



Pengaruh Rekrutmen Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Marketing pada PT Federal International Finance Surabaya Cabang Rajawali

Krido Hary Gunawan^{1*}, Lailatul Fitria²

¹⁻² Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, Indonesia

krido@untag-sby.ac.id^{1*}, lailatulfitria692@gmail.com²

Korespondensi Penulis: krido@untag-sby.ac.id

Abstract: This study aims to analyze the effect of recruitment, training, and work environment on employee performance at PT Federal International Finance Surabaya Rajawali Branch. This research employs a quantitative method with a survey approach. The sample consists of 41 respondents selected using a saturated sampling technique. Data were processed using SPSS version 29.0, including instrument tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, and hypothesis testing. The results reveal that simultaneously, recruitment, training, and work environment significantly influence employee performance. Partially, training has a significant impact on employee performance, whereas recruitment and work environment show no significant influence. These findings highlight that relevant training programs can enhance employee skills and productivity. Thus, training becomes a crucial factor for companies to focus on in improving employee performance.

Keywords: Recruitment, Training, Work Environment, Employee Performance

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh rekrutmen, pelatihan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Federal International Finance Surabaya Cabang Rajawali. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei. Sampel penelitian ini sebanyak 41 responden yang dipilih dengan teknik sampling jenuh. Data diolah menggunakan SPSS versi 29.0 dengan uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, dan pengujian hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan, variabel rekrutmen, pelatihan, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial, pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan rekrutmen dan lingkungan kerja tidak menunjukkan pengaruh signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa program pelatihan yang relevan dapat meningkatkan keterampilan dan produktivitas karyawan. Oleh karena itu, pelatihan menjadi faktor utama yang harus diperhatikan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci: Rekrutmen, Pelatihan, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan elemen penting dalam mendukung keberhasilan sebuah organisasi. Di tengah persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan tidak hanya dituntut untuk menyediakan produk atau layanan terbaik, tetapi juga memastikan bahwa sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki mampu memberikan kontribusi maksimal. SDM yang kompeten tidak hanya menjadi aset strategis tetapi juga motor penggerak utama dalam mencapai keunggulan kompetitif.

PT Federal International Finance (FIF), sebagai anak perusahaan Astra International yang bergerak di sektor pembiayaan, memiliki peran penting dalam memberikan layanan keuangan kepada masyarakat. Sebagai perusahaan dengan jaringan luas di Indonesia, FIF membutuhkan SDM yang tidak hanya kompeten, tetapi juga mampu beradaptasi dengan dinamika pasar dan tuntutan pelanggan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sejauh

mana rekrutmen, pelatihan, dan lingkungan kerja dapat memengaruhi kinerja karyawan di PT FIF Surabaya Cabang Rajawali, khususnya pada divisi Marketing yang menjadi garda terdepan dalam pencapaian target perusahaan.

2. KAJIAN PUSTAKA

1. Rekrutmen

Rekrutmen adalah proses mencari, menarik, dan memilih individu yang memiliki kompetensi sesuai untuk memenuhi kebutuhan organisasi. Rekrutmen yang baik bertujuan untuk menempatkan orang yang tepat pada posisi yang sesuai. Menurut Hasibuan (2016), rekrutmen yang baik melibatkan perencanaan strategis, seleksi berbasis kompetensi, dan evaluasi kandidat secara menyeluruh. Proses ini penting untuk memastikan bahwa karyawan memiliki kemampuan yang sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan, sehingga dapat berkontribusi optimal terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Indikator Rekrutmen:

1. Kejelasan prosedur rekrutmen.
2. Kesesuaian kompetensi kandidat dengan pekerjaan.
3. Perencanaan seleksi berbasis kompetensi.

2. Pelatihan

Pelatihan adalah proses sistematis untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan, dan sikap karyawan agar dapat melaksanakan tugas dengan lebih efektif. Menurut Rivai (2009), pelatihan tidak hanya bertujuan untuk memperbaiki keterampilan teknis tetapi juga meningkatkan soft skills karyawan seperti kepemimpinan, komunikasi, dan kolaborasi. Di era modern, pelatihan berbasis teknologi seperti e-learning juga menjadi pilihan populer untuk mengoptimalkan efisiensi proses belajar.

Indikator Pelatihan:

1. Kualitas dan kompetensi instruktur.
2. Peserta dalam pelatihan.
3. Materi dalam pelatihan.
4. Tujuan keberhasilan pelatihan.

3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mencakup seluruh aspek fisik, sosial, dan psikologis di tempat kerja yang memengaruhi kinerja karyawan. Menurut Nitisemito (2013), lingkungan kerja yang kondusif dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman dan menyenangkan, sehingga mendorong karyawan untuk lebih produktif. Faktor-faktor seperti fasilitas kerja, hubungan

antar karyawan, dan sistem kerja yang jelas memainkan peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang ideal.

Indikator Lingkungan Kerja:

1. Kesesuaian jam kerja
2. Tingkat kehadiran
3. Kerjasama antar karyawan

4. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan. Menurut Mangkunegara (2015), kinerja karyawan dapat diukur berdasarkan kualitas dan kuantitas hasil kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan efisiensi. Kinerja yang baik mencerminkan kemampuan karyawan untuk memenuhi ekspektasi organisasi.

Indikator Kinerja Karyawan:

1. Kualitas hasil kerja.
2. Kuantitas hasil kerja.
3. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas.
4. Efektivitas penggunaan sumber daya.
5. Kemampuan bekerja secara mandiri.

Hipotesis

Berdasarkan kajian pustaka dan landasan teori, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H1: Rekrutmen memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Federal International Finance Surabaya Cabang Rajawali.

H2: Pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Federal International Finance Surabaya Cabang Rajawali.

H3: Lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Federal International Finance Surabaya Cabang Rajawali.

H4: Rekrutmen, pelatihan, dan lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Federal International Finance Surabaya Cabang Rajawali.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik survei. Responden adalah 41 karyawan divisi Marketing PT FIF Surabaya Cabang Rajawali yang dipilih menggunakan metode sampling jenuh. Instrumen penelitian berupa kuesioner yang diukur

dengan skala Likert. Data dianalisis menggunakan regresi linier berganda untuk menguji pengaruh rekrutmen, pelatihan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan hubungan antara variabel Independen (Rekrutmen, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan). Berdasarkan perhitungan dengan SPSS, persamaan regresi adalah $Y = 6.408 + 0.185X1 + 0.313X2 - 0.086X3 + e$

Penjelasan

Konstanta (a) sebesar 6.048 berarti, jika Rekrutmen, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja sama dengan nol, maka nilai dasar Kinerja Karyawan adalah 6.048.

Koefisien Rekrutmen (b1) sebesar 0.185 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit pada Rekrutmen akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0.185, meskipun pengaruhnya tidak signifikan.

Koefisien Pelatihan (b2) sebesar 0.313 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit pada Pelatihan akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0.313 secara signifikan.

Koefisien Lingkungan Kerja (b3) sebesar -0.086 menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh negatif yang tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2. Uji Statistik F dan t

a. Uji F (Simultan)

Tabel ANOVA menunjukkan bahwa variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai F hitung = 4.171 dan signifikansi = 0.012 < 0.05. Hal ini membuktikan bahwa Rekrutmen, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama memengaruhi Kinerja Karyawan.

b. Uji t (Parsial)

Hasil uji t disajikan dalam tabel berikut:

Variabel	T Hitung	T Tabel	Sig.	Kesimpulan
Rekrutmen (X1)	1.087	1.683	0.284	Tidak signifikan
Pelatihan (X2)	2.895	1.683	0.006	Signifikan
Lingkungan (X3)	-0.406	1.683	0.687	Tidak signifikan

Interpretasi:

Rekrutmen tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan karena nilai signifikansi $0.284 > 0.05$.

Pelatihan memiliki pengaruh signifikan dengan nilai t hitung $> t$ tabel dan sig. < 0.05 , menunjukkan pentingnya program pelatihan dalam meningkatkan Kinerja Karyawan.

Lingkungan Kerja memiliki pengaruh negatif yang tidak signifikan.

3. Koefisien Determinasi

Nilai Adjusted R² sebesar 0.192 menunjukkan bahwa 19.2% variasi Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Rekrutmen, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja, sementara 80.8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

4. Visualisasi Data

a. Grafik Koefisien Regresi

Grafik berikut menunjukkan kontribusi masing-masing variabel independen terhadap Kinerja Karyawan:

(Grafik batang dengan tiga variabel: Rekrutmen, Pelatihan, Lingkungan Kerja, menunjukkan nilai koefisien regresi masing-masing.)

b. Grafik Distribusi Responden

(Grafik pie chart atau bar chart terkait karakteristik responden berdasarkan data demografi.)

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh rekrutmen, pelatihan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Federal International Finance Surabaya Cabang Rajawali, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Rekrutmen

Rekrutmen tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa proses rekrutmen yang dilakukan perusahaan belum secara langsung memengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Hal ini dapat terjadi karena faktor lain seperti pelatihan dan adaptasi setelah rekrutmen lebih menentukan kinerja karyawan.

2. Pelatihan

Pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa pelatihan yang relevan dan terstruktur mampu meningkatkan kemampuan,

keterampilan, dan efisiensi karyawan dalam melaksanakan tugas mereka, yang pada akhirnya berdampak positif pada peningkatan kinerja karyawan.

3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun lingkungan kerja penting untuk kenyamanan karyawan, faktor ini belum memberikan kontribusi langsung yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Federal International Finance Surabaya Cabang Rajawali.

4. Pengaruh Simultan

Secara simultan, variabel rekrutmen, pelatihan, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut bersama-sama memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan, meskipun tidak semua variabel memiliki pengaruh signifikan secara parsial.

- **Implikasi Praktis:** Perusahaan disarankan untuk meningkatkan efektivitas rekrutmen dengan memastikan kesesuaian kandidat dengan kebutuhan perusahaan.
- Program pelatihan perlu diperkuat dan disesuaikan dengan kebutuhan pekerjaan karyawan agar berdampak langsung pada peningkatan kinerja.
- Lingkungan kerja perlu ditingkatkan dengan menciptakan suasana kerja yang lebih kondusif untuk mendukung produktivitas karyawan secara keseluruhan.

2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang diperoleh, beberapa saran yang dapat diberikan untuk PT Federal International Finance Surabaya Cabang Rajawali adalah sebagai berikut:

1. Rekrutmen

Perusahaan perlu meningkatkan kualitas proses rekrutmen dengan memastikan seleksi berbasis kompetensi. Hal ini dapat dilakukan dengan menambahkan metode penilaian psikometrik atau wawancara berbasis perilaku untuk mengevaluasi kesesuaian kandidat terhadap nilai-nilai perusahaan.

Memperkuat strategi employer branding untuk menarik kandidat yang lebih potensial dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

2. Pelatihan

Program pelatihan perlu dirancang lebih terfokus dan sesuai dengan kebutuhan karyawan, baik dari segi teknis maupun pengembangan soft skills, seperti kemampuan komunikasi dan kepemimpinan.

Melakukan evaluasi pasca-pelatihan untuk mengukur efektivitas pelatihan terhadap peningkatan kompetensi karyawan.

Memanfaatkan teknologi terkini seperti e-learning atau platform pelatihan daring agar lebih efisien dan menjangkau semua karyawan.

3. Lingkungan Kerja

- Perusahaan disarankan untuk meningkatkan kenyamanan lingkungan kerja dengan menyediakan fasilitas pendukung, seperti ruang kerja yang ergonomis dan fasilitas hiburan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan.
- Mengembangkan budaya kerja yang inklusif dan kolaboratif untuk meningkatkan hubungan antar karyawan dan manajemen.
- Melakukan survei kepuasan kerja secara berkala untuk mengidentifikasi kebutuhan atau keluhan karyawan terkait lingkungan kerja.

3. Manajemen Secara Keseluruhan

- Mengintegrasikan strategi rekrutmen, pelatihan, dan lingkungan kerja ke dalam perencanaan SDM jangka panjang untuk meningkatkan efisiensi operasional dan kualitas kinerja karyawan.
- Melibatkan karyawan dalam proses evaluasi dan pengambilan keputusan terkait program pengembangan, sehingga mereka merasa lebih dihargai dan termotivasi.

Dengan menerapkan saran-saran tersebut, diharapkan perusahaan dapat meningkatkan produktivitas, loyalitas, dan kepuasan kerja karyawan, yang pada akhirnya mendukung pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ananto, M. R., Nururrohmah, T., & Natalia, D. U. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Manajemen dan Bisnis Ekonomi*, 1, 125–137.
- gelista, G. V., Hidayat, R., & Panjaitan, S. (2022). Pengaruh Rekrutmen, Career Development dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Indonesia Epson Industry. *Jurnal Dimensi*, 11(2), 211–225. <https://doi.org/10.33373/dms.v11i2.3989>.
- Dinrul, K. (2023). Kajian Teoritis Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Management Bisnis Inovasi Conference*, 989–1001 .
- Ghozali, I. (2023). *Analisis Multivariate (10th ed.)***. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro .
- Gustiana, R. (2022). Pengembangan Sumber Daya Manusia. *JEMSI*, 3(6), 657–666. Diakses dari: <https://dinastirev.org/JEMSI/article/view/1107>.

- Hartomo, N. K., & Luturlean, B. S. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT Pos Indonesia (Persero Bandung)**. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi (JIMEA)*, 4(1), 200–207. Diakses dari: <https://www.academia.edu/download/80551333/6369.pdf>.
- Ismoyo, F. D. W. (2023). Pengaruh Lingkunganhadap Kinerja Karyawan di Sumber Rejeki. *Aktualisasi Pengabdian Masyarakat*, 1(1), 55–72. <https://doi.org/10.30762/akdimas.v1i1.153>.
- Karina, V., Gadzali, S. S., & Budiarti, I. (2020). Pkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Hade Dinamis Sejahtera. *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*, 3(2), 94–103. <https://doi.org/10.35313/jrbi.v3i2.937>.
- Lestary, L., & Chaniago, H. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Trja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 8(2), 240–248. <https://doi.org/10.33373/dms.v8i2.2154>.
- Meidita, A. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kepuasan K Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 226–237. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3772>.
- Muktamar, A., Novianti, & Sahibuddin, R. A. (2024). Peranan Sumber Daya Manusia dala. *Jurnal Ilmiah Penelitian Mandira Cendikia*, 2(7), 52–69 .
- Rahayu, E., & Frianto, A. (2022). *Pengaruh Sistem Rekrutmen dan Lingkungan Kerja Terhadap Kiner. *Journal of Business and Innovation Management*, 4, 359–370 .
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (23rd ed.). Bandung: Alfabeta .