

PENGARUH KEADILAN PROSEDURAL DAN PROSES REKRUTMEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAKSO BAKAR AMBYAR

Calvin Denny Santoso¹, Itot Bian Raharjo²

Universitas Nusantara PGRI Kediri, Jl. KH. Ahmad Dahlan No. 76, Mojoroto, Kota Kediri, Jawa Timur

calvindennys17@gmail.com*

*author corresponding

Abstract

This research was conducted with the aim of knowing the effect of two variables, namely procedural justice, the recruitment process and employee performance at UMKM Bakso Bakar Ambyar Ngadiluwih. The method used in this study is a quantitative research method with sampling techniques using saturated samples, namely with a total sample of 35 respondents which are all employees at Bakso Bakar Ambyar. Data collection in this study included observations, questionnaires, and literature studies where the results of data collection were tested using the SPSS version 25 application through validity testing, reliability testing, classical assumption testing, Kolmogorov testing, normality testing, multiple linear regression analysis, and testing hypothesis. The results of the research tests that have been carried out conclude that the Procedural Justice variable is obtained by t count $>$ t table, namely $5.678 > 1.684$ and the variable obtained by Recruitment Proses obtained by t count $>$ t table, namely $3.415 > 1.684$. This shows that the variables of procedural justice, the recruitment process and have a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: Procedural Justice, Recruitment Process, Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh dari dua variabel yaitu keadilan prosedural, proses rekrutmen dan kinerja karyawan pada UMKM Bakso Bakar Ambyar Ngadiluwih. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh, yaitu dengan jumlah sampel sebanyak 35 responden yang mana adalah seluruh karyawan di Bakso Bakar Ambyar. Pengumpulan data pada penelitian ini meliputi observasi, kuesioner, dan studi kepustakaan yang mana hasil dari pengumpulan data akan diuji menggunakan aplikasi SPSS versi 25 melalui uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji Kolmogorov, uji normalitas, analisis regresi linear berganda, dan uji hipotesis. Hasil dari uji penelitian yang telah dilakukan menyimpulkan bahwa variabel keadilan prosedural diperoleh t hitung $>$ t tabel yaitu $5,678 > 1,684$ dan variabel diperoleh Proses Rekrutmen diperoleh t hitung $>$ t tabel yaitu $3,415 > 1,684$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel keadilan prosedural, proses rekrutmen serta berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Keadilan Prosedural, Proses Rekrutmen, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Dewasa ini keberadaan karyawan merupakan aspek yang terpenting bagi terwujudnya rencana perusahaan yang telah ditetapkan. Peranan sumber daya manusia akan semakin penting ketika berada pada era globalisasi yang penuh dengan tantangan. Mengingat hal tersebut, sudah menjadi sebuah keharusan bagi perusahaan untuk memperhatikan pengelolaan sumber daya manusia. Karena kegagalan dalam pengelolaan sumber daya manusia dalam perusahaan akan mendatangkan kerugian bagi perusahaan yaitu tidak tercapainya tujuan yang telah ditetapkan begitupun sebaliknya. Sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang sangat penting, karena itu peran dan fungsinya tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya. Betapapun modern teknologi yang digunakan, atau seberapa banyak dana yang disiapkan, namun tanpa sumber daya manusia yang profesional semuanya menjadi tidak bermakna. Salah satu cara dalam menghadapi tantangan tersebut adalah dengan meningkatkan kinerja karyawannya [1]. Kinerja karyawan akan mencerminkan kinerja perusahaan. Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya [2]. Berkaitan dengan kinerja karyawan, dewasa ini muncul beberapa fenomena dalam perusahaan salah satunya adalah belum optimalnya kinerja karyawan. Indikasinya tercermin dari rendahnya tingkat ketercapaian sasaran kerja karyawan dengan target yang telah ditetapkan. Hal tersebut juga terjadi pada karyawan di UMKM Bakso Bakar Ambyar Ngadiluwih Kabupaten Kediri di Jawa Timur. Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya keadilan prosedural dan proses rekrutmen karyawan. Hal ini didasarkan pada pendapat yang menyatakan bahwa. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kompensasi,

pelatihan karyawan, keadilan prosedural, lingkungan kerja, budaya kerja, kepemimpinan, proses rekrutmen, motivasi, disiplin, keadilan prosedural [3].

Kinerja berasal dari kata pencapaian kerja yang telah diraih oleh seorang individu atas tugas yang telah diselesaikan [4]. Kinerja memiliki arti yaitu hasil kerja yang dapat dihitung hasil yang dicapai sesudah menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, dengan kata lain dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan luaran atau hasil akhir yang dihasilkan oleh seorang karyawan atas kerja kerasnya dalam perusahaan yang dapat diukur secara kuantitas dan kualitas yang mana kinerja seorang karyawan berpengaruh besar atas pertumbuhan suatu perusahaan dalam satu periode ke periode.

Adapun ada dua faktor utama yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan yaitu yang pertama faktor individu dan faktor lingkungan, faktor individu yang dimaksud ialah usaha, kemampuan, dan *role/task perception* yang telah dikeluarkan oleh seorang karyawan, yaitu segala usaha yang diperlukan untuk menyelesaikan semua pekerjaan. Sedangkan faktor lingkungan yang dimaksud ialah kondisi secara fisik, perlengkapan dan peralatan, materi, latar belakang pendidikan SPV dan macam atau konsep dari perusahaan. Selain faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, ada pula indikator dari kinerja karyawan dimana keadaan semua pekerja yang mampu keperluan terpenting melalui pekerjaan yang mereka lakukan [5]. Kualitas ialah segala bentuk yang berkaitan dengan satuan ukuran output kerja serta ditentukan dalam pengukuran yang dihasilkan berbentuk bilangan [5].

Kata keadilan prosedural atau dalam bahasa Indonesia memiliki arti membuat keputusan merupakan istilah yang digunakan dalam perusahaan untuk membuat keputusan yang terjadi saat anggota organisasi terlibat di dalamnya. Keadilan prosedural merupakan waktu yang telah dipakai oleh kapal saat berlabuh didermaga untuk melakukan bongkar muat barang pada jam kegiatan bongkar muat dan kegiatan tersebut terhenti akibat hujan atau badai yang berlangsung. Keadilan prosedural yaitu Anggapan adil atau tidak adil mengenai proses dan prosedur yang telah diterapkan menunjukkan tingkat tinggi/rendahnya keadilan prosedural menurut bawahan.

Selain faktor cuaca, ada beberapa faktor penyebab timbulnya keadilan prosedural dalam perusahaan berlangsung antara lain, ada 5 faktor lain yaitu: konsistensi, informasi yang akurat, dapat diperbaiki, etis, Representatif/Keterwakilan dalam perusahaan. Beberapa faktor inilah yang dapat menimbulkan terjadinya keadilan prosedural pada saat bekerja diantara karyawan dengan perusahaan tempat dimana karyawan tersebut bekerja sehingga karyawan merasa antara hak dan kewajibannya selama bekerja itu seimbang, hal ini yang menyebabkan timbulnya rasa aman dan nyaman saat bekerja karena aspek hak karyawan terpenuhi, sehingga kinerja karyawan menjadi lebih baik seiring berjalannya waktu.

Proses rekrutmen menurut Nuraeni (2018) mengatakan bahwa proses rekrutmen ini adalah proses mencari, menemukan, mengajak dan menetapkan sejumlah orang dari dalam maupun dari luar perusahaan sebagai calon tenaga kerja dengan karakteristik tertentu seperti yang telah ditetapkan dalam perencanaan sumber daya manusia [6]. Menurut Ginting et al. (2018), rekrutmen/penarikan adalah salah satu fungsi operasional manajemen sumber daya manusia untuk mendapatkan calon tenaga kerja yang memenuhi kualifikasi jabatan/pekerjaan tertentu dalam organisasi atau perusahaan [7]. Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa proses rekrutmen merupakan proses seleksi yang diadakan suatu instansi untuk memperoleh calon karyawan yang sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan perusahaan guna mengisi jabatan atau posisi yang kosong.

Dikutip dalam Nuraeni proses rekrutmen antar memiliki 3 indikator antara lain: (1) penarikan karyawan, (2) sumber karyawan, (3) metode penarikan karyawan. Ketiga indikator ini dapat menjadi tolak ukur bagaimana proses rekrutmen berjalan baik atau tidak. Sehingga meminimalisir terjadinya calon karyawan yang diterima mengundurkan diri secara mendadak ketika baru masuk bekerja atau calon karyawan yang tidak sesuai dengan keahliannya dengan posisi yang dibutuhkan, hal ini yang berkemungkinan besar menghambat pekerjaan yang sebelumnya tertunda menjadi tidak terselesaikan sesuai dengan estimasi waktu dari perusahaan.

Arti dari kata kinerja karyawan adalah teknik mempengaruhi seseorang atau sekelompok orang untuk bertindak agar dapat mencapai tujuan yang telah diputuskan bersama sebelumnya. Berbeda menurut Sedarmayanti, ia menjelaskan bahwa kepemimpinan merupakan aktivitas atau kegiatan seseorang secara

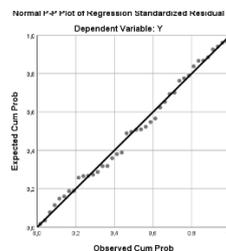
keseluruhan guna mempengaruhi kemauan orang lain dengan maksud untuk mencapai tujuan bersama. Pada bulan Desember sampai bulan Mei penilaian kinerja karyawan terlihat naik dan turun, persentase penilaiannya bulan Desember 80%, Januarii 72%, Februari 78%, Maret 79%, April 82%, Mei 75%, hal ini diduga diakibatkan oleh keadilan procedural yang tidak terlaksana dengan baik selama beberapa bulan terakhir dan hasil dari proses rekrutmen yang tidak sesuai dengan kebutuhan perusahaan sehingga munculnya masalah baru seperti pekerjaan yang tidak selesai tepat waktu akibat kemampuan dan keahlian karyawan yng tidak sesuai. Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti melakukan penelitian mengenai pengaruh proses rekrutmen, dan Keadilan prosedural terhadap kinerja karyawan pada UMKM Bakso Bakar Ambyar.

METODE

Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey dengan pendekatan kuantitatif. Instrumen pengumpulan data menggunakan angket. Data yang digunakan adalah data primer dari karyawan UMKM Bakso Bakar Ambyar Ngadiluh, melalui penyebaran angket pada 35 karyawan. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 35 karyawan dengan sampel yang telah ditetapkan melalui sampel sebanyak 35 karyawan. Statistik deskriptif digunakan untuk mengetahui gambaran variabel kinerja karyawan, keadilan prosedural dan disiplin kerja. Sedangkan statistik inferensial digunakan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan teknik analisis regresi sederhana dan teknik analisis ganda.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil yang didapatkan peneliti dalam penelitian di UMKM Bakso Bakar Ambyar bisa dikatakan masih jauh dari sempurna dikarenakan keterbatasan pengetahuan dan pengalaman yang dimiliki oleh peneliti banyak hal yang terlewat dari perhatian, maka dari itu perlu dikaji kembali pada bagian pembahasan ini dan bagian-bagian lain yang dirasa perlu dikaji kembali. Berdasarkan hasil penelitian ini dikemukakan, sebagai berikut, di bawah ini merupakan hasil pengujian normalitas yang telah diolah menggunakan pengujian SPSS versi 25 menggunakan data yang telah dikumpulkan oleh peneliti:



Sumber: pengolahan data SPSS versi 25

Gambar 1. Hasil Uji Normalitas *Probability Plots*

Pada hasil Uji Normalitas di atas dapat dilihat hasil dari pengujian normalitas menunjukkan data penyebaran titik-titik yang terlihat menempel dan berdekatan pada garis yang mana bisa dikatakan bahwa data yang telah diolah memiliki berdistribusi normal dan bisa dikatakan uji normalitas telah terpenuhi.

Tabel 1. Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Keadilan Prosedural	,940	1,064
Proses Rekrutmen	,993	1,007

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: pengolahan data SPSS versi 25

Berdasarkan hasil tersebut diketahui bahwa dalam produk regresi tidak terjadi multikolinieritas $ar=\tau$ kolerasi yang sempurna antara variabel – variabel bebas, yaitu keadilan prosedural, proses rekrutmen yang ditunjukkan dengan nilai VIF lebih kecil dari 10 dan *tolerance* lebih besar dari 0,1.

Tabel 2. Uji Autokolerasi

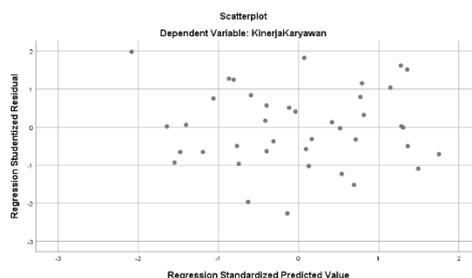
Model Summary ^b						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson	
1	,501 ^a	,251	,217	2,298	1,746	

a. Predictors: (Constant), Proses Rekrutmen, Keadilan Prosedural

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: pengolahan data SPSS versi 25

Dalam tabel Durbin-Watson test adalah jika nilai DW di antara 1,703 s/d 2,297 maka tidak ada autokolerasi. Berdasarkan *output* diatas, diketahui nilai DW 1,746 selanjutnya nilai ini kita bandingkan dengan tabel signifikansi 5% jumlah sampel $N = 35$ dan jumlah variabel independen 1 ($K=3$) diperoleh nilai dL sebesar 1,525 dan dU sebesar 1,703. Nilai DW1,746 lebih besar dari batas atas dU yakni 1,703 dan kurang dari $(4-dU)$ $4-1,703 = 2,297$. Nilai autokolerasi di antara $1,703 < 1,746 < 2,297$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokolerasi.



Sumber: Data Primer diolah SPSS versi 25, 2023

Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain [8]. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Jika menunjukkan angka $< 0,5$ maka telah terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, tidak terjadi heteroskedastisitas jika variabel independen terhadap nilai *absolute* $>0,5$. jika $H_0 : b_1, b_2, b_3 = 0$. Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan SPSS 25 versi 25, maka dapat diketahui bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik – titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Hal ini dapat diartikan bahwa data dari hasil jawaban responden tentang keadilan prosedural, dan proses rekrutmen tidak mempunyai standar deviasi atau penyimpangan data yang sama terhadap kinerja karyawan maka model regresi layak dipakai karena telah memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson	
1	,767 ^a	,588	,569	2,775	1,343	

a. Predictors: (Constant), Proses rekrutmen, Keadilan prosedural

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer diolah SPSS V25, 2023

Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model menerangkan variasi variabel independen [8]. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas begitu juga sebaliknya. Uji Secara Simultan (Uji F) pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha=5\%$). Model hipotesis yang digunakan. Berdasarkan *Adjusted R Square* yang didapat adalah 0,569. Hal ini berarti 56,9% menjelaskan keadilan prosedural dan proses rekrutmen dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain sebesar 43,1% yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Tabel 4. Uji t
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5,493	3,586		,653	,005
Keadilan prosedural	,719	,082	,715	8,775	,002
Proses rekrutmen	,319	,092	,275	3,474	,005

Sumber: Data primer diolah SPSS V25, 2023

Berdasarkan tabel 4 di atas maka dapat diketahui bahwa:

- Nilai signifikansi terbesar yang telah ditentukan yakni sebesar 5% atau 0,05. Dari perhitungan diatas diperoleh nilai signifikan variabel X1 adalah $0,002 < 0,05$ maka H₀ ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti variabel X1 secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel Y.
- Nilai signifikansi terbesar yang telah ditentukan yakni sebesar 5% atau 0,05. Dari perhitungan diatas diperoleh nilai signifikan variabel X2 adalah $0,007 < 0,05$ maka H₀ ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti variabel X2 secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel Y.

**Tabel 5. Uji F
ANOVA^a**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	725,083	3	241,694	31,375	,000 ^b
Residual	508,417	66	7,703		
Total	1233,500	69			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Keadilan Prosedural, Proses Rekrutmen

Sumber: Data primer diolah SPSS V25, 2023

Berdasarkan tabel di atas pengujian pengaruh variabel terikatnya dilakukan dengan menggunakan uji F. H₀ ditolak, H_a diterima, hasil perhitungan statistic menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya Keadilan prosedural, dan proses rekrutmen secara bersama – sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 6. Kesimpulan Hasil Uji t dan Uji F

Sumber: data diolah 2023

Uji t		Sig	Hasil Sig	Kesimpulan
Keadilan (X1)	Prosedural	0,05	0,002	Signifikan
Proses (X2)	Rekrutmen	0,05	0,005	Signifikan
Uji F		0,05	0,0000	Signifikan

Pembahasan

Keadilan Prosedural

Keadilan prosedural secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan UMKM Bakso Bakar Ambyar Ngadiluwih. Hal ini terlihat pada hasil perhitungan uji t pada tabel 4 yang menunjukkan dengan nilai t hitung > t tabel yaitu $8,775 > 1,684$ atau nilai signifikan $0,002$. Karena nilai signifikan lebih kecil dari $0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, jadi ada pengaruh signifikan antara keadilan prosedural dan kinerja karyawan, perhitungan regresi sederhana antara variabel keadilan prosedural terhadap variabel kinerja karyawan menghasilkan persamaan regresi $Y = 5,493 + 0,719 X_1$ Tanda positif (+) menunjukkan hubungan antara variabel berjalan satu arah dimana semakin tinggi terlaksananya keadilan prosedural, maka semakin tinggi kinerja karyawan, begitupun sebaliknya. Sehingga apabila keadilan prosedural karyawan menurun, maka kinerja karyawanpun menurun.

Berdasarkan teori keadilan prosedural menurut Widiastuti (2016), menyatakan bahwa keadilan prosedural adalah persepsi yang ditujukan oleh karyawan ketika melihat perusahaan dalam menjalankan aturan-aturan yang ada [9]. Dengan demikian, apabila aturan dilaksanakan dengan baik oleh perusahaan maka karyawan merasa diperlakukan secara adil dan maupun sebaliknya perusahaan akan merasa karyawan telah bekerja dengan baik sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa keadilan prosedural yang ada di UMKM Bakso Bakar Ambyar telah berjalan dengan baik dan keadilan prosedural tersebut menyebabkan kinerja karyawan Bakso Bakar bakar menjadi meningkat seiring berjalannya waktu karena karyawan merasa bahwa Haknya telah terpenuhi dan perusahaan merasa bahwa karyawan telah melakukan pekerjaannya sesuai dengan kewajiban dan tanggung jawabnya yang telah diberikan oleh perusahaan.

Proses Rekrutmen

Proses Rekrutmen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan UMKM Bakso Bakar Ambyar Ngadiluwih. Hal ini terlihat pada hasil perhitungan uji t pada tabel 4 yang menunjukkan dengan nilai t hitung > t tabel yaitu $3,474 > 1,684$ atau nilai signifikan $0,007$. Karena nilai signifikan lebih lebih kecil dari $0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi ada pengaruh signifikan antara proses rekrutmen dengan Kinerja Karyawan.

Berdasarkan teori bahwa proses rekrutmen ini adalah proses mencari, menemukan, mengajak dan menetapkan sejumlah orang dari dalam maupun dari luar perusahaan sebagai calon tenaga kerja dengan karakteristik tertentu seperti yang telah ditetapkan dalam perencanaan sumber daya manusia [6].

Rekrutmen/penarikan adalah salah satu fungsi operasional manajemen sumber daya manusia untuk mendapatkan calon tenaga kerja yang memenuhi kualifikasi jabatan/pekerjaan tertentu dalam organisasi atau perusahaan [7]. Dapat disimpulkan bahwa proses rekrutmen merupakan proses seleksi yang diadakan suatu instansi untuk memperoleh calon karyawan yang sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan perusahaan guna mengisi jabatan atau posisi yang kosong. Sehingga dapat disimpulkan bahwa proses rekrutmen calon karyawan baru yang diselenggarakan oleh Bakso Bakar Ambyar Ngadiluwih telah melalui tahapan dan seleksi yang ketat untuk mendapatkan kandidat calon karyawan/karyawan yang dibutuhkan oleh UMKM Bakso Bakar Ambyar Ngadiluwih, Hal ini dapat dilihat bahwa setiap kandidat yang telah lolos dan bekerja di Bakso Bakar Ambyar Ngadiluwih telah memenuhi kualifikasi dan kriteria yang dibutuhkan perusahaan.

Kinerja Karyawan

Keadilan prosedural dan proses rekrutmen terhadap kinerja karyawan setelah dilakukannya analisis regresi linear berganda, dan uji hipotesis. Hasil dari uji penelitian yang telah dilakukan menyimpulkan bahwa variabel keadilan prosedural diperoleh t hitung > t tabel yaitu $5,678 > 1,684$ dan variabel diperoleh Proses Rekrutmen diperoleh t hitung > t tabel yaitu $3,415 > 1,684$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel keadilan prosedural, proses rekrutmen serta berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.. Sehingga dapat disimpulkan "terdapat pengaruh positif Keadilan Prosedural dan Proses Rekrutmen terhadap kinerja karyawan". Perhitungan regresi ganda antara variabel keadilan prosedural dan disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan menghasilkan persamaan regresi $Y = 5,493 + 0,719 (X_1) + 0,319 (X_2)$. Tanda positif (+) menunjukkan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat berjalan satu arah, yang artinya setiap peningkatan atau penurunan di satu variabel, akan diikuti oleh peningkatan atau penurunan di satu variabel lainnya, sehingga apabila semakin tinggi Keadilan Prosedural dan Proses Rekrutmen maka semakin tinggi pula kinerja karyawan, begitupun sebaliknya. Hal tersebut mengindikasikan bahwa adanya pengaruh yang kuat dari

variabel Keadilan Prosedural dan variabel Proses Rekrutmen terhadap variabel kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang kuat dari disiplin kerja karyawan terhadap kinerja karyawan.

Sesuai dengan pendapat Siagian (2014), menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kompensasi, pelatihan karyawan, lingkungan kerja, budaya kerja, kepemimpinan, motivasi, disiplin, keadilan prosedural [3]. Sejalan dengan hasil penelitian Putra & Ruzikna (2014), secara simultan faktor keadilan prosedural dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan [10]. Dari perhitungan koefisien determinasi di atas, dapat diketahui bahwa besarnya pengaruh keadilan prosedural dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 38,14% sedangkan 61,86% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Penelitian ini dilakukan pada UMKM Bakso Bakar Ambyar Ngadiluwih, yang menguji pengaruh variabel keadilan prosedural, proses rekrutmen terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah kinerja karyawan UMKM Bakso Bakar Ambyar Ngadiluwih sebanyak 35 orang responden yang mana munculnya permasalahan akibat naik-turunnya kinerja karyawan yang tidak menentu mengakibatkan beberapa pekerjaan tidak selesai pada tenggat waktu yang ditentukan, terbengkalainya tugas lain akibat merevisi pekerjaan yang lalu sehingga dilakukannya penelitian ini yang mana naik-turunnya kinerja karyawan disebabkan oleh beberapa faktor yang sebagian besar dipengaruhi oleh keadilan prosedural dan proses rekrutmen karyawan, yang sebagian kecil dipengaruhi oleh beberapa faktor lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini seperti, lingkungan tempat bekerja, hubungan antar sesama karyawan, gaya kepemimpinan pemimpin, karakter karyawan, latar belakang pendidikan, hingga faktor keluarga.

Menurut Lutfi Hasanah (2020) menyatakan dalam penelitiannya bahwa variabel Keadilan Prosedural berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Daerah Tidar Magelang Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan diatas maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut yaitu adanya pengaruh secara signifikan antara variabel keadilan prosedural terhadap kinerja karyawan Bakso Bakar Ambyar terbukti dari hasil penelitian dimana dari uji t nilai signifikansi terbesar adalah 5% atau 0,05 yang mana bila melebihi nilai tersebut variabel X tidak signifikansi dengan variabel Y, pada variabel X1 yaitu Keadilan Prosedural mendapat nilai sebesar 0,002 yang berarti nilai tersebut kurang dari < 5% atau 0,05 begitu pula pada variabel Proses Rekrutmen Menurut Reni Hindriari (2018) pada penelitiannya menyatakan bahwa proses seleksi karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Boga Lestari Sentosa, sedangkan pada uji t mendapat nilai sebesar 0,007 yang mana nilai tersebut kurang dari < 5% atau 0,05 maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Keadilan Prosedural (X1) ada pengaruh secara signifikan dengan variabel Kinerja Karyawan (Y), dan variabel Proses Rekrutmen (X2) ada pengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan tabel Uji F, H_0 ditolak, H_a diterima, hasil perhitungan statistic menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya Keadilan prosedural, dan proses rekrutmen secara bersama – sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Yang artinya apabila ada perubahan pada kinerja karyawan yang terjadi secara tiba – tiba hal tersebut paling besar dapat disebabkan oleh Keadilan Prosedural atau Proses Rekrutmen. Hal tersebut yang juga menjadi acuan atau arahan untuk memperbaiki, mengembangkan dan mengelola Kinerja Karyawan jika di dalam UMKM Bakso Bakar Ambyar Ngadiluwih mengalami perubahan, sehingga dapat meminimalisir risiko yang akan terjadi dan segera diketahui sebelum terlambat.

Implikasi dari penelitian ini mencakup pada pengembangan teori kinerja karyawan disimpulkan bahwa kinerja karyawan UMKM Bakso Bakar Ambyar Ngadiluwih akan mengalami peningkatan ketika adanya hak dan tanggung jawab terpenuhi sesuai dengan procedural yang disepakati bersama antara karyawan dan Perusahaan, Proses rekrutmen karyawan juga berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan UMKM Bakso Bakar Ambyar Ngadiluwih yang mana melewati tahapan – tahapan seleksi calon karyawan Perusahaan dapat menentukan calon karyawan baru yang sesuai dengan jabatan atau kebutuhan karyawan Perusahaan pada saat itu sehingga dapat meminimalisir terjadinya hambatan dikemudian hari akibat karyawan yang kemampuan dan keahliannya tidak sesuai dengan kebutuhan Perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa terdapat pengaruh keadilan prosedural UMKM Bakso Bakar Ambyar terhadap kinerja karyawan dan Proses Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan.

Kinerja karyawan didasarkan pada perilaku pembelian aktual konsumen atau laporan konsumen mengenai perilaku pembelian. Maka variabel dalam penelitian ini telah memenuhi kinerja karyawan. Faktor pendukung untuk mencapai kinerja karyawan dapat dilihat bahwa adanya pengaruh keadilan prosedural, proses rekrutmen terhadap kinerja karyawan. Dengan mengetahui aspek pengaruh keadilan prosedural dan proses rekrutmen maka pihak manajemen UMKM Bakso Bakar Ambyar mampu mengelola perusahaannya untuk mengkaji ulang pada sistem keadilan prosedural dan proses rekrutmen sehingga menimbulkan kemajuan bagi UMKM Bakso Bakar Ambyar, dan hasil penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan sebagai referensi bagi pihak manajemen UMKM Bakso Bakar Ambyar Ngadiluwih dalam memberikan pelayanan yang prima, mempertahankan hambatan dan memperbaiki serta menambah sumber daya manusia yang berada diperusahaan. Sebagai bahan informasi dalam mengetahui seberapa besar pengaruh keadilan prosedural (X1), proses rekrutmen (X2), terhadap kinerja karyawan (Y) Bakso Bakar Ambyar Ngadiluwih.

Berdasarkan data lapangan dan penelitian terdahulu yang telah peneliti kumpulkan tentang variabel – variabel terkait yaitu Keadilan Prosedural, Proses Rekrutmen dan Kinerja Karyawan mendapatkan hasil bahwa baik dan buruknya Kinerja Karyawan 56% nya dapat dipengaruhi oleh Keadilan dan Proses Rekrutmen lalu sisanya di pengaruhi oleh variabel lain yang belum masuk pada penelitian ini Peneliti menyadari terkait keterbatasan wawasan dan pengalaman peneliti dalam melakukan penelitian sehingga banyak hal masih yang luput atau tidak tersampaikan dalam penelitian ini yang menjadikannya perlu perbaikan, namun diharapkan penelitian ini dapat menjadi acuan bagi UMKM Bakso Bakar Ambyar Ngadiluwih untuk meningkatkan kualitas Kinerja Karyawannya dengan memperbaiki dan mengembangkan Keadilan Prosedural dan Proses Rekrutmen Karyawan, sehingga diharapkan dikemudian hari lewat penelitian in kualitas Kinerja Karyawan Bakso Bakar Ambyar dapat di tingkatkan ke level yang lebih tinggi dan menjadikan UMKM Bakso Bakar Ambyar Ngadiluwih semakin berkembang tidak hanya dari segi bisnis dan pemasaran produknya namun juga dari segi sumber daya manusianya, dan dapat menjadi acuan bagi peneliti lain yang meneliti variable prosedural dan proses rekrutmen terhadap kinerja karyawan di kemudian hari.

DAFTAR RUJUKAN

- [1] Suwatno, Yuniarsih T. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta; 2013.
- [2] Mangkunegara, AAAP. Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya; 2016.
- [3] Siagian PS. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara; 2018.
- [4] Rachmahsari A. Pengaruh Inovasi Produk Dan keadilan prosuderal Terhadap Brand Awareness Letterpress.Co. Jurnal Performa : Jurnal Manajemen Dan Start-up Bisnis 2021;6:114–123. <https://doi.org/10.37715/jp.v6i2.2057>.
- [5] Tjiptono F, Chandra G. Pemasaran Strategik, Edisi 3. Yogyakarta: Andi offset; 2017.
- [6] Nuraeni. Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Kualitas Kepemimpinan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada PT.PLN Kantor Distribusi Jateng dan D.I.Yogyakarta). 2018.
- [7] Ginting N, Hutagalung AW, Fitri, Pakpahan NM. Pengaruh Proses Rekrutmen, Lingkungan Kerja Dan Proses Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dana Purna Investama Medan. Jurnal Ilmu Manajemen METHONOMIX 2020;3:53-62.
- [8] Ghozali I. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro; 2018.
- [9] Widiastuti RK. Pengaruh Keadilan Prosedural Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Tingkat Kepuasan Karyawan Sebagai Variabel Intervening. Jurnal Nominal 2016;5:88-96.
- [10] Putra AW, Ruzikna. Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja. Jurnal Administrasi Pembangunan 2014;2:227-360.
- [11] Tannady H, Assery S, Nugraha JP, Arta DNC, Raharjo IB. Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Fintech Melalui Disiplin Dan Motivasi Kerja. Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ) 2022;3:3007-3016.