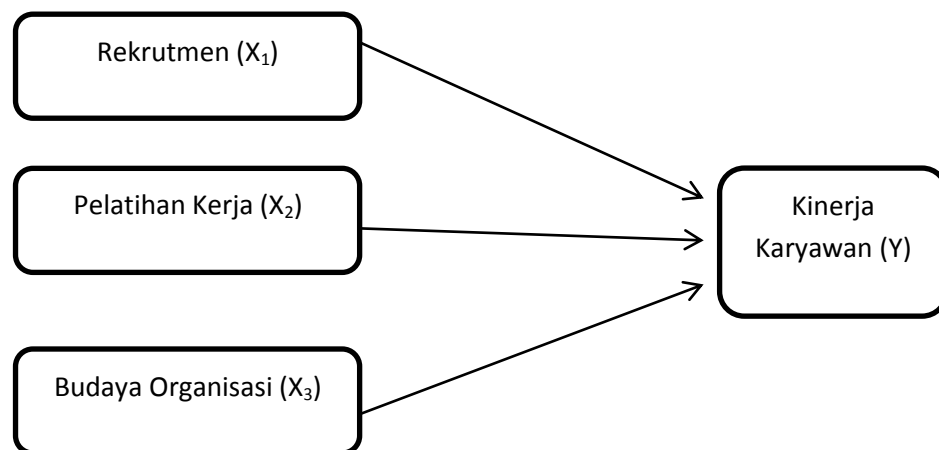
3. Pelatihan Kerja

Menurut Pramudyo (2007:16) pelatihan adalah proses pembelajaran yang dirancang untuk mengubah kinerja orang dalam melakukan pekerjaannya. Yang dimaksud dalam hal ini adalah hal-hal yang harus diperhatikan yaitu proses pelatihan, kinerja, peserta pelatihan dan pekerjaan. Harus dipahami bahwa proses pelatihan mengacu kepada suatu perubahan yang harus terjadi pada peserta pelatihan atau calon tenaga kerja, dalam proses pelatihan kerja kinerja yang kurang baik dibenahi sedemikian rupa sehingga menjadi lebih baik dan efektif sehingga sekumpulan tugas-tugas yang menanti dapat dikerjakan dengan baik oleh pekerja yang telah mengikuti pelatihan kerja.

4. Budaya Organisasi

Menurut Sobirin (2007:113) “budaya perusahaan adalah keyakinan dan nilai kerjasama yang memberikan makna bagi anggota sebuah istitusi dan menjadikan keyakinan dan nilai-nilai tersebut sebagai aturan atau pedoman berperilaku di dalam organisasi. Adaptionst School lebih menekankan pemahaman budaya dari aspek perilaku manusia. Oleh sebab itu, pengukuran dalam aspek budaya dilihat dari kejelasan, konsistensi dan consensus perilaku masing-masing individu didalam organisasi”.

KERANGKA KONSEPTUAL



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

HIPOTESIS

- H1 : Rekrutmen, pelatihan kerja dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan
- H2 : Rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- H3 : Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- H4 : Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

JENIS, LOKASI DAN WAKTU PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan adalah *Expanatory Reseach*.

Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yang diambil pada penelitian ini bertempat di PT. Bank Pembangunan Jawa Timur Tbk yang terletak Jln. Basuki Rahmad No. 98-104 Surabaya

Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini akan dilakukan pada bulan Februari 2018 sampai dengan Juli 2018

POPULASI DAN SAMPEL

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk.dengan jumlah 89 karyawan. Menurut Arikunto (2012:104) “Karena populasi dibawah 100 maka harus diambil semua sebagai sampel, yaitu 89 sampel. Penelitian ini menggunakan metode Sensus”.

DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL

1. Kinerja (Y)

Untuk mengukur kinerja, dapat diukur dengan menggunakan indikiator sebagai berikut :

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Pelaksanaan tugas
4. Sesuai waktu
5. Tanggung jawab

2. Proses Rekrutmen (X1)

Untuk mengukur rekrutmen dapat diukur dengan menggunakan indikator sebagai berikut:

1. Dasar Perekrutan
2. Sumber perekrutan (sumber *eksternal* dan *internal*)
3. Metode perekrutan (metode tertutup dan metode terbuka)

3. Pelatihan Kerja (X2)

Untuk mengukur pelatihan kerja dapat diukur dengan menggunakan indikator a sebagai berikut:

1. Instruktur
2. Peserta
3. Materi
4. Tujuan
5. Sasaran

4. Budaya Organisasi (X3)

Untuk mengukur budaya organisasi dapat diukur dengan menggunakan indikator sebagai berikut:

1. Hubungan antar anggota organisasi
2. Kerjasama
3. Penampilan karyawan
4. Pola komunikasi

METODE PENGUMPULAN DATA

Metode pengumpulan data menggunakan angket.

METODE ANALISIS DATA

Penelitian ini menggunakan statistik deskriptif dan statistik inferensial dengan bantuan SPSS..

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Hipotesis

Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen atau terikat. Dari hasil *SPSS IBM 22* Dapat diperoleh nilai F sebesar 4,079 dengan tingkat signifikan sebesar 0,009

Uji t

Uji t untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Hasil dari uji hipotesis secara parsial dapat dijelaskan bahwa :

- a) Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh variabel rekrutmen (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar $0,025 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 1,823 > t_{tabel} 1,663$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti bahwa terdapat pengaruh rekrutmen (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)
- b) Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh pelatihan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar $0,033 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 1,742 > t_{tabel} 1,663$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti bahwa terdapat pengaruh pelatihan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)
- c) Diketahui nilai Sig. untuk pengaruh budaya organisasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar $0,049 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 1,781 > t_{tabel} 1,663$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti bahwa terdapat pengaruh budaya organisasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y)

PEMBAHASAN

- a. Konstanta sebesar 10,275, menunjukkan apabila nilai rekrutmen, pelatihan kerja dan budaya organisasi adalah 0, maka kinerja karyawan nilainya adalah 10,275
- b. Koefisien regresi rekrutmen menunjukkan bahwa pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan adalah positif, maka kinerja karyawan
- c. Koefisien regresi pelatihan kerja menunjukkan bahwa pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja adalah positif, maka kinerja akan mengalami peningkatan.
- d. Koefisien regresi budaya organisasi menunjukkan bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan adalah positif, maka kinerja pada karyawan akan mengalami peningkatan.

KESIMPULAN DAN SARAN**Kesimpulan**

Berdasarkan hasil dari penelitian serta pembahasan pada Bab IV dan sesuai dengan kriteria pengujian maka dapat di tarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Rekrutmen yang terdiri dari indikator dasar perekrutan, sumber perekrutan (sumber eksternal dan internal, dan metode perekrutan (metode tertutup dan terbuka) dinyatakan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan
2. Pelatihan kerja yang terdiri dari indikator instruktur, peserta, materi, metode, serta tujuan dan sasaran dinyatakan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan
3. Budaya organisasi yang terdiri dari indikator hubungan antar anggota organisasi, kerjasama, penampilan karyawan, dan pola komunikasi dinyatakan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan
4. Rekrutmen, pelatihan kerja, dan budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan

Saran

Berdasarkan hasil temuan dalam penelitian, maka dapat dikemukakan beberapa saran sebagai berikut:

1. Berdasarkan deskripsi variabel menunjukan perlu adanya perhatian khusus terhadap variabel recruitment berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena rekrutmen sudah baik terhadap perusahaan tersebut. Variabel pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena pelatihan kerjanya sudah baik. Variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena budaya organisasi dalam bekerja sudah baik.
2. Bagi peneliti selanjutnya diharap memperluas variabel rekrutmen yang ada di perusahaan sehingga hasil yang diperoleh lebih baik dan meningkat.



3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan mengkaji kembali secara mendalam mengenai analisis permasalahan.
4. Bagi perusahaan yang bersangkutan diharap dapat mengevaluasi dan meningkatkan kinerja karyawan, sehingga kinerja karyawannya lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsini. 2012. *Prosedur Penelitian*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Herlina, Elyn. 2006. *Pengaruh Proses Rekrutmen, Disiplin Kerja, Pemberian Kompensasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada BDW Yogyakarta)*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islamm Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Surabaya.
- Mangkunegara Anwar Prabu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Pramudio, Chrisogonus. D. 2007. *Cara Pintar Jadi Trainer*. Jakarta : Percetakan Galang Press.
- Rivai, Feithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktek*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.

Itsna Putri Ramadhani*) : Alumni Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang.

Hadi Sunaryo)** : Dosen Tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang.