

**PENGARUH REKRUTMEN DAN BUDAYA ORGANISASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT JAKARTA SEREAL**

Argi Hermaliani<sup>1)</sup>, Sugeng Prayetno<sup>2)</sup> Hendra Permadi<sup>3)</sup>  
Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Panca Sakti Bekasi  
Kota Bekasi, Indonesia

Correspondence		
Email: <a href="mailto:argihermaliani51@gmail.com">argihermaliani51@gmail.com</a>	No. Telp:	
Submitted: 18 August 2024	Accepted: 27 August 2024	Published: 28 August 2024

**ABSTRACT**

Tujuan Penelitian untuk menganalisa Pengaruh Rekrutmen Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Jakarta Sereal. Pendekatan kuantitatif digunakan dengan mengumpulkan data melalui survei yang disebarkan kepada 46 karyawan perusahaan tersebut. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda untuk mengetahui sejauh mana kedua variabel independen (rekrutmen karyawan dan budaya organisasi) mempengaruhi variabel dependen (kinerja karyawan).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa rekrutmen karyawan yang efektif berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Selain itu, budaya organisasi yang kuat dan positif, meningkatkan motivasi dan komitmen mereka. Studi ini menyimpulkan bahwa perusahaan harus memperhatikan proses rekrutmen dan pengembangan budaya organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan.

**Kata kunci:** Proses Rekrutmen; Budaya Organisasi; Kinerja Karyawan, PT Jakarta Sereal

**ABSTRACT**

*The research aims to analyze the impact of recruitment and organizational culture on employee performance at PT Jakarta Sereal. A quantitative approach was used by collecting data through a survey distributed to 46 employees of the company. The data analysis was conducted using multiple linear regression to determine the extent to which the two independent variables (employee recruitment and organizational culture) influence the dependent variable (employee performance).*

*The research findings indicate that effective employee recruitment significantly contributes to the improvement of employee performance. Additionally, a strong and positive organizational culture enhances employee motivation and commitment. This study concludes that the company should pay attention to the recruitment process and the development of organizational culture to improve employee performance.*

*Keywords:* Recruitment Process; Organizational Culture; Employee Performance; PT Jakarta Sereal

**Pendahuluan**

Secara global, rekrutmen karyawan dan budaya organisasi adalah dua faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam berbagai konteks industri. Rekrutmen karyawan merujuk pada proses pencarian, seleksi, dan penerimaan individu yang tepat untuk mengisi posisi tertentu dalam organisasi. Proses ini bertujuan untuk memastikan bahwa organisasi memperoleh tenaga kerja yang memiliki keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan posisi dan strategi bisnis organisasi. Penelitian global menunjukkan bahwa proses rekrutmen yang efektif dapat meningkatkan kualitas tenaga kerja dan berkontribusi pada peningkatan kinerja individu serta keseluruhan organisasi.

Di Indonesia, rekrutmen karyawan dan budaya organisasi memainkan peranan penting dalam menentukan kinerja karyawan, khususnya dalam konteks perusahaan-perusahaan besar

seperti PT. Jakarta Sereal. Rekrutmen karyawan di Indonesia sering kali dipengaruhi oleh faktor-faktor lokal seperti pendidikan, keterampilan yang tersedia di pasar kerja, dan preferensi calon karyawan. Perusahaan yang melakukan rekrutmen secara efektif dengan mempertimbangkan kualifikasi dan potensi calon karyawan dapat meningkatkan peluang untuk memiliki tenaga kerja yang berkualitas, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja organisasi.

Budaya organisasi di Indonesia sering kali mencerminkan nilai-nilai sosial dan budaya lokal, seperti hierarki, kolektivitas, dan hubungan interpersonal yang erat. Budaya organisasi yang mendukung dan inklusif dapat mempengaruhi bagaimana karyawan merasa dihargai dan terlibat dalam pekerjaan mereka. Budaya yang baik dapat meningkatkan motivasi karyawan, mengurangi tingkat pergantian karyawan, dan memperbaiki hasil kerja. Penelitian di Indonesia menunjukkan bahwa perusahaan dengan budaya organisasi yang kuat dan positif sering kali mengalami peningkatan kinerja karyawan dan kepuasan kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji bagaimana rekrutmen karyawan dan budaya organisasi di PT. Jakarta Sereal mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan memahami hubungan antara kedua faktor ini, penelitian ini dapat memberikan wawasan yang berguna bagi perusahaan dalam merancang strategi rekrutmen yang lebih baik dan membangun budaya organisasi yang mendukung, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan bisnis yang diinginkan.

Budaya organisasi adalah sistem nilai, norma, dan perilaku yang dianut oleh anggota organisasi. Budaya ini menciptakan lingkungan kerja yang mempengaruhi bagaimana karyawan berinteraksi, berkomunikasi, dan bekerja bersama. Budaya organisasi yang positif dan mendukung dapat memotivasi karyawan, meningkatkan kepuasan kerja, dan berkontribusi pada kinerja yang lebih baik. Di tingkat global, banyak penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi yang kuat dan inklusif berhubungan erat dengan peningkatan kinerja karyawan dan kepuasan kerja.

Rekrutmen karyawan dan budaya perusahaan memberikan pengaruh besar terhadap performa kerja karyawan. Oleh karena itu, kedua aspek ini menjadi prioritas utama bagi perusahaan dalam upaya mengoptimalkan sumber daya manusia mereka. PT Jakarta Sereal, yang beroperasi dalam industri tertentu, menghadapi tantangan dalam mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan. Proses rekrutmen yang efisien dan budaya organisasi yang kuat diharapkan menjadi faktor utama dalam mencapai tujuan perusahaan.

Proses rekrutmen karyawan merupakan langkah awal dalam membangun tim yang berkualitas. Rekrutmen yang baik tidak hanya mencari individu dengan kualifikasi yang sesuai, tetapi juga memastikan mereka terintegrasi dengan Budaya organisasi mencerminkan nilai, norma, dan sikap yang diterima oleh anggota perusahaan. Budaya yang positif dapat meningkatkan motivasi, loyalitas, dan kinerja karyawan, sementara budaya yang kurang selaras dapat menghambat produktivitas dan kolaborasi tim.

Namun, PT Jakarta Sereal belum memiliki studi yang secara khusus mengeksplorasi bagaimana proses rekrutmen, budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengisi kekurangan pengetahuan dalam area tersebut dengan menganalisis bagaimana rekrutmen yang efektif dan budaya organisasi yang kuat berkontribusi terhadap kinerja karyawan di perusahaan ini.

Dengan memahami berbagai faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, PT Jakarta Sereal dapat menerapkan strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan efisiensi operasional dan mencapai tujuan perusahaan dengan lebih baik. Oleh karena itu, penelitian ini penting untuk memberikan panduan praktis bagi manajemen dalam pengelolaan sumber daya manusia serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan dan kesuksesan bersama.

### *State Of The Art*

Saat ini, penelitian ini menjadikan fokus utama dalam literatur manajemen SDM. Berbagai studi telah mengungkapkan hubungan yang kompleks antara kedua variabel ini dan bagaimana dampaknya mempengaruhi berbagai aspek organisasi.

**Dampak Rekrutmen Karyawan:** Penelitian sebelumnya menggarisbawahi pentingnya proses rekrutmen yang efektif dalam menarik kandidat yang cocok untuk posisi yang dibutuhkan organisasi. Temuan menunjukkan bahwa rekrutmen yang sesuai tidak hanya meningkatkan kecocokan antara karyawan dan pekerjaan, tetapi juga berpotensi meningkatkan retensi dan kinerja individu. Penelitian juga menekankan perlunya penggunaan metode seleksi yang valid dan objektif agar karyawan yang direkrut memiliki keterampilan yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan.

**Peran Budaya Organisasi:** Budaya organisasi berdampak signifikan pada motivasi, komitmen, dan kinerja karyawan. Data menunjukkan bahwa budaya organisasi yang kuat dan positif dapat meningkatkan kepuasan kerja, kolaborasi tim, dan kemampuan organisasi untuk beradaptasi terhadap perubahan lingkungan eksternal. Selain itu, nilai-nilai dan norma-norma dalam budaya organisasi mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan terhadap pekerjaan mereka serta rekan kerja.

**Interaksi antara Rekrutmen dan Budaya Organisasi:** Beberapa penelitian telah mengeksplorasi bagaimana kombinasi antara proses rekrutmen, budaya organisasi dapat memengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan. Temuan dari penelitian-penelitian ini bertujuan menunjukkan bahwa kesesuaian antara budaya organisasi dan nilai-nilai pribadi karyawan dapat meningkatkan komitmen jangka panjang mereka terhadap organisasi, yang membuat pengaruh baik terhadap pengaruh proses dalam pekerjaan mereka.

**Implikasi Manajerial:** Temuan dari penelitian ini memiliki implikasi praktis yang signifikan untuk manajemen sumber daya manusia. Perusahaan dapat menggunakan hasil penelitian ini untuk merancang strategi rekrutmen yang lebih efektif dan memperkuat budaya organisasi yang mendukung kinerja tinggi serta kesejahteraan karyawan. Manajer juga dapat memanfaatkan wawasan ini untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan memotivasi.

**Kesenjangan Penelitian dan Kontribusi Studi Ini:** Meskipun banyak studi telah dilakukan, masih ada kekurangan dalam pemahaman mengenai bagaimana rekrutmen karyawan dan budaya organisasi secara khusus mempengaruhi kinerja dalam konteks industri tertentu, seperti sektor ekspor dan impor. Penelitian ini berkontribusi dengan mengisi kekurangan tersebut melalui analisis mendalam terhadap PT Jakarta Sereal. Penelitian ini juga memberikan perspektif baru tentang interaksi antara rekrutmen dan budaya organisasi, terutama dalam kaitannya dengan kinerja karyawan di perusahaan yang beroperasi dalam industri yang dinamis dan kompetitif.

### **Konseptual**

**Rekrutmen Karyawan:** Edwin B. Flipppo, seorang ahli dalam manajemen sumber daya manusia, definisi rekrutment sebagai jalannya proses mencari berbagai kandidat untuk posisi karyawan dan mendorong untuk mengajukan lamaran pekerjaan di berbagai macam organisasi. Definisi ini menyoroti pentingnya menarik minat calon karyawan dan memotivasi mereka untuk bergabung dengan organisasi. (Flipppo, 1984, hlm. 9).

**Budaya organisasi:** Aspek budaya organisasi meliputi gaya kepemimpinan, komunikasi, etos kerja, dan lingkungan kerja, yang semuanya mempengaruhi bagaimana karyawan merespons situasi dan membuat keputusan. Edgar Schein, seorang pakar manajemen dan psikologi organisasi, mendefinisikan budaya organisasi sebagai "pola asumsi

mendasar yang dibuat, dikembangkan, atau diciptakan oleh kelompok untuk menangani masalah penyesuaian eksternal dan integrasi internal. (Schein, 2010, hlm. 18).

**Kinerja Karyawan:** Kinerja karyawan merujuk kepada karyawan mampu melaksanakan jobs dan tanggung jawabnya mereka dengan efektif dan efisien dalam organisasi. Aspek ini mencakup kualitas pekerjaannya, kuantitas pekerjaan hasilnya, ketepatan waktu, inisiatif, dan kemampuannya dalam bekerja dengan rekan kerja. Kinerja karyawan merupakan faktor penting yang mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Menurut Bernardin dan Russell, kinerja karyawan dapat diartikan sebagai "catatan hasil yang dicapai dalam fungsi atau aktivitas pekerjaan tertentu dalam jangka waktu tertentu. (Bernardin & Russell, 2013, hlm. 47).

**Analisis Kebutuhan Sumber Daya Manusia (SDM):** Analisis kebutuhan SDM adalah proses untuk menentukan jumlah dan jenis karyawan yang diperlukan oleh organisasi untuk mencapai tujuan dan menjalankan operasi secara efektif. SDM adalah proses sistematis untuk menentukan jumlah dan jenis karyawan yang diperlukan guna mencapai tujuan organisasi. Teori dan metode dalam analisis kebutuhan SDM melibatkan berbagai pendekatan yang dirancang untuk membantu organisasi memahami dan memenuhi kebutuhan tenaga kerja mereka secara optimal. Dalam konteks ekspor-impor, penerapan analisis kebutuhan SDM memerlukan pendekatan yang terencana dan berkelanjutan. Pertama, perusahaan perlu melakukan analisis mendalam terhadap kebutuhan khusus dalam hal keahlian perdagangan internasional, peraturan ekspor-impor, dan penguasaan bahasa asing. Setelah itu, perusahaan perlu merancang strategi rekrutmen dan pengembangan karyawan yang sesuai, termasuk pelatihan internal, kemitraan dengan institusi pendidikan, dan rekrutmen eksternal jika diperlukan. Selain itu, penting untuk memastikan bahwa budaya organisasi mendukung kolaborasi, fleksibilitas, dan adaptabilitas untuk menghadapi dinamika pasar global. Dengan demikian, PT Jakarta Sereal dapat meningkatkan kinerja dan daya saingnya dalam bisnis ekspor-impor. (Dessler, 2020, hlm. 102).

### Hubungan Variabel

Penelitian memiliki tujuan untuk mengeksplorasi hubungan antara dua variabel utama—rekrutmen karyawan dan budaya organisasi dan bagaimana keduanya mempengaruhi kinerja karyawan di PT Jakarta Sereal.

**Rekrutmen Karyawan dan Kinerja Karyawan:** Proses rekrutmen yang efektif berpotensi memengaruhi kinerja karyawan di PT Jakarta Sereal secara langsung. Rekrutmen yang berhasil memastikan bahwa calon karyawan memiliki kualifikasi yang sesuai dan cocok dengan tuntutan pekerjaan. Hal ini berkontribusi pada peningkatan motivasi, komitmen, dan produktivitas karyawan, karena mereka merasa lebih kompeten dan terlibat dalam pekerjaan mereka.

**Organisasi dan Kinerja Karyawan:** Organisasi kuat dan positif bisa berdampak signifikan terhadap kinerja bagi karyawan. Budaya yang menekankan nilai-nilai seperti kerja sama tim, inovasi, dan apresiasi atas pencapaian dapat meningkatkan arti kepuasan kerja dan juga motivasi karyawan. Selain itu, budaya organisasi yang mendukung, adil, dan mendukung pengembangan pribadi karyawan dapat memperkuat komitmen jangka panjang mereka dan meningkatkan kolaborasi antar tim.

Dengan memahami hubungan rumit antara rekrutmen karyawan, budaya organisasi, dan kinerja karyawan, PT Jakarta Sereal dapat merancang dan melaksanakan strategi yang meningkatkan pengelolaan sumber daya manusia serta mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

### Metode Penelitian

Penelitian mengadopsi pendekatan menggunakan kuantitatif, seperti yang dijelaskan dari Creswell (2010): 'Pendekatan kuantitatif melibatkan pengukuran data kuantitatif dan analisis statistik objektif melalui metode ilmiah yang didasarkan pada sampel individu atau populasi yang menjawab serangkaian pertanyaan dalam survei untuk menentukan frekuensi dan persentase tanggapan mereka.' Creswell (2010) juga menambahkan bahwa pendekatan kuantitatif bersifat prediktif dan melibatkan analisis serta interpretasi data statistik. Peneliti yang menggunakan pendekatan ini menguji teori dengan merumuskan hipotesis-hipotesis spesifik, kemudian mengumpulkan data untuk mendukung atau membantah hipotesis tersebut.

Untuk pengumpulan data lapangan yang diperlukan dalam penelitian ini, digunakan teknik/metode sebagai berikut:

**Observasi:** Teknik ini melibatkan kunjungan langsung ke lokasi penelitian untuk mengamati dan mencatat fenomena atau perilaku yang relevan dengan topik penelitian untuk mengumpulkan informasi yang relevan secara langsung dari situasi dan kondisi di lapangan. Observasi memungkinkan peneliti untuk memperoleh data kualitatif yang tidak selalu tersedia melalui metode lain.

**Kuesioner:** Data dikumpulkan dengan membagikan daftar pertanyaan kepada karyawan (responden) menggunakan skala Likert. Setiap pertanyaan dalam kuesioner dirancang untuk mengukur sejauh mana responden setuju dengan pernyataan tertentu. Metode ini memfasilitasi pengumpulan data kuantitatif terkait pandangan dan persepsi karyawan.

Model regresi linear berganda digunakan untuk menilai kontribusi beberapa variabel independen secara bersamaan terhadap variabel dependen. Dalam analisis ini, koefisien determinasi ( $R^2$ ) mengukur sejauh mana model mampu menjelaskan variasi dalam variabel dependen.

**Definisi:** Koefisien determinasi ( $R^2$ ) mengukur seberapa baik model regresi menjelaskan hasil dan variasi dalam variabel dependennya berdasarkan variabel-variabel independen.

**Interpretasi:** Nilai  $R^2$  mendekati 1 menunjukkan bahwa model sangat baik dalam menjelaskan variasi dalam variabel dependen, sedangkan nilai  $R^2$  mendekati 0 menunjukkan bahwa model kurang mampu menjelaskan variasi tersebut.

Dengan teknik ini, peneliti dapat mengukur seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dan menilai sejauh mana model yang dibangun mampu menjelaskan hubungan tersebut:

$$Y = a + b_1(X_1) + b_2 X_2 + \epsilon$$

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Rekrutmen Karyawan

X2 = Budaya Organisasi

a = Nilai konstanta

b = Koefisien regresi

e = Kesalahan residu atau error term yang menangkap Y

Uji F adalah teknik statistik yang digunakan untuk menilai signifikansi keseluruhan dari model regresi. Uji ini membandingkan model regresi yang ada dengan model yang tidak melibatkan variabel independen untuk mengetahui apakah variabel independen yang digunakan bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Analisis uji T adalah metode statistik yang digunakan untuk menilai apakah model regresi yang dibangun secara keseluruhan signifikan atau tidak. Uji ini membandingkan model regresi yang ada dengan model yang tidak melibatkan variabel independen, untuk menentukan apakah variabel-variabel independen yang digunakan secara kolektif memiliki dampak signifikan pada variabel dependen.

Uji reliabilitas mengukur sejauh mana kuesioner dapat diandalkan sebagai indikator dari variabel atau konstruk yang diukur. Kuesioner dianggap reliabel jika hasil jawaban konsisten atau stabil dari waktu ke waktu dan dapat diulang dengan hasil yang serupa pada sampel yang berbeda. Uji reliabilitas sering dilakukan menggunakan statistik Cronbach Alpha ( $\alpha$ ), yang tersedia di SPSS. Suatu konstruk atau variabel dianggap reliabel jika nilai Cronbach Alpha lebih dari 0,60.

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi dampak dari proses rekrutmen karyawan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT Jakarta Sereal, serta untuk memahami efeknya terhadap kinerja perusahaan dalam konteks ekspor-impor.

**Peningkatan Efektivitas Rekrutmen Karyawan:** Penelitian ini bertujuan untuk meningkatkan efektivitas proses rekrutmen di PT Jakarta Sereal. Dengan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas dan produktivitas karyawan, perusahaan dapat mengembangkan strategi seleksi yang lebih tepat dan objektif. Ini akan membantu menarik individu yang lebih cocok untuk peran mereka, meningkatkan retensi karyawan, serta mengurangi biaya dan waktu penggantian karyawan.

**Penguatan Budaya Organisasi yang Positif:** Penelitian bertujuan untuk mengidentifikasi bagaimana budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan mengetahui nilai-nilai, norma, dan praktik yang mendukung motivasi dan komitmen karyawan, manajemen dapat memperkuat budaya organisasi yang positif. Ini akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis, meningkatkan kolaborasi tim, serta meningkatkan kepuasan dan kesejahteraan karyawan.

**Peningkatan Kinerja Karyawan Secara Keseluruhan:** Dengan mempertimbangkan interaksi antara rekrutmen yang efektif dan budaya organisasi yang mendukung, penelitian ini dapat meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan di PT Jakarta Sereal. Karyawan yang merasa sesuai dengan nilai-nilai dan tujuan organisasi, serta memiliki kemampuan yang tepat untuk pekerjaan mereka, cenderung lebih berkomitmen, produktif, dan termotivasi. Hal ini akan menghasilkan peningkatan efisiensi operasional, inovasi, dan pencapaian strategis perusahaan.

**Kesinambungan dan Keberlanjutan Perusahaan:** Dengan mengoptimalkan manajemen sumber daya manusia dengan pemahaman yang lebih memadai tentang rekrutmen karyawan dan budaya organisasi, PT Jakarta Sereal dapat memperkuat fondasi untuk pertumbuhan jangka panjang. Peningkatan retensi karyawan, reputasi sebagai tempat kerja yang dihargai, dan adaptasi yang lebih baik terhadap perubahan lingkungan eksternal akan memberikan dampak positif bagi kesinambungan perusahaan.

Dengan mencapai dengan tujuan ini, penelitian diharapkan dapat menawarkan pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana manajemen sumber daya manusia yang efektif dapat meningkatkan daya saing dan kinerja karyawan di perusahaan ekspor-impor seperti PT Jakarta Sereal

Penelitian ini akan dilaksanakan di perusahaan PT Jakarta Sereal, yang berlokasi di Jakarta Treasury Tower, Lt 6 Blok H, SCBD Lot 28 Kav 52-53, Jl. Jenderal Sudirman, 12190, RT.3/RW.3, Senayan, Kec. Kby. Baru, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta. Waktu yang diperlukan untuk mengumpulkan data diperkirakan sekitar dua (2) bulan, dengan pelaksanaan penelitian berlangsung dari bulan Maret hingga April 2024.

Tabel Variabel

No.	Variabel	Definisi Operasional	Indikator
1.	Proses Rekrutmen Karyawan	Rekrutmen menurut Rivai (2004, dalam Septhinna, dkk 2013:166), adalah serangkaian kegiatan yang dimulai ketika sebuah perusahaan atau organisasi memerlukan tenaga kerja dan membuka lowongan sampai mendapatkan calon karyawan yang diinginkan.	1. Analisis Kebutuhan SDM 2. Pemahaman Regulasi 3. Keterampilan Bahasa Asing 4. Tinjauan Kebutuhan Karyawan
2.	Budaya Organisasi	Menurut Krietner dan kinicki dalam Zuki ( 2016:33 ) mengatakan “budaya Organisasi adalah suatu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut rasakan, pikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam”.	1. Adaptasi 2. Tepat Waktu 3. Orientasi 4. Kemampuan
3.	Kinerja Karyawan	Tjutju Yuniarsih dan Suwanto (2009:156), mengemukakan bahwa produktivitas kerja diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja.	1. Kuantitas Kerja 2. Kualitas Kerja 3. Ketepatan Waktu

Pengukuran dari variabel penelitian ini menggunakan Skala Likert, yang dipilih karena memungkinkan responden untuk mengungkapkan perasaan mereka melalui tingkat persetujuan terhadap pernyataan tertentu.

Triola (2020) dalam "Elementary Statistics" menjelaskan bahwa dalam statistika, populasi adalah keseluruhan kumpulan data atau individu yang memiliki karakteristik serupa. Penelitian statistik bertujuan untuk memahami sifat populasi dengan menggunakan data yang dikumpulkan dari sampel. Dalam penelitian ini, populasi yang dimaksud mencakup seluruh karyawan PT Jakarta Sereal, yaitu sebanyak 46 orang.

Triola (2020) dalam "Elementary Statistics" menggarisbawahi pentingnya memastikan bahwa sampel mewakili karakteristik populasi. Sampel yang representatif membantu dalam membuat generalisasi yang akurat tentang populasi dan meningkatkan validitas hasil penelitian. Dalam hal ini, digunakan rumus Slovin (Simamora 2011:37)

### Metode Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi dampak dari proses rekrutmen karyawan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. di PT Jakarta Sereal, serta untuk memahami efeknya terhadap kinerja perusahaan dalam konteks ekspor-impor.

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

Keterangan :

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

$e^2$  = Tingkat persentasi toleransi ketidaktelitian

Penelitian ini akan menggunakan nilai  $e = 10\%$ , yang menunjukkan tingkat toleransi kesalahan sebesar  $10\%$  atau tingkat kepercayaan sebesar  $90\%$ .

$$\begin{aligned} n &= \frac{100}{1 + (100 \times 10\%^2)} \\ &= \frac{100}{1 + 100(e)^2} \\ &= \frac{100}{1 + 100(0,1)^2} \\ &= \frac{100}{2,2} \end{aligned}$$

n = karena nilai 45,5 responden, yang dibulatkan menjadi 46 orang.

### Hasil dan Pembahasan

Menggunakan teknik statistik untuk memproses menilai antara hubungan satu variabel bebas/dependen (tergantung) dan lebih variabel independen (bebas). Dalam metode ini memungkinkan peneliti bisa memahami bagaimana perubahan dalam variabel dependen dipengaruhi oleh perubahan dalam variabel independen, sambil mengendalikan variabel independen lainnya yang tetap konstan.

**Table 1.** Tabel Model Persamaan Regresi Linear Berganda

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.859 <sup>a</sup>	.737	.725	2.158

a. Predictors: (Constant), TX2, TX1

Berdasarkan Table di atas, persamaan regresi yang diperoleh dari analisis regresi linear berganda dapat dinyatakan sebagai:

Dengan R Square 0,725, dapat disimpulkan bahwa kontribusi pengaruh variabel independen terhadap variable dependen secara bersamaan sebesar 72,5%.

Table di atas menunjukkan nilai R<sup>2</sup> (R Square) sebesar 0,725 atau 72,5%. Ini mengindikasikan bahwa kontribusi pengaruh Proses Rekrutmen Karyawan atau variable X1 dan Budaya Organisasi atau variable X2 terhadap Kinerja Karyawan atau variable Y adalah sebesar 72,5%. maka, variable (Y) atau Kinerja Karyawan dapat dipengaruhi oleh variable Proses Rekrutmen Karyawan atau variable X1 dan Budaya Organisasi (X2) sebesar 72,5%, sementara sisanya sebesar 27,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

**Table 2.** Tabel Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	561.247	2	280.624	60.258	.000 <sup>b</sup>
	Residual	200.253	43	4.657		
	Total	761.500	45			

a. Dependent Variable: TY

b. Predictors: (Constant), TX2, TX1

Model regresi dianggap fit jika nilai Sig. (signifikansi) kurang dari 0,05. Dengan Sig bernilai 0,000 (kurang dari 0.05), dapat disimpulkan hasil variabel independen berpengaruh signifikan mempengaruhi variabel dependennya secara simultan bersamaan.

**Table 3.** Tabel Uji T/ Uji Hipotesis

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.362	1.954		1.209	.233
	TX1	.401	.170	.391	2.355	.023
	TX2	.547	.184	.493	2.966	.005

a. Dependent Variable: TY

Berdasarkan tabel di atas, nilai Sig. untuk variabel (X1) adalah 0,233 (>0,05), yang menunjukkan bahwa variabel (X1) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel (Y).

Berdasarkan tabel di atas, nilai Sig. untuk variabel (X2) adalah 0,23 (>0,05), yang menunjukkan bahwa variabel (X2) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel (Y).



Berdasarkan tabel di atas, nilai Sig. untuk kedua variabel (X1) dan (X2) adalah 0,05, yang menunjukkan bahwa kedua variabel (X1) dan (X2) berada pada batas signifikansi dan dapat dianggap memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel (Y).

Berdasarkan analisis statistik, ditemukan bahwa Proses Rekrutmen Karyawan (X1) dan Budaya Organisasi (X2) memberikan kontribusi yang signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT Jakarta Sereal, seperti yang terungkap melalui survei yang dibagikan kepada karyawan. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa hipotesis H1 dan H2 ditolak, sementara hipotesis H3 diterima. Ini menandakan bahwa Proses Rekrutmen Karyawan (X1) dan Budaya Organisasi (X2) memiliki peran penting dalam meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) dengan dampak yang positif.

Kontribusi Proses Rekrutmen Karyawan (X1) dan Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat diukur dengan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ). Berdasarkan perhitungan, nilai  $R^2$  adalah 0,725, yang berarti bahwa 72,5% variasi dalam Kinerja Karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh Proses Rekrutmen Karyawan (X1) dan Budaya Organisasi (X2). Sementara itu, 27,5% variasi Kinerja Karyawan (Y) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dicakup dalam penelitian ini. Oleh karena itu, untuk meningkatkan Kinerja Karyawan (Y), PT Jakarta Sereal perlu memusatkan perhatian pada Proses Rekrutmen Karyawan (X1) dan Budaya Organisasi (X2) sebagai faktor utama yang memengaruhi kinerja.

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian hipotesis, mendapat kesimpulan Proses Rekrutmen Karyawan X1 dan Budaya Organisasi atau variable X2 menghasilkan pengaruh yang signifikan dan juga positif kepada variable Kinerja Karyawan Y. Hal ini didukung oleh analisis regresi berganda yang menunjukkan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,725, yang setara dengan 72,5%. Ini menunjukkan bahwa kontribusi pengaruh Proses Rekrutmen Karyawan atau variable X1 dan Budaya Organisasi atau variable X2 terhadap Kinerja Karyawan yaitu variable Y adalah 72,5%. Dengan demikian, Proses Rekrutmen Karyawan (X1) dan Budaya Organisasi atau X2 memiliki pengaruh yang positif signifikan kepada variable Kinerja Karyawan Y, hingga hipotesis bisa dapat diterima.

Dari hasil rumusan masalah di atas bahwa Proses Rekrutmen Karyawan (X1) amat dibutuhkan mengingat sangat berdampak bagi setiap karyawan di dalam PT Jakarta Sereal, maka dapat disimpulkan dari data jawaban responden bahwa Proses tersebut amat sangat berpengaruh dan dibutuhkan oleh pihak sebagian karyawan

Besarnya Pengaruh Budaya Organisasi (X2) amat dibutuhkan mengingat sangat berdampak bagi setiap karyawan di dalam PT Jakarta Sereal, maka dapat disimpulkan dari data jawaban responden bahwa Proses tersebut amat sangat berpengaruh dan dibutuhkan oleh pihak sebagian karyawan

Hasil perhitungan dan juga analisis yang telah di uji, dapat dipastikan Pengaruh Rekrutmen Karyawan (X1) dan Budaya Organisasi (X2) memiliki dampak yang sangat signifikan kepada variable Y.

**Referensi**

- Kandou, Erlin Emilia. "Pengaruh pelatihan dan pengembangan karyawan terhadap Budaya Organisasi (Y) (studi pada PT. Air Manado)." *Acta diurna komunikasi* 2.3 (2013).
- Nugraha, Firman. *Pendidikan dan Pelatihan: Konsep dan Implementasi dalam Pengembangan Sumberdaya Manusia*. Litbangdiklat Press, 2020.
- SONYA SIDJABAT, S. E., et al. *Pengelolaan Sumber Daya Manusia Unggul*. Penerbit Lindan Bestari, 2021.
- Flippo, Edwin B. "Integrative schemes in management theory." *Academy of Management Journal* 11.1 (1968): 91-98.
- Schein, Edgar H. "The role of the founder in creating organizational culture." *Organizational dynamics* 12.1 (1983): 13-28.
- Syarifuddin, Syarifuddin, et al. "Kontribusi Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dalam Setting Pendidikan." *Journal of Learning and Instructional Studies* 2.1 (2022): 38-45.
- Hasibuan, Jasman Saripuddin, and Beby Silvya. "Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan." *Prosiding Seminar Nasional USM*. Vol. 2. No. 1. 2019.
- Ferial, Fery, S. Suhadak, and S. R. Handayani. *Pengaruh good corporate governance terhadap kinerja keuangan dan efeknya terhadap nilai perusahaan (studi pada badan usaha milik negara yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia periode 2012-2014)*. Brawijaya University, 2016.
- Butar Butar, F.S. dan Irsutami, I. (2018) "Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Journal of Applied Managerial Accounting*, 2(1), hal. 103–109. Tersedia pada: <https://doi.org/10.30871/jama.v2i1.726>.
- Mattayang, B. (2022) "Pengaruh Pelatihan dan Penempatan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja," *Journal Social Society*, 2(2), hal. 55–64. Tersedia pada: <https://doi.org/10.54065/jss.2.2.2022.256..>