

Pengaruh Rekrutmen, Pengembangan Karyawan Dan Reward Terhadap Kualitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Golden Age

Stefanny^{1)*}, Gregorius Widiyanto²⁾

¹⁾²⁾Universitas Buddhi Dharma

Jl. Imam Bonjol No. 41 Karawaci Ilir, Tangerang, Indonesia

¹⁾fannyang122@gmail.com

²⁾widilany11@yahoo.com

Rekam jejak artikel:

Terima September 2022;
Perbaikan September 2022;
Diterima September 2022;
Tersedia online Oktober 2022

Kata kunci :

Rekrutmen 1
Pengembangan Karyawan 2
Reward 3
Kualitas Kerja Karyawan 4

Abstrak

Maksud penelitian ini adalah untuk ulasan akibat pengembangan karyawan, reward, dan rekrutmen terhadap spesifikasi pekerjaan yang dihasilkan oleh PT. Golden Age. Sampel penelitian sebanyak 100 responden. Penelitian ini menggunakan SPSS versi 22 sebagai pengolahan data dan sistem penyebaran kuesioner dalam pengumpulan data. Kerangka kuantitatif, seperti teknik pengumpulan data dan alat penelitian yang relevan dengan faktor-faktor yang akan diteliti, digunakan dalam penelitian dasar ini. Uji validitas, uji reliabilitas, dengan cronbach's alpha digunakan sebagai teknik data dalam penelitian ini. Untuk menguji hipotesis penelitian digunakan uji analisis regresi linier berganda, uji r, uji t, dan uji f. Hasil regresi linier berganda dengan menggunakan persamaan $Y = 2,089 + 3,582 X_1 + 2,689$.

I. PENDAHULUAN

Jadi dibandingkan sumber lain, sumber daya manusia (Chandra 2019; Farunik 2019; Komarudin et al. 2019; Limajatini et al. 2019; Melatnebar n.d.; Pujiarti, Satrianto, and Angreni 2019) menempati posisi yang sangat baik. Bertahan karena *human resources* kemampuannya mampu menciptakan visi, *get and* menggerakkan sumber daya lain *to realize the vision, and implement* metode manajemen perubahan ke dalam tindakan. Unsur satu-satunya dalam suatu *organization* nan dapat bertumbuh secara dinamis apabila dapat belajar dari dan berkembang dari lingkungan dan sekitarnya adalah unsur *human resources*. (Farunik 2019; Limajatini et al. 2019) *Human resources* adalah orang-orang yang mampu bekerja secara efisien dalam lingkungan organisasi ini juga sering disebut sebagai personel, tenaga kerja, dan karyawan baru. Jika dilihat dari sisi lain, *organization's human resources (HR) is one of the factors that* dapat mencakup semua (Chandra 2019; Farunik 2019; Ginny 2019; Limajatini et al. 2019).

Perusahaan harus memintal resam peluasan yang sepikiran pakai sasaran *company so result* meraih target yang sangka *pre-set. Thing* ini *because* sirkulasi *company* menemukan hasrat setiap jiwa nan kedapatan *inside it, so that* tulang punggung sirkulasi perusahaan mampu berlomba pakai baik. Potensi setiap orang upahan harus terdapat oleh perusahaan agar mengerjakan rancangan peluasan, oleh karena itu orang upahan bisa diarahkan sepikiran pakai kemampuannya sehingga bisa mereka cipta kreativitas yang optimal.

Pemberian reward yang diberikan oleh PT Golden Age ini termasuk cukup kesetiaan namun kekuatan akan kehadiran surah tersimpul belum berkeras hati tambah kesetiaan. Kurangnya mutu peranan pegawai menawan sangkaan daya, sebelit ini sangkaan daya terhadap pegawai belum mengijabkan *Producer Operational Standard* (SOP) nan bermukim mendalu pecah suara sangat kesetiaan. Begitupun tambah derma tepuk tangan dan diat tidak dilakukan secara berkepanjangan setiap tahunnya (Ginny and Jasumin 2019; Limajatini et al. 2019).

Production breakdown rate, peralatan, and decreased machinery, employee accident rates decreased, the rate of wastage of raw materials, labor, and time also decreased, the level of kerja sama pegawai semakin baik, nan terjadi juga peningkatan karyawan.gaji,yang semuanya merupakan indikator peningkatan kualitas karyawan yang bersangkutan. Hal ini menjadi tolak ukur baik pembangunan yang telah dicapai (Chandra 2019; Hidayat and Hartanto 2019).

Dalam melakukan proses rekrutmen dalam bagian produksi ini tidaklah susah dalam memilih karena pengalaman yang di dapatkan sudah sangat mendukungnya. Untuk dapat melakukan proses pelamaran yang baik dengan memiliki mindset yang amat sangat baik, serius dalam bekerja, dapat melakukan adaptasi didalam lingkungan pekerjaan dan dapat beradaptasi dengan karyawan-karyawan didalam lingkungan perusahaan tersebut. Dan dapat bekerja dengan sifat pekerjaan yang sudah diberikan dan sudah di sampaikan oleh HRD kepada karyawanya.

Rumusan Masalah

Konflik yang dikaji dalam peneliti itu peroleh pemaduan berdasarkan latar belakang masalah-masalah tersebut di atas :

1. Apakah ada pengaruh rekrutmen terhadap kualitas kerja karyawan PT Golden Age?
2. Apakah ada pengaruh pengembangan karyawan terhadap kualitas kerja karyawan PT Golden Age?
3. Apakah ada pengaruh reward terhadap kualitas kerja karyawan PT Golden Age?
4. Apakah Pengaruh rekrutmen , pengembangan karyawan, dan reward berpengaruh secara bersama-sama terhadap kualitas kerja karyawan PT Golden Age?

Tujuan Penelitian

Tujuan utama dari penelitian ini sesuai dengan sifat masalah yang telah dibahas dalam tren masalah di atas:

- a) Untuk mengetahui apakah ada pengaruh proses rekrutmen pada karyawan agar dapat bekerja dengan nyaman pada PT Golden Age.
- b) Untuk mengetahui apakah ada pengaruh proses pengembangan karyawan untuk dapat memahami sifat pekerjaannya pada PT Golden Age.
- c) Untuk mengetahui apakah ada pengaruh proses dalam pemberian (reward) secara rata kepada semua karyawan pada PT Golden Age.
- d) Untuk mengetahui apakah ada pengaruh proses dalam meningkatkan kualitas kerja karyawan pada PT Golden Age.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia :

“*Human Resource Management* (arif yusuf hamali , 2018) (Hidayat and Hartanto 2019; Limajatini et al. 2019)is a proses berkelanjutan nan di rancang untuk menyediakan organisasi dan kelompok atau organisasi dengan personel yang sesuai dengan mereka untuk dapat

ditempatkan pada suatu porsi atau tempat yang sesuai dengan organisasi yang sedang membutuhkannya.”

Pengertian Rekrutmen

Recruitment (Pujiarti, Satrianto, and Angreni 2019) is a choice made in human resource management planning about the number of employees needed in an organization. Recruitment is essentially an attempt to fill vacant positions or jobs within an organization or company, for that there are two sources of manpower, namely from outside (external) the organization or from within (internal) the organization.

Pengertian Pengembangan Karyawan

According to (Wahyuni 2018) (Farunik 2019; Ginny 2019) Pengembangan pegawai adalah mengembangkan kemampuan dan keahlian pegawai baik *now and in the future so that they can* melakukan *job* dengan benar saat ini dan di masa yang akan datang.

Pengertian Reward

Dikutip dari (Saputra 2019) (Melatnebar n.d.; Pujiarti, Satrianto, and Angreni 2019) Penghargaan ekstrinsik dan penghargaan intrinsik masih merupakan 2 jenis penghargaan. Imbalan yang datang dari luar konsumen dianggap sebagai imbalan ekstrinsik. Hadiah yang datang dari luar penerima dikenal sebagai hadiah ekstrinsik. Manfaat finansial, seperti pendapatan, beasiswa, bonus, dan insentif, dan penghargaan non-finansial, seperti pujian dari rekan kerja dan promosi, merupakan imbalan ekstrinsik. Penyelesaian, Prestasi, dan Otonomi membuat penghargaan yang diatur sendiri disebut sebagai Penghargaan Intrinsik (Intrinsic Reward).

Pengertian Kualitas Kerja Karyawan

(flippo 2018) (Chandra 2019; Limajatini et al. 2019) Kualitas Pekerjaan adalah produk yang mengukur kemandirian dan efisiensi tugas yang diselesaikan oleh sumber daya manusia atau staf lain untuk mencapai tujuan atau sasaran perusahaan dengan benar.

III. METODE

Jenis Penelitian

Penulis penelitian ini menggunakan teknik *quantitative research*. Menurut ideologi feminis, metode penelitian disebut sebagai *quantitative research*. Used for uji coba dengan *specific population and sample, data collection* dengan sumber data, dan ilmu data dengan tujuan menguji hipotesis yang diterapkan.

Objek Penelitian

Objek penelitian *this* adalah PT Golden Age terletak di Jl Arya Kemuning No.81 RT.02/RW02, Periuk Jaya, Periuk.

Jenis Data

Informasi data nan dipakai itu yang dihitung, dideskripsikan, juga diukur dalam bentuk angka.

Sumber Data

Yang data digunakan berupa file, jurnal referensi maupun catatan lain nan terikat pada permasalahan penelitian lainnya, untuk data penelitian dari PT. Golden Age.

Populasi

(Sugiyono 2018) Targetnya adalah kuesioner pada perusahaan PT. Golden Age dengan jumlah sebanyak 130 karyawan.

Sampel

Sampel dalam penelitian ini pada perusahaan PT. Golden Age kebanyakan dikenal dua teknik sampling.

Prosedur *probability sampling* digunakan untuk menerapkan metode sampel, sehingga diperoleh 98 responden dari interpretasi rumus Slovin yang bervariasi, yaitu terjemahannya :

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2}$$

Keterangan :

= Ukuran sampel N

= Ukuran populasi E

= *Error*

Teknik analisis data

Metode nan dipakai untuk menguji data pada topik *this* yaitu teknik penelitian menetapkan bantuan SPSS.

Uji koefisien determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi dibuat buat mengevaluasi persentase dampak yang timbul akibat variabel X dan Y.

Uji signifikan parsial (Uji T)

Uji T parsial adalah judul lain *for* studi uji yang menguji dampak dari setiap variabel X.

Uji simultan (Uji F)

Penelitian dalam ini, *for* menutupi *influence actual of variable X*, digunakan pengujian simultan. variabel Tergantung Y, seperti yang ditunjukkan oleh gambar Anova ketika pengujiaanya.

IV. HASIL

1. Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.837 ^a	.701	.691	3.190	1.694

a. Predictors: (Constant), Reward, Rekrutmen, Pengembangan Karyawan

b. Dependent Variable: Kualitas Kerja Karyawan

Kontribusi atau kontribusi yang signifikan dengan data sebesar 68,4% dapat disimpulkan dari koefisien determinasi kalkulus. sedangkan 29,6%

2. Hasil Uji Parsial (Uji T)

- A. Sebanyak 3,542 dari nilai thitung juga 0,001 nilai signifikansi untuk variabel Rekrutmen. Analisis reaksi mempresentasikan nilai diasumsikan $0,001 < 0,05$ Y dipengaruhi oleh bagian dari variabel X1 karena, thitung di nyatakan Variabel dikatakan berpengaruh jika menjadi tinggi jika disamakan melalui t tabel, yaitu 5% menerima H0.
- B. Sejumlah 2,574 nilai yang disiapkan thitung dengan manfaat 0,012 dari X2 dari variabel. berarti penting $0,012 > 0,005$ variabel berarti pengembangan karyawan selaku positif daya tinggi pada variabel Y. C. Sebesar 4,235 dihasilkan oleh pembayaran atau nilai sig $0,000 < 0,05$ artinya segmental X3 berpengaruh langsung terhadap Y.

3. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2243.331	3	747.777	73.475	.000 ^b
	Residual	956.669	94	10.177		
	Total	3200.000	97			

a. Dependent Variable: Kualitas Kerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Reward, Rekrutmen, Pengembangan Karyawan

Sumber : Hasil Olahan SPSS 22

Sebesar 73,475 Disimpulkan bahwa nilai f hitung diperoleh dari tabel melalui 0,000 untuk nilai signifikansi dimana nilai f $0,000 < 0,05$. Rekrutmen, Pengembangan Karyawan, dan Reward mempunyai efek terhadap Y di Kualitas Kerja Karyawan.

V. KESIMPULAN

Sesuai hasil penelitian serta penjelasan , jadi bisa di simpulkan : 1. Rekrut nan berdampak baik terhadap Y hal ini di wakili nilai oleh $0,001 < 0,05$ di sig berarti bahwa elemen X1 mencerminkan Y. 2. Pengembangan Karyawan memiliki efek positif di pengembangan karyawan nilai thitung yang dihasilkan 2,574 dan sig nilai ini 0,008 dimana sig yaitu valuenya. 3. mengkasih reward memberi efek positif di reward dengan nilai thitung yang di hasilkan 4,235 dengan nilai sig $0,000 < 0,05$ dimana sig adalah nilainya. 4. sehingga dapat di simpulkan $0,000 < 0,05$ dan nilai Fhitung $(73,475) > Ftabel (2,698)$ menunjukkan bahwa berjua otoritas simultan sela-sela pengembangan karyawan, reward , dan rekrutmen terhadap kualitas kerja karyawan jika Ho ditolak dan Ha disetujui.

DAFTAR PUSTAKA

- arif yusuf hamali , 2018, p 15. 2018. "Manajemen Sumber Daya Manusia." : 1–15.
- Chandra, Yopie. 2019. "Pengaruh Strategi Manajemen Laba Dan Resiko Investasi Terhadap Volume Perdagangan Saham (Studi Empiris Pada Perusahaan Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia)." *Primanomics : Jurnal Ekonomi & Bisnis* 17(1 SE-Articles): 159–65. <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/PE/article/view/96>.
- Farunik, Canggih Gumanky. 2019. "Strategi Digital Leadership Menurut Pendekatan Kepemimpinan Situasional." *Primanomics : Jurnal Ekonomi & Bisnis* 17(1 SE-Articles):

- 146–58. <https://jurnal.buddhidharma.ac.id/index.php/PE/article/view/95>.
- flippo 2018, hal 1. 2018. “Pengaruh Jaminan Sosial Dan Insentif Terhadap Kualitas Kerja Pegawai Biro Bina Kemasyarakatan Dan Sosial Kerja Pada Kantor Gubernur Sumatera Utara.” : 1–5.
- Ginny, Puti Lenggo. 2019. “Analisis Strategi Bersaing Perusahaan Yang Bergerak Dibidang Logistik Di Jakarta.” *Primanomics : Jurnal Ekonomi & Bisnis* 17(2 SE-Articles): 107–28. <https://jurnal.buddhidharma.ac.id/index.php/PE/article/view/172>.
- Ginny, Puti Lenggo, and Rio Jovinsen Jasumin. 2019. “Pengaruh Economic Value Added (EVA) Dan Return On Investment (ROI) Terhadap Nilai Perusahaan (Studi Empiris Pada Perusahaan Otomotif Dan Komponen Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia (BEI) Periode 2016-2018).” *AKUNTOTEKNOLOGI* 11(2 SE-Articles): 95–106. <https://jurnal.buddhidharma.ac.id/index.php/akunto/article/view/777>.
- Hidayat, Adrian, and Gustin Hartanto. 2019. “Pengaruh Kualitas Produk Dan Harga Terhadap Minat Beli Konsumen Smartphone Bergaransi Distributor Pada PT. Tiga Agung.” *eCo-Buss* 2(1 SE-Articles): 16–29. <https://jurnal.kdi.or.id/index.php/eb/article/view/95>.
- Komarudin, Holik, Irwan Irwan, Suryadi Winata, and Mikael Tanuwiharja Surjana. 2019. “Analisa Komparasi Ukuran Perusahaan Dan Audit Delay Antara Perusahaan Properti Dan Perusahaan Pertambangan Yang Terdaftar Di Bei Pada Tahun 2015-2017.” *AKUNTOTEKNOLOGI* 11(2 SE-Articles): 75–84. <https://jurnal.buddhidharma.ac.id/index.php/akunto/article/view/689>.
- Limajatini, Limajatini, Suryadi Winata, Agus Kusnawan, and Rina Aprilyanti. 2019. “Studi Komparatif Budidaya Ikan Konsumsi Air Tawar Antara Sawangan “Bogor, Mekar Kondang “Tangerang, Dan Baros “Pandeglang Studi Kasus Ikan Gurami.” *Primanomics : Jurnal Ekonomi & Bisnis* 17(1 SE-Articles): 120–31. <https://jurnal.buddhidharma.ac.id/index.php/PE/article/view/93>.
- Melatnebar, Benyamin. “Pengkreditan Pajak Penghasilan Pasal 24 Sebagai Perencanaan Pajak Yang Efektif.” *JOURNAL AKUNTANSI MANAJERIAL*.
- Pujiarti, Pujiarti, Heri Satrianto Satrianto, and Tri Angreni Angreni. 2019. “The Effect of Work Environment and Motivation on Job Satisfaction .” *eCo-Fin* 1(3 SE-Articles): 150–55. <https://jurnal.kdi.or.id/index.php/ef/article/view/541>.
- Saputra, Dicky. 2019. “Pengertian Reward , Jenis Reward.” (2017): 15–29.
- Sugiyono, 2018. 2018. “Bab III - Metode Penelitian Metode Penelitian Industri Manufaktur.” *Metode Penelitian*: 32–41.
- Wahyuni, 2018. 2018. “Analisis Pengaruh Pengembangan Karyawan Terhadap Kualitas Kerja Di Perum Pjp I JAWA TIMUR.” 4(1): 29–40.