
Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Persada Para Sawita)

Enika Rosmika

Universitas Amir Hamzah
rennarose60nr@gmail.com

Sri Hartini

Universitas Amir Hamzah
srihartini394@gmail.com

Renny Lubis

Universitas Amir Hamzah
rennyloebis@gmail.com

Putra Chairy

Universitas Amir Hamzah
putrachairy@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh rekrutmen, pelatihan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. PERSADA PARA SAWITA . Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. PERSADA PARA SAWITA sampai dengan Desember 2020 yang berjumlah 50 karyawan. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 50. Penelitian ini merupakan peneliti populasi dan pengambilannya dengan teknik sampel jenuh. Teknik analisa data menggunakan uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t, uji f, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, rekrutmen, pelatihan dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara simultan bahwa rekrutmen, pelatihan dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Besarnya koefisien determinasi sebesar 0,497 artinya kemampuan variabel rekrutmen, pelatihan dan budaya organisasi menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 49,7%. Sedangkan sisanya sebesar 50,3% merupakan variabel bebas lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti pelatihan, kompetensi, kepemimpinan, budaya organisasi, dan lainnya. Kesimpulan menyatakan bahwa secara parsial dan simultan, rekrutmen, pelatihan dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PERSADA PARA SAWITA.

Kata kunci: Budaya Organisasi; Kinerja; Pelatihan; Rekrutmen

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang handal merupakan faktor pengungkit untuk keunggulan

bersaing. Sejalan dengan visi, misi, dan startegi perusahaan untuk menjadi perusahaan yang handal, perlu diterapkan upaya yang lebih fokus dalam pengembangan sumber daya manusia secara konsisten dan terus menerus. Salah satu strategi perusahaan yang dapat diterapkan untuk mencapai tujuan keberhasilan ialah memperhatikan kepuasan karyawan. Apabila karyawan merasa puas dengan adanya rekrutmen, pelatihan dan budaya organisasi, maka akan membaik kinerja yang mereka lakukan.

Permasalahan yang ditemukan terkait kinerja karyawan pada perusahaan adalah ditandai dengan menurunnya kinerja karyawan pada perusahaan dimana karyawan kinerja A hasil kerjanya yang sangat baik, karyawan kinerja B hasil kerjanya baik dan karyawan kinerja C hasil kerjanya kurang baik. Hal ini ini dapat dibuktikan Tabel 1 data penilaian kinerja yang dilakukan pada perusahaan sebagai berikut :

Tabel I Penilaian Kinerja pada PT. PERSADA PARA SAWITA Periode Tahun 2020

No	Peserta Pelatihan	Penilaian			Jumlah Karyawan
		Kinerja (A)	Kinerja (B)	Kinerja (C)	
1	Manager	1	3	1	5
2	Kep. Dinas TU	-	2	1	3
3	Krani 1	3	4	3	10
4	Krani Financial	1	3	2	6
5	Krani Pembukuan	2	4	4	10
6	Krani Anggaran	3	3	3	9
7	Krani Cek Roll	1	3	3	7
	Total	11	22	17	50

Sumber : PT. PERSADA PARA SAWITA , 2022

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan bahwa perbandingan antara karyawan kinerja A dan C yang dimana kinerja karyawan C lebih banyak dibandingkan dengan kinerja karyawan A. Hal ini disebabkan karena kurangnya tanggung jawab dan pelaksanaan tugas dalam bekerja, diantaranya karyawan tidak menjalankan tugasnya dengan baik sehingga karyawan mendapatkan penilaian yang kurang baik.

Berdasarkan data perencanaan kepegawaian yang diperoleh seperti tabel sebagai berikut:

Tabel II Perekrutan Karyawan pada PT. PERSADA PARA SAWITA Periode 2016-2020

Tahun	Jumlah keluar	Jumlah pelamar masuk (orang)	Jumlah pelamar diterima (orang)	Sumber Eksternal (orang)	Sumber Internal (orang)
2018	-	-	-	-	4
2019	7	30	10	5	5
2020	3	-	-	-	3
2021	5	25	7	4	3
2022	5	-	-	-	5

Sumber : PT. PERSADA PARA SAWITA , 2022

Berdasarkan tabel di atas perusahaan melakukan rekrutmen dengan menambah karyawan baru dari sumber internal untuk masuk kedalam satuan kerja, dimana karyawan yang diterima banyaknya perekrutan yang dilakukan dari sumber internal. Perusahaan dengan program perekrutan karyawan yang diterapkan bisa jadi tidak mendapatkan karyawan yang berkualitas.

Berdasarkan kualifikasi karyawan hasil perekrutan diperoleh pada tabel 3:

**Tabel III Kualifikasi Karyawan Hasil Perekrutan pada PT. PERSADA PARA SAWITA
Periode 2018-2022**

No	Tahun	Jumlah rekrut	Kualifikasi	Hasil Perekrutan
1	2018	4	S1 Budidaya Perkebunan dan Akuntansi	D-3 Akuntansi, SMA Berpengalaman
2	2019	5	D3 Pertanian dan Perkebunan	SMA berpengalaman
3	2020	3	S1 Teknik Mesin	D-3 Teknik Mesin dan SMA/SMK berpengalaman
4	2021	3	D3 Akuntansi	SMA berpengalaman
5	2022	5	S1 Perkebunan, Akuntansi dan D3 Teknik Elektro	S1 Perkebunan, S1 Bahasa Inggris, SMA/SMK berpengalaman

Sumber : PT. PERSADA PARA SAWITA , 2022

Dapat dilihat bahwa dalam perekrutan dan penempatan karyawan perusahaan terjadi penyimpangan persyaratan dengan hasil perekrutan yang tidak sesuai. Di mana persyaratan minimal yang dibutuhkan tidak sesuai hal ini dapat disebabkan sulitnya mendapatkan spesifikasi yang disyaratkan karena sumber perekrutan berasal dari sumber internal.

Berdasarkan jumlah karyawan yang mengikuti pelatihan pada perusahaan secara rinci diuraikan dalam tabel berikut ini :

**Tabel IV Karyawan PT. PERSADA PARA SAWITA yang Mengikuti Pelatihan
Tahun 2015-2019**

No	Peserta Pelatihan	Jumlah karyawan yang mengikuti pelatihan				
		2015	2016	2017	2018	2019
1	Manager	2	1	2	2	1
2	Kep. Dinas TU	1	-	1	2	1
3	Krani 1	2	1	2	1	-
4	Krani Financial	2	2	1	2	1
5	Krani Pembukuan	8	6	3	2	3
6	Krani Anggaran	4	3	3	1	2
7	Krani Cek Roll	3	3	2	2	3
Jumlah karyawan yang telah mengikutipelatihan		22	16	14	12	11
Total karyawan		45	48	48	50	50

Sumber : PT. PERSADA PARA SAWITA , 2022

Karyawan yang mengikuti pelatihan tiap tahunnya menurun, padahal pelatihan sangat dibutuhkan bagi seluruh karyawan mulai dari tingkat bawah sampai tingkat atas. Tujuan perusahaan akan lebih tercapai dengan memiliki sumber daya manusia yang terlatih.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh rekrutmen, pelatihan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. PERSADA PARA SAWITA .

II. LITERATURE REVIEW

Rekrutmen merupakan suatu keputusan perencanaan manajemen sumber daya manusia mengenai jumlah karyawan yang dibutuhkan, kapan diperlukan, serta kriteria apa saja yang diperlukan dalam suatu organisasi. Suryadana (2015), mendefinisikan rekrutmen sebagai proses menarik orang dalam jumlah yang cukup dan dengan kualifikasi yang sesuai dan mendorong mereka untuk melamar pekerjaan dengan organisasi. Menurutnya, perekrutan adalah mengetahui apa staf yang diperlukan dan dimana untuk mendapatkan mereka.

Keunggulan dan kelemahan sumber internal menurut Mangkuprawira (2014), adalah :
Keunggulannya:

- a. Karyawan telah familiar dengan perusahaan.
- b. Biaya rekrutmen dan pelatihan lebih rendah.
- c. Meningkatkan moral dan motivasi karyawan.
- d. Peluang berhasil karena penilaian kemampuan dan keahlian lebih cepat.

Kelemahan :

- a. Konflik politik promosi posisi.
- b. Tidak berkembang.

c. Masalah moral tidak dipromosikan.

Indikator dari variabel rekrutmen yaitu :

- (a) Dasar perekrutannya berpedoman pada spesifikasi pekerjaan yang telah ditentukan,
- (b) Sumber perekrutan, yaitu sumber internal dan Sumber eksternal
- (c) Metode perekrutan yang dilakukan terdiri metode tertutup dan metode terbuka. Menurut Bangun Wilson (2012), suatu proses memperbaiki keterampilan kerja karyawan untuk membantu pencapaian tujuan perusahaan.

Mangkunegara (2013), terdapat beberapa indikator atau komponen-komponen yang dapat mempengaruhi pelatihan diperusahaan berupa : Instruktur/Pengajar Instruktur, Peserta, Materi Pelatihan, Metode Pelatihan, dan Tujuan Pelatihan.

Budaya organisasi menurut Darodjat (2015) berperan penting dalam keefektifan dan keefisienan dalam menjalankan perusahaan, sebab budaya menjadi alat untuk mencapai tujuan jangka pendek dan jangka panjang dan untuk mampu bertahan, berkembang dan bersaing di perlukan sebuah komitmen yang di pegang teguh oleh seluruh karyawan agar dapat bertindak bersama-sama melaksanakan pekerjaan dengan benar (efisien).

Kinerja menurut Abdullah (2014), kinerja itu adalah terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja atau prestasi kerja. Dan dalam pengertian yang simpel kinerja adalah hasil dari pekerjaan organisasi, yang dikerjakan oleh karyawan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan petunjuk (manual), arahan yang diberikan oleh pimpinan (manajer), kompetensi dan kemampuan karyawan mengembangkan nalarnya dalam bekerja.

Menurut Sedarmayati (2014) indikator kinerja adalah “ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan”. Indikator kinerja digunakan untuk meyakinkan bahwa kinerja hari demi hari organisasi atau unit kerja yang bersangkutan menunjukkan kemampuan dalam rangka dan menuju tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan.

Ombui Kepha, dkk (2014) *The Influence of Recruitment and Selection on the Performance of Employees in Research Institutes in Kenya*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa korelasi antara kinerja karyawan dan perekrutan dan seleksi yang sangat signifikan pada 0,374 ($P = 0,000$). Penelitian ini merekomendasikan bahwa lembaga penelitian secara ketat mematuhi spesifikasi pekerjaan ketika pengisian jabatan yang kosong

Franklin Dang Kum, Richard Cowden, dkk. (2014) *The Impact of Training and Development on Employee Performance: a Case Study of Escon Consulting*. Temuan mengungkapkan bahwa kondisi kerja dan kurangnya sumber daya mempengaruhi pelatihan dan pengembangan karyawan. Disarankan bahwa daerah-daerah tertentu ditingkatkan, yaitu manajemen dukungan, penyediaan umpan balik kepada karyawan dan melakukan pelatihan secara terus-menerus karyawan. Temuan menunjukkan bahwa hal ini akan meningkatkan kinerja karyawan.

Lydia Wairimu Wawbugu. (2014) *Effect of Organizational culture on employee Performance (Case Study of Wartsila-kipevu Li Power Plant)*. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan(*Case Study of Wartsila-kipevu Li Power Plant*) Alinvia Ayu Sagita,heru susilo, Muhammad scahyo W.S. (2018) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel Mediator.(PT Astra Internasional, Tbk-Toyota (Auto 2000) cabang Sutoyo Malang. menunjukkan pengaruh Budaya Organisasi ternyata diketahui ada pengaruh yang positif dan signifikan antara rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel Mediator.(PT Astra Internasional, Tbk-Toyota (Auto2000) cabang Sutoyo Malang).

Sigit Dwihatmojo, dkk (2016) Hasil penelitian menunjukkan rekrutmen, pelatihan, dan pembagian kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan. Sebaiknya pimpinan perusahaan CV. Jati Jaya Meubel meningkatkan indikator-indikator rekrutmen, pelatihan, dan pembagian kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga lebih efektif.

Perekrutan melalui perekrutan langsung atas dasar yang berkesinambungan berhubungan dengan inisiatif serta kecekatan mental calon karyawan yang akan bekerja di perusahaan. Sedangkan perekrutan melalui penerapan program perekrutan karyawan pada perusahaan dengan kreatif, imjitatif dan inovatif berhubungan dengan hasil kerja karyawan di perusahaan.

Pelatihan merupakan usaha yang direncanakan oleh perusahaan untuk memfasilitasi pembelajaran kompetensi karyawan yang berhubungan dengan pekerjaan. Kompetensi yang dimaksud adalah pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang dipandang penting atau berpengaruh langsung terhadap produktivitas kerja.

Budaya organisasi itu sendiri kesatuan (*entity*) sosial yang di koordinasikan secara sadar, yang relatif terus-menerus bekerja atas dasar untuk mencapai tujuan bersama atau sekelompok.

Perekrutan dan pelatihan calon karyawan dapat memberikan kontribusi terhadap peningkatan kemampuan dan motivasi dari para calon karyawan untuk bekerja, sehingga dapat meningkatkan kinerja yang baik. Berdasarkan uraian diatas, maka perekrutan dan pelatihan berhubungan erat dengan kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian Ombui Kepha, dkk (2014), Billy Renaldo (2016) dan Sigit Dwihatmojo, dkk (2016) menunjukkan pengaruh antara rekrutmen dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan demikian, maka hipotesis 1 dari penelitian ini rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian Franklin (2014) dan Sigit Dwihatmojo, dkk (2016) penelitian menunjukkan hasilnya menunjukkan ada efek positif dan signifikan pelatihan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, maka hipotesis 2 dari penelitian ini Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Lydiah(2014) dan Alinvia (2018), Variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dimana lingkungan kerja memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan variabel budaya organisasi. Dengan demikian . maka hipotesis 3 dari penelitian ini budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian Sigit Dwihatmojo (2016), penelitian menunjukkan rekrutmen, pelatihan dan budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja yang positif dan signifikan baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, maka hipotesis 4 dari penelitian ini Rekrutmen, Pelatihan dan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

III. RESEARCH QUESTIONS

Dalam Penelitian ini rumusan masalah yang akan dibahas adalah:

1. Adakah pengaruh Rekrutmen Karyawan terhadap kinerja karyawan
2. Adakah pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan
3. Adakah pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan
4. Adakah pengaruh rekrutmen karyawan, pelatihan karyawan dan Budaya Organisasi Karyawan terhadap Kinerja karyawan

IV. METODE PENELITIAN

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Rekrutmen (X_1), Pelatihan (X_2), Budaya organisasi (X_3) dan Kinerja Karyawan (Y). Metode penelitian ini berasal dari hasil wawancara dan kuesioner yang dilakukan terhadap narasumber terkait dengan persoalan untuk mengetahui pengaruh variabel terkait terhadap kinerja karyawan pada PT. PERSADA PARA SAWITA . Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah seluruh karyawan PT. PERSADA PARA SAWITA. Teknik sampling yang digunakan adalah menggunakan metode sampling jenuh berjumlah 50 orang.

Pengukuran variabel yang digunakan pada penelitian ini adalah skala likert untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Peneliti menggunakan lima alternatif jawaban kepada responden untuk masing-masing variabel dengan menggunakan skala 1 sampai 5. Metode analisis data penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik, dan analisis regresi linear berganda. Hambatan dalam penelitian ini ada pada keterbatasan waktu peneliti bertemu dengan para karyawan perusahaan. Terutama dalam menunggu hasil jawaban responden penelitian apalagi pada saat diluar jam kerja. Keunggulan dalam penelitian ini dilakukan di sebuah perusahaan perkebunan besar dan ternama di wilayah Sumatra Utara.

V. DISCUSSION

Pengujian asumsi klasik yang dilakukan adalah sebagai berikut :

Uji statistik dengan menggunakan pendekatan uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* (K-S) Test.

**Tabel V Hasil Pengujian Statistik Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,12872010
Most Extreme Differences	Absolute	,053
	Positive	,053
	Negative	-,052
Test Statistic		,053
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Nilai tingkat signifikan yang dihasilkan sebesar 0,200 maka dapat disimpulkan bahwa pengujian statistik normalitas tergolong berdistribusi normal.

Hasil pengujian multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut ini :

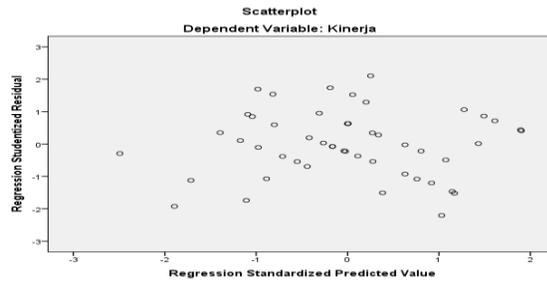
Tabel VI Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Rekrutmen	,979	1,021
	Pelatihan	,942	1,061
	Budaya Organisasi	,941	1,062

Dapat

a. Dependent Variable: Kinerja



disimpulkan dari tabel di atas bahwa variabel Rekrutmen, Pelatihan dan Budaya Organisasi tidak terdapat adanya gejala multikolinieritas. Hasil pengujian menggunakan metode grafik *scatterplot* dapat dilihat pada gambar 4.4. dibawah ini:

Gambar I Grafik Scatterplot

Pada gambar grafik scatterplot di atas, dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak (*random*) serta tersebar di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hasil penelitian uji glejser dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel VII Hasil Uji Glejser

Coefficients^a

Model		Sig.
1	(Constant)	,434
	Rekrutmen	,438
	Pelatihan	,098
	Budaya Organisasi	,578

a. Dependent Variable: ABS

Hasil pengujian analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel dibawah berikut ini:

Tabel VIII Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
	B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	-6,965	3,412	
	Rekrutmen	,400	,098	,419
	Pelatihan	,425	,105	,421
	Budaya Organisasi	,186	,036	,537

a. Dependent Variable: Kinerja

Hasil pengujian secara parsial - uji t_{hitung} dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel IX Hasil Pengujian Parsial (Uji-t)
Coefficients^a**

Model		T	Sig.
1	(Constant)	-2,041	,047
	Rekrutmen	4,094	,000
	Pelatihan	4,034	,000
	Budaya Organisasi	5,143	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan secara parsial antara Rekrutmen, Pelatihan, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil uji F_{hitung} dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel X Hasil Pengujian Serempak (Uji-F)
ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	69,654	3	23,218	17,108	,000 ^b
	Residual	62,426	46	1,357		
	Total	132,080	49			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Pelatihan , Rekrutmen

Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara variabel Rekrutmen, variabel Pelatihan dan variabel Budaya Organisasi secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil pengujian determinasi dapat dilihat pada tabel di bawah:

**Tabel XI Uji Koefisien Determinan (Adjust R²)
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,726 ^a	,527	,497	1,165

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Rekrutmen, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Besarnya pengaruh Pelatihan, Rekrutmen, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja karyawan adalah sebesar 49,7%.

Berdasarkan hasil uji t variabel rekrutmen di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan secara parsial antara rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada PT. PERSADA PARA SAWITA. Hasil analisis menunjukkan bahwa apabila perusahaan melakukan proses perekrutan karyawan sesuai dengan standar seleksi dan syarat yang diperlukan baik berdasarkan kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang dimiliki karyawan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan. Proses perekrutan karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam perusahaan dikarenakan melalui program perekrutan yang dilakukan dapat ditemukan tenaga kerja yang memenuhi syarat dan kriteria sesuai dengan yang dibutuhkan oleh perusahaan yang dimana karyawan tersebut dapat menghasilkan kinerja yang baik. Hal ini sejalan dengan Penelitian oleh Ombui Kepha, dkk(2014) dalam Jurnal *The Influence of Recruitment and Selection on the Performance of Employees in Research Institutes in Kenya* berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji t variabel pelatihan dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan secara parsial antara pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. PERSADA PARA SAWITA. Hasil analisis menunjukkan bahwa dengan semakin baik tingkat pelatihan yang diberikan perusahaan kepada karyawannya guna menambah pengetahuan dan keterampilan karyawan agar mampu mengerjakan pekerjaannya atau meningkatkan karir maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan. Hal ini sejalan dengan penelitian oleh Sigit Dwihatmojo, dkk (2016) dalam Jurnal Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan dan Pembagian Kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Jati Jaya Meubel Amurang berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil uji t variabel budaya organisasi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan secara parsial antara budaya

organisasi terhadap kinerja karyawan PT. PERSADA PARA SAWITA. Hasil analisis menunjukkan bahwa dengan semakin baiknya budaya organisasi yang ada di PT. PERSADA PARA SAWITA tersebut maka akan membantu karyawan untuk menghasilkan kinerja yang baik secara maksimal. Budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan, apabila budaya organisasi diperusahaan tidak berjalan lancar dan tidak dapat diterima oleh karyawan maka karyawan tidak akan mampu menciptakan kerjasama yang baik antar rekan kerja sehingga akan menyebabkan kinerja yang menurun.

Hal ini sejalan dengan Penelitian oleh Alinvia Ayu Sagita, dkk (2018) dalam Jurnal Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel Mediator.(PT Astra Internasional, Tbk-Toyota (Auto2000) cabang Sutoyo Malang secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uji simultan dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara variabel Rekrutmen, variabel Pelatihan dan variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. PERSADA PARA SAWITA. Hasil analisis menunjukkan bahwa dengan semakin baiknya proses rekrutmen, pelatihan dan budaya organisasi maka kinerja karyawan akan semakin baik dan mengalami peningkatan. Hal ini sejalan dengan penelitian oleh Sigit Dwihatmojo, dkk (2016) dalam Jurnal Rekrutmen, Pelatihan dan Pembagian Kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Jati Jaya Meubel Amurang. Hasil ini dapat dilihat juga dari nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,497 (49,7%), sedangkan sisanya 50,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain berasal dari luar model penelitian seperti kepemimpinan, kemampuan kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja dan lainnya.

VI. CONCLUSIONS

Kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah rekrutmen, pelatihan, budaya organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PERSADA PARA SAWITA. Secara simultan rekrutmen, pelatihan dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PERSADA PARA SAWITA.

Saran peneliti berikan berdasarkan hasil penelitian :

1. Perusahaan diharapkan dapat melakukan proses perekrutan karyawan sesuai antara spesifikasi pekerjaan yang telah ditentukan dengan *job description*.

2. Karyawan diharapkan bersemangat untuk mengikuti pelatihan. Perusahaan diharapkan memberikan metode pelatihan sesuai dengan kebutuhan, cara melatih yang baik dan benar.
3. Budaya organisasi memberikan pengaruh yang dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. PERSADA PARA SAWITA. Berdasarkan hal ini, PT. PERSADA PARA SAWITA menerapkan kerja sama yang baik dan lebih tegas terhadap karyawan yang belum mampu bekerja sama secara maksimal
4. Dalam rangka untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. PERSADA PARA SAWITA, karyawan dapat menjalankan tugasnya dengan baik dan saling bekerja sama terhadap antar karyawan dalam perusahaan.

Bagi peneliti selanjutnya, hendaknya penelitian yang dilakukan dapat menggunakan populasi dan sampel yang lebih besar lagi untuk mengetahui seberapa besar pengaruhnya, peneliti juga hendaknya menggunakan variabel lain yang tidak diteliti dalam perusahaan ini yang mungkin lebih besar berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan didasarkan kepemimpinan, kemampuan kerja, motivasi dan lainnya.

REFERENSI

- Abdullah. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Alinivia, ayu.2018. *pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel mediator (studi pada PT ASTRA Internasional, Tbk-Toyota (AUTO2000) Cabang Sutoyo Malang*.Vol.4,No. 2, 20.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Erlangga
- Darodjat, Tubagus Achmad. (2015). *Konsep-konsep Dasar Manajemen*. Personalia – Masa Kini. Bandung: Refika Aditama
- Dwihatmojo, Sigit, dkk. 2016. *Rekrutmen, Pelatihan Dan Pembagian Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Jati Jaya Meubel Amurang*. Vol.4. No.1. Hal. 120-129.
- Franklin Dang Kum. 2014 . *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Kinerja Karyawan (Studi pada Consultan escon Maluku Utara)* . Vol. 1, No.3.
- Kepha, Ombui, dkk. 2014. *The Influence of Recruitment and Selection on the Performance of Employees in Research Institutes in Kenya. Volume 3 Issue 5*.
- Kum, Franklin Dang, dkk. 2014. *The Impact Of Training And Development On Employee Performance: A Case Study Of Escon Consulting*.Vol.3.No. 3.
- Mangakuprawira,S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*.Bogor: Ghalia Indonesia.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2013. *Manajemen SumberDaya Manusia Perusahaan*, Edisi 11. Bandung: Rosda

- Marliani, R. 2015. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Bandung: CV Pustaka Setia
- Ombui. 2014. *Pengaruh Rekrutment dan Seleksi terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus di Telkom Indonesia Witel Jatim)*. Vol. 3 . No. 2. Malang : Uni Verskas Brawijaya.
- Sagita, Alinvia Ayu, dkk. 2018. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel mediator (Studi Pada Ptastra Internasional, Tbk-Toyota (Auto2000) Cabang Sutoyo Malang)*. Vol. 57. No.1.
- Sedarmayanti.(2014).*Sumber Daya Manusiadan Produktivitas Kerja*. Jakarta: MandarMaju.
- Sigit. 2016. *Rekrutmen, Pelatihan dan Pembagian Kerja Pengaruhinya terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus CV. Jatti Jaya Meubei Amurang : Jakarta*.
- Suryadana, M. L. (2015). *Pengelolaan SDM Berbasis Kinerja*. Bandung: Alfabeta.
- Wambugu, Lydia Wairimu (2014). *Effects of Organizational Culture on Employee Performance (Case Study of Wartsila - Kipevu Ii Power Plant)*. European Journal of Business and Management Vol.6 Issue.