Vol. 5, No. 3, 2026, pp. 1430 - 1439
DOI: 10.29210/arbitrase.v5i3

Contents lists available at insancendikia.or.id

ARBITRASE
(Journal of Economics, Accounting, Management and Business)
ISSN : 3124-8985

Journal homepage: https://ojs.insancendekia.or.id/index.php/Arbitrase

Pengaruh Rekrutmen Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Pestigo Biochem Indonesia

Muhammad Ammar Faadhilah[1], Ida Hendarsih[2]
[1,2]Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika, Jakarta

Article Info

Keyword:

Recruitment, Job Training; Employee Performance, Human Resource Management.

ABSTRACT

This study aims to analyze the effects of recruitment and job training on employee performance at PT Pestigo Biochem Indonesia. The research employed a quantitative approach involving 40 employees selected through saturated sampling, in which the entire population was included as respondents. Primary data were collected using questionnaires and analyzed through validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression, t-tests, F-tests, and the coefficient of determination. The results revealed that recruitment had no statistically significant effect on employee performance ($t = 0.176$; $p = 0.861 > 0.05$). Conversely, job training had a positive and significant effect on employee performance ($t = 4.062$; $p < 0.001$). Simultaneously, recruitment and job training significantly influenced employee performance ($F = 13.704$; $p < 0.001$). The coefficient of determination ($R^2 = 0.426$) indicated that both independent variables explained 42.6% of the variation in employee performance, while the remaining 57.4% was attributable to factors outside the research model. These findings demonstrate that job training is a significant predictor of employee performance, whereas recruitment does not show a significant individual contribution. Therefore, companies should prioritize effective job training programs while continuously evaluating recruitment practices to support employee performance improvement.

© 2020 The Authors. Published by IICET.
This is an open access article under the CC BY-NC-SA license
(https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0

Corresponding Author:
Muhammad Ammar Faadhilah
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika, Jakarta
Email: mfaadhilah120404@gmail.com

Pendahuluan

Keberhasilan perusahaan dalam menghadapi persaingan bisnis sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Karyawan merupakan unsur strategis yang berperan dalam mendukung produktivitas, efektivitas operasional, dan pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu menerapkan pengelolaan sumber daya manusia yang tepat, khususnya melalui proses rekrutmen dan pelatihan kerja. PT Pestigo Biochem Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa pengendalian hama (pest control) dan produk perawatan rumah tangga (home care) dengan merek Seroxil. Dalam menjalankan kegiatan operasionalnya, perusahaan menghadapi tantangan untuk memastikan bahwa setiap karyawan memiliki kompetensi, keterampilan, dan kedisiplinan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Permasalahan tersebut

terlihat pada kegiatan pengemasan (*packaging*) yang menuntut kecepatan, ketelitian, dan kepatuhan terhadap prosedur kerja. Perusahaan memberikan pelatihan selama satu bulan kepada karyawan pada bagian tersebut sebagai upaya meningkatkan kemampuan dan mengevaluasi kinerja. Namun, berdasarkan kondisi yang diidentifikasi dalam penelitian, sebagian karyawan baru maupun karyawan lama masih menghadapi keterbatasan dalam mengembangkan keterampilan dan pengetahuan kerja. Kondisi ini berpotensi menimbulkan kesalahan pengemasan, keterlambatan penyelesaian pekerjaan, serta penurunan produktivitas. Permasalahan tersebut menunjukkan pentingnya evaluasi terhadap efektivitas rekrutmen dan pelatihan kerja dalam mendukung peningkatan kinerja karyawan.

Rekrutmen kerja merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang bertujuan memperoleh tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan dan kualifikasi organisasi. Proses rekrutmen yang efektif memungkinkan perusahaan mendapatkan calon karyawan yang memiliki kompetensi, kemampuan, dan karakteristik yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Kharisma dan Wening (2023) menjelaskan bahwa kualitas proses rekrutmen berperan penting dalam memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas. Sejalan dengan pandangan tersebut, Sudiro (2020) mengemukakan bahwa rekrutmen merupakan serangkaian kegiatan untuk mencari dan menarik calon tenaga kerja yang memiliki kemampuan, keterampilan, serta pengetahuan sesuai dengan kebutuhan organisasi. Penelitian Nurcholis (2024) menunjukkan bahwa rekrutmen memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa ketepatan proses perekrutan dapat mendukung pencapaian kinerja organisasi melalui kesesuaian kompetensi karyawan dengan posisi pekerjaan.

Selain rekrutmen, pelatihan kerja merupakan faktor penting dalam pengembangan kompetensi sumber daya manusia. Pelatihan bertujuan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan agar mampu melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien. Haris (2023) menjelaskan bahwa pelatihan merupakan aktivitas yang difasilitasi perusahaan untuk meningkatkan kemampuan dan pengetahuan karyawan sesuai dengan bidang pekerjaannya. Pelaksanaan pelatihan yang terarah diharapkan dapat memperkuat penguasaan prosedur kerja, meningkatkan ketelitian, serta mengurangi kesalahan operasional. Penelitian Fauziyah et al. (2023) menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Temuan serupa dikemukakan oleh Sitompul et al. (2021), yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, rekrutmen dan pelatihan kerja merupakan dua aspek pengelolaan sumber daya manusia yang relevan untuk dikaji dalam kaitannya dengan peningkatan kinerja.

Meskipun sejumlah penelitian terdahulu menunjukkan adanya pengaruh rekrutmen dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan, temuan tersebut belum sepenuhnya menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki tingkat kontribusi yang sama pada setiap organisasi. Perbedaan karakteristik perusahaan, kebutuhan kompetensi, sistem pengelolaan tenaga kerja, serta pelaksanaan pelatihan dapat menghasilkan hubungan yang berbeda antara variabel penelitian. Penelitian Relica dan Mariyati (2024) serta Hilmi (2023), sebagaimana dibahas dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa rekrutmen tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan temuan tersebut menunjukkan adanya kesenjangan empiris mengenai konsistensi pengaruh rekrutmen terhadap kinerja. Selain itu, penelitian terdahulu yang dirujuk dilakukan pada konteks organisasi yang berbeda, sehingga relevansi temuan pada perusahaan yang memiliki aktivitas pengemasan dan kebutuhan keterampilan operasional masih perlu diuji. Pada PT Pestigo Biochem Indonesia, pelaksanaan rekrutmen dan pelatihan kerja perlu dievaluasi karena masih ditemukan permasalahan terkait kemampuan, ketelitian, dan produktivitas karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini diarahkan untuk menguji pengaruh kedua variabel secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan dalam konteks operasional perusahaan tersebut.

Berdasarkan permasalahan tersebut, penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh rekrutmen kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT Pestigo Biochem Indonesia, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi empiris bagi pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai perbedaan kontribusi rekrutmen dan pelatihan dalam menjelaskan kinerja karyawan. Secara praktis, hasil penelitian diharapkan menjadi bahan evaluasi bagi manajemen perusahaan dalam memperbaiki proses

perekrutan, meningkatkan efektivitas program pelatihan, serta menyusun kebijakan pengembangan sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan operasional perusahaan.

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian yang bertujuan menguji pengaruh rekrutmen kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Objek penelitian adalah karyawan PT Pestigo Biochem Indonesia. Penelitian berlokasi di Durian Village Blok A9, Jalan Kampung Kebon Duren, Kalimulya, Cilodong, Depok, Jawa Barat.

Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan PT Pestigo Biochem Indonesia yang berjumlah 40 orang. Penentuan sampel menggunakan teknik sampling jenuh atau sensus, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan responden penelitian. Dengan demikian, jumlah sampel yang digunakan sebanyak 40 karyawan. Pemilihan teknik tersebut didasarkan pada jumlah populasi yang relatif kecil sehingga seluruh anggota populasi dapat dilibatkan dalam pengumpulan data. Unit analisis penelitian adalah individu karyawan, dengan karakteristik responden yang dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, usia, dan jabatan. Penelitian ini tidak menerapkan pemilihan sampel secara acak karena seluruh anggota populasi diikutsertakan sebagai responden.

Penelitian melibatkan tiga variabel, yaitu rekrutmen kerja (X_1) dan pelatihan kerja (X_2) sebagai variabel independen serta kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen. Rekrutmen kerja diukur melalui indikator kesesuaian kualifikasi, kejelasan informasi, keadilan seleksi, efektivitas rekrutmen, dan ketepatan penempatan. Pelatihan kerja diukur berdasarkan tujuan, instruktur, materi, metode, dan peserta pelatihan, sedangkan kinerja karyawan diukur melalui kualitas kerja, kuantitas kerja, dan tanggung jawab. Pengumpulan data primer dilakukan menggunakan kuesioner yang diberikan kepada seluruh responden, sedangkan dokumentasi digunakan sebagai data pendukung. Instrumen penelitian menggunakan skala Likert lima tingkat, mulai dari sangat tidak setuju (1), tidak setuju (2), netral (3), setuju (4), hingga sangat setuju (5).

Data penelitian diolah menggunakan perangkat lunak Statistical Package for the Social Sciences (SPSS). Analisis diawali dengan statistik deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden dan distribusi jawaban terhadap setiap variabel. Selanjutnya, kualitas instrumen dievaluasi melalui uji validitas dan reliabilitas. Pengujian asumsi klasik mencakup uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan model sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Y sebagai kinerja karyawan, X_1 sebagai rekrutmen kerja, X_2 sebagai pelatihan kerja, α sebagai konstanta, β sebagai koefisien regresi, dan ε sebagai galat. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji *t* untuk mengetahui pengaruh parsial dan uji *F* untuk mengetahui pengaruh simultan. Koefisien determinasi R^2 digunakan untuk mengukur kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan.

Pengambilan keputusan statistik menggunakan tingkat signifikansi 5% (α = 0,05). Hipotesis pengaruh dinyatakan didukung apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Validitas instrumen ditentukan dengan membandingkan nilai *r* hitung terhadap *r* tabel, sedangkan reliabilitas dievaluasi menggunakan *Cronbach's Alpha* dengan kriteria lebih besar dari 0,70. Multikolinearitas diperiksa melalui nilai *variance inflation factor* (VIF), sedangkan heteroskedastisitas dievaluasi berdasarkan pola penyebaran residual. Normalitas diperiksa melalui pengujian yang tercantum dalam prosedur analisis penelitian. Seluruh pengujian tersebut digunakan untuk mengevaluasi kelayakan instrumen dan model regresi sebelum dilakukan interpretasi hasil penelitian.

Hasil dan Pembahasan

Deskripsi Objek Penelitian

PT Pestigo Biochem Indonesia merupakan perusahaan yang berdiri sejak 2021 dan bergerak dalam bidang pengendalian hama (*pest control*) serta penyediaan produk kebutuhan rumah tangga,

termasuk sabun dan pupuk cair. Penelitian dilakukan terhadap 40 karyawan untuk menganalisis pengaruh rekrutmen kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Data diperoleh melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan SPSS.

Karakteristik Responden

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Jumlah	Persentase
Jenis kelamin	Laki-laki	19	47,5%
	Perempuan	21	52,5%
	Total	40	100%
Usia	20–30 tahun	33	82,5%
	30–50 tahun	7	17,5%
	Total	40	100%
Jabatan	Produksi	12	30%
	Accounting Staff	3	7,5%
	Packaging	6	15%
	Admin	6	15%
	Staff Finance Accounting	3	7,5%
	Host Live	3	7,5%
	Formulator	2	5%
	Satpam	1	2,5%
	Content Creator	3	7,5%
	HRD	1	2,5%
	Total	40	100%

Sumber : (Data dioleh penulis, 2026)

Berdasarkan pada Tabel 1, responden perempuan berjumlah 21 orang (52,5%), sedangkan laki-laki sebanyak 19 orang (47,5%). Berdasarkan usia, mayoritas responden berada pada kelompok 20–30 tahun, yaitu 33 orang (82,5%). Ditinjau dari jabatan, bagian produksi memiliki jumlah responden terbesar, yakni 12 orang (30%), diikuti bagian pengemasan dan administrasi, masing-masing enam orang (15%). Komposisi tersebut menunjukkan keterlibatan karyawan dari berbagai fungsi operasional perusahaan

Deskripsi Data Penelitian

Hasil statistik deskriptif menunjukkan bahwa rekrutmen kerja (X_1) memperoleh nilai rata-rata 4,33, pelatihan kerja (X_2) sebesar 4,30, dan kinerja karyawan (Y) sebesar 4,31. Ketiga variabel berada dalam kategori sangat setuju berdasarkan pengelompokan skor penelitian. Hasil ini mengindikasikan kecenderungan penilaian positif responden terhadap ketiga variabel, meskipun belum menunjukkan signifikansi hubungan antarvariabel.

Uji Validitas

Tabel 2. Uji Validitas

Variabel	Item	*r* hitung	*r* tabel	Keterangan
Rekrutmen Kerja (X_1)	X_1.1	0,546	0,3120	Valid
	X_1.2	0,505	0,3120	Valid
	X_1.3	0,660	0,3120	Valid
	X_1.4	0,426	0,3120	Valid
	X_1.5	0,510	0,3120	Valid
Pelatihan Kerja (X_2)	X_2.1	0,577	0,3120	Valid
	X_2.2	0,495	0,3120	Valid
	X_2.3	0,666	0,3120	Valid

Variabel	Item	*r* hitung	*r* tabel	Keterangan
	X_2.4	0,427	0,3120	Valid
	X_2.5	0,518	0,3120	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,749	0,3120	Valid
	Y.2	0,592	0,3120	Valid
	Y.3	0,414	0,3120	Valid
	Y.4	0,375	0,3120	Valid
	Y.5	0,528	0,3120	Valid

Sumber : (Data dioleh penulis, 2026)

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 2, seluruh 15 item pernyataan memiliki nilai *r* hitung melebihi *r* tabel sebesar 0,3120. Nilai korelasi item rekrutmen berada pada rentang 0,426–0,660, pelatihan kerja 0,427–0,666, dan kinerja karyawan 0,375–0,749. Dengan demikian, seluruh item memenuhi kriteria validitas yang ditetapkan dalam penelitian dan dapat digunakan dalam analisis berikutnya.

Uji Reliabilitas

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Variabel	*Cronbach's Alpha*	Kriteria	Keterangan
Rekrutmen Kerja (X_1)	0,639	0,60	Reliabel
Pelatihan Kerja (X_2)	0,659	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,678	0,60	Reliabel

Sumber : (Data dioleh penulis, 2026)

Berdasarkan Tabel 3, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel rekrutmen kerja (X_1) memperoleh nilai *Cronbach's alpha* sebesar 0,639, pelatihan kerja (X_2) sebesar 0,659, dan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,678. Seluruh nilai tersebut melebihi batas minimum 0,60, sehingga instrumen pada ketiga variabel dinyatakan reliabel. Dengan demikian, seluruh instrumen penelitian memenuhi kriteria konsistensi internal yang ditetapkan dan layak digunakan dalam analisis selanjutnya.

Uji Asumsi Klasik

Tabel 4. Uji Normalitas

			Unstandardized Residual
N			40
Normal Parameters[a,b]	Mean		.0000000
	Std. Deviation		1.41522509
Most Extreme Differences	Absolute		.171
	Positive		.113
	Negative		-.171
Test Statistic			.171
Asymp. Sig. (2-tailed)			.005[c]
Monte tailed) Carlo Sig. (2-Sig.tailed)			.171[d]
	99% Interval	Confidence Lower Bound	.161
		Upper Bound	.181

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. Based on 10000 sampled tables with staring seed 2000000
Sumber : (Data dioleh penulis, 2026)

Berdasarkan pada Tabel 4, Hasil pengujian normalitas menunjukkan nilai signifikansi asimtotik 0,005, sedangkan pendekatan Monte Carlo menghasilkan signifikansi 0,171. Berdasarkan pendekatan

Monte Carlo yang digunakan dalam interpretasi penelitian, nilai signifikansi melebihi 0,05 sehingga hipotesis normalitas residual tidak ditolak. Perbedaan kedua hasil pengujian tersebut perlu diperhatikan dalam evaluasi asumsi regresi..

Tabel 5. Uji Multikolinieritas

Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Rekrutmen Kerja (X_1)	0,635	1,576
	Pelatihan Kerja (X_2)	0,635	1,576

a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan

Sumber : (Data dioleh penulis, 2026)

Berdasarkan pada Tabel 5, kedua variabel independen memiliki nilai tolerance sebesar 0,635 dan Variance Inflation Factor (VIF) sebesar 1,576. Nilai tersebut memenuhi kriteria pengujian yang digunakan sehingga tidak mengindikasikan permasalahan multikolinearitas antarvariabel independen dalam model regresi.

.

Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.900	2.170		.876	.387
	Rekrutmen Kerja (X1)	.098	.109	.181	.895	.377
	Pelatihan Kerja (X2)	-.139	.116	-.242	-.1.197	.239

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : (Data dioleh penulis, 2026)

Berdasarkan Tabel 6, nilai signifikansi rekrutmen kerja sebesar 0,377 dan pelatihan kerja sebesar 0,239. Kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga tidak ditemukan indikasi heteroskedastisitas berdasarkan pengujian tersebut. Dengan demikian, model regresi dinyatakan memenuhi asumsi homoskedastisitas menurut kriteria penelitian..

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.557	3.273		1.698	.098
	Rekrutmen Kerja (X_1)	.029	.165	.028	.176	.861
	Pelatihan Kerja (X_2)	.714	.176	.635	4.062	.000

a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : (Data dioleh penulis, 2026)

Berdasarkan pada Tabel 7, hasil analisis regresi linear berganda diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 5{,}557 + 0{,}029X_1 + 0{,}714X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut, Nilai konstanta 5,557 menunjukkan nilai prediksi kinerja karyawan ketika rekrutmen kerja dan pelatihan kerja bernilai nol. Koefisien rekrutmen kerja sebesar 0,029 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan rekrutmen diikuti peningkatan prediksi kinerja sebesar 0,029 satuan, dengan pelatihan kerja dianggap konstan. Sementara itu, koefisien pelatihan kerja sebesar 0,714 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pelatihan diikuti

peningkatan prediksi kinerja sebesar 0,714 satuan dengan rekrutmen kerja dianggap konstan. Kedua koefisien bernilai positif. Namun, signifikansi statistik hanya ditemukan pada pelatihan kerja. Nilai beta terstandar pelatihan kerja sebesar 0,635 juga lebih besar daripada rekrutmen kerja sebesar 0,028, sehingga pelatihan memiliki kontribusi relatif lebih dominan dalam model.

Uji T

Berdasarkan hasil uji parsial (uji *t*) pada Tabel 7, Pengujian parsial menunjukkan bahwa rekrutmen kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena nilai signifikansinya 0,861 > 0,05. Sebaliknya, pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai *t* sebesar 4,062 dan $p < 0,001$. Hasil tersebut menegaskan bahwa pelatihan merupakan variabel yang terbukti berpengaruh secara individual terhadap kinerja dalam model penelitian.

Tabel 8. Hasil Uji Simultan (Uji *F*)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	f	sig
1	Regression	57.863	2	28.932	13.704	.000[b]
	Residual	78.112	37	2.111		
	Total	135.975	39			

a. Variabel dependen : Kinerja Karyawan (Y)

b. Prediktor : (Constant) Rekrutmen Kerja (X_1), Pelatihan Kerja (X_2)

Sumber : (Data dioleh penulis, 2026)

Berdasarkan pada Tabel 8, Hasil uji *F* menunjukkan nilai *F* hitung sebesar 13,704 dengan signifikansi $p < 0,001$. Dengan demikian, model regresi yang melibatkan rekrutmen dan pelatihan kerja signifikan secara simultan dalam menjelaskan kinerja karyawan PT Pestigo Biochem Indonesia. Signifikansi model secara keseluruhan tidak berarti kedua variabel secara individual memiliki pengaruh signifikan.

Tabel 9. Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary[b]

Model	*R*	*R Square*	*Adjusted R Square*	Std. Error of the Estimate
1	.652[a]	,426	,394	1.453

a. Prediktor: (Constant), Rekrutmen Kerja (X_1), Pelatihan Kerja (X_2)

Sumber: Data diolah oleh peneliti menggunakan SPSS V.27 (2026)

Berdasarkan pada Tabel 9, Nilai *R Square* sebesar 0,426 menunjukkan bahwa rekrutmen dan pelatihan kerja mampu menjelaskan 42,6% variasi kinerja karyawan, sedangkan 57,4% merupakan variasi yang belum dijelaskan oleh model. Nilai *adjusted R square* sebesar 0,394 menunjukkan kemampuan penjelasan model setelah penyesuaian jumlah prediktor dan sampel.

Pembahasan

Pengaruh Rekrutmen Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa rekrutmen kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pestigo Biochem Indonesia. Temuan tersebut ditunjukkan oleh koefisien regresi sebesar 0,029, nilai *t* hitung sebesar 0,176, dan tingkat signifikansi sebesar 0,861 > 0,05. Meskipun koefisien regresi menunjukkan arah hubungan positif, pengaruh tersebut tidak signifikan secara statistik sehingga hipotesis pertama (H1) ditolak. Artinya, peningkatan kualitas rekrutmen kerja belum terbukti berkaitan secara signifikan dengan peningkatan kinerja karyawan setelah mempertimbangkan variabel pelatihan kerja dalam model penelitian.

Ketidaksignifikanan tersebut dapat dipahami melalui karakteristik rekrutmen yang berorientasi pada proses memperoleh dan menempatkan tenaga kerja sesuai kebutuhan organisasi. Indikator

rekrutmen meliputi kesesuaian kualifikasi, kejelasan informasi, keadilan seleksi, efektivitas rekrutmen, dan ketepatan penempatan. Meskipun aspek-aspek tersebut penting dalam pengelolaan sumber daya manusia, kualitas rekrutmen tidak secara otomatis menjamin pencapaian kinerja yang optimal. Dalam konteks PT Pestigo Biochem Indonesia, pekerjaan operasional, khususnya pengemasan produk, membutuhkan keterampilan teknis, ketelitian, kecepatan, dan kedisiplinan yang perlu dikembangkan setelah karyawan diterima bekerja.

Secara konseptual, temuan ini memberikan batasan empiris terhadap pandangan Sudiro (2020) dan Hasibuan (2021) yang menekankan pentingnya rekrutmen dalam memperoleh tenaga kerja sesuai kebutuhan perusahaan. Hasil penelitian tidak meniadakan pentingnya rekrutmen, tetapi memperlihatkan bahwa kesesuaian tenaga kerja pada tahap penerimaan belum tentu memiliki hubungan langsung yang signifikan dengan kinerja. Temuan tersebut berbeda dengan penelitian Nurcholis dan Rastryana (2024) serta penelitian Dharnita (2023) yang dalam kajian penelitian terdahulu menunjukkan adanya pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan. Perbedaan ini mengindikasikan bahwa hubungan rekrutmen dan kinerja perlu dipahami berdasarkan karakteristik pekerjaan dan pengelolaan sumber daya manusia pada masing-masing organisasi.

Implikasinya, manajemen perusahaan perlu mengevaluasi kesesuaian kualifikasi pelamar, kejelasan persyaratan pekerjaan, dan ketepatan penempatan karyawan. Evaluasi rekrutmen sebaiknya diintegrasikan dengan pengembangan kompetensi setelah penerimaan agar potensi tenaga kerja dapat mendukung pencapaian standar kinerja perusahaan.

Pengaruh Pelatihan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pestigo Biochem Indonesia. Temuan tersebut dibuktikan melalui koefisien regresi sebesar 0,714, nilai *t* hitung sebesar 4,062, dan tingkat signifikansi $p < 0{,}001$. Koefisien tersebut menunjukkan bahwa peningkatan satu satuan skor pelatihan kerja berkaitan dengan peningkatan prediksi kinerja karyawan sebesar 0,714 satuan, dengan rekrutmen kerja dianggap konstan. Nilai koefisien beta terstandar sebesar 0,635 juga memperlihatkan bahwa pelatihan merupakan prediktor yang lebih dominan dibandingkan rekrutmen. Dengan demikian, hipotesis kedua (H2) diterima.

Hubungan positif tersebut relevan dengan karakteristik pekerjaan pada PT Pestigo Biochem Indonesia yang membutuhkan keterampilan teknis dan pemahaman prosedur operasional. Pelatihan kerja dalam penelitian ini mencakup indikator tujuan, instruktur, materi, metode, dan peserta pelatihan. Kelima indikator tersebut mencerminkan aspek penting dalam pelaksanaan program pengembangan kompetensi. Pada aktivitas pengemasan, karyawan dituntut menyelesaikan pekerjaan secara cepat dan teliti untuk menghindari kesalahan pelabelan, ketidaksesuaian jumlah produk, dan kerusakan kemasan. Oleh karena itu, pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan dapat menjadi sarana untuk memperkuat kemampuan karyawan dalam memenuhi standar operasional perusahaan.

Secara teoretis, temuan tersebut sejalan dengan konsep pelatihan yang dikemukakan Haris (2023), yaitu kegiatan pengembangan kemampuan dan pengetahuan karyawan agar semakin kompeten dalam melaksanakan pekerjaan. Pandangan ini juga relevan dengan konsep pelatihan menurut Mangkunegara (2017), sebagaimana dikutip dalam landasan teori penelitian, yang menekankan pengembangan keterampilan dan pengetahuan melalui kegiatan terencana. Secara empiris, hasil penelitian mendukung temuan Fauziyah et al. (2023) dan Sitompul et al. (2021), yang dalam penelitian terdahulu dilaporkan menemukan pengaruh signifikan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.

Kontribusi temuan ini memperkuat pemahaman bahwa pengembangan kompetensi merupakan aspek penting dalam pengelolaan kinerja karyawan. Secara praktis, perusahaan perlu memprioritaskan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan, meningkatkan relevansi materi, memperhatikan kompetensi instruktur, serta mengevaluasi kemampuan karyawan setelah mengikuti pelatihan. Upaya tersebut dapat digunakan untuk mendukung peningkatan kualitas kerja, produktivitas, dan ketepatan pelaksanaan tugas.

Pengaruh Rekrutmen Kerja (X_1) dan Pelatihan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil pengujian simultan menunjukkan bahwa model yang mencakup rekrutmen kerja dan pelatihan kerja signifikan secara statistik dalam menjelaskan kinerja karyawan PT Pestigo Biochem Indonesia. Nilai *F* hitung sebesar 13,704 dengan tingkat signifikansi $p < 0{,}001$ menunjukkan bahwa hipotesis ketiga (H3) diterima. Sementara itu, koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,426 mengindikasikan bahwa kedua variabel independen secara bersama-sama mampu menjelaskan 42,6% variasi kinerja karyawan, sedangkan 57,4% variasi lainnya belum dijelaskan oleh model penelitian. Nilai Adjusted *R Square* sebesar 0,394 menunjukkan bahwa kemampuan penjelasan model setelah penyesuaian jumlah prediktor dan sampel mencapai 39,4%.

Signifikansi model secara simultan perlu ditafsirkan dengan mempertimbangkan hasil pengujian parsial. Meskipun kedua variabel secara bersama-sama membentuk model regresi yang signifikan, hanya pelatihan kerja yang menunjukkan pengaruh individual signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hasil uji *F* tidak dapat diartikan bahwa rekrutmen dan pelatihan masing-masing berpengaruh signifikan. Perbedaan kontribusi tersebut mengindikasikan bahwa pelatihan memiliki keterkaitan statistik yang lebih kuat dengan kinerja karyawan dibandingkan rekrutmen dalam model yang dianalisis.

Secara konseptual, rekrutmen dan pelatihan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang saling melengkapi, tetapi memiliki orientasi berbeda. Rekrutmen diarahkan untuk memperoleh tenaga kerja sesuai kualifikasi organisasi, sedangkan pelatihan berorientasi pada pengembangan kemampuan setelah karyawan bergabung dengan perusahaan. Penelitian Pratama et al. (2021), sebagaimana dicantumkan dalam kajian penelitian terdahulu, mendukung relevansi pengujian rekrutmen dan pelatihan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Temuan penelitian ini memperjelas bahwa signifikansi model gabungan tidak selalu disertai signifikansi seluruh prediktor secara individual.

Implikasi teoretis penelitian terletak pada pentingnya membedakan kontribusi masing-masing praktik pengelolaan sumber daya manusia dalam menjelaskan kinerja. Secara praktis, PT Pestigo Biochem Indonesia perlu mengintegrasikan proses rekrutmen berbasis kebutuhan kompetensi dengan pelatihan yang terstruktur dan relevan terhadap pekerjaan. Prioritas pengembangan dapat diarahkan pada peningkatan keterampilan teknis, ketelitian, dan produktivitas, disertai evaluasi berkala terhadap kesesuaian penempatan karyawan. Namun, karena penelitian menggunakan data survei dan analisis regresi, temuan tersebut perlu dipahami sebagai hubungan statistik dan tidak ditafsirkan sebagai bukti kausalitas yang mutlak.

Kesimpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa rekrutmen kerja secara parsial memiliki arah hubungan positif, tetapi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pestigo Biochem Indonesia, sehingga hipotesis pertama ditolak. Sebaliknya, pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis kedua diterima. Secara simultan, model yang melibatkan rekrutmen dan pelatihan kerja terbukti signifikan, sehingga hipotesis ketiga diterima. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,426 menunjukkan bahwa kedua variabel mampu menjelaskan 42,6% variasi kinerja karyawan, sedangkan 57,4% sisanya belum dijelaskan oleh model penelitian. Temuan ini menegaskan bahwa pelatihan kerja memiliki kontribusi statistik yang lebih dominan dibandingkan rekrutmen dalam menjelaskan kinerja karyawan. Secara empiris, penelitian ini memperkuat pemahaman bahwa kesesuaian proses penerimaan tenaga kerja perlu didukung pengembangan kompetensi secara berkelanjutan untuk menunjang pencapaian kinerja organisasi.

Implikasi praktis penelitian ini adalah perlunya PT Pestigo Biochem Indonesia memprioritaskan peningkatan kualitas pelatihan melalui penyempurnaan materi, metode, kompetensi instruktur, dan evaluasi berkala, sekaligus memperbaiki proses rekrutmen berdasarkan kebutuhan jabatan. Karyawan juga perlu berpartisipasi aktif dalam pengembangan keterampilan kerja. Penelitian ini terbatas pada 40 karyawan dalam satu perusahaan dengan dua variabel independen. Penelitian selanjutnya disarankan memperluas cakupan responden dan objek penelitian serta mempertimbangkan variabel lain, seperti motivasi, kompensasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja, untuk memperoleh

pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang berkaitan dengan kinerja karyawan.

Referensi

Archia, K. G., & Rozak, H. A. (2022). Pengaruh kepemimpinan, pelatihan dan pemberdayaan terhadap kepuasan kerja. Jurnal Bisnis dan Ekonomi, 29(1), 30–42. https://doi.org/10.35315/jbe.v29i1.9007

Aritonang, A. K. A., & Febrian, W. D. (2023). Dampak kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (PT Indomarco Prismatama Cabang Bekasi). Jurnal Perspektif Manajerial dan Kewirausahaan, 3(2), 151–158. https://doi.org/10.59832/jpmk.v3i2.213

Basriani, A. (2023). Pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Riau. Jurnal Pajak dan Bisnis, 4(1), 181–190. https://doi.org/10.55336/jpb.v4i1.79

Hasan, H. (2022). Pengembangan sistem informasi dokumentasi terpusat pada STMIK Tidore Mandiri. JURASIK (Jurnal Sistem Informasi dan Komputer), 2(1), 23–30. https://ejournal.stmik-tm.ac.id/index.php/jurasik/article/view/32

Luthfiana, H., & Rianto, M. R. (2023). Literature review terhadap kepuasan kerja: Pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja. Studi Ilmu Manajemen dan Organisasi, 4(1), 27–37. https://doi.org/10.35912/simo.v4i1.1729

Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Digital (Ekobil), 1(2), 108–110. https://doi.org/10.58765/ekobil.v1i2.65

Priambodo, Y., Vikaliana, R., & Purnaya, I. N. (2022). Pengaruh kualitas pelayanan dan ketepatan waktu jasa freight forwarding terhadap kepuasan pelanggan pada PT Semoga Sukses Logistik. IKRA-ITH Humaniora: Jurnal Sosial dan Humaniora, 6(1), 57–66.

Sabina, F. (2025). Pengaruh pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT ISS Indonesia Area Jakarta Selatan. KINERJA: Jurnal Manajemen Organisasi dan Industri, 4(1), 70–78. https://doi.org/10.37481/jmoi.v4i1.168

Salsafila, P. H., Narpati, B., Wijayanti, M., & Yulaeli, T. (2023). The influence of work discipline, work motivation, and work environment on employee performance. International Journal of Accounting, Management, Economics and Social Sciences, 1(6), 882–894. https://doi.org/10.61990/ijamesc.v1i6.112

Yam, J. H. (2024). Kajian penelitian: Tinjauan literatur sebagai metode penelitian. EMPIRE, 4(1), 61–71. https://ejournal.unis.ac.id/index.php/EM/article/view/4730