



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 1 Tahun 2024 Page 12301-12315

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Dan Penggajian Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Agrodana Futures Cabang Kota Bandung

Lindi Utami Marquerette^{1✉}, Yudi Guntara², Silwi Kulsum Awaliah³

Prodi Manajemen Bisnis Syariah, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi dan Bisnis Syariah

Email: lindiutami@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana rekrutmen, seleksi, penggajian dan kinerja karyawan. Serta untuk mengetahui seberapa besar pengaruh rekrutmen, seleksi, dan penggajian terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini sebagai variabel bebas (X) yaitu rekrutmen, seleksi, dan penggajian, sedangkan variabel terikat (Y) yaitu kinerja karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian sampel yang mana karyawan PT Argodana Futueres Bandung merupakan responden dalam penelitian, untuk pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan jumlah responden 53 orang. Metode analisis yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan analisis deskriptif. Untuk mengolah data, penulis menggunakan bantuan program Microsoft Excel 2019 dan SPSS 27 For Windows.

Kata Kunci : *rekrutmen, seleksi, gaji, kinerja karyawan.*

Abstract

Abstracts are written in English and Indonesian. The abstract should be clear, concise, and descriptive. The abstract should stand alone, means that no citation and figures and equation format in the abstract. Consider it the advertisement of your article. The abstract should tell the prospective reader what you did and highlight the key findings. This abstract should provide a brief background of the problem (preferably 1-2 sentences), clear objective of paper, research method in short, and a brief summary of results/findings, and short conclusion. Avoid using technical jargon and uncommon abbreviations. You must be accurate, brief, clear and specific. Use words which reflect the precise meaning. The abstract should be precise and honest. Please follow word limitations (100 - 150 words) and written in one paragraph (maximum 150 words), font Yu Gothic UI, size 11, spaced 1

Keyword: *Keywords contain basic ideas or concepts that represent the field under study; The number of keywords is between 3-5 Phrases and are sorted alphabetically*

PENDAHULUAN

Sejalan dengan perkembangan zaman dan tuntutan perubahan sosial, perusahaan bukan hanya sekedar entitas bisnis yang beroperasi untuk mencapai keuntungan semata. Di balik setiap perusahaan terkandung tekad yang mendalam untuk memberikan dampak positif terhadap kesejahteraan seluruh stakeholder yang terlibat. Stakeholder ini mencakup Pemilik Perusahaan atau Pemegang Saham yang menyumbangkan modalnya, Seluruh Pimpinan dan Direksi yang mengarahkan langkah strategis, Karyawan yang menjadi tulang punggung operasional dan tidak ketinggalan Pemerintah serta Masyarakat yang menjadi konteks lingkungan perusahaan.

Dalam komitmennya untuk meningkatkan pemahaman masyarakat terhadap perdagangan berjangka komoditi, Badan Pengawas Perdagangan Berjangka Komoditi (BAPPEBTI) terus berupaya menyediakan edukasi kepada berbagai lapisan masyarakat. Salah satu wujud nyata dari upaya ini adalah melalui partisipasinya sebagai narasumber dalam acara seminar yang diadakan oleh PT. Agrodana Futures, bekerja sama dengan Aspebtindo dan ICDX. Seminar ini diselenggarakan dengan tujuan memberikan pengetahuan yang substansial kepada ratusan peserta tentang kepentingan edukasi dalam bisnis berjangka komoditi.

Pentingnya pemahaman masyarakat terhadap risiko dan potensi dalam bisnis berjangka komoditi menjadi sorotan khusus dalam acara ini. BAPPEBTI, sebagai pemangku kebijakan dan pengawas, memberikan kontribusi aktif dalam melindungi masyarakat dari risiko yang mungkin timbul. Penyampaian informasi yang akurat dan pemahaman yang mendalam menjadi kunci untuk membentuk persepsi yang cerdas dan bijak terhadap dinamika perdagangan berjangka. Dalam konteks perkembangan teknologi yang terus berlangsung dengan cepat, seminar ini tidak hanya mencerminkan keberagaman bisnis berjangka komoditi, tetapi juga menggambarkan bagaimana pemanfaatan teknologi menjadi salah satu aspek penting dalam transformasi perusahaan perdagangan berjangka.

Dengan banyaknya persaingan di sektor perdagangan berjangka komoditi, perusahaan-perusahaan berlomba untuk meningkatkan kualitas manajemen sumber daya manusia, dan salah satu yang terdepan dalam upaya ini adalah PT. Agrodana Futures Cabang Kota Bandung. Sebagai bagian dari Perseroan berbadan hukum Indonesia yang berfokus pada perdagangan berjangka, PT. Agrodana Futures telah mendirikan Perusahaan sejak bulan Mei Tahun 2000, dengan kantor utama berlokasi di Jakarta dan beberapa cabang tersebar di berbagai daerah, termasuk Surabaya, Lampung, dan salah satunya di Kota Bandung. Perusahaan ini beroperasi di bawah pengawasan dan izin resmi dari Badan Pengawas Perdagangan Berjangka Komoditi (BAPPEBTI), menegaskan komitmennya untuk

mematuhi standar dan regulasi yang berlaku. Fokus perusahaan tidak hanya pada aspek perdagangan, tetapi juga pada layanan keuangan dan investasi, menjadikannya pemain integral dalam ekosistem keuangan nasional.

Di tengah dinamika industri yang terus berubah, PT. Agrodana Futures Cabang Kota Bandung mengakui bahwa kualitas kinerja karyawan menjadi pilar utama dalam meraih kesuksesan dan membangun reputasi yang solid. Memahami betapa pentingnya faktor-faktor yang memengaruhi kualitas kinerja karyawan, perusahaan ini aktif terlibat dalam upaya meningkatkan kompetensi, motivasi, dan kesejahteraan karyawan. Dengan mengakui kompleksitas persaingan dan dinamika pasar, PT. Agrodana Futures Cabang Kota Bandung memposisikan diri sebagai entitas yang tidak hanya berfokus pada hasil finansial, tetapi juga pada pengembangan manusia. Ini tercermin dalam investasi mereka pada pengelolaan sumber daya manusia yang unggul, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan, dan memastikan bahwa setiap karyawan memiliki peluang untuk berkembang secara profesional. Dengan demikian, perusahaan ini bukan hanya sekadar tempat bekerja, tetapi juga wadah pengembangan karir dan peningkatan kualitas hidup bagi para pelakunya.

Keberadaan manajemen sumber daya manusia sangat penting untuk mengelola para karyawan di tempat kerja untuk mencapai misi organisasi dan memperkuat budaya kerja di perusahaan. Menurut Gary Dessler dalam (Enny Widyaningrum & Dra Endang Siswati, 2017) manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai dan mengompensasi karyawan, dan untuk mengurus relasi tenaga kerja mereka, kesehatan dan keselamatan mereka serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan. Ivancevich dalam (Enny Widyaningrum & Dra Endang Siswati, 2017) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai sebuah fungsi yang dijalankan dalam organisasi dengan maksud memfasilitasi pendayagunaan manusia (karyawan) secara paling efektif untuk mewujudkan tujuan-tujuan organisasi dan individu.

Namun pada realisasinya, implementasi manajemen sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan tidaklah mudah, dibutuhkan pemahaman yang baik antara karyawan dan perusahaan. Sebagai gambaran berdasarkan interview yang dilakukan penulis dengan salah satu karyawan PT. Agrodana Futures yaitu Ibu Evangelin di PT. Agrodana Futures Cabang Kota Bandung Pada 11 November 2022 mengatakan bahwa rekrutmen karyawan yang dilakukan oleh PT. Agrodana Futures yaitu dengan cara Membuat Iklan Atau Promosi Melalui Media Sosial, dengan cara mengumumkan atau mempromosikan kepada pihak luar salah satunya dengan meminta admin loker untuk mempromosikannya seperti akun instagram @infolokerbandung dan membuat konten loker melalui aplikasi Tiktok. Ibu

Evangelin menjelaskan bahwa perusahaan menerapkan rekrutmen melalui pembuatan iklan atau promosi yang diunggah melalui media sosial, seperti Instagram. Kerja sama dengan admin loker, termasuk akun Instagram @infolokerbandung, menjadi salah satu langkah efektif untuk memperluas jangkauan informasi lowongan pekerjaan. Selain itu, PT. Agrodana Futures juga mengambil inisiatif kreatif dengan membuat konten loker melalui aplikasi TikTok, mencerminkan respons positif terhadap perkembangan tren media sosial. Dengan memanfaatkan media sosial sebagai alat untuk rekrutmen, perusahaan tidak hanya menjangkau lebih banyak calon karyawan potensial, tetapi juga mencerminkan adaptabilitasnya terhadap perubahan dinamika pasar tenaga kerja.

Proses rekrutmen di PT. Agrodana Futures Cabang Kota Bandung memiliki ciri khas yang menonjol, di mana fokusnya tidak terlalu tertuju pada kualifikasi formal pelamar. Minimal syarat untuk melamar posisi di perusahaan ini adalah telah lulus dari SMA. Meskipun proses seleksi lebih ringkas, namun keputusan ini memberikan peluang kepada mereka yang mungkin memiliki potensi dan semangat memberikan peluang kepada semua lapisan masyarakat untuk mengikuti tahap wawancara. Khususnya untuk pelamar posisi Account Executive, seleksinya dilakukan melalui tahap wawancara, dan pelamar yang lolos langsung diterima untuk menjalani training pekerjaan terkait. Proses pelatihan dilaksanakan selama 2-3 hari, membahas berbagai aspek termasuk profil perusahaan, produk yang ditawarkan, dan sistem kerja yang diterapkan oleh perusahaan. Fokusnya tidak hanya pada aspek teknis, tetapi juga pada memberikan pemahaman mendalam terkait visi dan misi perusahaan. Setelah menyelesaikan tahap pelatihan, karyawan siap terjun langsung ke lapangan dengan panduan dari para leader.

Berikut disajikan beberapa data karyawan di PT. Agrodana Futures Cabang Kota Bandung

Tabel 1
Data Karyawan Pt. Agrodana Futures Cabang Kota Bandung

No	Jabatan	Latar belakang pendidikan
1.	Kepala Cabang	S1
2.	Sekretaris	SMK
3.	Akunting	S1 Akuntansi
4.	Employee Marketing	SMA
5.	Dealing	SMK
6.	Marketing Manajer (Leader)	SMA

7.	Compliance	S1
8.	Public Realition	S1
9.	Trader	SMA
10.	Massenger	SMK
11.	Driver s	SMA
12.	OB	SMP

Sumber: (Data Olah, 2022)

Dari data karyawan diatas, PT. Agrodana Futures Cabang Kota Bandung menunjukkan variasi dalam jabatan dan latar belakang pendidikan mereka. Terlihat bahwa beberapa karyawan menempati jabatan yang mungkin tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan mereka. Contohnya, posisi Sekertaris dan Marketing Manager (Leader) dipegang oleh individu dengan latar belakang pendidikan SMK dan SMA, padahal umumnya jabatan tersebut membutuhkan setidaknya lulusan S1. Ini menciptakan sebuah paradoks di mana latar belakang pendidikan tidak selalu menjadi penentu utama dalam penempatan jabatan di perusahaan ini.

Data ini menyoroti kebijakan rekrutmen atau pengembangan internal yang mengutamakan pengalaman atau keterampilan praktis di atas latar belakang pendidikan formal. Meskipun demikian, hal ini juga dapat mencerminkan fleksibilitas dan kesempatan bagi individu tanpa latar belakang pendidikan formal tinggi untuk berkembang dan menduduki posisi strategis dalam perusahaan. Dengan mempertimbangkan data ini, dapat dianalisis lebih lanjut apakah pendekatan ini telah memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan dan dinamika tim di PT. Agrodana Futures Cabang Kota Bandung.

Salah satu aspek penting lainnya terkait manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah sistem penggajian karyawan. Berdasarkan pengamatan awal peneliti, terutama terkait karyawan Account Executive, PT. Agrodana Futures menerapkan sistem penggajian berbasis komisi. Artinya, karyawan ini tidak menerima gaji tetap, melainkan komisi yang diberikan setelah berhasil mendapatkan pelanggan atau nasabah. Selama belum berhasil mendapatkan pelanggan, karyawan tersebut tidak mendapatkan komisi. Namun, terdapat insentif yang signifikan bagi karyawan Account Executive. Jika mereka berhasil mencapai target yang ditetapkan dalam waktu sekitar 3 bulan, mereka dapat naik jabatan dan mulai menerima gaji tetap setiap bulannya sesuai dengan UMR. Pendekatan ini dapat memiliki dampak besar terhadap motivasi dan kinerja karyawan.

Gaji dianggap sebagai salah satu faktor kunci yang memotivasi karyawan untuk memberikan kontribusi maksimal dan berkomitmen penuh terhadap perusahaan. Ini

merupakan bentuk penghargaan atas tanggung jawab dan kinerja yang mereka lakukan. Dengan menerapkan model penggajian yang menggabungkan komisi dan gaji tetap, PT. Agrodana Futures menciptakan dinamika yang memotivasi karyawan untuk mencapai target dan sekaligus memberikan stabilitas finansial dalam jangka panjang. Gaji merupakan salah satu hal yang mendorong atau memotivasi karyawan untuk bekerja atau mengabdikan secara menyeluruh terhadap perusahaan. Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan.

Dalam konteks kedisiplinan, Ibu Eva mengungkapkan bahwa karyawan di PT. Agrodana Futures Cabang Kota Bandung pada dasarnya telah ditanamkan budaya kerja yang seharusnya menjadi prinsip setiap individu. Meskipun demikian, masih terdapat sejumlah karyawan yang sering terlambat datang ke kantor. Penulis mengidentifikasi masalah ini sebagai salah satu aspek yang berkaitan dengan kinerja karyawan, khususnya terkait kurangnya disiplin terhadap aturan jam kerja. Jam operasional yang seharusnya dimulai pukul 09.00 dapat terhambat karena kehadiran karyawan yang terlambat, mengakibatkan berkurangnya waktu efektif bekerja. Hal ini, pada akhirnya, terkait dengan masalah kedisiplinan personal.

Ibu Eva juga menekankan bahwa dalam peraturan perusahaan, setiap karyawan diwajibkan untuk mengikuti kajian sebelum memulai pekerjaan. Kajian ini merupakan implementasi nilai budaya religius yang diterapkan di perusahaan. Meski demikian, masih adanya karyawan yang sering datang terlambat dan mengakibatkan sebagian dari mereka tidak dapat mengikuti kajian tersebut. Kesadaran akan nilai-nilai budaya ini sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Dalam konteks ini, kedisiplinan menjadi faktor kunci untuk memastikan seluruh karyawan dapat mengikuti prosedur dan kebijakan perusahaan. Dalam rangka mencapai tujuan perusahaan, SDM yang unggul menjadi krusial. SDM yang profesional, produktif, inovatif, dan mampu bersaing akan menjadi aset berharga. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia bertanggung jawab untuk mengelola karyawan dengan seoptimal mungkin, sehingga kinerja yang maksimal dapat dihasilkan.

Menurut (Mangkunegara & Prabu, 2016) istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Sedangkan menurut (Kasmir, 2016) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam satu periode, biasanya 1 tahun.

Dalam praktiknya tidak selamanya bahwa kinerja karyawan dalam kondisi seperti yang diinginkan baik oleh karyawan itu sendiri ataupun organisasi. Banyak kendala yang mempengaruhi kinerja baik kinerja organisasi maupun kinerja individu. Ada baiknya seorang pemimpin harus terlebih dahulu mengkaji faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Agar sumber daya manusia dapat melakukan pekerjaan secara benar dan menghasikan kinerja yang tepat, maka karyawan perlu dibekali dengan kemampuan dan keahlian sesuai dengan bidang yang dikerjakannya. Di samping itu, sumber daya manusia yang melakukan pekerjaan perlu dimotivasi secara berkelanjutan agar tetap semangat untuk melakukan pekerjaannya. Hal lain yang tak kalah pentingnya adalah bahwa setiap pekerjaan perlu adanya pengawasan agar tidak terjadi penyimpangan dan sesuai dengan core value yang ditetapkan perusahaan. Masalah-masalah yang timbul seperti penempatan yang tidak sesuai latar belakang pendidikan akan berdampak pada hasil kerja, pelayanan yang berkualitas dan ketepatan waktu untuk mencapai tujuan perusahaan.

Seperti halnya yang diungkapkan dalam penelitian sebelumnya (Kayanti, 2016), yang berjudul "Pengaruh Rekrutmen Dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Riau Kepri Pekanbaru". Penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh variabel rekrutmen dengan variabel kinerja, sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Arbie & Tumbuan, 2018), yang berjudul "Pengaruh Rekrutmen Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo Manado". Penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel rekrutmen, motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan paparan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk mengkaji lebih lanjut mengenai pengaruh rekrutmen, seleksi, dan penggajian terhadap kinerja karyawan yang ada di sebuah perusahaan dengan judul: "Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Dan Penggajian Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Agrodana Futures Cabang Kota Bandung".

REKRUTMEN

Menurut (Kasmir, 2016) rekrutmen adalah kegiatan untuk menarik sejumlah pelamar agar tertarik dan melamar ke perusahaan sesuai dengan kualifikasi yang diinginkan. Artinya perusahaan sengaja membuka lowongan sehingga pelamar datang langsung ke perusahaan atau melalui pos atau email.

Sedangkan menurut Armstrong dalam (Suwatno & Priansa, 2018) Rekrutmen adalah jumlah kategori orang yang diperlukan dapat ditetapkan dalam perencanaan tenaga kerja atau pengelolaan sumber daya manusia yang formal, yang dihantarkan melalui perencanaan rekrutmen yang terperinci oleh organisasi atau instansi.

(Rosento, 2018) Menyimpulkan bahwa Rekrutmen karyawan merupakan suatu proses pencarian sumber daya manusia yang berpotensi guna meningkatkan kinerja di perusahaan, keseriusan agar organisasi melakukan rekrutmen di tentukan oleh proses perencanaan sumber daya manusia dan kebutuhan spesifik pekerjaan yang akan diisi.

Berdasarkan pengertian rekrutmen menurut para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa rekrutmen adalah suatu proses yang dilakukan suatu instansi dengan jumlah dan kategori yang dibutuhkan untuk menarik para calon pelamar kerja yang memenuhi kualifikasi yang memadai untuk mengisi posisi dan jabatan tertentu.

SELEKSI

Seleksi merupakan proses penjarangan menentukan siapa yang layak dan tidak layak untuk bekerja di sebuah perusahaan. Sedangkan menurut (Marwansyah, 2016) Proses identifikasi dan pemilihan orang-orang dari sekelompok pelamar yang paling cocok atau yang paling memenuhi syarat untuk jabatan atau posisi tertentu.

Menurut (Dessler, 2016) tujuan dari seleksi karyawan adalah untuk mencapai kesesuaian antara orang dan pekerjaan, ini berarti menyesuaikan pengetahuan (knowledge), keterampilan (skills), Kemampuan (abilities), dan kompetensi (competencies) yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan tersebut (berdasarkan pada analisis pekerjaan dengan KSAC pelamar. Seleksi dalam manajemen personalia adalah pemilihan terhadap orang-orang suatu proses untuk menilai kemungkinan keberhasilan atau kegagalan seseorang untuk melaksanakan pekerjaanya.

Berdasarkan pengertian seleksi diatas dapat didefinisikan bahwa, seleksi adalah suatu proses untuk menentukan calon pekerja yang diterima sebagai karyawan baru di suatu perusahaan dan sesuai dengan kebutuhan yang diinginkan perusahaan.

GAJI

Gaji atau upah yaitu uang yang diterima oleh seseorang sebagai imbalan atas pekerjaannya (Enny Widyaningrum & Dra Endang Siswati, 2017). Sementara menurut Zainal,dkk dalam (Arbie & Tumbuan, 2018), Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang karyawan yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan. Atau dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang yang diterima seseorang karyawan kedudukannya dalam perusahaan.

Menurut (Elbadiansyah, 2019)Gaji merupakan sumber ketidakpuasan karyawan terhadap kompensasi yang pada akhirnya bisa menimbulkan perselisihan dan semangat

rendah dari karyawan itu sendiri. Kompensasi/ gaji sebagai segala bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan oleh perusahaan sebagai balas jasa atas kontribusi mereka kepada Perusahaan.

KINERJA KARYAWAN

Kinerja menurut Mangkunegara dalam (Sandewa, 2018) diartikan sebagai "Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Aziz dan Fauziah dalam (Kusuma, 2022) Kinerja merupakan gambaran tingkat kepercayaan pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakn dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi.

Sedangkan Kinerja menurut (Arisanti et al., 2019) merupakan kesediaan seseorang atau suatu kelompok untuk melakukan kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

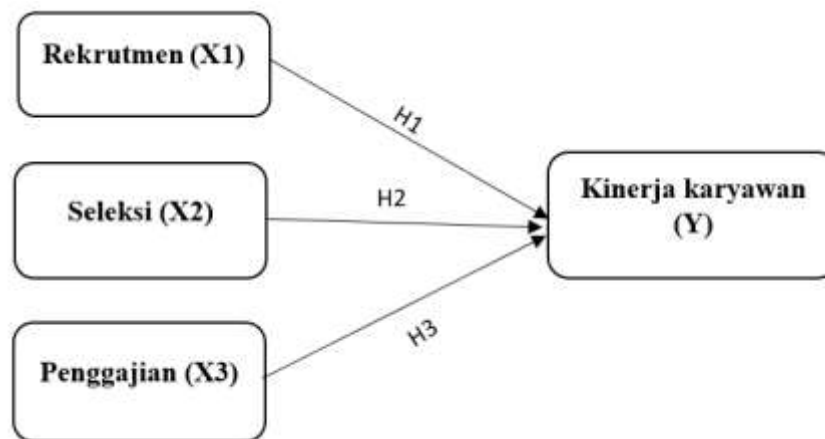
Hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan dengan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu priode tertentu. Artinya bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode, biasanya 1 tahun. Kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan. Artinya dalam kinerja mengandung unsur standar pencapaian harus dipenuhi, sehingga bagi yang sudah mencapai standar yang telah ditetapkan berarti berkinerja baik atau sebaliknya bagi yang tidak tercapai dikategorikan kinerja kurang atau tidak baik (Farisi et al., 2020).

KERANGKA PEMIKIRAN

Model konseptual dalam penelitian ini didasarkan pada penggabungan variabel-variabel utama hasil studi literatur dan unsur-unsur hasil. Dapat dijelaskan bahwa organisasi merupakan wadah yang memungkinkan masyarakat dapat meraih hasil yang sebelumnya tidak dapat dicapai secara individual, melalui organisasi agar kinerja karyawan meningkat maka perlu menerapkan manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan sehingga bisa meningkatkan kualitas bekerjanya.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh rekrutmen, seleksi dan penggajian terhadap kinerja karyawan PT. Agrodana Futures Cabang Kota Bandung. Tujuan ini didasarkan pada beberapa temuan pada penelitian sebelumnya bahwa rekrutmen, seleksi dan penggajian sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian (Kayanti, 2016) menunjukkan bahwa rekrutmen sangat berpengaruh terhadap kualitas kinerja

karyawan dan memberikan pengaruh positif terhadap karyawan tersebut. Artinya, ketika dalam sebuah perusahaan tersebut sudah menerapkan rekrutmen SDM yang bagus dan tegas maka karyawan tersebut akan semakin disiplin dalam melakukan pekerjaannya, kondisi tersebut menyebabkan hasil pekerjaan karyawan meningkat. Selain itu yang dapat memberikan pengaruh positif terhadap karyawan adalah bagaimana perusahaan tersebut menyeleksi calon pelamar sebelum diterima menjadi karyawan tetap, karena jika melakukan seleksi yang asal maka akan berpengaruh terhadap hasil kerja karyawan tersebut. Kemudian aspek lain yang akan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan adalah penggajian, karena kompensasi atau gaji adalah salah satu yang menjadi motivasi karyawan tersebut betah atau berkomitmen dengan perusahaannya.



Sumber: Penulis, 2023

Hipotesis:

H1 = Terdapat pengaruh positif antara rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada PT. Agrodana Futures Cabang Kota Bandung.

H2 = Terdapat pengaruh positif antara seleksi karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Agrodana Futures Cabang Kota Bandung.

H3 = Terdapat pengaruh positif antara penggajian terhadap kinerja karyawan pada PT. Agrodana Futures Cabang Kota Bandung.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif. Metode deskriptif adalah suatu metode penelitian yang digunakan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan antara variabel lain (Sugiyono, 2018). Jenis penelitian yang dilakukan adalah kuantitatif deskriptif. Kuantitatif deskriptif adalah jenis penelitian yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang

telah terkumpul sebagaimana adanya.

Menurut Sugiyono dalam (Kusuma, 2022) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PT. Agrodana Futures Cabang Kota Bandung. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul representatif (mewakili). Ukuran sampel merupakan banyaknya sampel yang akan diambil dari satu populasi. Menurut Arikunto dalam (Karollah et al., n.d.) mengatakan jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya.

Dalam penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang respondent, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada di PT. Agrodana Futures Cabang Kota Bandung. Dalam teknik pengambilan sampel ini penulis menggunakan teknik Non-Probability Sampling dengan jenis sampel jenuh. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif-deskriptif dengan analisis data kuantitatif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji T

Uji T dilakukan untuk menguji hipotesis penelitian ini mengenai pengaruh masing-masing variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Menurut (Ghozali Imam, 2018) ada kriteria dari uji statistik jika nilai signifikansi uji $t > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya tidak ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Selain itu, jika nilai signifikansi dari uji $t < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 2. Uji T
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.435	.404		6.023	.000
	X1	.596	.170	.688	3.493	.001
	X2	.520	.176	.545	2.948	.005

	X3	.644	.166	.570	3.869	.000
--	----	------	------	------	-------	------

Sumber : data diolah dengan SPSS tanggal 23 November 2023

Berdasarkan tabel diatas, diketahui hasil uji t menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh rekrutmen (X1) terhadap kinerja karyawan $0,001 < 0,05$ dan nilai t hitung $3,493 > t$ table $2,009$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan secara signifikan. Diketahui juga hasil uji t menunjukkan bahwa nilai signifikansi seleksi (X2) terhadap kinerja karyawan ada $0,05 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,948 > t$ table $2,009$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dan hasil uji t menunjukkan bahwa nilai signifikansi penggajian (X3) terhadap kinerja karyawan ada $0,00 < 0,05$ dan nilai t hitung $3,968 > t$ tabel $2,009$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh rekrutmen, seleksi dan penggajian terhadap kinerja karyawan secara signifikan.

Anova

Tabel 3. Anova

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7.074	3	2.358	29.663	.000 ^b
	Residual	3.895	49	.079		
	Total	10.969	52			
Sumber : Data diolah dengan SPSS di akses 23 November 2023						

Berdasarkan diatas, hasil penelitian menunjukkan hasil uji F sebesar $29,663$ dengan tingkat signifikan $0,000$. Karena nilai probabilitas dalam pengujian penelitian ini adalah $0,000$ maka nilai tersebut lebih kecil dari $0,05$ dan nilai F hitung $29,663$ lebih besar dari F table $3,179$, sehingga dapat disimpulkan bahwa rekrutmen, seleksi dan penggajian mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu dapat di ambil kesimpulan bahwa variabel rekrutmen (X1) seleksi (X2) dan penggajian (X3) mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan model regresi di atas adalah baik dan berpengaruh signifikan.

Tabel 4. Model Summary

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. Change
1	.803 ^a	.645	.623	.28194	.645	29.663	3	49	.000

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber : Data diolah dengan SPSS diakses 23 November 2023

Berdasarkan tabel diatas hasil analisis regresi pada kolom model summary dapat dilihat bahwa, besarnya R adalah 0,803 berada diantara interval (0,80- 1,000) yang berarti terdapat keeratan hubungan yang sangat kuat antara variabel rekrutmen (X1) seleksi (X2) dan penggajian (X3) dengan kinerja karyawan (Y), sehingga variabel X1, X2, dan X3 dapat digunakan untuk menjelaskan variabel kinerja karyawan (Y). Berdasarkan nilai Adjust R Square pada tabel diatas, maka dapat dilihat pengaruh rekrutmen (X1) seleksi (X2) dan penggajian (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) ditunjukkan dengan besarnya R square. Dari tabel diatas dapat terlihat bahwa nilai R Square adalah sebesar 0,645 atau 64,5% artinya bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh rekrutmen, seleksi, dan penggajian sebesar 64,5%. Sedangkan sisanya 35,5% dijelaskan oleh faktor lain diluar variabel rekrutmen, seleksi dan penggajian.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, disimpulkan bahwa rekrutmen, seleksi, dan penggajian memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Agrodana Futures Cabang Kota Bandung. Hasil penelitian ini memberikan bukti bahwa proses rekrutmen dan seleksi yang baik dapat membawa masuknya individu-individu berkualitas ke dalam organisasi. Selain itu, penggajian yang adil dan memadai di perusahaan menjadi faktor kunci dalam memotivasi karyawan untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka. Penerapan sistem penggajian yang transparan dan adil juga perlu terus diperhatikan, karena hal ini tidak hanya akan memotivasi karyawan, tetapi juga membantu dalam membangun ikatan yang kuat antara perusahaan dan tim kerja. Dalam konteks ini, perusahaan diharapkan untuk terus memperhatikan dan meningkatkan efektivitas proses rekrutmen dan seleksi, dengan memastikan bahwa calon karyawan tidak hanya memiliki keterampilan dan pengetahuan yang sesuai, tetapi juga sejalan dengan nilai-nilai perusahaan.

Penelitian ini memberikan landasan bagi PT. Agrodana Futures Cabang Kota Bandung untuk terus meningkatkan praktik-praktik manajemen sumber daya manusia mereka guna mencapai tujuan organisasi secara lebih efektif. Dengan demikian, pengembangan kebijakan-kebijakan yang mendukung peningkatan kualitas rekrutmen, seleksi, dan penggajian diharapkan dapat menjadi investasi jangka panjang bagi keberhasilan dan pertumbuhan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arbie, M. R., & Tumbuan, W. J. F. A. (2018). PENGARUH REKRUTMEN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK SULUTGO MANADO INFLUENCE OF RECRUITMENT AND MOTIVATION THROUGH EMPLOYEE PERFORMANCE AT BANK SULUTGO. In Pengaruh Rekrutmen..... 3673 Jurnal EMBA (Vol. 6, Issue 4).
- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. JIMEK : Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi, 2(1), 101. <https://doi.org/10.30737/jimek.v2i1.427>
- Dessler, G. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Vol. 2). Indeks.
- Elbadiansyah. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. CV IRDH.
- Enny Widyaningrum, M., & Dra Endang Siswati, Ms. (2017). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (Vol. 1).
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Humaniora. <http://jurnal.abulyatama.ac.id/humaniora>
- Ghozali Imam. (2018). Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS. Cetakan ke sembilan. Universitas Diponegoro.
- Karollah, B., Zarman, N., Muhammad, & et al. (n.d.). PENGARUH KEDISIPLINAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PEGADAIAN SYARIAH CABANG BANDA ACEH. Conference On Economics and Business Innovation.
- Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik). PT Raja Grafindo.
- Kayanti, R. (2016). PENGARUH REKRUTMEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BANK RIAU KEPRI CABANG TELUK KUANTAN.
- Kusuma, O. (2022). PENGARUH PERSEPSI STRUKTUR ORGANISASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJADIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA PADA PEGAWAI CV. TOP SELLULER. JURNAL MANAJEMEN DEWANTARA, 6, 52–59.
- Mangkunegara, & Prabu, A. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Marwansyah. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Alfabeta.

- Rosento. (2018). EFEKTIVITAS REKRUTMEN DALAM KINERJA KARYAWAN PADA BAGIAN PEMASARAN DI CV IKRA CENDANA LINTANG JAKARTA. XVIII(1).
- Sandewa, F. (2018). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai di Kabupaten Banggai Kepulauan. *Jurnal Ilmiah Clean Government*, 1, 90–110.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.
- Suwatno, & Priansa, J. (2018). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis (6th ed.)*. Alfabeta.