



PENGARUH REKRUTMEN, PENEMPATAN DAN PELATIHAN TERHADAP KUALITAS SDM DI KFC CABANG DERMAGA POINT PALEMBANG

Riska Aprianti, Hamid Halin, Endah Dewi Purnamasari

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Indo Global Mandiri

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh Rekrutmen penempatan dan pelatihan terhadap kualitas sumber daya manusia di PT Fast Food Indonesia TBK. (KFC Cabang Dermaga Point Palembang). Penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif, sampel yang digunakan sebanyak 40 responden. Data yang diperoleh dalam penelitian ini melalui observasi di KFC Cabang Dermaga Point Palembang dan melakukan penyebaran kuesioner ke seluruh karyawan. Teknik analisis data menggunakan analisis linear berganda, dengan uji t dan uji f. Sedangkan untuk melihat sejauh mana keakurasian dan kelayakan variabel penelitian digunakan uji validitas dan reliabilitas pada SPSS versi 25. Hasil analisis uji t penelitian ini memperoleh nilai pada variabel rekrutmen sebesar $t_{hitung} = -0,646 < 1,686$ dan $sig = 0,522 > 0,05$, yang secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas SDM, pada variabel penempatan memiliki nilai $t_{hitung} = 0,771 < 1,686$ dan $sig = 0,446 > 0,05$ yang artinya bahwa Penempatan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kualitas SDM, dan pada variabel pelatihan memiliki nilai $t_{hitung} = 6,693 > 1,686$ dan $sig = 0,000 < 0,05$ yang artinya pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas SDM. Serta pada hasil analisis uji F menunjukkan secara simultan rekrutmen, penempatan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas SDM sebesar ($sig. F = 0,000 < 0,05$). Penelitian ini dapat memberikan masukan yang bermanfaat untuk membantu instansi dalam mengambil langkah-langkah yang tepat untuk meningkatkan kualitas SDM dengan cara mengatasi permasalahan yang terjadi dalam instansi.

Kata Kunci: Rekrutmen, Penempatan, Pelatihan, Kualitas SDM.

PENDAHULUAN

Aset utama dalam dunia bisnis adalah sumber daya manusia. Sumber

daya manusia adalah bidang ilmu dan seni yang mengatur bagaimana tenaga kerja berinteraksi satu sama lain dan

*Correspondence Address : riskaaprianti16.04@gmail.com

DOI : 10.31604/jips.v11i4.2024. 1659-1665

© 2024UM-Tapsel Press

bagaimana mereka dapat membantu mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Fatimah & Ratnasari, 2018). Aspek sumber daya manusia berperan terhadap produktivitas perusahaan karena SDM yang buruk akan berdampak buruk juga bagi perusahaan (Roswaty, 2021).

Pengelolaan sumber daya manusia harus menjadi prioritas utama untuk mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan kualitas karyawan. Salah satu perencanaan adalah menyiapkan sumber daya manusia untuk membuat kemampuan diri dengan merekrut dan menempatkan karyawan sesuai dengan keterampilan calon karyawan selanjutnya dapat melaksanakan pelatihan terhadap karyawan yang lama.

Kualitas sumber daya manusia didefinisikan sebagai sumber daya yang memiliki kemampuan fisik dan intelektual yang unggul. Kualitas sumber daya manusia mencakup kualitas kemampuan manusia, baik kemampuan fisik maupun non-fisik. Kualitas fisik mencakup kemampuan fisik, serta kualitas non-fisik, seperti kemampuan bekerja, berpikir, dan berketerampilan (Larasati & Fatimah, 2022).

SDM dikatakan memiliki kinerja yang baik ketika mereka melakukan hal-hal dengan baik dalam melakukan pekerjaan mereka (DP, 2018). Oleh karena itu SDM adalah kunci keberhasilan perusahaan, terutama bagi perusahaan yang bergerak di bidang jasa pelayanan. Penelitian ini dilakukan di KFC Cabang Dermaga Point Palembang berlokasi di Jalan Sultan Mahmud II Benteng, Kuto Besak, Kecamatan Bukit Kecil, Kota Palembang, Sumatera Selatan 30111. merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang ritel makanan cepat saji, Perusahaan ini mengoperasikan Kentucky Fried Chicken (KFC).

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara peneliti menemukan bahwa pada KFC Cabang Dermaga Point

Palembang seiring dengan perkembangan bisnisnya. Ditemukan memang benar adanya karyawan yang direkrut masih berdasarkan titipan dari pihak yang terkait, dan proses rekrutmen masih dilakukan secara tertutup. Setelah itu, proses rekrutmen dilakukan hanya sebatas pelengkap daripada memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang berkualitas.

Sehingga akan berdampak juga dalam penempatan karyawan, karena sistem kekeluargaan yang menyebabkan karyawan ditempatkan di posisi yang tidak sesuai dengan kemampuan mereka, sehingga bisa menduduki jabatan yang belum sesuai dengan kemampuannya.

Kesalahan dalam penempatan ini menyebabkan kinerja karyawan kurang efektif, yang pada gilirannya berdampak pada tujuan yang diharapkan. Seharusnya KFC Cabang Dermaga Point Palembang harus memulai pelatihan calon karyawannya jika sudah menerapkan sistem kekeluargaan dalam penempatan calon karyawan, Ini dilakukan untuk memastikan bahwa calon karyawan memiliki keterampilan yang diperlukan.

Berdasarkan penelitian-penelitian sebelumnya oleh Firman, Meiyer, (2020) menyatakan bahwa rekrutmen, penempatan dan pelatihan berpengaruh secara simultan terhadap kualitas SDM, namun pada penelitian (Mulia Widayat et al., 2023) bahwa rekrutmen tidak berpengaruh dan negatif signifikan terhadap kualitas SDM, penempatan tidak berpengaruh dan negative signifikan terhadap kualitas SDM. Oleh karena itu peneliti ingin melakukan penelitian dengan tujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh pada rekrutmen, penempatan dan pelatihan terhadap kualitas SDM pada KFC Cabang Dermaga Point Palembang.

LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, pemimpin dan pengendalian tindakan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi dan pemutusan hubungan kerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Ayuningtiyas & Jerusalem, 2019). Meskipun ada banyak perspektif yang berbeda tentang manajemen sumber daya manusia, tujuan utamanya adalah memanusiaikan manusia dan memberikan kesejahteraan secara professional dan adil sesuai porsi masing-masing karyawan tetap sama (Cahyani, 2017).

Rekrutmen

Rekrutmen merupakan bagian dari fungsi manajemen sumber daya manusia yang pertama di tempat kerja, yaitu analisis hasil kerja. Setelah hasil analisis kerja menunjukkan adanya pekerjaan dan kualifikasi pekerjaan menunjukkan persyaratan yang harus dipenuhi oleh karyawan agar dapat menyelesaikan suatu tugas (Adhari, 2023). Rekrutmen merupakan proses mendapatkan sejumlah calon karyawan yang berkualitas untuk jabatan atau pekerjaan utama dilingkungan perusahaan hal ini berarti rekrutmen merupakan Langkah awal dalam rangka menerima seseorang untuk dipekerjakan dalam perusahaan (Novia et al., 2022). Adapun 3 indikator rekrutmen menurut (Fauziah et al., 2023) yaitu dasar sumber perekrutan karyawan, sumber pekerjaan dan metode perekrutan.

Penempatan

Penempatan kerja merupakan bagian dari kebijaksanaan yang digunakan saat menerima anggota baru,

harus diterapkan dengan benar dan tepat agar anggota baru dapat bekerja sesuai dengan keahliannya masing-masing. Penempatan kerja yang tepat dapat meningkatkan mental kerja, gairah kerja, dan prestasi kerja untuk mencapai hasil yang lebih baik dan meningkatkan keahlian anggota baru. (Hidayat et al., 2020). Penempatan adalah proses pengisian jabatan atau penugasan kembali karyawan ke posisi baru atau jabatan yang berbeda (Tekkay et al., 2022). jika fungsi penempatan tidak dilakukan dengan baik, itu akan berdampak negatif pada pencapaian tujuan organisasi. (Sudiantini et al., 2023) menyatakan bahwa indikator penempatan adalah kemampuan, kecakapan dan keahlian.

Pelatihan

Pelatihan adalah proses meningkatkan keterampilan dan pengetahuan untuk melakukan pekerjaan tertentu. Pelatihan adalah tahap memperlengkapi dan membekali karyawan dengan meningkatkan kemampuan, keterampilan, pengetahuan dan perilaku mereka (Arviana & Ruswidiono, 2022). Pelatihan adalah kegiatan yang disertai dengan penjelasan langsung tentang cara menggunakan sistem atau peralatan (Wulandari et al., 2022). Pelatihan dapat membantu karyawan memperoleh keterampilan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan nyata dengan lebih baik, dengan kualitas pekerjaan yang lebih tinggi, yang menghasilkan peningkatan kinerja dan produktivitas. Menurut (Mangkunegara, 2018) indikator pelatihan terdiri dari 5 yaitu jenis pelatihan, tujuan pelatihan, materi pelatihan, metode pelatihan dan kualifikasi pelatih.

Kualitas SDM

Kualitas sumber daya manusia adalah kombinasi kualitas fisik

(Kesehatan) dan non fisik (kemampuan bekerja, kemampuan berpikir, kemampuan kognitif dan bakat lainnya) yang dimiliki seseorang sehingga mereka dapat bekerja, kreatif, dan mencapai potensi mereka di tempat kerja. (Peryuda & Khoiri, 2022). Kapasitas sumber daya manusia dapat diukur dengan melihat seberapa banyak tugas yang diberikan kepada mereka, yang semuanya dijelaskan dalam deskripsi pekerjaan yang jelas. Sumber daya manusia yang berkualitas tinggi adalah sumber daya yang memiliki kualitas fisik dan intelektual yang unggul (Anjarwati et al., 2020). Adapun menurut (Faizi et al., 2022). Kualitas SDM adalah tenaga kerja yang memiliki pengetahuan, keterampilan dan moral yang tinggi. Ada beberapa indikator kualitas SDM menurut (Peryuda & Khoiri, 2022). Yaitu kualitas intelektual, pembelajaran, memahami bidang tersebut, kemampuan, komitmen untuk bekerja dan kemampuan untuk merencanakan organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan menggunakan Teknik pengumpulan data berupa kuesioner dan wawancara. Sumber data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh melalui kuesioner dan data sekunder. Penelitian ini difokuskan pada pengaruh Rekrutmen, Penempatan dan Pelatihan terhadap kualitas SDM di KFC Cabang Dermaga Point Palembang dalam 3 bulan, dengan populasi sebanyak 40 karyawan. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan jenis *non probability sampling* dengan menggunakan Teknik sampel jenuh yaitu mengambil semua populasi untuk dijadikan sampel.

Pada penelitian ini peneliti menggunakan program SPSS versi 25 untuk menghitung dampak variabel bebas dan variabel terikat, peneliti menggunakan metode analisis linear

berganda, untuk menguji kualitas data, seperti validitas dan reliabilitas; uji asumsi klasik, seperti normalitas dan heteroskedastisitas dan uji hipotesis yaitu uji simultan dan uji parsial.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

Tabel 1 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.91563181
Most Extreme Differences	Absolute	.087
	Positive	.051
	Negative	-.087
Test Statistic		.087
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: data diolah oleh peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 1 di atas diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) yaitu 0,20 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data pada tabel tersebut terdistribusi secara normal.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
S1s		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	.992	2.981		.333	.741
	Rekrutmen	.050	.233	.066	.214	.832
	Penempata n	.271	.177	.484	1.531	.134
	Pelatihan	-.213	.118	-.499	-1.796	.081

Sumber: data diolah oleh peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 2 di atas dimana menggunakan metode park. Pada variabel rekrutmen, penempatan dan pelatihan memiliki nilai sig lebih besar daripada 0,05 artinya tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Uji Analisis Regresi Berganda
Tabel 3 Hasil Uji Analisis Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.466	4.551		-.322	.749
	Rekrutmen	-.230	.356	-.093	-.646	.522
	Penempatan	.208	.270	.115	.771	.446
	Pelatihan	1.209	.181	.875	6.693	.000

Sumber: Diolah Oleh Peneliti, 2023

1. Nilai a sebesar -1,466 yang merupakan konstanta atau keadaan darurat saat variabel kualitas SDM belum dipengaruhi oleh variabel lainnya yaitu rekrutmen (X₁), penempatan (X₂) dan pelatihan (X₃).
2. Koefisien untuk X₁ adalah -0,230, maka menunjukkan bahwa variabel rekrutmen mempunyai pengaruh negatif terhadap kualitas SDM.
3. Koefisien untuk X₂ adalah 0,208, menunjukkan hubungan positif antara X₂ dan Y
4. Koefisien untuk X₃ adalah 1,209, menunjukkan hubungan positif antara X₃ dan Y.

Uji Parsial (Uji T)

Tabel 4 Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.466	4.551		-.322	.749
	Rekrutmen	-.230	.356	-.093	-.646	.522
	Penempatan	.208	.270	.115	.771	.446
	Pelatihan	1.209	.181	.875	6.693	.000

Sumber: Diolah Oleh Peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 4 hasil uji t di atas dapat disimpulkan sebagai berikut:

Dengan $t_{tabel} = df = n-k-1$ atau $df = 40-3-1 = 36$ $t_{tabel} = 1,688$

1. Variabel rekrutmen dengan nilai $t_{hitung} -0,646 < 1,688$ dan signifikansi $0,522 > 0,05$ dengan demikian maka H₁ ditolak, artinya rekrutmen tidak berpengaruh secara parsial terhadap kualitas SDM
2. Variabel penempatan dengan nilai $t_{hitung} 0,771 < 1,688$ dan sig $0,446 > 0,05$ artinya penempatan tidak berpengaruh secara parsial terhadap kualitas SDM
3. Variabel pelatihan dengan $t_{hitung} 6,693 > 1,688$ dan sig $0,00 < 0,05$ artinya bahwa pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap kualitas SDM.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 5 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2420.045	3	806.682	48.566	.000 ^b
	Residual	597.955	36	16.610		
	Total	3018.000	39			

Sumber: Diolah Oleh peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 5 hasil uji f diatas, diketahui nilai $f_{hitung} 48,566$ pada taraf $\alpha 5\%$ (0,05) dengan $f_{tabel} = (k; n-k) = (3; 37) = 2,86$ dimana hasil menunjukkan $f_{hitung} > f_{tabel}$ yang artinya rekrutmen, penempatan dan pelatihan berpengaruh secara simultan terhadap kualitas SDM.

SIMPULAN

Hasil penelitian variabel rekrutmen (X₁) ditolak, artinya rekrutmen tidak berpengaruh secara parsial terhadap kualitas SDM pada KFC Cabang Dermaga Point Palembang. Rekrutmen merupakan salah satu faktor

penting yang dapat membantu mengoptimalkan kualitas SDM, semakin perusahaan menyesuaikan standar rekrutmennya dengan baik maka akan berkualitas juga SDMnya. Variabel penempatan (X_2) ditolak, artinya penempatan tidak berpengaruh secara parsial terhadap kualitas SDM KFC Cabang Dermaga Point Palembang. Penempatan yang efektif memiliki dampak positif pada kualitas SDM, dengan memperhatikan keterampilan, orientasi yang baik dan dukungan manajemen berkelanjutan dapat meningkatkan adaptasi karyawan dan kinerja karyawan. Variabel pelatihan (X_3) diterima, artinya pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap kualitas SDM KFC Cabang Dermaga Point Palembang. Pelatihan memiliki dampak positif pada kualitas SDM, semakin tinggi pelatihan karyawan maka akan semakin tinggi kualitas SDM. Variabel rekrutmen (X_1), Penempatan (X_2) dan Pelatihan (X_3) Terhadap Kualitas SDM (Y) berpengaruh secara simultan atau Bersama-sama pada KFC Cabang Dermaga Point Palembang. Ketiga variabel bebas memiliki fungsi yang sama menjadi sarana dan prasarana dalam keberhasilan perusahaan, artinya jika perusahaan melakukan proses rekrutmen yang teliti dan terarah dan melakukan strategi penempatan yang tepat dengan memperhatikan keterampilan orientasi yang baik serta melakukan pelatihan yang menyeluruh maka dapat meningkatkan kualitas SDM yang ada di perusahaan.

UCAPAN TERIMAKASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada dosen pembimbing, kedua orang tua, keluarga, teman-teman dan para narasumber yang telah mendukung penyelesaian penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

Adhari, G. R. (2023). *Pengaruh Seleksi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Survey pada Tenaga Kerja Press Bagian Operator Produksi PT. Albasi Karanglayung Indonesia)*. Universitas Siliwangi.

Anjarwati, M., Mursito, B., & Sarsono, S. (2020). Kualitas Sumber Daya Manusia Ditinjau Dari Tingkat Pendidikan, Pelatihan Kerja Dan Pengalaman Kerja Di Balai Latihan Kerja (BLK) Technopark Ganesha Sukowati Sragen. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 4(01), 465126.

Arviana, N., & Ruswidiono, R. W. (2022). Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT SHF. *E-Jurnal Manajemen Trisakti School of Management (TSM)*, 2(3), 61–70.

Ayuningtias, A. A., & Jerusalem, M. A. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia di Industri Kerajinan Jaket Kulit Manding Yogyakarta. *Skripsi. Yogyakarta. Universitas Negeri Yogyakarta*.

Cahyani, S. M. D. , & S. A. A. (2017). *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan (studi empiris Pt Misaja Mitra Pati)*.

DP, M. K. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Percetakan Dimas Kota Palembang. *Jembatan "Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*, 15(1).

Faizi, A., Josiah, T., & Parella, E. (2022). Kualitas Sumber Daya Manusia dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Inspektorat Provinsi Lampung. *Dikombis: Jurnal Dinamika Ekonomi, Manajemen, Dan Bisnis*, 1(3), 415–424.

Fatimah, N., & Ratnasari, Y. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Bagian Marketing di PT. Diparanu Rucitra Property Surabaya. *Jurnal Manajemen Dan Kearifan Lokal Indonesia*, 2(1), 12. <https://doi.org/10.26805/jmkli.v2i1.16>

Fauziah, I., Widjajani, S., & Utomo, A. S. (2023). Pengaruh Rekrutmen, Penempatan Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. CAPUNG INDAH ABADI. *VOLATILITAS*, 5(2).

Hidayat, F., Wahono, B., & Rahman, F. (2020). Pengaruh Rekrutmen, Penempatan, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Unit Aktivitas Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Universitas Islam Malang. *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 9(04).

Larasati, S., & Fatimah, S. (2022). Analisis Pelatihan Dan Pengembangan Dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Pendidik (Studi Kasus Di Smk Karya Rini YOGYAKARTA). *JURNAL NUSANTARA*, 5(2), 1–5.

Mulia Widayat, G., Rizqy Amalinda, W., & Ariefiantoro, T. (2023). *Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia Cabang Utama Semarang*. 2(2).

Novia, O. :, Silaen, R., Sembiring, V., Tri, R., & Halawa, S. (2022). Pengaruh Proses Rekrutmen, Kompetensi Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mitra Andal Sejati Medan. In *JURNAL DARMA AGUNG* (Vol. 30, Issue 1).

Peryuda, S., & Khoiri, M. (2022). *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Karya Sukses Kreasi Kota Batam*.

Roswaty, R. (2021). Analisis Pengaruh Budaya Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Palembang. *Jurnal Kompetitif*, 10(1).

Sudiantini, D., Suhatman, R. C., Meilizar, R. K., Ismawan, R. J., & Aristawidya, S. (2023). Pengaruh Kompetensi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Bintang Manajemen*, 1(2), 199–211.

Tekkay, A. E., Nelwan, O. S., & Pandowo, M. H. (2022). Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BRAWIJAYA GROUP INDONESIA. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(1), 1315–1325.

Wulandari, T., Lazuardi, S., & Arista, P. (2022). Pelatihan Pembuatan Mask Strap Kepada Mahasiswi Sebagai Peluang Bisnis Diera Pandemi. *Selaparang: Jurnal Pengabdian Masyarakat Berkemajuan*, 6(1), 417–421.