

PENGARUH SISTEM REKRUTMEN, PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PT SINAR JERNIH SUKSESINDO

**Doly Hasiholan Sitompul¹, Dicky Sinaga², Iren Maruba Sitanggang³,
Mas Intan Purba⁴**

Universitas Prima Indonesia, Medan

dolysitompul348@gmail.com¹, dickysinaga42@gmail.com²,
irensitanggang40@gmail.com³, masintanpurba84@gmail.com⁴

Submitted: 09th May 2021/ **Edited:** 22th June 2021/ **Issued:** 01st July 2021

Cited on: Sitompul, D. H., Sinaga, D., Sitanggang, I. M., & Purba, M. I. (2021).

PENGARUH SISTEM REKRUTMEN, PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN
KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PT SINAR JERNIH
SUKSESINDO. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting,
Management and Business*, 4(3), 432-440.

ABSTRACT

Work performance and productivity are manifestations of many factors, including satisfaction. Satisfaction is an indirect factor, but its impact is very significant on performance achievement. Even under certain circumstances, job satisfaction becomes the dominant factor in effectiveness, efficiency, and productivity. This study aims to examine the work factors that affect employee job satisfaction. The research method uses quantitative and multiple linear regression analysis. Simultaneous test results show that satisfaction is a factor that is sensitive to company policies, including recruitment, training, and career development. The most interesting thing from this finding is that recruitment is an indirect factor that influences the sense of satisfaction. That is, a good recruitment system can bring a sense of justice to employees, especially at the stage of promotion, clarity in the acceptance of employees in certain positions, is a guarantee of a sense of justice. So there is no more feeling unappreciated or so.

Keywords : Recruitment, Training, Career Development, Satisfaction

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu jalannya suatu perusahaan (Anggraeni, 2020). Perusahaan tentunya menginginkan sumber daya manusia yang bermutu dan berkualitas. Sumber daya manusia yang bermutu dan berkualitas akan mempengaruhi kepuasan kerja setiap karyawan (Harras, et, al., 2020). Kepuasan Kerja berhubungan dengan hasil setiap individual. Kepuasan Kerja yang baik tentunya sangat diinginkan oleh setiap pihak, baik dari pihak perusahaan maupun karyawan itu sendiri (Wahyu & Salam, 2020).

Sistem rekrutmen salah satu faktor yang mempengaruhi sumber daya manusia

yang bermutu dan berkualitas (Efendi & Winenriandhika, 2021). Sistem rekrutmen biasanya setiap perusahaan berbeda – beda tergantung standart perusahaan yang berlaku. Sistem rekrutmen yang baik dan benar akan mengakibatkan sumber daya manusia bekerja dengan baik sehingga menghasilkan kepuasan kerja yang baik juga (Wardhana, et, al., 2020). Tapi pada tahun 2015, diliput dari Liputan6 (www.liputan6.com) yang menyatakan bahwa hampir 73% tenaga kerja di Indonesia tidak puas dengan pekerjaannya. Ini disebabkan karna beberapa faktor yaitu sistem rekrutmen yang belum memenuhi standar, gaji, kurang nya pelatihan, beban kerja, ketidak adanya pengembangan karir, dan lain sebagainya (Dandu, 2019). Hal ini menandakan bahwa sebagian perusahaan belum bisa memenuhi kebutuhan para pekerja sesuai standar pada umumnya.

Pelatihan berguna untuk mengasah keahlian yang ada pada karyawan demi menghasilkan output yang berkualitas (Setiawan, et, al., 2021; Purnamaningtyas & Fajariyanti, 2021). Pelatihan yang dilakukan perusahaan akan memberikan dampak yang berbeda kepada tingkat kepuasan kerja suatu karyawan (Haki, 2021). Pelatihan yang tearah dan sistematis akan menunjang karir karayawan. Pengembangan karir karyawan suatu perusahaan akan meningkatkan kinerja karyawan sehingga tingkat kepuasan kerja karyawan pun baik.

Berdasarkan beberapa kasus yang terjadi dan penelitian yang sudah pernah ada sebelumnya, maka penelitian yang dilakukan untuk menguji secara empiris dalam mengetahui pengaruh sistem rekrutmen, pelatihan, dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Sinar Jernih Suksesindo.

LANDASAN TEORI

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sesuatu yang dianggap sebagai hasil dari pengalaman karyawan dalam hubungan nya dengan diri sendiri sesuai dengan harapan dari pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah faktor faktor pendorong meningkatnya kerja pegawai yang pada gilirannya akan memberikan konstribusi kepada peningkatan kerja organisasi (Rohmah, 2020). Simanjuntak, et, al. (2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil dari berbagai macam sikap yang terkait dengan pekerjaan dan faktor-faktor khusus seperti upah, supervisi, kestabilan pekerjaan, ketentraman kerja,

adil, hubungan sosial di dalam pekerjaan, dan perlakuan atasan (Nuryadi, et, al., 2020), mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang positif dari mengevaluasi pengalaman kerja seseorang (Nuryati, et, al., 2020).

Sistem Rekrutmen

Rekrutmen atau pencalonan pegawai merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan secara terencana, guna memperoleh calon-calon pegawai yang memenuhi syarat-syarat yang dituntut oleh suatu jabatan tertentu, yang dibutuhkan oleh suatu organisasi (Efendi & Winenriandhika, 2021)

Pelatihan

Pelatihan menurut Mon & Mulyadi (2021) adalah proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, ketrampilan pada dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Menurut Haki (2021) mendefenisikan pelatihan sebagai suatu wadah dalam mengembangkan keterampilan diluar pendidikan yang berlaku dalam waktu yang singkat,

Pengembangan Karir

Pengembangan karir merupakan suatu proses peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi dengan jalur karir yang telah ditetapkan suatu perusahaan (Rohmah, 2020). Sedangkan dalam pengertian lain pengembangan karir bisa dikatakan sebagai bentuk memperbesar tanggungjawab seseorang (Harras, et, al., 2020). Ada beberapa jenis pengembangan karir menurut Harras, et, al.(2020) yaitu : Bersifat sementara, tetap, kecil dan kering.

Pengaruh Sistem Rekrutmen terhadap Kepuasan Kerja

Harras, et, al.(2020) menyatakan bahwa rekrutmen berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa diperlukan seleksi yang berkualitas dalam menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas juga, sehingga akan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan. Penelitian lain yang mendukung penelitian rekrutmen berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah hasil penelitian dari Wardhana, et, al. (2020), menjelaskan bahwa pengaruh rekrutmen terhadap kepuasan berupa sistem yang dipandang dapat menjebatani antara harapan dan kemampuan serta keadilan.

Pengaruh Pelatihan terhadap Kepuasan Kerja

Harras, et, al.(2020) dalam jurnalnya menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh

terhadap kepuasan kerja karyawan. Hubungan pelatihan dengan kepuasan kerja karyawan sangat erat karna untuk mencapai kepuasan kerja karyawan maka dibutuhkan pelatihan yang sistematis dan berkesinambungan. Penelitian ini didukung oleh hasil penelitian dari Haki (2021) yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja

Dalam penelitian Nuryadi, et, al. (2020) menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Pengembangan karir diperlukan untuk meningkatkan karir yang akan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan dan didukung oleh departemen sumber daya manusia, manajer, dan pihak lain. Penelitian ini didukung oleh penelitian dari Nuryati, Raharjo, & Nugroho (2020) yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

METODE PENELITIAN

Tempat penelitian akan dilakukan di kantor Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Provinsi Sumatera Utara yang bertempat di Jalan Gatot Subroto Km 5,5 dan waktu penelitian yang dilakukan dari bulan April s/d Juli 2019. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data *primer*. Data primer adalah, jenis data yang langsung diambil dari sumbernya, diamati, dan diteliti untuk pertama kalinya (Sugiyono, 2014 : 129). Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian *survei*.

Penelitian ini di rancang dalam bentuk survei dengan unit analisis penelitian adalah BPKP Sumatera Utara. Populasi dalam penelitian ini adalah para auditor yang bekerja pada Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Provinsi Sumatera Utara. Teknik pengambilan sampel yang digunakan *nonprobability sampling*. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh, karena semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono 2008 : 122). Jumlah sampel yang diteliti yaitu berjumlah 125 auditor. Teknik ini dilakukan karena melihat kondisi auditor yang sering bertugas diluar kota.

HASIL PENELITIAN

Hasil uji deskripsi diketahui bahwa nilai rata-rata setiap variabel dipersepsikan

baik oleh para karyawan, khususnya terkait sistem rekrutmen. Sistem rekrutmen dinilai dapat memenuhi rasa keadilan bagi para karyawan lama, khususnya pada tahap pengangkatan jabatan yang lebih tinggi. Para karyawan menyatakan, sering kali perusahaan mengangkat unsur pimpinan dari pihak eksternal sehingga membuat karyawan lama dan yang sudah memenuhi kualifikasi merasa tidak nyaman dengan keadaan tersebut, merasa bahwa keberadaannya tidak dihargai.

Selain itu, hasil uji validitas menunjukkan tingkat yang baik. bahkan secara keseluruhan menunjukkan tingkat validitas kuesioner yang baik. Hal ini menjelaskan:

1. Kuesioner tentang sistem rekrutmen memiliki muatan yang relevan dengan keadaan sesungguhnya, sehingga para karyawan dapat menyatakan kebenarannya.
2. Kuesioner tentang pelatihan memiliki muatan yang tepat dengan faktanya, sehingga para responden dapat menyatakan pandangannya secara aktual.
3. Kuesioner tentang pengembangan karier berisikan pernyataan yang sesuai dengan kondisi di lapangan, sehingga para karyawan merasa perlu mengemukakan apa yang terjadi sesungguhnya.
4. Kuesioner tentang kepuasan kerja relevan dengan apa yang dirasakan oleh responden, sehingga dapat dijawab dengan sejujur-jujurnya.

Hasil uji reliabilitas mengemukakan bahwa seluruh variabel memiliki tingkat reliabilitas yang baik. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai Cronbach Alpha (CA), secara keseluruhan memiliki nilai CA lebih besar dari 0,60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian memiliki tingkat konsistensi yang baik untuk dikaji dan di analisis secara statistik.

Analisis Regresi

Tabel 1. Analisis Regresi

Hipotesis	t value	Sig	Kesimpulan
Pengaruh sistem rekrutmen terhadap kepuasan kerja	4,489	0,000 0,008	Signifikan Signifikan
Pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja	2,698	0,000	Signifikan
Pengaruh pengembangan karir terhadap kepuaan kerja	4,583	0,002	Signifikan

Sumber: Data penelitian, 2021

Pengaruh Sistem Rekrutmen (X1) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan output perhitungan diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa

signifikan variabel system rekrutmen sebesar $0,000 < 0,05$ dan hasil thitung $> t$ tabel ($4,489 > 1,984$), yang berarti memperlihatkan bahwa ditolaknya H_0 dan diterimanya H_1 . Maka secara parsial, sistem rekrutmen mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja karyawan Sinar Jernih Suksesindo. Penelitian yang terkait dengan sistem rekrutmen, seperti penelitian dari Mandus Marpaung (2019) yang hasil penelitiannya menyatakan bahwa sistem rekrutmen mempengaruhi kinerja karyawan. Dan penelitian tersebut didukung juga penelitian dari Olivia Nelwan dan Merinda Pandowo (2017) yang hasil penelitiannya mengungkapkan bahwa system recruitmen memberi pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan keterangan diatas, dapat di ambil kesimpulan bahwa variabel bebas Sistem Rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sistem Rekrutmen yang benar akan memberikan output yang baik bagi karyawan. Transparansi dan keadilan dalam proses rekrutmen akan mencerminkan perusahaan yang berintegritas tinggi sehingga karayawan yang berkerja pun akan memberikan hasil kinerja yang baik sesuai dengan keinginan perusahaan.

Pengaruh Pelatihan (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Untuk variabel pelatihan menunjukkan bahwa besar nilai signifikan $0,008 < 0,05$ dan hasil t hitung $> t$ tabel ($2,698 > 1,984$), yang berarti bahwa ditolaknya H_0 dan diterimanya H_2 . Maka secara parsial variabel pelatihan mempengaruhi secara signifikan pada kinerja karyawan PT Sinar Jernih Suksesindo.

Dari hasil perhitungan diatas, maka terdapat penelitian yang sejalan yaitu penelitian dari Erma Safitri (2013) yang mengungkapkan bahwa Pelatihan mempengaruhi Kinerja karyawan. Penelitian tersebut didukung juga oleh penelitian dari Eli Yulianti (2015) yang dimana hasil penelitiannya menyatakan bahwa Pelatihan memberi pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Dari penjelasan diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pelatihan yang diberikan perusahaan bertujuan untuk melatih karyawan dalam bekerja sehingga karyawan mendapatkan ilmu baru yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Dengan adanya pelatihan, maka karyawan akan dapat meningkatkan skill atau upgrade diri secara langsung sehingga dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karayawan itu sendiri dan mencapai hasil yang diinginkan perusahaan.

Pengaruh Pengembangan Karir (X3) Terhadap Kepuasan Kerja(Y)

Untuk variabel Pengembangan karir menunjukkan besarnya nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($4,583 > 1,996$) yang berarti bahwa H_0 di tolak dan H_3 diterima. Maka secara parsial variabel pengembangan karir mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sinar Jernih Sukseindo.

Penelitian ini sependapat dengan penelitian Abdul dan Rizky (2018) menyatakan bahwa pengembangan karir mempengaruhi secara positif pada kinerja karyawan. Penelitian tersebut didukung juga oleh penelitian dari Ita Rifiani Permatasari (2015) dan SOffi dan Jafar (2018) yang mengungkapkan bahwa variabel pengembangan karir memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil perbandingan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan karir memberi pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya pengembangan karir/jenjang karir maka setiap karyawan mempunyai kesempatan dalam meningkatkan pengetahuan dan jabatannya dengan kinerja yang baik dan sesuai keinginan perusahaan tentunya. Pengembangan karir yang ingin dicapai oleh karyawan akan di tentukan dengan kinerja karyawan itu sendiri.

KESIMPULAN

Hasil uji t yang menunjukan bahwa secara parsial Sistem Rekrutmen (X_1) memberi pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Sinar Jernih Suksesindo. Secara parsial, Pelatihan (X_2) memberikan pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Sinar Jernih Suksesindo. Secara parsial, variabel Pengembangan Karir (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Sinar Jernih Suksesindo. Secara simultan, variabel sistem rekrutmen, pelatihan dan pengembangan karir memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Jernih Suksesindo.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraeni, F. N. (2020). DETERMINAN MOTIVASI INTERNAL TERHADAP KINERJA. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 3(2), 161-170.
- Harras, H., Sugiarti, E., & Wahyudi, W. (2020). Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mahasiswa.

- Wahyu, W., & Salam, R. (2020). KOMITMEN ORGANISASI (Kajian: Manajemen Sumber Daya Manusia).
- Efendi, S., & Winenriandhika, O. (2021). PENGARUH REKRUTMEN, PELATIHAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN DAMPAKNYA PADA KINERJA KARYAWAN DI PT. MARKETAMA INDAH. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 99-110.
- Wardhana, A. K., Nainggolan, K., Lestiowati, R., & Fadly, R. (2020). PENGARUH SISTEM REKRUTMEN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal STEI Ekonomi*, 29(01), 1-11.
- Dandu, S. (2019). PENGARUH REKRUTMEN, KOMPETENSI, MOTIVASI, DISIPLIN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA PEGAWAI PADA PEMERINTAH KABUPATEN HALMAHERA BARAT. *Jurnal Aplikasi Manajemen & Kewirausahaan MASSARO*, 1(2), 104-118.
- Efendi, S., & Winenriandhika, O. (2021). PENGARUH REKRUTMEN, PELATIHAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN DAMPAKNYA PADA KINERJA KARYAWAN DI PT. MARKETAMA INDAH. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 99-110.
- Setiawan, I., Ekhsan, M., & dhyan Parashakti, R. (2021). PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DI MEDIASI KEPUASAN KERJA. *Jurnal Perspektif Manajerial dan Kewirausahaan (JPMK)*, 1(2), 186-195.
- Purnamaningtyas, Y. I., & Fajariyanti, Y. (2021). Pengaruh Pelatihan pada Peningkatkan Kualitas Layanan Pelanggan, Peran Mediasi Transfer Pelatihan dan Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan Pt Vinoli Niaga Indah). *Jurnal Administrasi Bisnis dan Manajemen*, 1(1), 41-51.
- Haki, U. (2021). PENGARUH PELATIHAN DAN KUALITAS PELAYANAN TERHADAP KEPUASAN KONSUMEN PADA GIANT EKSTRA SEMPU KOTA SERANG. *Jemasi: Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi*, 17(1), 64-74.
- Mon, M. D., & Mulyadi, S. (2021, April). Pengaruh Kompensasi, Pelatihan dan Pengembangan, Pemberdayaan Karyawan Terhadap Turnover Intention dan Kepuasan kerja Sebagai Mediasi di Hotel Berbintang Kota Batam. In *CoMBInES-Conference on Management, Business, Innovation, Education and Social Sciences* (Vol. 1, No. 1, pp. 2165-2177).
- Rohmah, S. S. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja di Pabrik Gula Tjoekir Jombang. *BIMA: Journal of Business and Innovation Management*, 2(2), 147-162.
- Simanjuntak, D. C. Y., Halim, A., Graciela, G., & Tanri, V. (2020). PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, KOMPETENSI, DAN KOMUNIKASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT SUMBER JADI KENCANA MOTOR. *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(8), 1173-1182.
- Nuryadi, A., Subiyanto, E. D., & Kurniawan, I. S. (2020). Pengaruh Keadilan

Organisasi Dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja: Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Outcome. *JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS INDONESIA*, 6(1), 65-71.

Nuryati, S., Raharjo, P. G., & Nugroho, S. D. (2020). PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA MELALUI MOTIVASI PADA HOTEL DI JAKARTA. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 4(1), 541-557.