



## Pengaruh Rekrutmen Dan Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Sinar Surya Sehati Jakarta Barat

<sup>1</sup>Felister Halawa , <sup>2</sup>Haidilia Maharani

<sup>1,2</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Pamulang,

Jl. Surya Kencana, Kota Tangerang Selatan, Banten, Indonesia, 15417

E-mail: <sup>1</sup>[velishalawa@gmail.com](mailto:velishalawa@gmail.com) , <sup>2</sup>[dosen01120@unpam.ac.id](mailto:dosen01120@unpam.ac.id)

**Abstract** - The objective of this study is to determine the influence of recruitment and training—both individually and simultaneously—on employee job satisfaction at PT Sinar Surya Sehati, West Jakarta. This study employs a quantitative associative research method. The population consists of all 65 employees of PT Sinar Surya Sehati in West Jakarta; a saturated sampling technique was used, meaning the entire population served as the sample, resulting in a total of 65 respondents. Data analysis was conducted using multiple linear regression with the aid of SPSS software. The results indicate that recruitment has a partial effect on employee job satisfaction; this is evidenced by the hypothesis test result showing  $t\text{-count} > t\text{-table}$  ( $9.386 > 1.669$ ) and a  $p\text{-value} < 0.05$  ( $0.000 < 0.05$ ), with a regression equation of  $Y = 9.752 + 0.706X_1$ , a correlation coefficient of 0.764, and an Adjusted R-Square value of 0.576 (57.6%). Training also has a partial effect on employee job satisfaction, evidenced by a hypothesis test result showing  $t\text{-count} > t\text{-table}$  ( $6.950 > 1.669$ ) and a  $p\text{-value} < 0.05$  ( $0.000 < 0.05$ ), with a simple linear regression equation of  $Y = 17.392 + 0.792X_2$ , a correlation coefficient of 0.659, and a coefficient of determination of 0.425 (42.5%). Simultaneously, recruitment and training influence employee job satisfaction; hypothesis testing yielded a calculated F-value greater than the F-table value ( $44.053 > 3.15$ ), supported by a  $p\text{-value}$  less than the significance level of 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ). The multiple linear regression equation is  $Y = 9.035 + 0.6249X_1 + 0.130X_2$ , with a correlation coefficient of 0.766 and a coefficient of determination of 0.574 (or 57.4%).

**Keywords:** Recruitment, Training, Employee Job Satisfaction

**Abstrak** - Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh rekrutmen dan pelatihan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Sinar Surya Sehati Jakarta Barat, baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif kuantitatif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Sinar Surya Sehati di Jakarta Barat dengan jumlah sampel sebanyak 65 karyawan. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda dan berbantu program SPSS. Hasil penelitian ini diketahui bahwa secara parsial Rekrutmen berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, hal ini dapat dibuktikan dengan hasil uji hipotesis diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau ( $9,386 > 1,669$ ) Hal tersebut juga dijelaskan dengan nilai  $p\text{ value} < \text{Sig.}0.05$  atau ( $0.000 < 0,05$ ) dengan persamaan regresi  $Y = 9,752 + 0,706X_1$  dan hasil uji koefisien korelasi sebesar 0,764 (hubungan kuat) serta hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai *Adjusted R-Square* sebesar 0,576 atau 57,6%. Secara parsial Pelatihan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, hal ini dapat dibuktikan dengan hasil uji hipotesis diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau ( $6,950 > 1,669$ ). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai  $p\text{ value} < \text{Sig.}0,05$  atau ( $0,000 < 0,05$ ) dengan persamaan regresi linier sederhana  $Y = 17,392 + 0,792X_2$ , lalu hasil uji koefisien korelasi sebesar 0,659 (hubungan kuat) dan hasil uji koefisien determinasi sebesar 0,425 atau 42,5%. Dan secara simultan Rekrutmen dan Pelatihan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan hasil uji hipotesis diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{table}$  atau ( $44,053 > 3,15$ ), hal ini juga diperkuat dengan  $p\text{ value} < \text{Sig.}0,05$  atau ( $0,000 < 0,05$ ) dengan persamaan regresi linier berganda  $Y = 9,035 + 0,6249X_1 + 0,130X_2$ , dan hasil uji koefisien korelasi sebesar 0,766 (hubungan kuat) serta hasil uji koefisien determinasi sebesar 0,574 atau 57,4%.

**Kata Kunci:** Rekrutmen, Pelatihan, Kepuasan Kerja Karyawan

## 1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia atau SDM merupakan suatu objek yang sangat penting untuk dibicarakan, karena sumber daya manusia mempunyai peranan yang dapat mengarahkan, mengelola dan melaksanakan segala aktivitas Perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia dalam suatu organisasi perusahaan, maka tidak akan terjadinya kegiatan dalam perusahaan tersebut. Oleh sebab itulah diperlukan cara dan upaya untuk mendorong atau merangsang setiap tenaga kerja agar bekerja seoptimal mungkin sesuai bidang tugasnya masing-masing sehingga tujuan dari perusahaan itu sendiri dapat dicapai secara efektif dan efisien sesuai yang telah di rencanakan oleh perusahaan. Saat ini sumber daya manusia sangat berperan penting di sebuah organisasi atau pun di perusahaan. Tenaga kerja mempunyai faktor dalam dalam mendorong kemajuan suatu organisasi atau perusahaan. Potensi yang ada dalam sumber daya manusia di suatu perusahaan yang berkualitas akan menghasilkan suatu aktivitas yang optimal, sehingga dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi di sebuah perusahaan untuk memacu daya saing.

PT Sinar Surya Sehati adalah perusahaan nasional di bidang percetakan (*offset Printing & Packaging*) yang memproduksi produk untuk *packaging* yang beralamat di Jl. Pool PPD No.88, RT.4/RW.2, Kedaung Kali Angke, Kecamatan Cengkareng, Kota Jakarta Barat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 11710. Dari hasil obsevasi yang dilakukan, penulis melihat adanya permasalahan yang menyebabkan kinerja karyawan menurun. Permasalahan tersebut terdapat pada tingkat kepuasan kerja karyawan. Di mana terlihat sering adanya keluhan dari karyawan terhadap atasan atau pihak manajemen, adanya ketidak puasan terhadap kerjasama dengan rekan kerja dan adanya sikap kurang puas terhadap kebijakan yang diberikan manajemen perusahaan. Hal ini dapat diartikan bahwa terjadi permasalahan pada tingkat kepuasan kerja karyawan. Kondisi kepuasan kerja karyawan yang bermasalah ini tentunya akan mempengaruhi hasil pekerjaan yang dikerjakan oleh para karyawan sehingga akan menghambat pencapaian tujuan yang perusahaan telah tetapkan.

Rekrutmen atau penarikan berkenaan dengan pencarian dan penarikan sejumlah karyawan potensial yang akan diseleksi untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan organisasi. Menurut Siagian (2021: 178), Rekrutmen adalah proses mencari, menemukan dan menarik para pelamar yang kapabel untuk dipekerjakan dalam dan oleh suatu

organisasi. Pada hakikatnya tujuan dari rekrutmen adalah untuk memenuhi kebutuhan perusahaan dalam hal sumber daya manusia (SDM).

Menurut Sinambela (2020: 170) pelatihan adalah suatu proses yang sistematis dari organisasi untuk mengembangkan keterampilan individu, kemampuan, pengetahuan atau sikap yang dapat merubah perilaku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Secara keseluruhan pelatihan pada akhirnya akan berdampak pada daya saing organisasi dan peningkatan kinerja organisasi menyeluruh. Namun seringkali banyak organisasi yang tidak menyadari bahwa pelatihan sangat penting di lakukan untuk meningkatkan produktifitas karyawan, dan ketika terjadi kesulitan keuangan seringkali anggaran untuk pelatihan dikurangi, padahal hal itu akan mengakibatkan berkurangnya komitmen karyawan terhadap organisasi sehingga meningkatkan *turn over* karyawan yang pada akhirnya justru meningkatkan biaya untuk rekrutmen karyawan baru.

## **2. KAJIAN TEORITIS**

### **Rekrutmen**

Menurut Sinambela (2020: 177) rekrutmen adalah serangkaian proses yang dilakukan untuk mencari pelamar kerja dengan kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan organisasi guna memenuhi kebutuhan SDM yang direncanakan organisasi. Sedangkan menurut Hasibuan (2020: 49) rekrutmen sebagai usaha mencari dan mempengaruhi calon tenaga kerja agar mau melamar lowongan pekerjaan yang ditawarkan oleh suatu perusahaan.

### **Pelatihan**

Menurut Chan dalam Priansa (2020: 36), Pelatihan merupakan pembelajaran yang disediakan dalam rangka meningkatkan kinerja terkait dengan pekerjaan saat ini. Terdapat dua implikasi dalam pengertian tersebut. Pertama, kinerja saat ini perlu ditingkatkan, ada kesenjangan antara pengetahuan dan kemampuan pegawai saat ini, dengan pengetahuan dan kemampuan yang dibutuhkan saat ini. Kedua, pembelajaran bukan untuk memenuhi kebutuhan masa depan, namun untuk di manfaatkan dengan segera.

### **Kepuasan Kerja**

Menurut Rivai dan Sagala (2019:856) menyatakan “Kepuasan Kerja adalah kebutuhan yang selalu bertambah dari waktu ke waktu dan manusia selalu berusaha

dengan segala kemampuannya untuk memuaskan kebutuhannya tersebut”. Menurut Robbins dalam Busro (2020:101) menyatakan bahwa “Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seseorang pekerja dan banyaknya ganjaran yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Kepuasan kerja adalah perbandingan antara hasil yang diperoleh dibandingkan dengan hasil yang diharapkan, maka semakin puas karyawan tersebut, dan sebaliknya. Semakin kecil hasil yang diperoleh dibandingkan dengan hasil yang diharapkan, maka semakin rendah pula kepuasan kerja karyawan tersebut”.

### 3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2023:16), penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian kuantitatif menurut Muin (2023: 6), “Metode penelitian kuantitatif adalah langkah-langkah ilmiah yang ditempuh oleh seorang peneliti dengan menggunakan penekatan kuantitatif untuk memperoleh data-data yang dikuantitatifkan dan di analisis untuk menjawab atau memecahkan suatu masalah”.

Menurut Sugiyono (2020: 127) populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT Sinar Surya Sehati di Jakarta Barat yang berjumlah 65 karyawan.

Menurut Sugiyono (2020:81) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh, (Sugiyono, 2020:89) yaitu 65 karyawan yang bekerja pada PT Sinar Surya Sehati di Jakarta Barat.

#### **4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

##### **Analisis Deskriptif Penilaian Responden Terhadap Variabel**

##### **1. Analisis Deskriptif Variabel Rekrutmen ( $X_1$ )**

Hasil analisis deskriptif variabel Rekrutmen ( $X_1$ ) dengan 14 pernyataan kuisioner dapat disimpulkan bahwa: Pada indikator Proses Rekrutmen pada pernyataan 1 diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,78 dan pernyataan 2 sebesar 3,82. Pada indikator Metode Rekrutmen dengan pernyataan 3 sebesar 3,95 dan pernyataan 4 diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,08. Lalu pada indikator Pelaksanaan Rekrutmen pada pernyataan 5 sebesar 3,43 lalu pada pernyataan 6 diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,72. Pada Indikator Persyaratan Rekrutmen pada pernyataan 7 diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,82 dan pernyataan 8 diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,14. Lalu pada indikator Tujuan Rekrutmen pada pernyataan 9 diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,18 dan pernyataan 10 diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,92. Pada Indikator Penentuan dan Kualifikasi pernyataan 11 diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,12 dan pernyataan 12 diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,11. Sedangkan pada indikator Hasil Rekrutmen pada pernyataan 13 diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,15 dan pada pernyataan 14 diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,00.

##### **2. Penilaian Responden Berdasarkan Pada Pelatihan ( $X_2$ )**

Deskriptif variabel Pelatihan ( $X_2$ ) di atas dengan 10 pernyataan kuisioner dapat disimpulkan bahwa: Pada indikator Jenis Pelatihan pada pernyataan 1 diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,92 dan pernyataan 2 sebesar 3,86. Pada indikator Tujuan Pelatihan dengan pernyataan 3 sebesar 3,75 dan pernyataan 4 diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,06. Pada indikator Materi Pelatihan pernyataan 5 diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,91 dan pernyataan 6 sebesar 4,18. Pada indikator Metode Penelitian dengan pernyataan 7 diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,12 dan pernyataan 8 sebesar 4,15. Lalu pada indikator Kualifikasi Pelatihan dengan pernyataan 9 diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,17 dan pernyataan 10 diperoleh sebesar 4,18. Lalu nilai rata-rata terendah pada indikator tujuan pelatihan pernyataan nomor 3, yaitu sebesar 3,75. Dan nilai rata-rata tertinggi pada indikator materi pelatihan pernyataan nomor 6, yaitu sebesar 4,18.

##### **3. Penilaian Responden Berdasarkan Pada Kepuasan Kerja Karyawan ( $Y$ )**

Deskriptif variabel Kepuasan Kerja Karyawan ( $Y$ ) di atas dengan 12 pernyataan kuisioner dapat disimpulkan bahwa: Pada indikator Isi Pekerjaan pada pernyataan 1 diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,00 lalu pada pernyataan 2 sebesar 4,17. Pada indikator

Supervisi pernyataan 3 diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,95 dan pernyataan 4 sebesar 4,00. Pada indikator Organisasi dan Manajemen dengan pernyataan 5 diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,09 dan pernyataan 6 sebesar 4,20. Lalu pada indikator Kesempatan Untuk Maju dengan pernyataan 7 diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,15 dan pernyataan 8 diperoleh sebesar 4,00. Lalu pada indikator Gaji dan keuntungan Dalam Bidang Finansial Lainnya pada pernyataan 9 diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,17 dan pernyataan 10 diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,14. Dan pada indikator Rekan Kerja pada pernyataan 11 diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,82 dan pernyataan 12 diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,14. Lalu pernyataan dengan nilai terendah pada indikator Rekan kerja pada pernyataan 11 dengan nilai rata-rata sebesar 3,82 dan nilai rata-rata tertinggi pada indikator Organisasi dan Manajemen pernyataan nomor 6, yaitu sebesar 4,20.

### Analisis Kuantitatif

#### Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 1. Hasil Pengujian Regresi Berganda Variabel Rekrutmen (X1) dan Pelatihan (X2) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)**  
Coefficients<sup>a</sup>

| Model |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |            | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant) | 9.035                       | 4.448      |                           | 2.031 | .047 |
|       | Rekrutmen  | .624                        | .130       | .676                      | 4.792 | .000 |
|       | Pelatihan  | .130                        | .170       | .108                      | .766  | .447 |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Primer diolah.

- Nilai persamaan konstanta sebesar 9,035 diartikan bahwa jika variabel Rekrutmen (X1) dan Pelatihan (X2) tidak ada, maka telah terdapat nilai Kepuasan Kerja Karyawan (Y) sebesar 9,035 *point*.
- Nilai Rekrutmen (X1) 0,6249 diartikan bahwa apabila variabel Rekrutmen (X1) dinaikkan sebesar 1 unit, maka Kepuasan Kerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,6249 *point*.
- Nilai Pelatihan (X2) 0,130 diartikan bahwa apabila variabel Pelatihan (X2) dinaikkan 1 unit, Kepuasan Kerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,130 *point*.

### Analisis Koefisien Korelasi (r)

**Tabel 2. Hasil Koefisien Korelasi Secara Simultan antara Rekrutmen (X1) dan Pelatihan (X2) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)**

| Model Summary |                   |          |                   |                            |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model         | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1             | .766 <sup>a</sup> | .587     | .574              | 3.064                      |

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Rekrutmen

Sumber: Data Primer Diolah.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,766 artinya variabel Rekrutmen (X1) dan Pelatihan (X2) mempunyai tingkat hubungan yang **Kuat** terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y), karena berada pada interval 0,600 – 0,799.

### Analisis Koefisien Determinasi (*R Square*)

**Tabel 3. Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan Rekrutmen (X1) dan Pelatihan (X2) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)**

| Model Summary |                   |          |                   |                            |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model         | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1             | .766 <sup>a</sup> | .587     | .574              | 3.064                      |

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Rekrutmen

Sumber: Data Primer Diolah.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai *Adjusted R-Square* (koefisien determinasi) sebesar 0,574 atau 57,4%, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Rekrutmen (X1) dan Pelatihan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan sebesar 57,4% sedangkan sisanya sebesar 42,6% (100% - 57,4%) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### Pengujian Hipotesis

#### 1. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

**Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Rekrutmen (X1) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)**

| Coefficients <sup>a</sup> |            |                             |            |                           |      |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|------|
| Model                     |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | Sig. |
|                           |            | B                           | Std. Error | Beta                      |      |
| 1                         | (Constant) | 9.752                       | 4.334      |                           | .028 |
|                           | Rekrutmen  | .706                        | .075       | .764                      | .000 |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Primer Diolah.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau (9,386 > 1,669) Hal tersebut juga dipersedang dengan nilai  $p\ value < Sig.0.05$  atau (0.000 < 0,05). Dengan demikian maka  $H_{o1}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima, hal ini menunjukkan

bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Rekrutmen terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

**Tabel 5. Hasil Uji t Variabel Pelatihan (X2) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)**  
Coefficients<sup>a</sup>

| Model |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |            | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant) | 17.392                      | 4.752      |                           | 3.660 | .001 |
|       | Pelatihan  | .792                        | .114       | .659                      | 6.950 | .000 |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Primer Diolah.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(6,950 > 1,669)$ . Hal tersebut juga dipersedang dengan nilai  $p\ value < Sig.0,05$  atau  $(0,000 < 0,05)$ . Dengan demikian maka  $H_{o2}$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Pelatihan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

**Tabel 6. Hasil Hipotesis (Uji F) Secara Simultan antara Rekrutmen (X1) dan Pelatihan (X2) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y)**

| ANOVA <sup>a</sup> |            |                |    |             |        |                   |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model              |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
| 1                  | Regression | 827.031        | 2  | 413.515     | 44.053 | .000 <sup>b</sup> |
|                    | Residual   | 581.985        | 62 | 9.387       |        |                   |
|                    | Total      | 1409.015       | 64 |             |        |                   |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Pelatihan, Rekrutmen

Sumber: Data Primer diolah. Versi 26

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{table}$  atau  $(44,053 > 3,15)$ , hal ini juga dipersedang dengan  $p\ value < Sig.0,05$  atau  $(0,000 < 0,05)$ . Dengan demikian maka  $H_{o3}$  ditolak dan  $H_{a3}$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Rekrutmen dan Pelatihan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

## Pembahasan Penelitian

### Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah diuraikan di atas, diketahui bahwa variabel Rekrutmen berpengaruh terhadap variabel Kepuasan Kerja Karyawan, hal ini dapat dibuktikan dengan hasil uji statistik regresi linier sederhana dengan persamaan regresi  $Y = 9,752 + 0,706X_1$  dan hasil koefisien korelasi diperoleh nilai R sebesar 0,764 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang **Kuat** karena berada pada interval

0,600 – 0,799. Dan hasil koefisien determinasi diperoleh nilai *Adjusted R-Square* (koefisien determinasi) sebesar 0,576 atau 57,6%, maka dapat disimpulkan bahwa bahwa variabel Rekrutmen berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan sebesar 57,6% sedangkan sisanya sebesar 42,4% (100% - 57,6%) dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sedangkan hasil uji t diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau (9,386 > 1,669) Hal tersebut juga dipersedang dengan nilai  $p\ value < Sig.0.05$  atau (0.000 < 0,05). Dengan demikian maka  $H_{o1}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Rekrutmen terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Leevia Vileonzia, Tjong Se Fung (2022) yang berjudul Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Rekrutmen Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Knockers Indonesia, dari hasil penelitian diketahui bahwa rekrutmen berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal senada juga sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Muslim Wijaya,(2020) yang berjudul Pengaruh Sistem Rekrutmen dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja karyawan Pada PT. Kimia Farma Plant Medan.

### **Pengaruh Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah diuraikan di atas, diketahui bahwa variabel Pelatihan berpengaruh terhadap variabel Kepuasan Kerja Karyawan, hal ini dapat dibuktikan dengan hasil uji statistik regresi linier sederhana dengan persamaan regresi  $Y = 17,392 + 0,792X_2$  dan hasil koefisien korelasi diperoleh nilai R sebesar 0,659 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang **Kuat** karena berada pada interval 0,600 – 0,799 lalu hasil koefisien determinasi diperoleh nilai *Adjusted R-Square* (koefisien determinasi) sebesar 0,425 atau 42,5%, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan sebesar 42,5% sedangkan sisanya sebesar 57,5% (100% - 42,5%) dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sedangkan hasil uji t diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau (6,950 > 1,669). Hal tersebut juga dipersedang dengan nilai  $p\ value < Sig.0.05$  atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka  $H_{o2}$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Pelatihan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ardian Wahyunata, (2021) yang berjudul Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Melalui Kreativitas Pemecahan Masalah Sebagai Variabel Intervening (CV Deschino Sport), dari hasil penelitian diketahui bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal senada juga sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Tri Lestari, Septian Ragil Anandita, Wisnu Mahendri (2021) yang berjudul Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja di Tempat Praktek Keterampilan Usaha Tebuireng Jombang.

### **Pengaruh Rekrutmen dan Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah diuraikan di atas, diketahui bahwa Rekrutmen dan Pelatihan berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, yaitu dengan persamaan regresi linier berganda  $Y = 9,035 + 0,6249X_1 + 0,130X_2$  dan hasil koefisien korelasi sebesar 0,766 artinya variabel Rekrutmen ( $X_1$ ) dan Pelatihan ( $X_2$ ) mempunyai tingkat hubungan yang **Kuat** terhadap Kepuasan Kerja Karyawan ( $Y$ ), karena berada pada interval 0,600 – 0,799. Lalu hasil koefisien determinasi diperoleh nilai *Adjusted R-Square* (koefisien determinasi) sebesar 0,574 atau 57,4%, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Rekrutmen ( $X_1$ ) dan Pelatihan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan sebesar 57,4% sedangkan sisanya sebesar 42,6% (100% - 57,4%) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sedangkan hasil uji F diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{table}$  atau ( $44,053 > 3,15$ ), hal ini juga dipersedang dengan  $p\ value < Sig.0,05$  atau ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian maka  $H_{o3}$  ditolak dan  $H_{a3}$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Rekrutmen dan Pelatihan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Penelitian ini sejalan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ronald Hasibuan, Syafrizal, Tri kartika Yudha, Abd. Rasyid MS, (2025) yang berjudul Pengaruh Pelatihan dan Seleksi Tenaga Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Perusahaan Listrik Negara (PLN Persero) UP3 Lubuk Pakam, dari hasil penelitian diketahui bahwa Pelatihan dan Seleksi Tenaga Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan hal senada juga sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Iman Syatoto, (2020) yang berjudul Pengaruh Rekrutmen dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Radana Bhaskara Finance. Tbk.

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

Secara parsial Pelatihan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, hal ini dapat dibuktikan dengan hasil uji hipotesis diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(6,950 > 1,669)$ . Hal tersebut juga dipersedang dengan nilai  $p\ value < Sig.0,05$  atau  $(0,000 < 0,05)$  dengan persamaan regresi linier sederhana  $Y = 17,392 + 0,792X_2$ , lalu hasil uji koefisien korelasi sebesar 0,659 (hubungan kuat) dan hasil uji koefisien determinasi sebesar 0,425 atau 42,5% dan sisanya 57,5% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Secara simultan Rekrutmen dan Pelatihan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan hasil uji hipotesis diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{table}$  atau  $(44,053 > 3,15)$ , hal ini juga dipersedang dengan  $p\ value < Sig.0,05$  atau  $(0,000 < 0,05)$  dengan persamaan regresi linier berganda  $Y = 9,035 + 0,6249X_1 + 0,130X_2$ , dan hasil uji koefisien korelasi sebesar 0,766 (hubungan kuat) serta hasil uji koefisien determinasi sebesar 0,574 atau 57,4% dan sisanya 42,6% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil kuesioner pada variabel Rekrutmen diperoleh pernyataan terendah pada poin 3,43 pernyataan ke-5, yaitu “perusahaan lebih memperhatikan proses rekrutmen dilaksanakan harus sesuai standar Perusahaan”. Oleh karena itu Perusahaan disarankan untuk lebih memperhatikan proses rekrutmen dilaksanakan harus sesuai standar Perusahaan.

Berdasarkan hasil kuesioner pada variabel Pelatihan diperoleh pernyataan terendah pada poin 3,75 pernyataan ke-3, yaitu “Pelatihan dapat meningkatkan kinerja para karyawan”. Oleh karena itu Perusahaan disarankan untuk lebih konsisten serta lebih meningkatkan program pelatihan kerja bagi para karyawannya sehingga kinerja karyawan dapat ditingkatkan.

Berdasarkan hasil kuesioner pada variabel Kepuasan Kerja Karyawan diperoleh pernyataan terendah pada poin 3,82 pernyataan ke- 11, yaitu “Rekan kerja yang mendukung akan mempengaruhi kemampuan karyawan dalam bekerja”. Oleh karena itu disarankan untuk setiap karyawan menciptakan rekan kerja yang mendukung akan mempengaruhi kemampuan karyawan dalam bekerja, karena hal ini dapat meningkatkan kualitas pekerjaan karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P., (2020), *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)*. Riau: Zanaf Publishing
- Ardian Wahyunata, (2021), Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kreativitas Pemecahan Masalah Sebagai Variabel Intervening (CV Deschino Sport), *JENIUS Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia* Vol. 5, No. 1, September 2021
- Bangun, W., (2020), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Damas Elvianto, dkk., (2022), Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan, *JISOSEPOL: Jurnal Ilmu Sosial Ekonomi dan Politik*, Vol. 2, No. 2
- Danim, Sudarwan, (2020), *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok, Edisi. 2*. Jakarta: PT Rineka Cipta Utama.
- Devali Jaya Revuan, Muhammad Apri, (2022), Pengaruh Rekrutmen dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Berkah Dana, *Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial (JEIS)*. Vol.01, No.02 Desember 2022
- Dinantara, M. Duddy & Aji, G.R. (2024), Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hakim Ekspres Berkah Tangerang Selatan, *CAKRAWALA, Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, Vol. 1, No. 4
- Ghozali, Imam, (2020), *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.
- Hamidi, M., (2020), *Analysis of Retail Investment Behaviour in Indonesian Stock Market*, 24(2), 2635
- Handoko, T. Hani, (2020), *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE
- Hariandjam M. T. E., (2020), *Manajemen Sumber Daya Manusia : Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian*, Yogyakarta: Penerbit Gadjah Mada University Press
- Hasibuan, H. M., (2020), *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi. Aksara.
- Idan Setiari, (2025), Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. San-N-Garmino Tasikmalaya, *Jurnal Media Teknologi*, Vol 11 No. 02 Maret 2025
- Iman Syatoto, (2020), Pengaruh Rekrutmen dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Radana Bhaskara Finance, Tbk, *JENIUS Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, Vol. 1, No. 2, Januari
- Ketut, Desak, (2020), Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Pemediasi Motivasi Kerja Karyawan. *E-jurnal Manajemen*: Vol. 8, No. 7. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD>.
- Maharani, H. (2024), Pengaruh Rekrutmen Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pusat PT. Sinergi Integra Services Jakarta Barat, *JORAPI : Journal of Research and Publication Innovation*, Vol. 2, No. 4, October 2024
- Mangkunegara, Anwar, P., (2020), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Moekijat (2020), *Administrasi kepegawaian Negara Indonesia*. Jakarta: Mandar. Maju.
- Muin, A. (2023), *Metode Penelitian Kuantitatif*. Malang: CV. Literasi Nusantara Abadi.
- Nawawi, (2020), *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis yang Kompetitif ...* Jakarta: Rineka. Cipta

- Notoatmodjo, S.,(2021), *Promosi Kesehatan dan Perilaku Kesehatan (Cetakan VI)*. Jakarta: Rineka Cipta
- Nurmansyah, (2020), *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Unilak Press,. Pekanbaru.
- Priansa, S. J., (2020: 24), *Konsumen, Pemasaran, Komunikasi*. Kontermporter. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Rahmi Azaria Dani, (2020), Pengaruh Proses Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Federal International Finance (FIF) Di Kota Samarinda, *eJournal Administrasi Bisnis*, Volume 7, Nomor 4
- Ridwan Fahrozi, Rasfiuddin Sabaruddin, Dodi Ilham, Novingky Ferdinand, (2022), Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sarana Media Transindo Di Jakarta, *Jurnal Tadbir Peradaban* Volume 2, Nomor 1, Januari 2022
- Ridwan, (2020), *Strategi belajar mengajar*. Depok: PT Raja. Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal, (2020), *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk. Perusahaan (Dari Teori ke Praktik)*. Edisi Ketiga. PT. Raja Grafindo. Persada. Jakarta
- Roidah Lina, (2020), Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan, *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, Vol. 3, No. 3, July 2020
- Siagian, Sondang, P., (2020), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, S., (2020), *Manajemen Kinerja: Pengelolaan, Pengukuran Dan Implikasi Kinerja*. Depok: Rajawali Pers
- Sugiyono, (2020), *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, (2023), *Metode Penelitian Bisnis (Edisi 3)*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang, (2020), *Dasar-dasar Manajemen Pemasaran (Konsep, Strategi dan Kasus)*. Cetakan Ke-3. Jakarta: PT. Buku Seru
- Supranto, J., (2020), *Pengukuran Tingkat Kepuasan Pelanggan Untuk. Menaikkan Pangsa Pasar*. Cetakan keempat. Jakarta. Penerbit PT. Rineka Cipta.
- Wahyudi, Agung, S., (2020), *Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Gaya. Kepemimpinan dan Segi Upah Pada PT.Safari Salatiga*.
- Wibowo, (2020), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Wijaya, Andreas, (220), *Metode Penelitian Menggunakan Smart PLS 3.0. Edisi Pertama*. Yogyakarta: Innosain