



PENGARUH PROSES REKRUTMEN DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MOST BLUE RESORT & SPA GIANYAR

Putu Gede Denny Herlambang¹, I Komang Sumerta², Ni Ketut Sukanti³, Ni Luh Gede Indrawati⁴

Article history:

Submitted: 17 Juni 2021

Revised: 25 Juni 2021

Accepted: 12 Juli 2021

Keywords:

Recruitment;
Training;
employee performance;

Kata Kunci:

Rekrutmen;
Pelatihan Kerja;
Kinerja Karyawan;

Koresponding:

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Ngurah Rai, Bali,
Indonesia
Email: denny.herlambang@unr.ac.id

Abstract

Employee performance is the result of work in quality and quantity achieved by an employee. Recruitment is the initial process in finding reliable human resources in moving the company's work program that has been determined. The purpose of this study was to examine the effect of the recruitment process and job training on employee performance. Sampling in this study is a saturated sample method. Data were collected using the method of observation, interviews and questionnaires. Respondents from the study were 55 employees at PT. Most Blue Hotel & Spa. The data analysis technique used is quantitative and qualitative analysis. The tool used to perform data analysis uses SPSS version 22 for Windows. The results showed that partially the recruitment process had a positive and significant effect on employee performance at PT. Most Blue Resort & Spa. Partially, job training has a positive and significant effect on employee performance at PT. Most Blue Resort & Spa. The process of recruitment and job training simultaneously has a positive and significant effect on employee performance at PT. Most Blue Resort & Spa.

Abstrak

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan. Rekrutmen merupakan proses awal dalam mencari sumber daya manusia yang handal dalam menggerakkan program kerja perusahaan yang telah ditentukan. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh proses rekrutmen dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah metode sampel jenuh. Data dikumpulkan menggunakan metode observasi, wawancara dan kuisioner. Responden dari penelitian sebanyak 55 karyawan pada PT. Most Blue Hotel & Spa. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis kuantitatif dan kualitatif. Alat yang digunakan untuk melakukan analisis data menggunakan program SPSS version 22 for Windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial proses rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Most Blue Resort & Spa. Secara parsial pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Most Blue Resort & Spa. Proses rekrutmen dan pelatihan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Most Blue Resort & Spa.

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Ngurah Rai, Bali, Indonesia²

Email: komang.sumerta@unr.ac.id

³Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Ngurah Rai, Bali, Indonesia³

Email: ketut.sukanti@unr.ac.id

⁴Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Ngurah Rai, Bali, Indonesia⁴

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan (Bloom & Van Reenen, 2011). Dalam mendukung kinerja karyawan, terlebih dahulu karyawan dipilih melalui proses rekrutmen. Rekrutmen adalah masalah penting dalam pengadaan tenaga kerja dimana rekrutmen adalah usaha mencari dan mempengaruhi tenaga kerja agar melamar lowongan pekerjaan yang ada dalam suatu perusahaan (Hasibuan, 2011; Özbilgin *et al.*, 2019). Dengan rekrutmen yang baik, perusahaan akan mendapatkan peluang untuk mendapatkan karyawan terbaik untuk perusahaan. Menurut (Bloom & Van Reenen, 2011; Hasibuan, 2011) dasar penarikan karyawan harus ditetapkan terlebih dahulu agar para pelamar yang memasukan lamarannya sesuai dengan pekerjaan atau jabatan yang diminatinya. Jika proses penerimaan karyawan dilakukan sesuai dengan latar belakang pendidikan, pengalaman kerja itu akan membantu mereka dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Dalam meningkatkan kinerja karyawan juga diperlukannya pelatihan terhadap karyawan baru maupun karyawan lama. Menurut (Hasibuan, 2011) dengan adanya pelatihan akan dapat meningkatkan pengetahuan dan keahlian seorang karyawan untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu. Pada hakekatnya pelatihan menyangkut hal produktifitas kerja, efisiensi, kerusakan, kecelakaan, pelayanan, moral, konseptual, kepemimpinan, balas jasa serta konsumen. Salah satu aspek untuk menyukseskan usaha perusahaanaan dapat dilihat dari kebijakan pimpinan suatu perusahaan dalam hal bagaimana sistem rekrutmen yang diterapkan oleh perusahaan. Pelatihan karyawan baru atau lama perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan (Caldwell & Anderson, 2018; Hasibuan, 2011; Özbilgin *et al.*, 2019).

Rekrutment merupakan proses awal dalam mencari sumber daya manusia yang handal dalam menggerakkan program kerja perusahaan yang telah ditentukan. Proses rekrutment yang baik tentu akan tercermin dari sumber daya yang dihasilkan, dan sumber daya yang baik akan tercermin dari kinerja karyawan itu sendiri. (Jawaad *et al.*, 2019). Penelitian terdahulu juga telah banyak yang mengulas terkait dengan hubungan antara proses rekrutment terhadap kinerja karyawan. Proses rekrutment merupakan salah satu bagian penting dalam menciptakan kinerja karyawan yang baik untuk dapat mencapai tujuan dari organisasi atau perusahaan (Khan & Rasheed, 2015; Setyawati *et al.*, 2019; Usman & Setiawan, 2020)

Sumber daya manusia yang telah direkrut dengan proses yang baik tentu harus melalui tahapan selanjutnya dalam membentuk kinerja karyawan, tahapan tersebut adalah pelatihan kerja atau training (Setyawati *et al.*, 2019). Proses training akan memberikan bekal kepada karyawan dalam beradaptasi dengan lingkungan kerja dan budaya kerja dimana mereka ditempatkan (Chammas & Hernandez, 2019; Usman & Setiawan, 2020). Berdasarkan hal tersebut maka training sangat memiliki peran penting dalam proses meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan memiliki peran paling penting dalam menggerakkan roda organisasi dan mencapai tujuan organisasi tersebut. Untuk mencapai kinerja karyawan yang baik tentu harus didasarkan salah satunya pada proses perekrutan dan proses pelatihan kerja atau training. Dengan pembenahan proses diawal maka output dan outcome yang diharapkan juga akan memuaskan, yaitu dalam bentuk kinerja yang baik serta target perusahaan yang tercapai. (Dalimunthe & Sinulingga, 2019). Untuk itu setiap perusahaan yang menginginkan kinerja karyawannya baik, maka harus memberikan perhatian khusus pada proses rekrutment yang sesuai dengan prosedur dan proses training yang sesuai dengan kebutuhan kerja yang akan dibebankan kepada setiap karyawan, sehingga jika proses yang telah dilalui sudah memenuhi kriteria, maka kinerja karyawan akan semakin baik untuk mencapai tujuan dari perusahaan (Chammas & Hernandez, 2019; Setyawati *et al.*, 2019; Usman & Setiawan, 2020).

Pada PT. Most masih adanya sistem pelayanan kepada pelanggan yang belum memadai khususnya pada bagian house keeping dan front office yang menyebabkan kinerja pada karyawan yang lain menjadi menurun Pada Hotel Most & Blue. Dalam melakukan penarikan karyawan, Hotel Most Blue menggunakan sumber internal dan eksternal. Sumber internal pihak hotel memanfaatkan karyawan yang ada untuk mengisi lowongan yang ada, sedangkan sumber eksternal merekrut calon karyawan baru. Untuk Pelatihan dilakukan sebanyak 1 – 2 kali dalam setahun tergantung manajemen sedangkan untuk karyawan baru pelatihan dilakukan secara rutin selama 3 Bulan. Adapun Modul yang diadakan diantaranya Bahasa Jepang, modul motivasi, modul peraturan perusahaan tentang ketenagakerjaan, pariwisata dan pengetahuan hotel. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan perusahaan tergantung pada kualitas kinerja semangat kerja SDM yang di dalamnya.

Mengacu pada uraian diatas, proses rekrutmen dan pelatihan terhadap kinerja karyawan mempunyai peranan penting dimana dengan perekrut dan pelatihan tersebut karyawan dapat meningkatkan kemampuan dan ketrampilan dalam berkerja, sehingga kedepannya kinerja karyawan dan kinerja perusahaan juga akan meningkat. Dimana penulis mencoba untuk melakukan penelitian yang membahas masalah rekrutmen dan pelatihan terhadap Kinerja Karyawan yang baik bagi para karyawan Most Blue Resort & Spa, dengan judul penelitian “Pengaruh Proses Rekrutmen dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Most Blue Resort & Spa”.

METODE PENELITIAN

Menurut Sugiyono, (2015) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan pengertian tersebut, populasi merupakan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat tertentu yang berkaitan dengan masalah dalam penelitian. Atas pengertian tersebut maka populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Pariwisata Most Blue, Gianyar Bali, sebanyak 57 orang. Sugiyono (2015) menyampaikan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Teknik sampel jenuh atau sensus merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel dengan ketentuan bila populasi kurang dari 100 orang. Dikarenakan jumlah karyawan pada PT. Most Blue Resort & SPA berjumlah 57 orang, maka dalam penelitian ini menggunakan sample jenuh yaitu seluruh populasi yang berjumlah 57 orang responden penelitian adalah 57 orang karyawan Most Blue, Gianyar Bali.

Jenis data dalam penelitian ini menggunakan data primer dengan metode penelitian dengan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala pengukuran menggunakan skala likert. Penelitian ini dilakukan di Hotel Most Blue resort and spa yang berlokasi di Desa Lebih Kelod, Kabupaten Gianyar, obyek penelitian ini adalah Proses Rekrutmen dan Pelatihan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Most Blue Resort & Spa (Pariwisata) Gianyar, Bali.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner, suatu kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2013). Pengujian validitas dilakukan dengan menghitung korelasi antara skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor sehingga didapat nilai pearson correlation. Hasil pengujian validitas satu sisi dapat dilihat pada Tabel 1 berikut ini:

Tabel 1.
Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Item Pertanyaan	Pearson Correlation	Sig	Keterangan
Proses Rekrutmen			
X _{1.1}	0,844	0,000	Valid
X _{1.2}	0,874	0,000	Valid
X _{1.3}	0,862	0,000	Valid
X _{1.4}	0,857	0,000	Valid
X _{1.5}	0,790	0,000	Valid
Pelatihan Kerja			
X _{2.1}	0,876	0,000	Valid
X _{2.2}	0,846	0,000	Valid
X _{2.3}	0,847	0,000	Valid
X _{2.4}	0,833	0,000	Valid
X _{2.5}	0,806	0,000	Valid
Item Pertanyaan	Pearson Correlation	Sig	Keterangan
Kinerja Karyawan			
Y _{1.1}	0,705	0,000	Valid
Y _{1.2}	0,721	0,000	Valid
Y _{1.3}	0,810	0,000	Valid
Y _{1.4}	0,626	0,000	Valid
Y _{1.5}	0,677	0,000	Valid

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 1 di atas dapat dilihat bahwa seluruh indikator yang digunakan untuk mengukur variabel dalam penelitian ini memiliki nilai person correlation lebih besar dari 0,3 dan signifikansi lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator pernyataan yang digunakan dinyatakan valid.

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten dari waktu ke waktu. Hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 2 berikut.

Jika nilai Cronbach Alpha di atas 0,70 maka pertanyaan-pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel tersebut adalah “reliabel”. Dari Tabel 2 di atas dapat dilihat bahwa variabel dependen memiliki nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,70 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh data yang digunakan pada kuisisioner dikatakan reliabel.

Tabel 2.
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Proses Rekrutmen	0,898	Reliabel
Pelatihan Kerja	0,894	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,746	Reliabel

Sumber: Data diolah (2020)

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah sebuah model regresi, residu, dan persamaan regresi mempunyai distribusi normal atau tidak. Pada penelitian ini menggunakan uji normalitas data dengan menggunakan *Kolmogorof-Smirnov* (K-S). Hasil pengujian dapat dilihat pada Tabel 3 berikut ini.

Tabel 3.
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N	a,b	57
	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1.70306630
Most Extreme Differences	Absolute	.082
	Positive	.082
	Negative	-.079
Kolmogorov-Smirnov Z		.618
Asymp. Sig. (2-tailed)		.839

Test distribution is Normal.

Calculated from data.

Sumber: Data diolah, 2020

Kriteria pengujian normalitas menggunakan probabilitas yang diperoleh dengan level signifikan 0,05, maka data telah terdistribusi normal. Pada Tabel 3 menunjukkan nilai Kolmogorov-Smirnov Z sebesar 0,087 dengan nilai Asymp Sig (2-tailed) sebesar 0,070 yang berada lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan merupakan data yang telah berdistribusi normal.

Berdasarkan Tabel 5 dapat dilihat bahwa masing-masing variabel bebas yang digunakan dalam penelitian menunjukkan nilai *tolerance* diatas 0,1 serta nilai VIF kurang dari 10. Hal ini berarti tidak terjadi korelasi antar variabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas antar variabel dalam model regresi.

Tabel 4.
Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.098	.864		3.586	.001
Rekrutmen	-.059	.062	-.185	-.951	.346
Pelatihan	-.035	.057	-.119	-.613	.542

Dependent Variable: ABRES

Sumber: Data diolah, 2020

Tabel 5.
Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Rekrutmen	0.449	2.225
Pelatihan	0.449	2.225

Sumber: Data diolah, 2020

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (variabel terikat), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal dua. Hasil pengujiannya dapat dilihat pada Tabel 6 berikut ini:

Tabel 6.
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9,634	1,327		7,259	,000
Rekrutmen	,297	,095	,421	3,122	,003
Pelatihan	,244	,087	,379	2,811	,007

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah, 2020.

$$Y = 9,634 + 0,297 X_1 + 0,244 X_2 \dots \dots \dots (1)$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda dapat dijelaskan sebagai berikut: Nilai konstanta sebesar 9,634 menyatakan bahwa tanpa ada pengaruh dari variabel independen yaitu pr oses rekrutmen dan pelatihan kerja maka tingkat kinerja karyawan adalah sebesar adalah sebesar 9,634. Koefisien regresi jabatan sebesar 0,297. Hal tersebut berarti jika variabel proses rekrutmen mengalami peningkatan sebesar satu satuan maka tingkat kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,297 dengan asumsi variabel lain konstan. Koefisien regresi pengalaman sebesar 0,244. Hal tersebut berarti jika variabel pelatihan kerja meningkat satu satuan maka tingkat kinerja karyawan akan

mengalami peningkatan sebesar 0,244 dengan asumsi variabel lain konstan. semua variabel nilai koefisien korelasi berada di atas 0,30, sehingga pertanyaan kuesioner dalam penelitian ini dinyatakan valid.

Tabel 7.
Hasil Uji Korelasi Berganda

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,747 ^a	,558	,542	1,73432

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Rekrutmen

Sumber : Data diolah (2020)

Nilai R berkisar antara 0 sampai 1, nilai semakin mendekati 1 berarti hubungan yang terjadi semakin kuat. Berdasarkan Tabel 2 diperoleh hasil bahwa nilai korelasi (R) sebesar 0,747 mendekati 1 yang berarti terdapat hubungan yang kuat antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 8.
Hasil Uji Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,747 ^a	,558	,542	1,73432

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Rekrutmen

Sumber: Data diolah (2020)

Berdasarkan Tabel 8 di atas dapat dilihat pada nilai Adjusted R Square sebesar 0,542 atau 54,2% yang berarti kesadaran seluruh variabel bebas dalam penelitian yaitu proses rekrutmen dan pelatihan kerja mempunyai pengaruh sebesar 54,2% terhadap kinerja karyawan yang sisanya sebesar 45,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Tabel 9.
Hasil Uji F-test

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	205,295	2	102,647	34,126	,000 ^b
	Residual	162,424	54	3,008		
	Total	367,719	56			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Pelatihan, Rekrutmen

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 9 di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0.00 lebih kecil dari 0,005 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat dijelaskan bahwa proses rekrutmen dan pelatihan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Most Blue Resort & Spa.

Tabel 10.
Hasil Uji t-test
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,634	1,327		7,259	,000
	Rekrutmen	,297	,095	,421	3,122	,003
	Pelatihan	,244	,087	,379	2,811	,007

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 10 di atas menunjukkan pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan memiliki koefisien positif sebesar 0,297, nilai t hitung yang diperoleh sebesar 3,122 dengan signifikansi sebesar 0,003 yang berada dibawah 0,05. Hal tersebut berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara rekrutmen terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis sesuai dengan hipotesis pertama yang diajukan yang diajukan. Rekrutmen adalah usaha mencari tenaga kerja agar melamar lowongan kerja yang ada pada suatu perusahaan. Rekrutmen yang Efektif menjadi sangat penting saat ini karena keberhasilan sebuah perusahaan tergantung pada sumber daya manusia yang terdapat pada perusahaan itu sendiri. Penempatan karyawan secara tepat pada suatu organisasi akan meningkatkan kinerja dari seorang karyawan tersebut.

Pengaruh pelatihan terhadap efektivitas sistem kinerja karyawan diperoleh koefisien positif sebesar 0,244, nilai t hitung yang diperoleh sebesar 2,811 dengan signifikansi sebesar 0,007 yang berada dibawah 0,05. Hal tersebut berarti pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis sesuai dengan hipotesis kedua yang diajukan. Pelatihan adalah bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar system pendidikan formal, berlangsung dalam waktu yang relative singkat, dan mempergunakan metode yang lebih mengutamakan praktek daripada teori. Pelatihan kerja yang dilakukan dengan baik akan meningkatkan kinerja karyawan karena saat ini pelatihan menjadi bagian fundamental yang tidak dapat dipisahkan bagi pembangunan organisasi atau perusahaan secara keseluruhan.

Rekrutmen dan pelatihan memiliki hubungan dengan kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat berdasarkan hasil koefisien korelasi yang diperoleh sebesar 0,747 yang artinya terdapat hubungan yang kuat antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai adjusted R Square yang diperoleh sebesar 0,542 yang berarti kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat sebesar 54,2% sedangkan sisanya 46,8% dijelaskan oleh variabel diluar model penelitian. Pengaruh yang diperoleh secara simultan dengan nilai F hitung sebesar 34,126 dengan signifikansi 0,000, ini berarti secara simultan rekrutmen dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian data dan pembahasan, maka dapat disimpulkan penelitian ini sebagai berikut: Proses rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan pada proses rekrutmen maka akan meningkatkan kinerja

karyawan pada PT Most Blue Resort & Spa. Hal ini juga senada dengan literatur yang menyatakan bahwa proses rekrutment memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Proses rekrutment yang baik akan menghasilkan karyawan yang baik pula, sehingga dapat menempatkan orang yang tepat di tempat yang tepat, dengan hal tersebut maka akan terwujud kinerja karyawan yang baik pula. Dengan demikian semakin baik proses rekrutment yang dilakukan oleh PT. Most Blue Resort & Spa, maka akan semakin baik pula kinerja karyawan yang akan dihasilkan dari proses rekrutment tersebut. Hal ini didukung pula oleh penelitian terdahulu yang menunjukkan hasil yang serupa. (Chammas & Hernandez, 2019; Dalimunthe & Sinulingga, 2019; Jawaad *et al.*, 2019; Khan & Rasheed, 2015; Setyawati *et al.*, 2019; Sutanto & Kurniawan, 2016; Usman & Setiawan, 2020).

Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Most Blue Resort & Spa. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan pada pelatihan kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT Most Blue Resort & Spa. Hal ini juga senada dengan literatur dan teori yang menyatakan bahwa pelatihan kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan yang tepat sesuai dengan bidang pekerjaan yang dibebankan pada karyawan tersebut akan menciptakan kinerja yang baik sesuai dengan yang diharapkan. Hal serupa dikemukakan juga oleh beberapa peneliti sebelumnya bahwa pelatihan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (Chammas & Hernandez, 2019; Dalimunthe & Sinulingga, 2019; Jawaad *et al.*, 2019; Khan & Rasheed, 2015; Nurhidayat & Purba, 2019; Setyawati *et al.*, 2019; Usman & Setiawan, 2020)

Proses rekrutmen dan pelatihan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan variabel proses rekrutmen dan pelatihan kerja yang semakin meningkat akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan pada PT Most Blue Resort & Spa. Hasil penelitian ini serupa dengan literatur dan teori yang ada, bahwa dengan mengkombinasikan antara perekrutan karyawan yang baik dan pelatihan kerja yang tepat kepada karyawan, akan menciptakan kinerja yang baik pula. Hal tersebut senada dengan hasil penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa proses rekrutment dan pelatihan kerja bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (Chammas & Hernandez, 2019; Dalimunthe & Sinulingga, 2019; Jawaad *et al.*, 2019; Khan & Rasheed, 2015; Setyawati *et al.*, 2019; Usman & Setiawan, 2020)

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil pengujian data dan pembahasan, maka dapat disimpulkan penelitian ini sebagai berikut: Proses rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Most Blue Resort & Spa. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan pada pelatihan kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT Most Blue Resort & Spa. Proses rekrutmen dan pelatihan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan variabel proses rekrutmen dan pelatihan kerja yang semakin meningkat akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan pada PT Most Blue Resort & Spa.

Penelitian ini telah dilakukan sesuai prosedur ilmiah namun masih terdapat beberapa keterbatasan penelitian, antara lain sebagai berikut: Pihak manajemen diharapkan dapat meningkatkan sistem rekrutmen dengan memperhatikan hal-hal yang terkait dengan kebutuhan perusahaan sehingga karyawan yang diterima dapat bekerja dan produktif karena rekrutmen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan itu sendiri. Pihak manajemen juga diharapkan dapat meningkatkan pelatihan kerja dengan mengatur jadwal yang sesuai dan juga memberikan pelatihan tidak hanya kepada karyawan baru tetapi juga dilakukan terhadap karyawan lama, karena pelatihan

tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pada penelitian ini hanya meneliti 57 karyawan sebagai sampel, selanjutnya diharapkan dapat menambah sampel dengan ruang lingkup yang lebih luas untuk mengembangkan penelitian.

REFERENSI

- Bloom, N., & Van Reenen, J. (2011). Human resource management and productivity. In *Handbook of Labor Economics* 4(B), 1697-1767. [https://doi.org/10.1016/S0169-7218\(11\)02417-8](https://doi.org/10.1016/S0169-7218(11)02417-8)
- Caldwell, C., & Anderson, V. (2018). Strategic human resource management. In *Strategic Human Resource Management*. <https://doi.org/10.4324/9781315881881-10>
- Chammas, C. B., & Hernandez, J. M. da C. (2019). Comparing transformational and instrumental leadership. *Innovation & Management Review*, 16(2), 143-160. <https://doi.org/10.1108/inmr-08-2018-0064>
- Dalimunthe, R. F., & Sinulingga, S. (2019). The Effect Of Recruitment, Training And Placement On The Performance Of Employees In P.T Astra International Tbk, Toyota Auto 2000 SM. Raja Medan. *European Journal of Human Resource Management Studies*. 3 (1), 1-14. <https://doi.org/10.5281/zenodo.3340084>
- Edgar, F., & Geare, A. (2005). HRM practice and employee attitudes: Different measures—Different results. *Personnel Review*, 34(5), 534-549.
- Ghozali, I. (2013). Ghazali, Imam (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara*.
- Jawaad, M., Amir, A., Bashir, A., & Hasan, T. (2019). Human resource practices and organizational commitment: The mediating role of job satisfaction in emerging economy. *Cogent Business and Management*, 6(1). 1-10. <https://doi.org/10.1080/23311975.2019.1608668>
- Khan, A. S., & Rasheed, F. (2015). Human resource management practices and project success, a moderating role of Islamic Work Ethics in Pakistani project-based organizations. *International Journal of Project Management*, 33(2). 435-445. <https://doi.org/10.1016/j.ijproman.2014.08.006>
- Nurhidayad, M., & Purba, C. B. (2019). The Effect of Discipline, Compensation, and Training Development on Employee Performance in RSUD Bima. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 4(12). 606-613.
- Özbilgin, M. F., Groutsis, D., & Harvey, W. S. (2019). International human resource management. In *International Human Resource Management*. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107445642>
- Setyawati, N. W., Setianingsih, D. A., & Udin, U. (2019). The effect of recruitment and training on employee performance. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 8(10).
- Sugiyono. (2015). Sugiyono, Metode Penelitian dan Pengembangan Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D, (Bandung: Alfabeta, 2015), 407 1. *Metode Penelitian Dan Pengembangan Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, Dan R&D*. 8(10), 2663-2666.
- Sutanto, E. M., & Kurniawan, M. (2016). The impact of recruitment, employee retention and labor relations to employee performance on batik industry in Solo city, Indonesia. *International Journal of Business and Society*, 17(2). 375-390. <https://doi.org/10.33736/ijbs.531.2016>
- Usman, O., & Setiawan, R. T. (2020). Effect of Recruitment, Selection, Training, and Placement on Performance of Employee (in Era Industri 4.0). *SSRNElectronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3521793>