

ANALISIS REKRUTMEN, LINGKUNGAN KERJA, DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN UD AERO (SHUTTLECOCK) SUMENGGKO NGANJUK

Karmeylia Wulandari¹, Dhiyan Septa Wihara²
Universitas Nusantara PGRI Kediri, Jl. KH. Ahmad Dahlan No.76, Mojoroto, Kota Kediri, Jawa Timur
karmeyliaww@gmail.com*
dhiyansept@unpkediri.ac.id
*corresponding author

Abstract

The purpose of this study is to analyze (1) recruitment has a significant effect on the performance of UD Aero (Shuttlecock) Sumengko Nganjuk employees. (2) The work environment has a considerable impact on UD Aero (Shuttlecock) Sumengko Nganjuk employees' performance. (3) Training has a substantial impact on UD Aero (Shuttlecock) Sumengko Nganjuk employees' performance. (4) Recruitment, work environment, and training all have a big impact on UD Aero (Shuttlecock) Sumengko Nganjuk employees' success. Employees of UD Aero (Shuttlecock) Sumengko Nganjuk participated in this study. The total sampling approach was used in this investigation, which yielded 40 respondents. Multiple linear regression was used to examine the data using the SPSS Version 23 tool. The conclusions from this study are (1) (1) Recruitment has a marginally significant effect on the performance of UD Aero (Shuttlecock) Sumengko Nganjuk employees, according to the findings of this study. (2) The work environment has a considerable impact on the performance of UD Aero (Shuttlecock) Sumengko Nganjuk staff. (3) Partial training has a major impact on UD Aero (Shuttlecock) Sumengko Nganjuk employees' performance. (4) Recruitment, work environment, and training all have a big impact on UD Aero (Shuttlecock) Sumengko Nganjuk employees' success.

Keywords: *Employee Recruitment, Work Environment, Job Training, Performance*

Abstrak

Tujuan studi ini adalah untuk melihat bagaimana kinerja karyawan UD Aero (Shuttlecock) Sumengko Nganjuk dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor ini termasuk (1) perekrutan, (2) lingkungan kerja, dan (3) pelatihan. Penelitian ini juga akan melihat bagaimana ketiga faktor tersebut mempengaruhi kinerja karyawan UD Aero (Shuttlecock) Sumengko Nganjuk secara keseluruhan. Populasi penelitian ini terdiri dari seluruh karyawan UD Aero (Shuttlecock) Sumengko Nganjuk, dengan total 40 responden. Dalam studi ini, dilakukan analisis menggunakan program SPSS Versi 23 digunakan untuk melakukan analisis regresi linier berganda. Studi ini menemukan bahwa sebagai berikut: Pertama, rekrutmen memiliki dampak yang signifikan secara parsial terhadap hasil karyawan di UD Aero (Shuttlecock) Sumengko Nganjuk. Kedua, lingkungan tempat kerja juga memiliki dampak yang signifikan secara parsial terhadap tingkat produktivitas karyawan di UD Aero (Shuttlecock) Sumengko Nganjuk. Ketiga, pelatihan juga berdampak secara parsial pada kinerja karyawan di UD Aero (Shuttlecock) Sumengko Nganjuk. Terakhir, secara bersamaan, Rekrutmen, tempat kerja, dan pelatihan juga memengaruhi kinerja karyawan di UD Aero (Shuttlecock) Sumengko Nganjuk.

Keywords: *Rekrutmen, Lingkungan Kerja, Pelatihan, Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Saat ini, perusahaan harus lebih produktif dan efisien dalam bekerja. Dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat, perlu dilakukan upaya untuk memaksimalkan pertumbuhan dunia bisnis yang terus berkembang dan meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan dihadapkan pada tuntutan untuk bersaing dengan perusahaan lain dan meningkatkan kinerja sumber daya manusia secara efektif guna mencapai tujuan yang diharapkan dan mendapatkan keuntungan yang sesuai, perusahaan harus memastikan kelangsungan hidup bagi dirinya dan karyawannya.

Karena itulah, penting bagi perusahaan untuk memahami cara bersaing dengan kompetitor lain. Perlu diingat bahwa penting untuk memastikan pengelolaan sumber daya manusia dioptimalkan, Perlu diingat bahwa memastikan pengoptimalan pengelolaan sumber daya manusia adalah penting. dalam memastikan kelangsungan perusahaan tersebut. Penyebab kesuksesan sebuah perusahaan tidak semata-mata bergantung pada faktor emosional yang ada. Namun, faktor manusia juga berkontribusi secara signifikan pada peningkatan

kesuksesan perusahaan, seperti yang terungkap dalam penelitian mengenai kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh proses rekrutmen, kondisi lingkungan kerja, dan program pelatihan [1].

Manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari manajemen yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, implementasi, dan pengendalian terhadap sumber daya manusia agar perusahaan dapat mencapai tujuan yang ditetapkan [2]. Karena sebagai komponen yang paling penting dari operasi perusahaan, sumber daya manusia, sumber daya yang terampil sangat dibutuhkan.

Masalah yang dihadapi oleh perusahaan UD Aero (*Shuttlecock*) Sumengko Nganjuk adalah kinerja karyawan yang tidak memenuhi standar, Faktor ini disebabkan oleh adanya masalah dalam proses perekrutan yang tidak baik, seleksi karyawan yang tidak sesuai dengan kebutuhan akan kompetensi, serta pelatihan yang diberikan oleh perusahaan untuk lingkungan kerja yang kurang kondusif yang tidak mencapai tingkat maksimal. Kinerja karyawan adalah komponen terpenting dari kesuksesan bisnis.

Rekrutmen adalah kumpulan langkah untuk menemukan, mengidentifikasi, dan menarik individu yang memiliki kemampuan dan keahlian yang sesuai untuk bergabung dengan dan bekerja di suatu organisasi [3]. Dengan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi, untuk memastikan bahwa karyawan dapat mencapai tujuan perusahaan yang lebih baik, perusahaan akan memilih karyawan mereka melalui berbagai pertimbangan yang matang. Bertujuan untuk memperoleh karyawan yang memenuhi standar dan dapat membantu tujuan dan visi perusahaan. Dalam proses perekrutan staf, organisasi akan mengambil prosedur komprehensif, termasuk pemilihan melalui wawancara dan tes pekerjaan yang disesuaikan dengan kebutuhan mereka. Penelitian sebelumnya mendukung temuan bahwa penempatan karyawan berdampak pada kinerja kursus CV IPK Gintar. [4].

Di samping itu, untuk memiliki kemampuan dalam menciptakan karya, diperlukan tingkat kinerja yang tinggi. Namun, penting juga untuk memperhatikan kondisi lingkungan kerja. Kondisi tempat kerja adalah elemen yang sangat signifikan yang terdapat dalam proses aktivitas kerja karyawan” [5].

Salah satu hal yang paling dekat dengan bagaimana seseorang melakukan pekerjaan mereka adalah lingkungan kerja mereka. Penting untuk memperhatikan lingkungan kerja di sekitar karyawan agar dapat berpengaruh positif pada kinerja individu tersebut. Tempat kerja yang memadai akan menciptakan rasa nyaman dan aman. Dalam kondisi ini, lingkungan kerja mencakup semua elemen di sekitar pekerja yang berpotensi memengaruhi pelaksanaan tugas yang diberikan kepada mereka. Terdapat dua jenis lingkungan kerja: fisik dan non-fisik. Penelitian ini mendukung penemuan Arijuddin bahwa kondisi kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh tempat kerja pada PT X [6].

Selain faktor yang telah disebutkan sebelumnya, aspek lain yang tak kalah penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan adalah pelatihan. Pelatihan merupakan suatu proses di mana individu diberikan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan mereka agar dapat berkontribusi secara lebih efektif dalam mencapai tujuan organisasi. Upaya perusahaan dalam menyediakan pelatihan kepada karyawan juga merupakan langkah yang signifikan dalam meningkatkan kinerja mereka [7]. Setelah menyelesaikan proses perekrutan dan seleksi karyawan, melalui pelatihan yang berfokus pada memperluas pengalaman dan kemampuan mereka, perusahaan bermaksud untuk mengembangkan mutu sumber daya manusia yang dapat diberikan karyawan. Untuk mengurangi jumlah kesalahan yang dilakukan oleh karyawan saat bekerja, pelatihan sangat penting, Pelatihan akan meningkatkan keyakinan karyawan dan mendorong mereka untuk mengambil risiko dalam pekerjaan mereka. Studi ini mendukung penelitian dari Maharani yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh pelatihan pada Studi Kasus KC Bandar Jaya Lampung Tengah Bank Syariah Mandiri [8].

UD Aero (*Shuttlecock*) Sumengko Nganjuk merupakan perusahaan sentra industri yang terletak di Desa Sumengko, Kabupaten Nganjuk. Perusahaan ini mengkhususkan diri dalam produksi *Shuttlecock* yang digunakan dalam olahraga bulu tangkis dengan merek Aero.

Perkembangan industri kerajinan *Shuttlecock* telah berdampak signifikan pada berbagai aspek kehidupan, baik dari perspektif sosial maupun ekonomi maupun ekonomi di desa Sumengko sebagai pelopor awal timbulnya kerajinan *Shuttlecock* di kabupaten Nganjuk. Menurut penjelasan Yunus, *Shuttlecock* berkembang pesat dan menghasilkan lebih banyak uang. Ini karena *Shuttlecock* dijual tidak hanya di pasar-pasar di pulau Jawa tetapi juga di pasar-pasar di luar Jawa, bahkan beberapa dijual di manca negara seperti negeri seperti Korea, Malaysia, Singapura, dan Australia. Ini karena meningkatnya minat konsumen dalam bermain bulu tangkis. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia perlu dilakukan secara efektif guna meningkatkan performa para karyawan. Isu meningkatkan produktivitas berhubungan erat dengan cara mengimplementasikan disiplin di antara

karyawan dan memotivasi mereka agar dapat mencapai kinerja optimal. Pelatihan dan perekrutan dilakukan dengan maksud menemukan kandidat terbaik untuk organisasi, sehingga karyawan dapat sepenuhnya menikmati pekerjaan mereka. Perusahaan UD Aero (*Shuttlecock*) Sumengko Nganjuk menghadapi banyak masalah lingkungan kerja, termasuk pencahayaan dan Kurangnya keamanan, pencahayaan yang tidak memadai, dan kapasitas bangunan yang tidak proporsional dengan jumlah karyawan Coma. Jika masalah ini terus dibiarkan tanpa penyelesaian, akan berdampak negatif bagi perusahaan.

METODE

Penelitian ini melibatkan empat variabel, satu tiga sebagai variabel terikat dan satu sebagai variabel bebas. Penelitian dilakukan menggunakan pendekatan kuantitatif. Studi ini mengaplikasikan metode penelitian kuantitatif kausalitas. Lokasi pelaksanaan penelitian ini berada di UD AERO (*Shuttlecock*) yang terletak di kecamatan Sukomoro, Kabupaten Nganjuk.

Seorang peneliti telah melakukan penelitian selama periode tiga bulan, yang akan berlangsung dari April hingga Juni 2023. Semua karyawan UD Aero adalah subjek penelitian ini. Metode Penelitian ini menggunakan penentuan sampel non-probabilitas. Kriteria berikut digunakan untuk memilih perusahaan sampel penelitian ini: (1) Karyawan merupakan Pekerja UD Aero (*Shuttlecock*) Sumengko Nganjuk. (2) Karyawan Produksi UD Aero (*Shuttlecock*) Sumengko Nganjuk. Dengan mempertimbangkan kriteria sebelumnya, penelitian ini akan melibatkan 40 responden sebagai sampel. Uji-uji yang digunakan dalam penelitian ini adalah validitas, reliabilitas, normalitas, heterokedasitas, multikolinieritas, analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi, uji t, dan uji F. Semua uji ini dilakukan dengan SPSS versi 23.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Nomor item	Nilai Sig	Taraf Sig	Keterangan
Rekrutmen (X ₁)	1	0,000	0,005	Valid
	2	0,000	0,005	Valid
	3	0,000	0,005	Valid
	4	0,000	0,005	Valid
	5	0,000	0,005	Valid
	6	0,000	0,005	Valid
lingkungan kerja (X ₂)	1	0,000	0,005	Valid
	2	0,000	0,005	Valid
	3	0,000	0,005	Valid
	4	0,000	0,005	Valid
	5	0,000	0,005	Valid
	6	0,000	0,005	Valid
	7	0,000	0,005	Valid
	8	0,000	0,005	Valid
Pelatihan kerja (X ₃)	1	0,000	0,005	Valid
	2	0,000	0,005	Valid
	3	0,000	0,005	Valid
	4	0,000	0,005	Valid
	5	0,000	0,005	Valid
	6	0,000	0,005	Valid
	7	0,000	0,005	Valid
	8	0,000	0,005	Valid
	9	0,000	0,005	Valid
	10	0,000	0,005	Valid

Variabel	Nomor item	Nilai Sig	Taraf Sig	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	1	0,000	0,005	Valid
	2	0,000	0,005	Valid
	3	0,000	0,005	Valid
	4	0,000	0,005	Valid
	5	0,000	0,005	Valid
	6	0,000	0,005	Valid
	7	0,000	0,005	Valid
	8	0,000	0,005	Valid
	9	0,000	0,005	Valid
	10	0,000	0,005	Valid

Sumber: Data yang Diolah, 2023

Menurut informasi yang ada terdapat pada Tabel 1, ditemukan bahwa hasil uji hitung nilai signifikansi berada di bawah 0,005 (5%). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan yang terdapat pada indikator variabel rekrutmen, lingkungan kerja, pelatihan, dan kinerja karyawan telah terbukti valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Nilai r alpha kritis	Nilai r alpha hitung	Keterangan
1	Rekrutmen	0,6	0,875	Reliabel
2	Disiplin kerja	0,6	0,923	Reliabel
3	Pengalaman kerja	0,6	0,749	Reliabel
4	Kinerja karyawan	0,6	0,952	Reliabel

Sumber : Data diolah, 2023.

Berdasarkan data reliabilitas yang tercantum pada Tabel 2, dapat ditarik kesimpulan bahwa, semua variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* yang lebih tinggi dari 0,60. Dengan demikian, Dapat disarikan bahwa alat ukur atau pertanyaan yang dipergunakan untuk menilai aspek rekrutmen, lingkungan kerja, pelatihan kerja, dan kinerja karyawan semuanya memiliki kualitas yang baik menggunakan perangkat untuk mengukur variabel.

Uji Normalitas

Melakukan pengujian normalitas telah dilakukan dengan menggunakan analisis grafik, di mana hasil uji normalitas tersebut menjelaskan secara rinci pengujian histogram dan grafik normal probability plot yang digunakan dalam penelitian ini.

Dari uji normalitas, tampaknya data memiliki distribusi yang mendekati normal. Hal ini menunjukkan bahwa gambar tersebut memenuhi syarat atau kriteria tertentu untuk Pengambilan keputusan dipengaruhi oleh adanya puncak data yang terletak di tengah-tengah titik nol dengan pembagian yang hampir sama besar ke kiri dan kanan. Sebagai akibatnya, asumsi normalitas untuk model regresi dapat dianggap terpenuhi.

Dari uji normalitas, dapat dilihat bahwa informasi yang disajikan memiliki distribusi yang normal. Ini menandakan bahwa Gambar tersebut memenuhi kebutuhan pengambilan keputusan dasar, karena data tersebar di sekitar garis yang mengikuti pola distribusi normal dan berdiagonal. Hasil analisis menyiratkan bahwa keberadaan asumsi normalitas diklasifikasikan oleh model regresi.

Uji Multikolinearitas

Dalam model regresi, tidak terdapat adanya hubungan linier (multikolinearitas) atau korelasi antara variabel-variabel independen yang baik. Menurut tabel 3, variabel penempatan, lingkungan kerja, dan pelatihan memiliki nilai toleransi 0,445, 0,928, dan 0,430 yang lebih besar dari 0,10, dan nilai VIF 2,245, 1,078, dan 2,235 yang lebih rendah dari 10. Oleh karena itu, tidak ada masalah multikolinieritas dalam model ini, variabel independen tidak berhubungan secara signifikan satu sama lain.

Uji Heterokedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas dalam scatterplot ini, titik-titik secara acak menyebar di sekitar garis 0 pada sumbu Y. Ini menunjukkan bahwa tidak ada heterokedastisitas dalam model regresi ini, yang berarti variasi residual antar pengamatan tidak berbeda secara signifikan.

Analisis Regresi linier Berganda

Tabel 3. Hasil Regresi linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8.478	4.349		1.949	.059
1 REKRUTMEN	.541	.212	.396	2.554	.015
LINGKUNGAN KERJA	.265	.107	.266	2.480	.018
PELATIHAN	.274	.133	.326	2.064	.046

Sumber : Hasil olahan data primer SPSS, 2023.

Persamaan regresi linear berganda berikut dihasilkan dari hasil analisis.: $Y = 8,478 + 0,541 X_1 + 0,265 X_2 + 0,274 X_3 + \epsilon$, seperti yang ditunjukkan dalam tabel 3 :

- Konstanta = 8,478 satuan.
Jika variabel rekrutmen (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan pelatihan (X_3) = 0, maka kinerja karyawan (Y) akan menjadi 8,478 satuan.
- Koefisien $X_1 = 0,541$ satuan.
Jika satu satuan variabel rekrutmen (X_1) ditambahkan, sementara lingkungan Karena kerja (X_2) dan pelatihan (X_3) tidak berubah, kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,541 satuan.
- Koefisien $X_2 = 0,265$ satuan
Setiap peningkatan satu unit variabel lingkungan kerja (X_2), dengan tetap mengasumsikan rekrutmen (X_1) dan pelatihan (X_3) konstan dan akan menghasilkan peningkatan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,265 satuan.
- Koefisien $X_3 = 0,274$ satuan.
Penambahan satu unit pada variabel pelatihan (X_3), dengan tetap mengasumsikan rekrutmen (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) tidak berubah, akan menyebabkan kenaikan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,274 satuan.
- Variabel ini menunjukkan pengaruh yang paling dominan adalah koefisien X_1 atau variabel rekrutmen yaitu dengan koefisien regresi sebesar 0,541 satuan.

Koefisien Determinasi

Tabel 4. koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.784 ^a	.614	.582

Sumber : Hasil data primer yang telah diolah dari SPSS, 2023.

Tabel 4 menunjukkan hasil analisis dan nilai yang dihasilkan R^2 yang disesuaikan sebanyak 0,582, yang menunjukkan bahwa rekrutmen, lingkungan kerja, dan pelatihan dapat bertanggung jawab atas 58,2% dari kinerja karyawan. Variabel tambahan yang tidak dibahas dalam studi ini memberikan 41,8% dari sisa.

Uji T

Tabel 5. Hasil Uji t (parsial)

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8.478	4.349		1.949	.059
1 REKRUTMEN	.541	.212	.396	2.554	.015
IINGKUNGAN KERJA	.265	.107	.266	2.480	.018
PELATIHAN	.274	.133	.326	2.064	.046

Sumber : Data primer yang telah diolah, keluaran SPSS, 2023

a. Variable yang bergantung : Kinerja Karyawan

1) Pengujian hipotesis 1

H_0 : β_1 = Rekrutmen tidak mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan.

H_a : β_1 = Rekrutmen berdampak besar pada kinerja karyawan.

Dalam tabel 5, hasil perhitungan yang dilakukan menggunakan Versi 23 dari SPSS untuk Windows menunjukkan bahwa nilai signifikan variabel rekrutmen sebesar 0,015. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai uji t variabel memiliki signifikansi yang penting rekrutmen kurang dari 0,05, yang menunjukkan bahwa H_0 tidak diterima dan H_a diterima. Rekrutmen memengaruhi kapasitas karyawan.

2) Pengujian hipotesis 2

H_0 : β_2 = lingkungan kerja tidak memengaruhi produktivitas karyawan secara signifikan.

H_a : β_2 = lingkungan kerja memengaruhi kinerja karyawan.

Menurut hasil perhitungan yang dilakukan menggunakan SPSS untuk Windows versi 23 dalam tabel 6, nilai penting dari variabel lingkungan tempat kerja ialah 0,018. Ini menunjukkan bahwa nilai t uji variabel adalah signifikan seleksi kurang dari 0,05, yang menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa lingkungan tempat kerja memengaruhi kinerja pekerja.

3) Pengujian hipotesis 3

H_0 : β_3 = Pelatihan tidak memengaruhi produktivitas karyawan.

H_a : β_3 = Pelatihan sangat memengaruhi kinerja karyawan.

Nilai signifikan variabel pelatihan adalah 0,046. Tabel 6 menunjukkan hasil perhitungan dari SPSS for Windows versi 23. Nilai signifikan uji t variabel pelatihan kurang dari 0,05, yang menunjukkan bahwa H_0 penolakan dan H_a penerimaan. Dari pengujian yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa kinerja pekerja dipengaruhi oleh pelatihan.

Uji F

Tabel 6. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	451.820	3	150.607	19.113	.000 ^b
	Residual	283.680	36	7.880		
	Total	735.500	39			

Sumber : Hasil olahan data primer SPSS, 2023.

Berdasarkan tabel 6 dari analisis menggunakan SPSS for Windows versi 23, ditemukan bahwa nilai signifikansi adalah sangat signifikan atau mendekati nol (0,000). Ini menunjukkan bahwa nilai uji F signifikan untuk variabel penempatan, lingkungan kerja, dan pelatihan kurang dari 0,05, yang menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Pengujian bersama ini menunjukkan bahwa rekrutmen, lingkungan kerja, dan pelatihan memengaruhi kemampuan karyawan.

Pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan

Sebagai hasil analisis yang dilakukan menggunakan Versi 23 dari SPSS for Windows hasil yang ditemukan di dalam Tabel 5 menunjukkan bahwa Variabel pengambilan karyawan memiliki nilai signifikansi 0,015, yang menunjukkan bahwa nilai signifikansi uji t untuk variabel rekrutmen tidak lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, H_0 tidak diterima, dan H_a diterima. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa rekrutmen memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Proses rekrutmen adalah upaya perusahaan untuk mencari, menemukan, dan menarik orang-orang yang cukup kompeten untuk posisi tersebut. Organisasi dengan Sumber daya manusia yang berkualitas akan melaksanakan rekrutmen dengan mempertimbangkan berbagai faktor secara matang, sehingga mereka dapat menemukan karyawan yang berpotensi yang akan membantu mencapai tujuan organisasi. Perusahaan akan melakukan proses penarikan karyawan yang panjang untuk mencari karyawan yang memenuhi standar dan dapat membantu tujuan dan visi perusahaan, yang biasanya dimulai dengan wawancara yang disesuaikan dengan kebutuhan karyawan. Studi ini mendukung penelitian Handayani dan Sinulingga yang menunjukkan bahwa penempatan karyawan berpengaruh pada kemampuan karyawan dalam kursus CV IPK Gintar [9].

Pengaruh lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut analisis yang dilakukan menggunakan SPSS for Windows versi 23, nilai signifikansi variabel lingkungan kerja adalah 0,018 pada tabel 5. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi uji t untuk variabel seleksi adalah kurang dari 0,05, hasilnya adalah penolakan hipotesis nol (H_0) dan penerimaan hipotesis alternatif (H_a). Oleh sebab itu, dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak substansial pada kinerja karyawan.

Ini menunjukkan bahwa tingkat produktivitas karyawan meningkat sehubungan dengan lingkungan kerja yang lebih baik di perusahaan. Berdasarkan kriteria tersebut, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian adalah 40 responden, yang merupakan karyawan UD Aero (*Shuttlecock*) Sumengko Nganjuk. Banyak responden yang menyatakan kepuasan dengan kondisi kerja di UD Aero (*Shuttlecock*) Sumengko Nganjuk. Banyak orang setuju bahwa lingkungan kerja di tempat tersebut sudah mencapai tingkat yang ideal, dan karyawan merasakan manfaatnya. Hal ini dapat dilihat dari fasilitas yang tersedia, seperti tempat parkir yang aman, kamera CCTV, dan toilet yang bersih, yang memberikan karyawan lingkungan kerja yang nyaman.

Lingkungan kerja sangat penting bagi karyawan untuk beroperasi di tempat kerja [10]. Terdapat dukungan dari studi yang dilakukan oleh Mujib (2018) yang berjudul "Studi Kasus: Pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan di Pusat UD Tohu Srijaya, Desa Junrejo, Kecamatan Junrejo, Kota Batu". Hasil menunjukkan bahwa lingkungan kerja berdampak signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja pekerja.

Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis yang dilakukan menggunakan SPSS pada Tabel 5, didapatkan nilai signifikansi variabel pelatihan sebesar 0,046. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi uji t variabel pelatihan $0,046 < 0,05$, yang mengindikasikan penolakan H_0 dan penerimaan H_a . Tes ini menunjukkan bahwa pelatihan memiliki dampak yang signifikan pada kinerja karyawan. Dengan kata lain, semakin efektif pelatihan yang diberikan oleh perusahaan, kinerja UD Aero (*Shuttlecock*) Sumengko Nganjuk akan semakin meningkat. Hasil tersebut menegaskan bahwa pelatihan yang berkualitas akan memotivasi karyawan untuk meningkatkan performa mereka.

Pengaruh Rekrutmen, lingkungan Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut hasil perhitungan yang ditunjukkan dalam tabel 6 untuk SPSS for Windows versi 23, nilai signifikan adalah 0,000. Hasil uji menunjukkan bahwa nilai signifikansi uji F untuk variabel rekrutmen, lingkungan kerja, dan pelatihan adalah kurang dari 0,05. Hal ini menyiratkan bahwa H_0 (hipotesis nol) tidak diterima dan H_a (hipotesis alternatif) diterima. Oleh karena itu, berdasarkan hasil pengujian bersama, dapat ditarik kesimpulan bahwa rekrutmen, lingkungan kerja, dan pelatihan memiliki dampak yang signifikan terhadap kecakapan karyawan.

Pengujian bersama ini menunjukkan bahwa rekrutmen, lingkungan kerja, dan pelatihan karyawan memengaruhi kapasitas karyawan. dengan koefisien determinasi R^2 yang disesuaikan sebesar 0,582, ketiga variabel independen dapat bertanggung jawab atas 58,2% kinerja karyawan. Hasil presentase yang tinggi mengindikasikan bahwa ada faktor lain yang dapat menggambarkan fenomena dalam penelitian ini, sekitar 41,8%. Variabel dengan pengaruh terbesar adalah koefisien X_1 , yang merupakan variabel rekrutmen dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,541.

KESIMPULAN

Pada dasarnya, penelitian ini berfokus pada masalah sumber daya manusia, terutama untuk menentukan ukuran pengaruh pelatihan, penerimaan, dan seleksi karyawan UD Aero (*Shuttlecock*) Sumengko Nganjuk terhadap kapasitas mereka. Berdasarkan temuan dan evaluasi penelitian ini, kita dapat menyimpulkan bahwa: (1) Kinerja karyawan UD Aero (*Shuttlecock*) Sumengko Nganjuk dipengaruhi secara signifikan oleh rekrutmen. Maka dengan adanya rekrutmen yang mungkin meningkatkan kinerja karyawan UD Aero (*Shuttlecock*) Sumengko Nganjuk. (2) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pekerja cenderung bersifat sebagian UD Aero (*Shuttlecock*) Sumengko Nganjuk. Jadi lingkungan kerja yang baik dapat membantu karyawan lebih baik. (3) Pelatihan berkontribusi signifikan pada peningkatan kinerja karyawan di UD Aero (*Shuttlecock*) Sumengko Nganjuk. Semakin meningkatnya pelatihan yang diberikan perusahaan, maka kinerja UD Aero (*Shuttlecock*) Sumengko Nganjuk akan semakin unggul. Hal ini menandakan bahwa pelatihan yang efektif dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya dengan baik. (4) Di UD Aero (*Shuttlecock*) Sumengko Nganjuk, kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh proses rekrutmen, lingkungan kerja, dan pelatihan. Proses rekrutmen yang efektif, lingkungan kerja yang positif, dan pelatihan yang berkualitas tinggi adalah semua cara yang dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan.

Pada kesimpulan di atas menunjukkan bahwa Rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga disarankan perusahaan harus memperhatikan indikator-indikator rekrutmen. Pada variabel rekrutmen kerja diperoleh hasil koefisien indikator tertinggi dengan nilai rata-rata pada pernyataan X1.3.2 "Rekrutmen berlangsung secara transparan". Maka dengan mempertimbangkan indikator tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Selain itu perusahaan disarankan juga memperhatikan pada variabel lingkungan kerja dengan indikator-indikator yang mempengaruhi, pada variabel ini indikator dengan nilai rata-rata X2.2.1 "kondisi kebersihan di tempat saya sudah baik", maka dengan mempertimbangkan indikator tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dan disarankan kepada perusahaan untuk memperhatikan pelatihan dalam perusahaan dengan melihat indikator-indikator pelatihan dengan salah satunya yaitu "keterampilan teknis dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan saya", maka dengan keterampilan karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Selain memperhatikan variabel Rekrutmen, lingkungan kerja dan pelatihan perusahaan disarankan untuk memperhatikan variabel kinerja karyawan yang ditunjukkan oleh indikator-indikator, salah satunya yaitu pernyataan pada Y.3.2 "saya tidak pernah menunda pekerjaan yang diberikan perusahaan" yang artinya setiap karyawan tidak ada yang menunda pekerjaannya dengan hal itu maka dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Bagi para peneliti selanjutnya, mengingat masih ada pengaruh dari variabel lain di luar variabel yang ada dalam penelitian ini yakni sebesar 41,8%, maka hasil penelitian ini dapat menjadi bahan untuk melakukan penelitian lanjutan dengan memasukkan variabel lain selain yang sudah dimasukkan dalam penelitian ini seperti: stress kerja, kompetensi, kompensasi, dan komunikasi.

DAFTAR RUJUKAN

- [1] Lukiana. Pengaruh Word of Mouth dan Kualitas Pelayanan Terhadap Keputusan Penggunaan Jasa Gojek di Kota Denpasar 2018.
- [2] Karlina E, Rosento. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu; 2019.
- [3] Fitriana, Siagian M. Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Hosindo Sejahtera. J Ilm Kohesi 2020;4:210–7.
- [4] Handayani P, Sinulingga, NAB. Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. LPK Gintar Course. Journal of Management Science (JMAS) 2018;1:24-29.
- [5] Sedarmayanti. Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: PT. Refika Aditama; 2018.
- [6] Arijuddin, AM. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Ketersediaan Beras di Jawa Tengah Tahun 2014-2016. Thesis, Universitas Diponegoro Semarang; 2018.
- [7] Hasibuan MSP. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara; 2018.
- [8] Maharani, H. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri KC Bandar Jaya Lampung Tengah). Thesis, IAIN Metro; 2020.
- [9] Sadat PA, Handayani S, Kurniawan M. Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. Inovator

-
- 2020;9:23. <https://doi.org/10.32832/inovator.v9i1.3014>.
- [10] Sedarmayanti. *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja Dan Produktivitas Kerja*, Edisi Kesatu. Bandung: PT. Refika Aditama; 2017.
- [11] Wihara, DS. Studi Fenomenologis: Perilaku adaptif karyawan lembaga keuangan mikro dimasa pandemi. *AKUNTABILITAS: Jurnal Ilmiah Ilmu-Ilmu Ekonomi* 2020;12:14-29.