

PENGARUH REKRUTMEN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN MEBEUL

Edi Setiadi¹, Asep Dedy², Ade Mubarak³, Bambang Sukajie⁴

¹Universitas Adhirajasa Reswara Sanjaya, ediedot51@gmail.com

²Universitas Adhirajasa Reswara Sanjaya, asepdedy@ars.ac.id

³Universitas Adhirajasa Reswara Sanjaya, adem@ars.ac.id

⁴Universitas Adhirajasa Reswara Sanjaya, bambangsukajie@ars.ac.id

ABSTRAK

Sumber daya manusia adalah bagian penting dalam sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Salah satu cara untuk meningkatkan performansi karyawan agar dapat dicapai dengan baik dengan melakukan rekrutmen yang baik dan memberikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh rekrutmen dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan mebeul di PT Tischlerzentrum Bandung. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif verifikatif. Sumber data yang digunakan yaitu data primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara wawancara, studi kepustakaan dan kuesioner. Jumlah sampel yang diambil kepada 30 responden menggunakan metode non probability sampling dengan teknik sensus. Analisis data yang digunakan adalah uji regresi linear sederhana, uji hipotesis yaitu uji t, dan uji koefisien determinasi. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa rekrutmen dan kepuasan kerja yang disampaikan dapat membantu pekerjaan dalam kinerja karyawan pada perusahaan. Kemudian karyawan selalu berusaha menerapkan hasil kepuasan pekerjaan dan pengetahuan semakin bertambah. Berdasarkan hasil penelitian verifikatif menunjukkan hasil uji t terdapat pengaruh yang signifikan antara rekrutmen dan kepuasan terhadap kinerja karyawan. Hubungan rekrutmen dan kepuasan terhadap kinerja karyawan termasuk kategori kuat.

Keywords: Rekrutmen, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Human resources are an important part of a company to achieve company goals. One way to improve employee performance so that it can be achieved well by conducting good recruitment and providing job satisfaction to employee performance. This study aims to determine the effect of recruitment and job satisfaction on the performance of furniture employees at PT Tischlerzentrum Bandung. This research uses descriptive verification method. Sources of data used are primary and secondary data. Data collection techniques were carried out by means of interviews, literature studies and questionnaires. The number of samples taken to 30 respondents using a non-probability sampling method with a census technique. The data analysis used was simple linear regression test, hypothesis test, namely t test, and coefficient of determination test. The results of the descriptive analysis show that the recruitment and job satisfaction conveyed can help the work of employees in the company's performance. Then employees always try to apply the results of job satisfaction and knowledge is increasing. Based on the results of the verification research, the results of the t test show that there is a significant effect between recruitment and satisfaction on employee performance. The relationship between recruitment and satisfaction with employee performance is in a strong category.

Keywords: Rekrutmen, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Di dalam sebuah lingkungan organisasi manusia adalah aspek terpenting sebagai penunjang tujuan utama suatu organisasi, perusahaan, maupun institusi. Manajemen sumber daya manusia dapat diidentifikasi sebagai proses serta upaya untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi, serta mengevaluasi keseluruhan sumber daya manusia yang diperlukan perusahaan dalam pencapaian tujuannya (Fahmi et al., 2018). Ada pendapat lain menyatakan bahwa kinerja berkaitan dengan kepuasan kerja yang artinya hasil dari pekerjaan yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu yang menjadikan kepuasan dalam bekerja, serta kinerja karyawan yang berdasarkan pada rekrutmen yang diterapkan dengan benar (Muis et al., 2018). Menurut (M. S. Hasibuan, 2005) yang menyatakan bahwa kinerja berkaitan dengan kepuasan kerja yang artinya hasil dari pekerjaan yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu yang menjadikan kepuasan dalam bekerja, serta kinerja karyawan yang berdasarkan pada rekrutmen yang diterapkan dengan benar.

Prilaku-prilaku, tindakan maupun kemampuan kerja karyawan yang tidak baik ialah tidak mempunya suatu perusahaan dalam menjalankan tahap rekrutmen karyawan, berdasarkan hal tersebut. Iskandar (2018) menyatakan dalam penelitiannya proses rekrutmen yang baik akan menghasilkan kinerja karyawan yang berkualitas. Untuk memilah dan menggali potensi juga kemampuan calon karyawannya, kurangnya perhatian perusahaan dalam hal rekrutmen menjadikan sebuah kepuasan yang dirasakan karyawan terdahulu dan karyawan barunya menurun, melihat konsistensi dan tujuan perekrutan karyawan yang melemah menjadikan hal tersebut sebagai sebuah kemunduran bagi pihak karyawan yang dapat menjalankan tugas dengan baik maupun pihak organisasi atau perusahaan sebagai wadah dan penggerak organisasi. Menurut Handayani (2007) dalam pernyataannya menyebutkan bahwa pelaksanaan rekrutmen

berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktifitas karyawan dalam hal ini adalah kinerja karyawannya tersebut. dalam mencari sumber daya manusia yang handal dikarenakan perusahaan dengan keterbatasannya cukup sulit menemukan sumber daya yang dirasa kompeten dan komplit berdasarkan pengalaman dan kemampuannya. Dibutuhkan suatu rekrutmen yang baik agar timbul sebuah rasa kepuasan para pekerja yang dapat berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan yang lebih baik (Hasibuan, 2014).

Dari hasil rekrutmen sebuah perusahaan, terdapat sebuah kepuasan kerja, dimana kepuasan kerja ialah hasil dari apa yang dialami karyawan berdasarkan komitmen juga situasi yang ada di lingkungan kerja. Malayu Hasibuan (2008:202) dalam Qustolani (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, jika diterapkan oleh perusahaan PT. Tischlerzentrum Bandung dengan baik dan teratur serta terkendali dengan baik pula, maka akan berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Sikap ini di cerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja di nikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Tiffin & Cormick (1979) dan jurnal internasional menyatakan bahwa kepuasan kerja (x2) berhubungan erat dengan sikap pegawai terhadap pekerjaannya jika terdistribusi dengan baik, hal ini akan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan kedepannya, Karyawan akan merasa puas jika suatu pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sesuai dengan apa yang dia minati, terlepas dari profesional kerja maupun melaksanakan tugas yang di berikan, jika karyawan memiliki ketertarikan juga kemampuan dasar yang membuat dia percaya diri akan perkerjanya akan menimbulkan sebuah kepuasan tersendiri yang lahir ketika selesai menjalankan sebuah perkerjanya, maka dari itu proses rekrutmen yang baik memiliki hubungan yang penting bagi kepuasan kerja yang akan dialami seorang karyawan. Lawler III & Porter (1967) berpendapat dalam penelitiannya bahwa kepuasan kerja akan

meningkat jika produktifitas kinerja karyawannya tinggi, hal ini timbul jika tenaga kerja mempersepsikan bahwaganjaran intrinsik atau rasa telah mencapai sesuatu dan ganjaran ekstrinsik atau misalnya gaji yang diberikan perusahaan akan yang menghasilkan keuntungan kedua belah pihak yang akan menjadi keunggulan terhadap kinerja karyawan.

KAJIAN LITERATUR

Sumber Daya Manusia

Kebijakan praktik menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberikan penghargaan dan penilaian, menjadi tugas utama manajemen sumber daya manusia yaitu mengelola pegawai se efisien dan se efektif mungkin agar diperoleh pegawai yang produktif dan dapat memberikan keuntungan yang maksimal bagi perusahaan. Berdasarkan (Sedarmayati 2007:13) dalam (G. Pantow, 2017).

Sedangkan menurut Handoko (2004:4) dalam Nurhayati (2016) manajemen sumber daya manusia adalah penarikan seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasai. Dan menurut Simamora (2004:5) dalam Nurhayati (2016) manajemen sumber daya manusia merupakan aktivitas-aktivitas yang dilaksanakan agar sumber daya manusia didalam organisasi dapat digunakan secara efektif guna mencapai berbagai tujuan. Rekrutmen atau pencalonan merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan secara terencana guna memperoleh calon pegawai yang memenuhi syarat-syarat yang dituntut oleh suatu jabatan tertentu, yang dibutuhkan oleh suatu organisasi. (Sirait 2006:57) dalam ((Nuur et al., 2018).

Indikator Rekrutmen

Indikator proses rekrutmen meliputi beberapa poin penting, menurut Simamora (1997:221) dalam surianti (2018) :

1. Penyusunan strategi untuk merekrut
Penyusunan strategi ini, departemen sumber daya manusia bertanggung jawab didalam menentukan kualifikasi-kualifikasi pekerjaan, bagaimana

karyawan akan direkrut, dimana dan kapan.

2. Pencarian pelamar-pelamar kerja Setelah rencana dan strategi perekrutan disusun, aktivitas perekrutan sesungguhnya bisa berlangsung, melalui sumber-sumber perekrutan yang ada. Banyak atau sedikitnya pelamar dipengaruhi oleh usaha dari pihak perekrut didalam menginformasikan lowongan, salah satunya adanya ikatan kerjasama yang baik antara perusahaan dengan sumber-sumber perekrutan eksternal seperti sekolah atau universitas.
3. Penyisihan pelamar-pelamar yang tidak cocok / penyaringan setelah lamaran-lamaran diterima,haruslah disaring guna menyisihkan individu yang tidak memenuhi syarat berdasarkan kualifikasi-kualifikasi pekerjaan. Di dalam proses ini memerlukan perhatian besar khususnya untuk membendung diskualifikasi karena alasan yang tidak tepat, sehingga di dalam proses ini dibutuhkan kecermatan dari pihak penyaring.
4. Pembuatan kumpulan pelamar kelompok pelamar (Application pool) terdiri atas individu-individu yang telah sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan oleh perekrut dan merupakan kandidat yang layak untuk posisi yang dibutuhkan.

Indikator Kepuasan Kerja

Indikator-indikator yang menentukan kepuasan kerja menurut Robbins (2015) dalam Prasetyo & Marlina (2019) yaitu :

1. Pekerjaan yang secara mental menantang
Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan yang memberikan mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik.
2. Kondisi kerja yang mendukung
Karyawan peduli akan lingkungan yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk mempermudah mengerjakan tugas yang baik.
3. Gaji atau upah yang pantas
Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil dan

segaris dengan pengharapan mereka. Tingkat upah dilihat sebagai adil didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan.

4. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan.

Teori kesesuaian pekerjaan Holland menyimpulkan bahwa kecocokan yang tinggi antara kepribadian seorang karyawan dan okupansi akan menghasilkan seorang individu yang lebih terpuaskan. Orang-orang dengan tipe kepribadian yang sama dengan pekerjaannya memiliki kemungkinan yang besar untuk berhasil dalam pekerjaannya, sehingga mereka juga akan mendapatkan kepuasan yang tinggi.

5. Rekan sekerja yang mendukung

Bagi kebanyakan karyawan, bekerjajuga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu, tidaklah mengejutkan apabila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung akan mengarah ke kepuasan kerja yangmeningkat.

Kinerja Karyawan

Menurut Mathis and Jackson (2002:78) dalam R. Sapitri (2016) memyatakan bahwa standar kinerja seseorang yang dilihat kualitas output, kuantitas output, jangka waktu output, kehadiran ditempat kerja, dan sikap kooperatif. Standar kerja tersebut ditetapkan berdasarkan kriteria pekerjaan tersebut yaitumenjalankan apa-apa saja yang sudah diberikan organisasi untuk dikerjakan oleh karyawan, oleh karena itu kinerja individual dalam kriteria pekerjaan harus diukur, dibandingkan dengan standar yang ada dan hasil harus dikomunikasikan kepada seluruh karyawan yang ada. Christie et al. (2010) menyatakan bahwa kinerja adalah pencapaian suatu hasil yang di karakteristik dengan keahlian tugas seseorang ataupun kelompok atas dasar tujuan yang telah ditetapkan.

Indikator kinerja karyawan

Dessler (1999) menyatakan bahwa penilaian kerja adalah memberikan umpan balik

kepada karyawan dengan tujuan memotivasi orang tersebut untuk menghilangkan kemerosotan kinerja atau berkinerja lebih tinggi lagi. Kinerja karyawan adalah hal yang paling penting dalam meningkatkan produktifitas karyawan, menurut Dessler & Varrkey(2009) ada beberapa indikator dalam kinerja karyawan, indikator tersebut ialah :

1. Kualitas kerja adalah akurasi, ketelitian, dan bisa ditemia atas pekerjaan yang dilakukan.
2. Produktifitas adalah kuantitas dan efisiensi kerja yang dihasilkan dalam periode tertentu.
3. Pengetahuan pekerjaan adalah keterampilan dan informasi praktis/teknis yang digunakan pada pekerjaan.
4. Bisa di andalkan adalah sejauh mana seorang karyawan bisa diandalkan atas penyelesaian dan tindak lanjut tugas.
5. Kehadiran adalah sejauh mana karyawan tepat waktu, mengamati periode istirahat/makan yang di tentukan dan catatan kehadiran secara keseluruhan.
6. Kemandirian adalah sejauh mana pekerjaan yang dilakukan dengan atau tanpa pengawasan.

METODE PENELITIAN

Dalam hal ini penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif verifikatif yaitu menganalisis suatu pengaruh rekrutmen dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Tischlerzentrum Bandung, dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk menggambar suatu variabel mandiri, baik hanya pada suatu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri) tanpa membuat perbandingan dengan variabel lain. Sedangkan pendekatan verifikatif dapat diartikan sebagai penelitian yang dilakukan terhadap populasi atau sampel dengan menguji hipotesis yang telah diterapkan (Sugiyono 2013).

Sumber Data

Berdasarkan hasil dari data yang diperoleh dari kuesioner yang disebar kepada karyawan yang ada di PT. Tischlerzentrum Bandung,

dari data tersebut kemudian di kelompokkan berdasarkan profil responden yang tercantum dalam kuesioner. Data yang diperoleh dari sebaran kuesioner tersebut adalah data primer yang diambil dari sampel penelitian yang berjumlah 30 orang selaku karyawan yang bekerja di PT. Tischlerzentrum Bandung.

Teknik Pengumpulan Data

Kemudian teknik pengumpulan data yang digunakan adalah jenis teknik non-probability sampling, dimana jenis sampel ini tidak dipilih secara acak. Dan tidak semua unsur atau elemen dalam populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk bisa dipilih menjadi sampel. Menurut Sugiyono (2001) dalam Nadiro (2014) non-probability sampling adalah teknik yang tidak memberi peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih sebagai sampel. Dimana pengumpulan data menggunakan data internal perusahaan juga wawancara dan angket atau kuesioner

Teknik non-probability sampling yang dipilih yaitu dengan sampling jenuh, dimana teknik penarikan sampel bila seluruh populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini juga digunakan jika jumlah populasi kurang dari 30 orang (Supriyanto dan Machfudz2010).

PEMBAHASAN

Profil Responden

Responden berdasarkan jenis kelamin adalah dengan nilai persentase 80%, dan karyawan perempuan dengan persentase nilai 20% dengan pembagian karyawan berjumlah 24 karyawan laki-laki dan 6 karyawan perempuan dari total 30 responden yang diteliti. Berdasarkan usia responden di dominasi oleh karyawan muda dari rentang usia 21-25 tahun dengan nilai persentase sebesar 43.3% sebanyak 13 karyawan, lalu karyawan rentang usia 26-30 tahun dengan nilai persentase sebesar 30% sebanyak 9 karyawan, selanjutnya karyawan dengan usia 31-40 tahun sebesar 16.7% dengan karyawan sebanyak 5 orang dan karyawan rentang usia 18-20 tahun dengan 10% sebanyak 3 karyawan. karakteristik latar belakang pendidikan karyawan yang banyak didominasi oleh karyawan dengan

pendidikan SMK sebanyak 53.3% dengan jumlah karyawan 16 orang, karyawan dengan pendidikan SMA sebanyak 30% dengan jumlah 9 karyawan, kemudian karyawan dengan latar belakang pendidikan S1 dengan persentase 10% sebanyak 3 karyawan dan D3 dengan persentase 6.7% sebanyak 2 orang karyawan. masa lamanya berkerja didalam perusahaan berkisar 1-3 tahun, dengan persentase 33.3% dengan karyawan sebanyak 10 orang, kemudian karyawan yang bekerja rentang tahun antara 3-4 tahun dengan persentase 23.3% sebanyak 7 karyawan, lama bekerja dengan rentang 4-6 tahun dengan 13.3% sebanyak 4 orang karyawan, adapun yang bekerja antar waktu 5 bulan hingga 1 tahun juga 6-8 tahun memiliki masing-masing 10% dengan jumlah karyawan masing-masing 3 orang karyawan, karyawan yang mempunyai masa kerja yang lama terdapat pada rentang kerja selama 8-9 tahun dengan persentase 3.3% sebanyak 1 orang dan yang terakhir karyawan yang memiliki masa kerja selama 9-12 tahun sebanyak 2 orang karyawan dengan persentase sebesar 6.7%.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Rekrutmen (X1)

Item	rhitung	rtabel	Keterangan
1	0,827	0,361	Valid
2	0,805	0,361	Valid
3	0,808	0,361	Valid
4	0,825	0,361	Valid
5	0,861	0,361	Valid
6	0,814	0,361	Valid
7	0,814	0,361	Valid
8	0,755	0,361	Valid
9	0,758	0,361	Valid

Sumber : Data hasil olah Peneliti, 2021

Berdasarkan data diatas perolehan nilai dari uji validitas dengan variabel rekrutmen dengan jumlah 9 pernyataan, menunjukkan bahwa pernyataan dapat valid

karena nilai korelasi melebihi 0,361 dari jumlah N = responden yang berjumlah 30 orang dengan nilai taraf signifikan 5%. Menunjukkan bahwa item 1 (0,827), item 2 (0,805), item 3 (0,808), item 4 (0,825), item 5 (0,861), item 6 (0,814), item 7 (0,814), item 8 (0,755) dan item 9 (0,758). Dan dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan variabel rekrutmen adalah valid dan layak untuk digunakan dalam penelitian analisis data selanjutnya.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan (X2)

Item	rhitung	rtabel	Keterangan
1	0,799	0,361	Valid
2	0,745	0,361	Valid
3	0,823	0,361	Valid
4	0,767	0,361	Valid
5	0,730	0,361	Valid
6	0,757	0,361	Valid
7	0,785	0,361	Valid
8	0,813	0,361	Valid
9	0,806	0,361	Valid
10	0,843	0,361	Valid

Berdasarkan data tabel 4.2 diatas perolehan nilai dari uji validitas dengan variabel kepuasan dengan jumlah 10 pernyataan, menunjukkan bahwa pernyataan dapat valid karena nilai korelasi melebihi 0,361 dari jumlah N = responden yang berjumlah 30 orang dengan nilai taraf signifikan 5%. Menunjukkan bahwa item 1 (0,799), item 2 (0,745), item 3 (0,823), item 4 (0,767), item 5 (0,730), item 6 (0,757), item 7 (0,785), item 8 (0,813), item 9 (0,806) dan item 10 (0,843). Kemudian dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan variabel kepuasan adalah valid an layak untuk digunakan dalam penelitian analisis data selanjutnya.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Item	rhitung	Rtabel	Keterangan
1	0,811	0,361	Valid
2	0,713	0,361	Valid
3	0,778	0,361	Valid
4	0,800	0,361	Valid
5	0,884	0,361	Valid
6	0,754	0,361	Valid
7	0,848	0,361	Valid
8	0,825	0,361	Valid
9	0,684	0,361	Valid
10	0,769	0,361	Valid

Uji Reliabilitas

Tabel 4. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Ketentuan	Keterangan
Rekrutmen	0,932	0,60	Reliabel
Kepuasan	0,931	0,60	Reliabel
Kinerja	0,929	0,60	Reliabel

Dari hasil spss dapat disimpulkan bahwa hasil uji reliabilitas untuk masing-masing variabel menunjukkan nilai hasil Cronbach's Alpha Rekrutmen adalah (0,932), Kepuasan (0,931) dan Kinerja (0,929). Dengan demikian item-item pernyataan dari masing-masing variabel dinyatakan Reliabel.

Tabel 5. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	3.95739613
Most Extreme Differences	Absolute	0.100
	Positive	0.100
	Negative	-0.068
Test Statistic		0.100
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Berdasarkan data diatas maka didapatkan hasil uji normalitas K-S lebih besar dari nilai taraf signifikan yaitu 0,200 >

0,050 ini menandakan hasil nilai residual berdistribusi normal.

Uji Heterokedastisitas

Hasil uji dengan aplikasi spss, uji heterokedastisitas didapatkan bahwa data-data titik penyebaran berada disekitar angka 0., kemudian titik- titik penyebaran tidak membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali. Hal ini menandakan bahwa Pengaruh Rekrutmen X2 dan Kepuasan Kerja X2 terhadap Kinerja Y tidak terjadi gejala heterokedastisitas dan syarat dalam model regresi dapat terpenuhi.

Uji Koefisien Korelasi

Hasil uji korelasi dengan aplikasi spss bahwa hubungan rekrutmen X1 terhadap kepuasan X2 signifikansinya yaitu $0,590 > 0,05$ maka tidak berkorelasi dan rekrutmen X1 terhadap kinerja Y signifikansinya yaitu $0,023 > 0,05$ maka nilai sig. tersebut berkorelasi, kemudian variabel kepuasan X2 terhadap kinerja Y nilai sig. yaitu $0,056 > 0,05$ maka di asumsikan bahwa nilai tersebut berkorelasi. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat korelasi hubungan antara variabel diatas dengan asumsi X1 berkorelasi terhadap Y, dengan keeratan hubungan “lemah” dan X2 berkorelasi terhadap Y. dengan keeratan hubungan “sedang”.

Uji t (parsial)

Tabel 6. Hasil Uji t (parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.984	8.244		2.060	0.049
	Rekrutmen	0.378	0.164	0.381	2.304	0.029
	Kepuasan	0.291	0.154	0.314	1.895	0.069

a. Dependent Variable: Kinerja

1. Pengujian hipotesis pertama H1 :

Diketahui nilai signifikansi variabel pengaruh rekrutmen (X1) terhadap variabel

kinerja karyawan (Y) adalah sebesar $0,029 < 0,05$ untuk pengaruh koefisien regresi secara parsial nilai variabel pengaruh rekrutmen (X1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) adalah nilai thitung $2,304 > t$ tabel $2,051$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara variabel pengaruh rekrutmen (X1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

2. Pengujian hipotesis kedua H2 :

Diketahui nilai signifikansi variabel kepuasan kerja (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) adalah sebesar $0,069 > 0,05$. untuk pengaruh koefisien regresi secara parsial nilai variabel kepuasan kerja (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) adalah nilai thitung $1,895 < t$ tabel $2,051$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_2 ditolak yang berarti secara parsial tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel kepuasan kerja (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Dimana berdasarkan nilai terendah ketidakpuasan karyawan ialah kebijakan promosi yang diberikan oleh perusahaan, yang melatar belakangi ketidakpuasan karyawan didalam perusahaan.

Uji f (simultan)

Berdasarkan data tabel di bawah ini disimpulkan bahwa nilai f hitung sebesar 4.949 dengan nilai tingkat signifikan 0.015 dan nilai f tabel sebesar 3.340, dengan demikian nilai f hitung $> f$ tabel yaitu $4.949 > 3.340$ yang artinya nilai H_0 ditolak dan H_3 diterima. Dari hasil tersebut disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara pengaruh rekrutmen dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 7. Hasil Uji f (simultan)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	166.498	2	83.249	4.949	.015 ^b

Residual	454.169	27	16.821		
Total	620.667	29			

Uji Determinasi

Tabel 8. Hasil Uji Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.518 ^a	0.268	0.214	4.101

- a. Predictors: (Constant), Kepuasan, Rekrutmen
- b. Dependent Variable: Kinerja

Dipengaruhi nilai koefisien R square sebesar 0,268 atau 26,8% jadi dapat disimpulkan besarnya pengaruh variabel rekrutmen dan kepuasan terhadap kinerja sebesar 0,268 atau 26,8% sementara sisanya merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak dimasukan kedalam penelitian yang disebut dengan nilai el, nilai el adalah besarnya pengaruh koefisien residu dari luar model yang tidak damati. berpengaruh secara signifikan dimana karyawan merasa kurang puas terhadap kebijakan perusahaan, dimana faktor promosi yang diharapkan karyawan melatar belakangi kepuasan kerja yang tidak maksimal, hal ini tidak cukup memberikan kepuasan terhadap karyawan di dalam perusahaan. Maka besarnya besarnya nilai residu yang tidak diamati di dalam penelitian ini adalah sebesar 0,732 atau 73,2%.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian yang telah di lakukan mengenai Pengaruh Rekrutmen dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tischlerzentrum Bandung, peneliti menyimpulkan bahwa:

Rekrutmen yang dilakukan oleh PT. Tischlerzentrum Bandung mendapatkan

respon yang positif. Rekrutmen yang mempunyai peranan penting dalam menjalankan struktur keorganisasian dalam sebuah perusahaan yang dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan sebesar 81,70% karyawan menyatakan hal tersebut secara sangat baik.

Kepuasan kerja pada karyawan di PT. Tischlerzentrum Bandung mendapatkan respon yang positif atau baik, dimana kepuasan kerja dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan, sebesar 81,13% karyawan merasakan dampak tersebut didalam perusahaan.

Kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya dinilai sangat baik, dimana pada perusahaan PT. Tischlerzentrum Bandung karyawan sebesar 85,33% merasakan bahwa kinerja mereka sangat baik.

Rekrutmen pada perusahaan PT. Tischlerzentrum Bandung berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara positif dan signifikan dengan menolak hipotesis yang sebelumnya menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh rekrutmen terhadap kinerja.

Kepuasan Kerja pada perusahaan PT. Tischlerzentrum Bandung tidak pada perusahaan PT. Tischlerzentrum Bandung berpengaruh positif dan signifikan. Hal ini menunjukan bahwa pengaruh rekrutmen dan kepuasan kerja berperan dalam membangun kinerja karyawan pada perusahaan PT. Tischlerzentrum Bandung

REFERENSI

Christie, E., Astrov, V., Hanzl-Weiß, D., Holzner, M., Leitner, S., Urban, W., & Vidovic, H. (2010). Employment in the Gas and Electricity Sectors in the Western Balkan Contracting Parties of the Energy Community. Contract No. VC/2009/0225- Final Report. Vienna.

Darman. (2015). kepuasan kerja. Retrieved from <http://theorymanajemendanorganisasi.blogspot.com/2015/12/pengertian.html#:~:text=Jadi%2C%20dapat%20disimpulkan%20indikator%20dari,%3B%205%29%20Kepuasan%20terhadap%20pendapatan.>

- Dessler, G. (1999). How to earn your employees' commitment. *Academy of Management Perspectives*, 13(2), 58–67.
- Dessler, G., & Varrkey, B. (2009). *Human Resource Management*, 15e. Pearson Education India.
- Fahmi, M., Agung, S., & Rachmatullaily, R. (2018). Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Inovator*, 7(1), 90. <https://doi.org/10.32832/inovator.v7i1.1462>
- G. Pantow. (2017). Pengaruh Rekrutmen, Gaya Kepemimpinan Dan Pengembangan Individu Terhadap Kepuasan Kerja Di Freshmart Bahu Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(3), 3583–3592. <https://doi.org/10.35794/emba.v5i3.17659>
- Handayani, R. (2007). Pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja terhadap Kejelasan Peran, Pemberdayaan Psikologis dan Kinerja Manajerial (Pendekatan Partial Least Square) Penelitian terhadap Manajer Perusahaan Manufaktur di Jawa Tengah.
- Hasibuan, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Bumi Aksara.
- Iskandar, Y. B. (2018). Pengaruh Rekrutmen Karyawan terhadap Kinerja Pada PT. Angkasa Pura Ii (Persero) Bandara Sultan Iskandar Muda Banda Aceh. Skripsi. Fakultas Dakwah Dan Komunikasi.
- Lawler III, E. E., & Porter, L. W. (1967). The effect of performance on job satisfaction. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 7(1), 20–28.
- Machfudz, S. &. (2010). *Metodologi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: Erlangga. *Metodologi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: Erlangga.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25. <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>
- Nuur, F. M., Rosdiana, Y., & Nurlili. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan. *Prosiding Akuntansi*, 4(2), 94–102. <https://doi.org/10.35130/jrimk.v3i2.69>
- N Lilis Suryani. (2014). Pengaruh Sistem Rekrutment Dan Kompensasi. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 1(2).
- Nadiro, H. (2014). Pengaruh etos kerja Islam terhadap kualitas kerja karyawan melalui kinerja: Studi pada Kantor Badan Narkotika Nasional Kota Malang. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 59.
- Nurhayati, T. (2016). Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Hotel Bintang Lima Pekanbaru). *Jom FISIP*, 3(1), 1–13.
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 21. <https://doi.org/10.33603/jibm.v3i1.2080>
- Qustolani, A. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja, Keadilan Prosedural Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Akuntansi*, 4(Widodo 9).
- Ranty Sapitri. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru. *Jom Fisip*, 3(2), 1–15.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian*. bandung: Alfabeta.
- Surianti, Edi Wijaya. (2018). Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Smart*, Ii(1), 39–47.
- Tiffin, J., & Cormick, M. (1979). *Industrial Psychology*. *Industrial Psychology*.

BIODATA PENULIS

EDI SETIADI, Dilahirkan di Bandung tepatnya di Desa Baleendah Kecamatan Baleendah pada hari kamis tanggal 16 juni 1994. Anak pertama dari dua bersaudara pasangan dari Dede Rusdian dan Ibut Butinah. Peneliti menyelesaikan pendidikan di Sekolah Dasar di SDN Baleendah 1 di Kecamatan Baleendah Kabupaten Bandung pada tahun 2006. Pada tahun itu juga peneliti melanjutkan Pendidikan di SMP Negeri 2 Baleendah Kecamatan Baleendah dan tamat pada tahun 2009 kemudian melanjutkan Sekolah Menengah Atas di SMK Wirakarya 1 Ciparay pada tahun 2009 dan selesai pada tahun 2012. Pada tahun 2017 peneliti melanjutkan pendidikan di perguruan tinggi, tepatnya di Universitas ARS (Universitas Adhirajasa Reswara Sanjaya)

ASEP DEDY dilahirkan di Bandung dan sekarang menjadi berprofesi dosen di Universitas ARS

ADE MUBAROK dilahirkan di Tasikmalaya dan sekarang menjadi berprofesi dosen di Universitas ARS