

**PENGARUH REKRUTMEN DAN PELATIHAN TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
(Suatu Studi Pada Toserba Pajajaran Kota Banjar)**

Oleh:

NUR SYAIDAH FITRIANI
NIM. 3402150477

Penelitian ini difokuskan pada Pengaruh Rekrutmen dan Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Suatu Studi pada Toserba Pajajaran Kota Banjar). Permasalahan yang dihadapi dalam penelitian ini meliputi : 1].Bagaimana Rekrutmen, Pelatihan dan produktivitas di Toserba Pajajaran Kota Banjar?; 2].Bagaimana pengaruh rekrutmen terhadap produktivitas kerja karyawan di Toserba Pajajaran Kota Banjar?; 3].Bagaimana pengaruh Pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan di Toserba Pajajaran Kota Banjar?; 4].Bagaimana pengaruh rekrutmen dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan di Toserba Pajajaran Kota Banjar? Adapun tujuan penelitian ini adalah 1]. Untuk mengetahui rekrutmen, pelatihan dan produktivitas kerja di Toserba Pajajaran Kota Banjar; 2]. Untuk mengetahui pengaruh rekrutmen terhadap produktivitas kerja karyawan di Toserba Pajajaran Kota Banjar; 3]. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan di Toserba Pajajaran Kota Banjar. 4]. Untuk mengetahui pengaruh rekrutmen dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan di Toserba Pajajaran Kota Banjar.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini metode survey dengan pendekatan kuantitatif atau metode deskriptif dan metode verifikatif. Sedangkan untuk menganalisis data yang diperoleh digunakan Analisis Koefisien Korelasi Sederhana, Koefisien Determinasi, Koefisien Non Determinasi, Koefisien Korelasi Berganda, Regresi Linier Sederhana, Regresi Linier Berganda, dan uji hipotesis menggunakan uji signifikan (Uji T dan Uji F).

Hasil dari penelitian dan pengolahan data menunjukkan bahwa rekrutmen berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan pada Toserba Pajajaran Kota Banjar dengan besarnya pengaruh 28,83% dan sisanya 71,16% dipengaruhi oleh faktor lain. Hal ini menunjukkan bahwa dengan tingkat hubungan sedang. Pelatihan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan dengan besarnya pengaruh 60,37% dan sisanya 36,63% yang dipengaruhi oleh faktor lain. Hal ini menunjukkan bahwa dengan tingkat hubungan kuat. Rekrutmen dan pelatihan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan dengan besarnya pengaruh 63,20% dan sisanya 36,80% dipengaruhi oleh faktor lain. Hal ini menunjukkan dengan tingkat hubungan kuat.

Diharapkan Toserba Pajajaran Kota Banjar mempertahankan rekrutmen dan pelatihan sehingga akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Kata Kunci : Rekrutmen dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Setiap perusahaan tentunya mempunyai berbagai tujuan yang hendak dicapainya. Tujuan tersebut diraih dengan mendayagunakan sumber-sumber dayanya yang ada. Dalam pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan, sering dihadapkan oleh berbagai hambatan dan tantangan yang akhirnya berpengaruh terhadap perkembangan perusahaan, salah satunya yaitu keterbatasan akan sumber daya manusia.

Pengelolaan sumber daya manusia sangat penting bagi setiap perusahaan terutama bagi perusahaan ritel modern ini. Di jaman moderen ini banyak orang yang mencari pekerjaan dan banyak juga orang yang melamar kerja di perusahaan-perusahaan, semakin banyaknya pengangguran semakin banyak persaingan untuk mencari lapangan pekerjaan. Oleh karena itu di era globalisasi ini banyak orang yang menjalankan bisnisnya seperti bisnis online bahkan bisnis ritel modern pun juga tidak mau kalah dengan bisnis-bisnis lainnya.

Persaingan antar perusahaan di era globalisasi semakin tajam, sehingga sumber daya manusia (SDM) dituntut untuk terus-menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif. SDM harus menjadi manusia-manusia pembelajar, yaitu pribadi-pribadi yang mau belajar dan bekerja keras dengan penuh semangat, kemampuan, pengalaman, tingkat pendidikan, keahlian, dan pengetahuan, sehingga potensi insaninya berkembang maksimal.

Umumnya pimpinan perusahaan mengharapkan produktivitas kerja yang baik dari karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang telah diberikan oleh

perusahaan. Di dalam perusahaan bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan modal dasar dalam pembangunan perusahaan, dan bagi organisasi manusia salah satu peran yang terpenting didalam suatu organisasi, oleh karena itu kualitas SDM senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dapat tercapai. Tanpa tenaga kerja manusia organisasi perusahaan tidak akan berjalan dengan lancar. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi perusahaan dan mendorong agar produktivitas kerja memenuhi tujuan perusahaan.

Tentunya tantangan yang harus disiapkan tenaga kerja yang andal dalam berbagai bidang masing-masing dengan cara pembentukan sumber daya manusia (SDM) yang andal di dalam organisasi dimulai sejak perencanaan sumber daya manusia, pemeliharaan, dan pemberhentian. Hal ini dilakukan dengan tujuan agar perusahaan dapat mengelola sumber daya manusia yang baik secara efektif dan efisien.

Proses rekrutmen sumber daya manusia tidak boleh diabaikan, hal ini disebabkan untuk menjaga supaya tidak terjadi ketidaksesuaian antara apa yang diinginkan dan apa yang didapat. Artinya, organisasi tersebut tidak memperoleh karyawan yang tepat, dalam arti baik kualitas maupun kuantitasnya. Apabila tidak terjadi, sesuai yang diharapakan oleh organisasi tersebut dapat dikatakan kemungkinan aktivitas kerja kurang efektif dan efisien. Agar dapat memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas dan dengan jumlah yang sesuai dengan kebutuhan, dibutuhkan suatu metode rekrutmen yang dapat digunakan dalam proses penarikan dengan dilandasi suatu perencanaan yang benar-benar matang,

untuk itu sangat dibutuhkan seleksi yang ketat. Prinsipnya rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan dan menarik para pelamar yang sesuai untuk menjadi pegawai dalam suatu instansi.

Toserba Pajajaran Kota Banjar merupakan salah satu perusahaan ritel modern yang berada di wilayah kota Banjar, perusahaan ritel modern ini mempunyai cabangnya seperti Cabang ciamis dan toko supermarket-supermarket lainnya. Perusahaan ritel modern ini mempunyai banyak format seperti *Supermarket* dan *departement store*. Gerai ini umumnya menjual berbagai pakaian anak, pakaian wanita, pakaian pria, tas, sepatu, makanan, minuman dan barang kebutuhan hidup lainnya tersedia dengan harga yang bersaing.

Maka perusahaan ritel modern ini selalu berusaha untuk menciptakan produktivitas kerja karyawan yang baik untuk dapat mempertahankan visi dan misi perusahaan sebagai perusahaan ritel modern ini di wilayah kota banjar. Banyak pelamar yang ingin bekerja di perushaaan ritel modern ini maka perusahaan merekrut calon pekerjanya tujuannya untuk mendapatkan pekerja yang kompoten dalam berbagai bidang masing-masing dan setelah direkrut perusahaan mengadakan pelatihan tujuannya untuk menciptakan produktivitas kerja karyawan yang baik.

Salah satu cara untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan yaitu dengan craa karyawan harus mematuhi peraturan yang ada di Toserba Pajajaran Kota Banjar. Untuk calon pelamar juga harus mentaati tata tertib yang ada di perusahaan tersebut agar produktivitas kerjanya meningkat.

Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa dengan masukan tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk, dan nilai.

Toserba Pajajaran Kota Banjar ada kewaiban untuk edukasi secara standarlisasi. Para karyawan hanya ada beberapa yang dilakukan standarlisasinya, itu menjadi hambatan dalam produktivitas kerjanya, yang diharapkan perusahaan itu produktivitasnya meningkat. Perusahaan yang ada pada Toserba Pajajaran Kota Banjar belum ada *training center* karena masih terbatas cabangnya.

Berdasarkan permasalahan yang ada pada Toserba Pajajaran Kota Banjar kurang maksimal dan kurangnya peningkatan dalam produktivitas kerja karyawan, kehilangan jam kerja bisa menyebabkan kurangnya peningkatan produktivitas kerja, karyawan yang sering tidak masuk kerja dikarenakan karyawan sakit atau ijin bisa menyebabkan kurang peningkatan dalam produktivitas kerja dikarenakan karyawan sakit atau ijin. Proses rekrutmen, ada sedikit permasalahan dalam merekrut calon pelamar yaitu sebelum-sebelumnya calon pelamar tidak sesuai dengan yang diharapkan pada Toserba Pajajaran Kota Banjar. Pelatihan kurang optimal hal ini dilihat dalam *job description* dan produktivitas kerjanya. Perusahaan yang ada pada Toserba Pajajaran Kota Banjar belum ada *training center* karena masih terbatas cabangnya. Maka, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian ini yang berjudul : **“Pengaruh Rekrutmen**

dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Suatu Studi pada Toserba Pajajaran Kota Banjar)”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan di atas, maka peneliti mengemukakan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh rekrutmen terhadap produktivitas kerja karyawan di Toserba Pajajaran Kota Banjar ?
2. Bagaimana pengaruh Pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan di Toserba Pajajaran Kota Banjar ?
3. Bagaimana pengaruh rekrutmen dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan di Toserba Pajajaran Kota Banjar ?

II. LANDASAN TEORITIS

a) Pengaruh Rekrutmen terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hubungan rekrutmen dengan produktivitas menurut edy sutrisno (2017 : 99) menyatakan bahwa produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa dengan masukan tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk, dan nilai.

Sebuah proses rekrutmen dimulai dengan pencarian calon dan berakhir sampai lamaran mereka diterima. Tahap berikutnya setelah persiapan untuk melakukan rekrutmen selesai dikerjakan adalah mencari calon sebanyak jumlah yang diperlukan yang akan diseleksi mencari orang yang dianggap paling

memenuhi syarat untuk mengisi lowongan. Ada sejumlah cara atau teknik yang dapat kita gunakan untuk mencari calon-calon tersebut. Menurut sudiro (dikutip Imroatul Hasanah, 2017 : 3) dalam jurnal yang berjudul Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan dan Penempatan Karyawan terhadap Kinerja pada RSUD Haji Surabaya mengemukakan bahwa :

Rekrutmen adalah serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan untuk menutupi kekurangan yang di identifikasikan dalam perencanaan kepegawaian. Jadi sebelum dilakukan rekrutmen, pihak Manajemen SDM sudah menganalisis kebutuhan pegawai yang ada dalam organisasi tersebut.

Keberhasilan dalam rekrutmen sangat ditentukan oleh beberapa indikator yang harus dilakukan selama rekrutmen. Menurut Sudiro (dikutip Imroatul Hasanah, 2017 : 3) dalam jurnal yang berjudul Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan dan Penempatan Karyawan terhadap Kinerja pada RSUD Haji Surabaya, indikator rekrutmen terdiri dari :

1. Proses Rekrutmen.
2. Metode Rekrutmen.
3. Pelaksanaan Rekrutmen.
4. Persyaratan Rekrutmen.
5. Tujuan Rekrutmen.
6. Penentuan Jumlah dan Kualifikasi Calon Karyawan.
7. Hasil Rekrutmen.

b) Pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hubungan pelatihan dengan produktivitas Menurut Simanjuntak (dalam Edy Sutrisno, 2017 : 103), menyatakan bahwa pelatihan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Latihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Untuk itu, latihan kerja diperlukan bukan saja sebagai pelengkap akan tetapi sekaligus

untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan. Karena dengan latihan berarti para karyawan belajar untuk mengerjakan sesuatu dengan benar-benar dan tepat, serta dapat memperkecil atau meninggalkan kesalahan-kesalahan yang pernah dilakukan.

Pelatihan merupakan bagian dari pendidikan. Pelatihan bersifat spesifik, praktis dan segera. Spesifik berarti pelatihan berhubungan dengan bidang pekerjaan yang dilakukan. Praktis dan segera berarti yang sudah dilatihkan dapat dipraktikkan. Keterampilan kerja dalam waktu yang relatif singkat (pendek). Suatu pelatihan berupaya menyiapkan para karyawan untuk melakukan pekerjaan yang dihadapi.

Menurut Wexley, Yulk dan As'ad (dalam Edy Sutrisno, 2017 : 67), ada tiga alasan mengapa latihan personel itu diselenggarakan oleh organisasi atau perusahaan, diantaranya :

- a. Seleksi personel tidak selalu menjamin akan personel tersebut cukup terlatih dan bisa memenuhi persyaratan pekerjaan secara tepat. Kenyataannya banyak di antaranya mereka harus mempelajari pengetahuan, keterampilan, dan sikap-sikap yang diperlukan setelah mereka diterima dalam pekerjaan.
- b. Bagi personel yang sudah senior kadang-kadang perlu ada penyegaran dengan latihan-latihan kerja. Hal ini disebabkan berkembangnya kapasitas pekerjaan, cara mengoperasikan mesin-mesin dan teknisnya, untuk promosi maupun mutasi.
- c. Manajemen sendiri menyadari bahwa program pelatihan yang efektif dapat meningkatkan produktivitas, mengurangi absen, mengurangi *labour turn over*, dan meningkatkan kepuasan kerja.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013 : 62) indikator-indikator pelatihan, diantaranya :

1. Jenis Pelatihan
Berdasarkan analisis kebutuhan program pelatihan yang telah dilakukan, maka perlu dilakukan pelatihan peningkatan kinerja pegawai dan etika kerja bagi tingkat bawah dan menengah.
2. Tujuan Pelatihan
Tujuan pelatihan harus konkrit dan dapat diukur, oleh karena itu pelatihan yang akan diselenggarakan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai kinerja secara maksimal dan meningkatkan pemahaman peserta terhadap etika kerja yang harus diterapkan.
3. Materi Pelatihan
Materi pelatihan dapat berupa : pengelolaan (manajemen), tata naskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin dan etika kerja, kepemimpinan kerja dan pelaporan kerja.
4. Metode yang Digunakan
Metode pelatihan yang digunakan adalah metode pelatihan dengan teknik partisipatif yaitu diskusi kelompok, konferensi, simulasi, bermain peran (demonstrasi) dan games, latihan dalam kelas, test, kerja tim dan study visit (studi banding).
5. Kualifikasi Peserta
Peserta pelatihan adalah pegawai perusahaan yang memenuhi kualifikasi persyaratan seperti karyawan tetap dan staf yang mendapat rekomendasi pimpinan.
6. Kualifikasi Pelatihan
Pelatihan atau instruktur yang akan memberikan materi pelatihan harus memenuhi kualifikasi persyaratan antara lain : mempunyai keahlian yang berhubungan dengan materi pelatihan, mampu membangkitkan motivasi dan mampu menggunakan metode partisipatif.
7. Waktu (Banyaknya Sesi).
Banyaknya sesi materi pelatihan terdiri dari 67 sesi materi dan 3 sesi pembukaan dan penutupan pelatihan kerja. Dengan demikian jumlah sesi pelatihan ada 70 sesi atau setara dengan 52,2 jam. Maka sering petugas mendapat pelatihan, maka cenderung kemampuan dan keterampilan pegawai semakin meningkat.

c) Pengaruh Rekrutmen dan Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hubungan rekrutmen dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan tentunya saling berhubungan dilihat dari definisi diatas dan faktor yang mempengaruhi produktivitasnya.

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan

terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Menurut Edy Sutrisno (2017 : 104) untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, sebagai berikut :

1. Kemampuan
Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas kepada mereka.
2. Meningkatkan hasil yang dicapai
Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu perusahaan.
3. Semangat kerja
Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam suatu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.
4. Pengembangan diri
Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada kegiatan untuk meningkatkan kemampuan.
5. Mutu
Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.
6. Efisiensi
Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

Menurut Sugiyono (2013 : 131), kerangka berpikir yang dihasilkan dapat berupa kerangka berpikir yang asosiatif atau hubungan maupun komparatif atau

perbandingan. Kerangka berpikir asosiatif dapat menggunakan kalimat : jika begini maka akan begitu.

Berikut adalah kerangka pemikiran dari penelitian ini :

1. Jika rekrutmen baik, maka produktivitas kerja karyawan juga baik.
2. Jika pelatihan baik, maka produktivitas kerja karyawan juga baik.
3. Jika rekrutmen dan pelatihan baik, maka produktivitas kerja karyawan juga baik.

III. METODE PENELITIAN

A. Metode Penelitian yang digunakan

Metode penelitian adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu (Sugiyono, 2017 : 2).

Metode kuantitatif atau melalui metode survey. Menurut Sugiyono (2017 : 17) bahwa : “Dalam penelitian kuantitatif metode penelitian yang dapat digunakan adalah metode *survey*, *expost facto*, eksperimen, evaluasi, *action research*, *policy research* (Selain metode naturalistik dan sejarah). Dalam metode survey untuk mendapatkan data tertentu di tempat yang ingin peneliti teliti dengan cara mengumpulkan data yang dapat berbentuk menyebarkan angket atau kuesioner.

Dalam melakukan penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode *survey*. Sugiyono (2017 : 6) menjelaskan bahwa penelitian dengan metode *survey* adalah :

Metode *survey* digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengendarkan kuesioner, test dan wawancara yang tersruktur.

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan metode verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Pengertian deskriptif menurut Sugiyono (2017 : 147) sebagai berikut :

Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Sedangkan penelitian verifikatif menurut Mashuri (dikutip Sri Sustraliyah, 2015 : 20) dalam jurnal yang berjudul Penerapan Analisis Jalur dalam Menganalisis Model Hubungan Kausalitas Antara Dimensi Relationship Marketing dengan Loyalitas Pelanggan, bahwa : “Penelitian verifikasi adalah metode untuk menguji kebenaran, memeriksa benar tidaknya apabila dijelaskan untuk menguji suatu cara tanpa perbaikan yang telah dilaksanakan di tempat lain dengan mengatasi masalah yang serupa dengan kehidupan”. Dalam hal ini penelitian verifikatif bertujuan untuk mengetahui pengaruh Rekrutmen dan Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Berdasarkan penelitian diatas, dapat dijelaskan bahwa metode deskriptif verifikatif merupakan metode yang bertujuan menggambarkan benar atau tidaknya fakta-fakta yang ada, serta menjelaskan tentang hubungan antar variabel yang diteliti dengan cara mengumpulkan data, mengolah, menganalisis dan menginterpretasi data dalam pengujian hipotesis statistik.

Sedangkan seperti yang dinyatakan oleh Sugiyono (2017 : 8) bahwa :

Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan

instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif / statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

B. Operasionalisasi Variabel

Dari judul di atas maka tabel operasionalisasi variabelnya sebagai berikut :

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
Rekrutmen (X ₁)	Rekrutmen adalah serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan untuk menutupi kekurangan yang di identifikasikan dalam perencanaan pegawai. Jadi sebelum dilakukan rekrutmen. (Sudiro dalam jurnal Imroatul Hasanah, 2017 : 3)	1. Proses Rekrutmen. 2. Metode Rekrutmen. 3. Pelaksanaan Rekrutmen. 4. Persyaratan Rekrutmen. 5. Tujuan Rekrutmen. 6. Penentuan Jumlah dan Kualifikasi Calon Karyawan. 7. Hasil Rekrutmen (Sudiro dalam jurnal Imroatul Hasanah, 2017 : 3)	Internal
Pelatihan (X ₂)	Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non-manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Andrew E. Sikula (Anwar Prabu Mangkunegara, 2013 : 44)	1. Jenis Pelatihan 2. Tujuan Pelatihan 3. Materi Pelatihan 4. Metode yang Digunakan 5. Kualifikasi Peserta 6. Kualifikasi Pelatih (Instruktur) 7. Waktu (banyaknya Sesi) Anwar Prabu Mangkunegara (2013 : 62)	Internal
Produktivitas Kerja (Y)	Produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu. Peran serta tenaga kerja di sini adalah penggunaan sumber daya serta efisien dan efektif.	1. Kemampuan 2. Meningkatkan Hasil yang dicapai 3. Semangat Kerja 4. Pengembangan diri 5. Mutu 6. Efisiensi	Internal

	Kussrianto (Edy Sutrisno, 2017 : 102)	(Edy Sutrisno, 2017 : 104)	
--	---------------------------------------	----------------------------	--

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh Rekrutmen terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Toserba Pajajaran Kota Banjar

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh rekrutmen terhadap produktivitas kerja karyawan Toserba Pajajaran Kota Banjar. Hal ini berarti rekrutmen mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, artinya semakin baik rekrutmen yang dilaksanakan maka semakin mudah dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Dan rekrutmen berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada Toserba Pajajaran Kota Banjar, hal tersebut sejalan dengan uji hipotesis diketahui bahwa korelasi dapat dikatakan signifikan apabila t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Sehingga hipotesis yang peneliti ajukan yaitu terdapat pengaruh yang positif antara rekrutmen terhadap produktivitas kerja karyawan dapat diterima artinya teruji kebenarannya. Maka semakin baik proses rekrutmen yang diberikan kepada calon pelamar, maka semakin meningkat produktivitas kerja karyawan pada Toserba Pajajaran Kota Banjar.

Menurut Singodimedjo (dalam Edy Sutrisno, 2017 : 45) mengemukakan bahwa : “Rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi.”

Menurut Sulistiyani (dalam Burhanuddin dan M Nur Rianto Al Arif, 2015

: 94) mendefinisikan bahwa :

Rekrutmen sebagai proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar untuk menjadi pegawai pada dan oleh organisasi tertentu atau sebagai serangkaian aktivitas mencari dan memikat para pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian. proses rekrutmen dimulai pada waktu diambil langkah mencari pelamar

Dan berakhir ketika para pelamar mengajukan lamaran-lamarannya. Artinya, secara konseptual dapat dikatakan bahwa langkah yang segera mengikuti proses rekrutmen, yaitu seleksi, bukan lagi merupakan bagian dari rekrutmen. Jika proses rekrutmen ditempuh dengan tepat dan baik, hasilnya ialah adanya sekelompok pelamar yang kemudian diseleksi guna menjamin bahwa hanya yang paling memenuhi semua persyaratanlah yang diterima sebagai pekerja dalam organisasi yang memerlukannya.

Berbagai langkah yang diambil dalam proses rekrutmen pada dasarnya merupakan salah satu tugas pokok para tenaga kerja spesialis yang berkarya dalam satuan organisasi yang mengelola sumber daya manusia. Mereka biasanya dikenal dengan istilah pencari tenaga kerja. Dalam melaksanakan tugas rekrutmen para pencari tenaga kerja mendasarkan kegiatannya pada perencanaan sumber daya manusia yang telah ditentukan sebelumnya. Perlu ditekankan bahwa kegiatan rekrutmen tidak bisa tidak harus didasarkan pada perencanaan sumber daya manusia karena dalam rencana tersebut telah ditetapkan berbagai persyaratan yang harus dipenuhi oleh orang – orang ingin bekerja dalam organisasi yang bersangkutan. metode rekrutmen yaitu metode yang mencoba menentukan jumlah

karyawan yang bekerja atas beban kerja yang bervariasi dan pengontrolan daftar inventaris pembukuan.

2. Pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Toserba Pajajaran Kota Banjar

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan Toserba Pajajaran Kota Banjar. Hal ini berarti mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, artinya semakin baik pelatihan yang dilaksanakan maka semakin mudah dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Dan pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada Toserba Pajajaran Kota Banjar, hal tersebut sejalan dengan uji hipotesis diketahui bahwa korelasi dapat dikatakan signifikan apabila t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , dan pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan Toserba Pajajaran Kota Banjar. Sehingga hipotesis yang peneliti ajukan yaitu terdapat pengaruh yang positif antara pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan dapat diterima artinya teruji kebenarannya. Maka semakin besar pelatihan yang diberikan kepada karyawan Toserba Pajajaran Kota Banjar, maka semakin meningkat produktivitas kerja karyawan pada Toserba Pajajaran Kota Banjar.

Menurut Milkovich and Boudreau (dalam Suwanto dan Donni Juni Priansa, 2016 : 118) mendefinisikan bahwa : Pelatihan ialah “Proses yang sistematis dari perubahan perilaku, pengetahuan dan motivasi pekerja dalam kehadiran untuk memperbaiki kesesuaian antara karakteristik karyawan dengan standar pekerjaan”.

Menurut Wayne F. Cascio (dalam Suwanto dan Donni Juni Priansa, 2016 :

117) menyatakan bahwa :

Pelatihan kerja terdiri dari program-program yang disusun terencana untuk memperbaiki kinerja di level individual, kelompok dan organisasi, memperbaiki kinerja yang dapat diukur perubahannya melalui pengetahuan, keterampilan sikap dan perilaku sosial dari karyawan itu.

Pengaruh pelatihan dengan produktivitas Menurut Simanjuntak (dalam Edy Sutrisno, 2017 : 103), menyatakan bahwa pelatihan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Latihan kerja dimaksudkan untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara-cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Untuk itu, latihan kerja diperlukan bukan saja sebagai perlengkap akan tetapi sekaligus untuk memberikan dasar-dasar pengetahuan. Karena dengan latihan berarti para karyawan belajar untuk mengerjakan sesuatu dengan benar-benar dan tepat, serta adapat memperkecil atau meninggalkan kesalahan-kesalahan yang pernah dilakukan. Pelatihan merupakan bagian dari pendidikan. Pelatihan bersifat spesifik, praktis dan segera. Spesifik berarti pelatihan berhubungan dengan bidang pekerjaan yang dilakukan. Praktis dan segera berarti yang sudah dilatihkan dapat dipraktikan. Umumnya pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan kerja dalam waktu yang relatif singkat (pendek). Suatu pelatihan berupaya menyiapkan para karyawan untuk melakukan pekerjaan yang dihadapi.

Manfaat pelatihan adalah untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas produktivitas, menciptakan loyalitas dan kerja sama yang menguntungkan, mempengaruhi perencanaan SDM dan membantu karyawan dalam peningkatan dan pengembangan pribadi karyawan. Metode pelatihan kerja yaitu untuk

memberikan informasi-informasi yang dimiliki suatu pelatihan kepada peserta pelatihan.

3. Pengaruh Rekrutmen dan Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Toserba Pajajaran Kota Banjar

Berdasarkan hasil penelitian diketahui rekrutmen dan pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada Toserba Pajajaran Kota Banjar yang memiliki tingkat hubungan sangat kuat, bahwa rekrutmen dan pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada Toserba Pajajaran Kota Banjar. Hal tersebut sejalan dengan hasil uji hipotesis diketahui bahwa korelasi dapat dikatakan signifikan apabila F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} , rekrutmen dan pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Sehingga hipotesis yang peneliti ajukan yaitu terdapat pengaruh yang positif antara rekrutmen dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan dapat diterima artinya teruji kebenarannya terhadap produktivitas kerja karyawan.

Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa dengan masukan tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk, dan nilai.

Menurut Ravianto (dalam Edy Sutrisno, 2017 : 100) mengemukakan bahwa :

Produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Sikap yang demikian akan mendorong seseorang untuk tidak cepat merasa puas, akan tetapi

harus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja dengan cara selalu mencari pelatihan-pelatihan dan peningkatan.

Menurut Aigner dan Menurut Aigner dan Hidayat (dalam Edy Sutrisno, 2017 :

100) mengemukakan bahwa :

Filsafat mengenai produktivitas sudah ada sejak awal peradaban manusia, karena makna produktivitas adalah keinginan dan upaya manusia untuk selalu meningkatkan kualitas kehidupan dan penghidupan di segala bidang. Dengan kata lain, filsafat produktivitas adalah keinginan manusia untuk membuat hari ini lebih baik dari hari kemarin dan membuat hari esok lebih baik dari hari ini.

Pada saat kita mencari pekerjaan dan melamar ke suatu perusahaan tentunya di proses dahulu dengan proses perekrutan, setelah perekrutan selesai maka diseleksi dan setelah diseleksi maka diberi pelatihan agar karyawan lebih mandiri dan bisa meningkatkan produktivitas karyawan. Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan.

V. SIMPULAN

Berdasarkan rumusan masalah yang diajukan, analisis data yang telah dilakukan dari pembahasan yang telah dilakukan dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Rekrutmen memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan pada Toserba Pajajaran Kota Banjar. Dapat dilihat dari hasil perhitungan analisis koefisien korelasi memiliki hubungan yang sedang terhadap produktivitas kerja karyawan. Sedangkan hipotesisnya berpengaruh

signifikan dan teruji kebenarannya. Artinya bahwa semakin baik tingkat rekrutmen dalam merekrut karyawan yang ada pada toserba.

2. Pelatihan memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan pada Toserba Pajajaran Kota Banjar. Hal tersebut dapat dilihat dari perhitungan analisis koefisien korelasi dengan tingkat hubungan yang kuat terhadap produktivitas kerja karyawan. Sedangkan hipotesisnya berpengaruh signifikan dan teruji kebenarannya. Artinya bahwa semakin baik program pelatihan yang dilakukan dengan adanya pelatihan – pelatihan yang diberikan oleh Toserba kepada peserta pelatihan, maka akan meningkatnya produktivitas kerja karyawan.
3. Rekrutmen dan pelatihan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan pada Toserba Pajajaran Kota Banjar. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil perhitungan analisis koefisien berganda dengan tingkat hubungan kuat terhadap produktivitas kerja karyawan. Sedangkan secara simultan hipotesisnya signifikan dan teruji kebenarannya. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi dalam proses rekrutmen maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat. Begitu pula dengan pelatihan apabila pelatihan berjalan dengan lancar, maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan dengan baik.