

Pengaruh Rekrutmen dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Brinks Solutions Indonesia

Natasya Dewi Salsabilla¹, Frida Aprillia²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bina Sarana Informatika

Corresponding author : ¹ natasyadewisalsabilla@gmail.com, ² frida.frp@bsi.ac.id

Abstract

Recruitment and job training are interrelated to create optimal company performance. When employees have the skills and competencies needed by the company, the company will also have optimal performance. This study examines the effect of recruitment and job training on employee performance at PT. Brinks Solutions Indonesia with a quantitative descriptive method. Data were collected through questionnaires from 70 respondents and analyzed using multiple linear regression. The results show that recruitment has a significant effect on employee performance with a significance value of 0.001, Tcount 3.345, and a coefficient of 0.418. Job training does not have a significant effect on employee performance with a significance value of 0.454, Tcount 0.753, and a coefficient of 0.119. Simultaneously, recruitment and job training also have a significant effect on employee performance with an Fcount value of 6.528 and a significance of 0.003. Descriptive data is a description of the information used in the study. This study aims to determine how recruitment and job training affect employee performance at PT. Brinks Solutions Indonesia. In this study, the recruitment variables (X1) and job training (X2) act as independent variables, while the employee performance variable (Y) functions as the dependent variable.

Keywords: Recruitment, Job Training, Employee Performance

Abstrak

Rekrutmen dan pelatihan kerja saling berkaitan menciptakan kinerja perusahaan yang optimal. Ketika karyawan mempunyai keterampilan serta kompetensi yang dibutuhkan oleh perusahaan, perusahaan pun akan mempunyai kinerja yang optimal. Penelitian ini meneliti pengaruh rekrutmen dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Brinks Solutions Indonesia dengan metode deskriptif kuantitatif. Data dikumpulkan melalui kuesioner dari 70 responden dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil menunjukkan bahwa rekrutmen memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,001, Thitung 3,345, dan koefisien 0,418. Pelatihan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,454, Thitung 0,753, dan koefisien 0,119. Secara simultan, rekrutmen dan pelatihan kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai Fhitung 6,528 dan signifikansi 0,003. Data deskriptif adalah gambaran informasi yang digunakan dalam penelitian. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh rekrutmen dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Brinks Solutions Indonesia. Dalam penelitian ini variabel rekrutmen (X1) dan pelatihan kerja (X2) berperan sebagai variabel independent, sedangkan variabel kinerja karyawan (Y) berfungsi sebagai variabel dependent.

Kata Kunci : Rekrutmen, Pelatihan Kerja, Kinerja Karyawan

Introduction

Dalam zaman modern yang cenderung pesat, perindustrian ditekankan agar membiasakan dengan perubahan yang cepat dan dinamis. Sumber daya manusia (SDM) termasuk satu diantara elemen utama yang menampaki performa suatu perusahaan. SDM yang berkualitas mampu mengembangkan performa perusahaan secara keseluruhan.

Kinerja karyawan termasuk salah satu aspek utama untuk menciptakan produktifitas perusahaan yang optimal. Menurut Mangkunegaran (2011) Kinerja karyawan termasuk buah pada usaha yang dilakukan apakah itu menurut kuantitas ataupun kualitas, sehingga mereka dapat memenuhi tanggung jawab yang diberikan. Pekerja melaksanakan tugasnya seefisien dan seefektif mungkin sesuai dengan harapan perusahaan (Sutrisno et al., 2022).

Keberhasilan kinerja karyawan juga dipengaruhi beberapa faktor yakni rekrutmen dan pelatihan kerja. Simamora mengemukakan “Rekrutmen merupakan seperangkat kegiatan menemukan serta memikat calon pekerja menggunakan motivasi, keterampilan, skill serta wawasan yang dibutuhkan guna menyimpan kekurangan yang identifikasi dalam perencanaan kepegawaian” (Qomariah, 2021).

Sistem rekrutmen yang baik akan memastikan bahwa perusahaan mempekerjakan karyawan berdasarkan kepentingan serta budaya perindustrian. Tahapan rekrutmen yang sistematis dan transparan tidak hanya menarik kandidat yang berkualitas, tetapi juga mengembangkan citra perusahaan pada asumsi penduduk. Oleh karena itu, rekrutmen yang efektif menjadi langkah awal yang krusial dalam membangun tim yang kompeten.

Selain rekrutmen, beberapa perusahaan juga mewajibkan karyawannya mengikuti pelatihan kerja, guna memaksimalkan pemahaman karyawan terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab mereka. Karena pelatihan kerja memiliki pula fungsi utama untuk pengembangan kinerja pegawai. "Pelatihan adalah usaha dalam mengembangkan kualitas SDM. Pelatihan mendukung pegawai untuk menguasai sebuah wawasan praktis serta pengaplikasiannya, untuk mengembangkan kemampuan, kepiawaian, serta tindakan yang dibutuhkan terhadap instansi atas langkah menggapai target" (Situmorang et al., 2021).

Rekrutmen dan pelatihan kerja merupakan dua hal penting dalam manajemen SDM yang berkontribusi signifikan atas kinerja pegawai. Proses rekrutmen yang efektif memastikan bahwa organisasi menarik serta mengambil individu yang mempunyai keterampilan serta kompetensi berdasarkan dengan kebutuhan perusahaan. Tetapi, seringkali perusahaan menghadapi masalah

serius dalam proses rekrutmen, terutama ketika prosedur yang seharusnya diikuti tidak dipatuhi. Hal ini dapat mengakibatkan dampak negative terhadap kinerja karyawan. Hal ini sebagaimana yang peneliti temukan pada riset di PT. Brinks Solutions Indonesia.

Menurut penelitian oleh Kartodikromo et al (2017), yang meneliti proses rekrutmen, seleksi, pelatihan kerja dan pengaruhnya pada kinerja karyawan CV. Celebes Indonesia Sakti Mer 99 Mega Mas Manado, mendapatkan kesimpulan bahwa proses rekrutmen secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, seleksi secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, dan pelatihan kerja secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut penelitian oleh Herlambang et al (2021), yang meneliti pengaruh proses rekrutmen dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Most Blue Resort & Spa Gianyar, memuat kesimpulan bahwa proses rekrutmen, pelatihan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan latar belakang tersebut, studi ini akan memilih tema "Pengaruh Rekrutmen dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Brinks Solutions Indonesia". Melalui riset ini, diharapkan akan ditemukan bukti nyata tentang keterkaitan antara dua variabel tersebut, serta dampaknya bagi pengelolaan SDM pada perindustrian.

Research Methods

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif yang dilakukan di PT. Brinks Solutions Indonesia yang beralamat di Jl. Ciputat Raya No. 18, Pondok Pinang, Jakarta Selatan. Metode pengambilan sampel yang digunakan yaitu dengan metode purposive sampling. Dalam hal ini, jumlah karyawan yang dijadikan sampel sejumlah 70 orang. Metode pengumpulan data melalui angket atau kuesioner dalam bentuk pernyataan, di mana pengukuran variabel penelitian pada kuesioner menggunakan skala likert. Dalam pengujian data pada penelitian ini menggunakan uji validitas dan reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastitas, uji T, uji F, analisis regresi linear berganda, serta uji koefisien determinasi dengan bantuan SPSS versi 22.

Result and Discussions

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	R-Hitung	R-Tabel	Keterangan
Rekrutmen (X1)	1	0,335	0,235	Valid
	2	0,318	0,235	Valid

	3	0,603	0,235	Valid
	4	0,530	0,235	Valid
	5	0,623	0,235	Valid
Pelatihan Kerja (X2)	1	0,424	0,235	Valid
	2	0,492	0,235	Valid
	3	0,319	0,235	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	1	0,477	0,235	Valid
	2	0,446	0,235	Valid
	3	0,330	0,235	Valid

Sumber : Data diolah, 2024.

Berdasarkan tabel di atas, hasil koefisien korelasi setiap pernyataan pada masing-masing variabel lebih besar dari nilai r-tabel 0,235. Sehingga semua butir pernyataan dalam kuesioner dinyatakan valid.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Reliabilitas	Keterangan
Rekrutmen (X1)	0,654	0,60	Reliabel
Pelatihan Kerja (X2)	0,723	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,691	0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah, 2024.

Berdasarkan tabel di atas, hasil nilai cronbach's alpha pada semua variabel lebih dari nilai reliabilitas 0,60. Sehingga semua variabel dinyatakan reliabel.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.05046751
Most Extreme Differences	Absolute	.088
	Positive	.043
	Negative	-.088
Test Statistic		.088
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber : Data diolah, 2024.

Berlandaskan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sejumlah 0,200 yaitu di atas 0,05. Jadi berdasarkan rumus pengambilan keputusan metode Kolmogorov Smirnov, bisa dimaknai jika data berdistribusi normal.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	15.210	3.021		5.034	.000		
TOTALX1	.418	.125	.378	3.345	.001	.986	1.014
TOTALX2	.119	.157	.085	.753	.454	.986	1.014

a. Dependent Variable: TOTALY

Sumber : Data diolah, 2024.

Berlandaskan tabel di atas bisa diketahui jika variabel *independent* mempunyai skor *tolerance* sejumlah 0,986 yaitu di atas 0,10 serta skor VIF sejumlah 1,014 yaitu di bawah 10,00. Sehingga sesuai dengan asas pengambilan keputusan uji multikolinearitas, bisa dinyatakan jika data tidak berkolerasi dan tidak berlangsung multikolinearitas.

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastistas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1.488	1.837		-.810	.421
TOTALX1	.079	.076	.125	1.036	.304
TOTALX2	.119	.096	.150	1.246	.217

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : Data diolah, 2024.

Berlandaskan tabel di atas, bisa dipahami jika variabel Rekrutmen memiliki skor Sig. sebesar 0,304 yaitu di atas 0,05 serta variabel Pelatihan Kerja mempunyai nilai Sig. sejumlah 0,217 yaitu di atas 0,05. Sehingga berdasarkan rumus pengambilan keputusan uji Glejser, bisa diartikan jika data tidak adanya tanda heteroskedastitas.

Tabel 6. Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	54.195	2	27.098	6.258	.003 ^b
	Residual	290.105	67	4.330		
	Total	344.300	69			

a. Dependent Variable: TOTAL.Y

b. Predictors: (Constant), TOTAL.X2, TOTAL.X1

Sumber : Data diolah, 2024.

Berdasarkan tabel IV.14. dapat diketahui bahwa nilai Sig. sebesar 0,003 yaitu lebih kecil dari 0,05 dan nilai F hitung sebesar 6,528 yaitu lebih besar dari 3,13. Maka sesuai dengan rumus pengambilan keputusan uji F, dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima atau variabel rekrutmen dan pelatihan kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 7. Hasil Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.210	3.021		5.034	.000
	TOTAL.X1	.418	.125	.378	3.345	.001
	TOTAL.X2	.119	.157	.085	.753	.454

a. Dependent Variable: TOTAL.Y

Sumber : Data diolah, 2024.

Untuk uji T pertama, berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai Sig. pada variabel rekrutmen (X1) sebesar 0,001 yaitu lebih kecil dari 0,05 dan nilai T hitung sebesar 3,345 yaitu lebih besar dari 1,998. Maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yaitu ada pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan.

Untuk uji T kedua, berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai Sig. pada variabel pelatihan kerja (X2) sebesar 0,454 yaitu lebih besar dari 0,05 dan nilai T hitung sebesar 0,753 yaitu lebih kecil dari 1,998. Maka dapat

disimpulkan bahwa H2 ditolak yaitu tidak ada pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 8. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.397 ^a	.157	.132	2.081

a. Predictors: (Constant), TOTAL.X2, TOTAL.X1

Sumber : Data diolah, 2024.

Berlandaskan tabel IV.16. bisa dipahami jika skor R Square sejumlah 0,157. Besarnya angka koefisien determinasi 0,157 sama dengan 15,7%. Maka variabel rekrutmen (X1) serta pelatihan kerja (X2) dengan simultan berpengaruh atas variabel kinerja karyawan sebesar 15,7%.

Tabel 9. Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.210	3.021		5.034	.000
	TOTAL.X1	.418	.125	.378	3.345	.001
	TOTAL.X2	.119	.157	.085	.753	.454

a. Dependent Variable: TOTAL.Y

Sumber : Data diolah, 2024.

Menurut tabel IV.17. jadi bisa dihitung persamaan antara lain.

$$Y = 15,210 + 0,418 + 0,119$$

Model regresi di atas bisa dipaparkan antara lain :

1. Konstanta sejumlah 15,210 bermakna jika variabel rekrutmen (X1) serta pelatihan kerja (X2) diasumsikan konstan, sehingga kinerja karyawan (Y) memiliki hasil positif yakni sebesar 15,210.
2. Rekrutmen (X1) menunjukkan nilai positif yakni sejumlah 0,418. Maknanya setiap ada perkembangan rekrutmen (X1) sejumlah 1 satuan nantinya dapat mengembangkan kinerja karyawan (Y) sejumlah 0,418.
3. Pelatihan kerja (X2) menunjukkan nilai positif yakni sejumlah 0,119. Maknanya ketika ada perkembangan pelatihan kerja (X2) sejumlah 1 satuan akan dapat mengembangkan kinerja karyawan (Y) sejumlah 0,119.

Conclusion

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Rekrutmen secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Brinks Solutions Indonesia.
2. Pelatihan kerja secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Brinks Solutions Indonesia.
3. Rekrutmen dan pelatihan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Brinks Solutions Indonesia.

References

- Alhidayatullah, A., Sudarma, A., & Khairul Amal, M. (2023). Efektivitas Pelatihan Kerja Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan. *Coopetition : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 14 (1), 119–130.
- Amri, A., Ramadhi, & Sami Gultom, M. (2022). Gambaran Harga Saham Ditinjau Dari Tingkat Inflasi, Nilai Tukar Rupiah, Dan Suku Bunga: Studi Kasus Perusahaan Yang Terdaftar Di Indeks Lq45. *J-EBIS (Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam)*, 7, 207–228.
- Andayani, T. B. N., & Hirawati, H. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sdm Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pos Indonesia Cabang Kota Magelang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 3(2), 11.
- Arisanti, Kartika Dwi, Ariadi Santoso dan Siti Wahyuni. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK*. 104-115.
- Budiyanto, Eko dan Dr. Mochamad Mochklas. (2020). *Kinerja Karyawan*. Banten: CV. AA. Rizky.
- Ekonomi, J., Akuntansi, M., Kinerja, T., Pada, K., Secure, P. T., & Indonesia, P. (2024). *Neraca Neraca*. 1192, 340–348.
- Endang, Haryati dan Jessia Debora Sibarani. (2020). Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan Pada PT PP. London Sumatera Indonesia, TBK Medan. *Jurnal Bisnis Administrasi (BIS-A)*. 20-26.
- Ichsan, R. N., & Nasution, L. (2021). Sosialisasi Pelatihan Untuk Meningkatkan Prestasi, 5 (1), 48–53.
- Janna, N. M., & Herianto. (2021). Artikel Statistik yang Benar. *Jurnal Darul Dakwah Wal-Irsyad (DDI)*, 18210047, 1–12.
- Jurnal, J. M. K., Kusumastuti, F. F., & Nurani, G. A. (2022). *Studi Fenomenologi Proses Pengelolaan Sumber Daya Manusia melalui*

- Rekrutmen dan Seleksi. 7* (September), 128–141.
- Karyawan, H. K. (2022). *Teknik dan metode rekrutmen sebagai penentu hasil kinerja karyawan. 7.*
- Kholiqoh, N., Sa'adah, N., Surohit, S., Amrullah, S., & Sanjaya, V. F. (2024). Pengaruh Harga Dan Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian. *Jurnal Manajemen Pemasaran Dan Perilaku Konsumen, 3*(1), 128–134.
- Manajemen, J. B., & Hal, N. (2024). *No Title. 12*(2), 120–133.
- Mardiatmoko, G.-. (2020). Pentingnya Uji Asumsi Klasik Pada Analisis Regresi Linier Berganda. *BAREKENG: Jurnal Ilmu Matematika Dan Terapan, 14*(3), 333–342.
- Marnilin, F. (2023). Pengaruh Profitabilitas Terhadap Harga Saham Pada Perusahaan Sub Sektor Makanan Dan Minuman Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Tahun 2019. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Kesatuan, 11*(3), 116–124.
- Martini, Y., & Hasyunah, H. (2022). Pengaruh Sistem Rekrutmen Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pandu Siwi Sentosa. *Jurnal Kompetitif, 11*(2), 25–39.
- Nugroho, D., Maryanto, E., Ulfa, S., Hadiyanti, E., Muhammadiyah, U., & Timur, K. (2020). *Pengaruh Pelatihan terhadap Komitmen Kerja Karyawan di PT Harmoni Mitra Utama Cabang Samarinda. 1*(3), 1294–1302.
- Pada, S., Bpbd, P., & Pernalang, K. (2022). *Pelatihan , Kelengkapan Sarpras , Komitmen Organisasi dan Kinerja. 3*(1), 69–80.
- Rezeki, A. P., Maulidasari, C. D., & Zhafira, N. H. (2020). *Jurnal Bisnis dan Kajian Strategi Manajemen Jurnal Bisnis dan Kajian Strategi Manajemen. 4*, 257–266.
- Serang, S. (2021). *No Title. 17*(1), 64–74.
- Sihombing, P. L. T., & Batoebara, M. U. (2019). *Medan. 1–16.*
- Silaen, Novia Ruth, Syamsuriansyah, dan Reni Chairunnisah. (2016). *Kinerja Karyawan. Bandung: Widina Bhakti Persada*
- Sipayung, B., Keuangan, B. P., & Setiawan, R. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori dan Implementasi* (Issue September 2023).
- Sitompul_et_al_2000.pdf.* (n.d.).
- Situmorang, S. A., Ritonga, M. N., & Siregar, E. Y. (2021). Analisis Minat Belajar Selama Pandemi Covid-19 Di Smp Negeri 1 Barus. *Jurnal*

MathEdu (Mathematic Education Journal), 4(3), 111–118.

Sumber, M., Manusia, D., & Empiris, S. (2021). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (Teori, Aplikasi dan Studi Empiris)* (Issue November).

Tampubolon, M. (2023). Metode Penelitian Metode Penelitian. In *Metode Penelitian Kualitatif* (Vol. 3, Issue 17).

Widodo, U. (2021). Uji Signifikansi Pengaruh Kreativitas Belajar pada Keterampilan Membaca Siswa. *Jurnal Kajian Bahasa, Sastra Dan Pengajaran (KIBASP)*