

## PENGARUH SISTEM SELEKSI, PELATIHAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.X

LIYANWAH  
IAN NURPATRIA SURYAWAN

Trisakti School of Management, Jl. Kyai Tapa No. 20, Grogol, Jakarta Barat  
Liyanhwah9@gmail.com, inp@tsm.ac.id

**Abstract :** *This study aims to determine the effect of selection system, training and job satisfaction on employee performance of PT. X. This study uses non-probability sampling techniques with sampling jenuh method and amounted to 61 respondents. The technique of collecting data through an interview, and questionnaire with a likert scale. The results of this study show that selection system, training and job satisfaction influential with employee performance.*

**Keywords:** Selection system, training, job satisfaction, employee performance

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh sistem seleksi, pelatihan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT.X. Penelitian ini menggunakan metode non probability sampling dengan menggunakan teknik sampling jenuh dan berjumlah 61 karyawan. Teknik pengumpulan data melalui wawancara, kuesioner dengan skala likert. Berdasarkan hasil uji hipotesis penelitian ini menunjukkan bahwa sistem seleksi, pelatihan dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**Kata kunci:** Sistem seleksi, pelatihan, kepuasan kerja, kinerja karyawan.

### PENDAHULUAN

Dalam dunia bisnis persaingan antar perusahaan di era globalisasi semakin banyak, salah satunya persaingan bisnis yang bergerak melakukan kegiatan stamping and manufacturing. Industri manufaktur merupakan perusahaan yang memproduksi dan mengolah bahan mentah menjadi barang yang siap digunakan. Salah satu contoh industri otomotif, sangat dibutuhkan oleh masyarakat untuk perkembangan teknologi semakin maju. Perusahaan berupaya untuk dapat bekerja

lebih efektif dan efisien agar mencapai tujuan. Untuk itu peran Sumber Daya Manusia diperlukan saat ini untuk menguasai teknologi dengan cepat. Sebagai modal dasar kinerja karyawan apakah perusahaan yang dikelola akan maju atau mundur.

Seperti halnya salah satu bisnis yang bergerak dibidang manufaktur adalah PT. X merupakan perusahaan yang memproduksi pembuatan komponen-komponen otomotif seperti pembuatan chasis motor, klip kabel. PT.

X. yang mempunyai tujuan utama yaitu coating production untuk pelapisan kabel, kedua scrap market proses jual beli sisa limbah, ketiga shearing plate untuk pemotongan plate dan keempat stamping press production tahap akhir barang untuk dipress. Dari empat tujuan tersebut, maka proses produksi membutuhkan kinerja karyawan yang efektif dan efisien.

Dari hasil wawancara yang dilakukan terhadap general manager diperoleh informasi mengenai sistem seleksi karyawan dilakukan mengutamakan lingkungan sekitar dibandingkan pihak luar dan melakukan wawancara tahap pertama saja. Berdasarkan penelusuran lebih lanjut di perusahaan, diperoleh data mengenai pelatihan, pelatihan yang dilakukan secara *to the point* tidak adanya *form training*.

Berdasarkan *research* yang telah dilakukan terdapat jumlah produksi perusahaan dari tahun 2019-2021. Pada tahun 2019 PT.X memperoleh jumlah produksi sebesar 2.068.870/tahun. Pada tahun 2020 PT.X mengalami penurunan produksi sebesar 1.973.782/tahun dikarenakan pandemi *covid-19*.

Pada tahun 2021 PT.X mengalami kenaikan sebesar 270.547/tahun sehingga memperoleh hasil produksi sebesar 2.244.329/tahun. Dapat dilihat bahwa kepuasan kerja karyawan dapat dari hasil prestasi kerja karyawan yaitu hasil kerja yang dicapai karyawan, kecakapan dalam bekerja dan kesungguhan karyawan.

Namun, hasil produksi yang tidak stabil dikarenakan kurangnya kinerja karyawan pada PT.X sehingga terdapat tantangan yang dihadapi PT.X yaitu kurangnya tenaga kerja karyawan, hal ini dikarenakan karyawan harus mampu menghasilkan produk 12.000/klip dengan waktu 8 jam kerja, yang mengakibatkan

karyawan tidak mampu memberikan kinerja yang terbaik karena barang yang diproduksi dibuat secara *pre-order* tergantung konsumen yang pesan.

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk Mengetahui Pengaruh Sistem Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan PT.X
2. Untuk Mengetahui Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT.X.
3. Untuk Mengetahui Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.X.

### Sistem Seleksi

Menurut Nitisemito (2014) dalam Winatha (2018) sistem seleksi merupakan kegiatan dalam suatu perusahaan untuk memilih karyawan yang tepat dalam jumlah yang cepat dari calon karyawan yang akan ditarikinya.

Menurut Simamora (2014) dalam Suprpty *et al.* (2020) sistem seleksi karyawan merupakan proses pemilihan seseorang dari sekelompok pelamar yang paling memenuhi kriteria seleksi untuk posisi yang tersedia di dalam perusahaan.

Sistem seleksi merupakan proses pemilihan seseorang yang memiliki kualifikasi dibutuhkan untuk mengisi lowongan pekerjaan dalam organisasi Mathis dan Jackson (2012) dalam Palembang, *et al.* (2017). Seleksi adalah merupakan proses yang harus dilalui oleh para calon karyawan sampai akhirnya mendapat keputusan (Rivai, 2009) dalam Tarwijo (2018, 76).

H<sub>1</sub>: Terdapat pengaruh sistem seleksi terhadap kinerja karyawan.

## Pelatihan

Menurut Sedarmayanti (2013) dalam Anggita dan Tjahyanti (2017) pelatihan adalah sarana yang ditunjukkan untuk upaya mengaktifkan pekerja para anggota organisasi yang kurang aktif sebelumnya. Menurut Dessler (2017) dalam Anggita dan Tjahyanti (2017) pelatihan adalah pengajaran keterampilan dasar yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaannya kepada karyawan baru atau sudah bekerja.

Menurut Daft (2010, 68) pelatihan adalah pendekatan yang paling sering digunakan dalam mengubah *mind set* orang-orang. Perusahaan atau organisasi menawarkan program pelatihan pada pegawainya untuk kerja tim, keberagaman, kecerdasan, emosi, siklus mutu, keahlian komunikasi atau manajemen partisipatif.

H<sub>2</sub>: Terdapat pengaruh Pelatihan terhadap kinerja karyawan.

## Kepuasan Kerja

Menurut Robbins and Judge (2018, 200) kepuasan kerja adalah perilaku secara universal yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang, yang melaporkan perbandingan diantara jumlah penghargaan dengan jumlah yang diyakini karyawan yang telah diterimanya. Kepuasan kerja adalah sejauh mana individu

merasa puas mengenai hasil pekerjaan mereka (contoh : prestasi, tanggung jawab, pengakuan dll) (Tirmizi *et al.*, 2008) dalam Khan, *et. al.* (2010, 46).

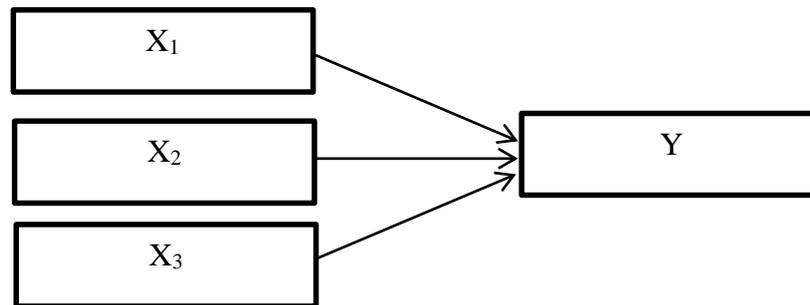
Kepuasan kerja merupakan suatu sikap positif atau negatifnya seseorang terhadap pekerjaannya Sinambela (2015) dalam Sumiati dan Purbasari (2019). Kepuasan kerja adalah keadaan yang dapat mencerminkan sejauh mana seseorang menemukan kepuasan hasil dalam pekerjaannya Daft (2014,475).

H<sub>3</sub>: Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

## Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan sebagai kemampuan organisasi untuk mencapai tujuan dengan menggunakan sumber daya baik secara efisien dan efektif (Daft 2014,12). Kinerja karyawan adalah hasil akhir dari kegiatan pekerjaan yang memilih ukuran untuk menilai kinerja berdasarkan organisasi yang akan dinilai dan tujuan yang ingin dicapai (Hunger *et al.* 2015, 338) dalam Sumiati dan Purbasari (2019).

Menurut Robbins (2016) dalam Sumiati dan Purbasari (2019) kinerja karyawan adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan, motivasi dan kesempatan yang artinya kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi, dan kesempatan.



**Gambar 1 Kerangka Konseptual**

## METODE PENELITIAN

Bentuk dalam penelitian ini menggunakan penelitian kausal. Penelitian kausalitas adalah studi yang digunakan untuk menetapkan hubungan sebab akibat antar variabel independen dengan variabel dependen. Obyek penelitian ini dilakukan di PT.X.

Populasi penelitian di PT.X berjumlah 61 karyawan. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari

dan kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono (2019,126).

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data sekunder berupa buku,jurnal yang berhubungan dengan penelitian ini serta data primer melakukan penyebaran kuesioner dan wawancara. Kuesioner diukur menggunakan skala likert. Menurut Sugiyono (2019,132) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kekelompok orang tentang fenomena sosial.

**Tabel 1 Variabel dan Indikator**

Variabel	Indikator	Skala	Sumber
Sistem Seleksi (X <sub>1</sub> )	1. Pendidikan	Likert	Suprpty <i>et al.</i> (2020)
	2. Pengalaman kerja		
	3. Kondisi fisik		
	4. Kepribadian		
Pelatihan (X <sub>2</sub> )	1. Peserta	Likert	Suprpty <i>et al.</i> (2020)
	2. Materi		
	3. Metode pelatihan		
	4. Sarana penelitian		
Kepuasan Kerja (X <sub>3</sub> )	1. Menyenangi pekerjaannya	Likert	Suprpty <i>et al.</i> (2020)
	2. Mencintai pekerjaannya		
	3. Moral kerja		
	4. Kedisiplinan		
	5. Prestasi kerja		

Kinerja Karyawan (Y)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Pelaksanaan tugas 4. Tanggung jawab	Likert	Suprpty <i>et al.</i> (2020)
----------------------	--	--------	------------------------------

Sumber: Suprpty *et al.* (2020)

## HASIL DAN PENELITIAN

Berikut ini karakteristik deskriptif responden yang diperoleh berdasarkan sampel sebesar 61 responden. Data responden diperoleh melalui penyebaran kuesioner (angket) dan wawancara. Hasil penelitian ini karakteristik responden yang diperoleh meliputi

data responden seperti karakteristik responden berdasarkan jenis usia, karakteristik responden berdasarkan masa kerja, karakteristik responden jenis kelamin dan karakteristik responden pendidikan.

**Tabel 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

	Frequency	Percent	Valid percent	Cummulative precent
<b>Valid</b> >30 Tahun	8	13,1	13,1	13,1
20 – 25 Tahun	21	34,4	34,4	47,5
25 – 30 Tahun	32	52,5	52,5	100,0
Total	61	100,0	100,0	

Sumber : Hasil olahan data statistik

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui dari total sebesar 61 responden PT. X bahwa jumlah karakteristik responden berdasarkan usia diatas umur 30 tahun berjumlah 8 orang atau sebesar

13,1 %, dengan umur 20 – 25 tahun berjumlah 21 orang atau sebesar 34,4 %, dan usia 25 – 30 tahun berjumlah 32 orang atau sebesar 52,5 %.

**Tabel 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

	Frequency	Percent	Valid percent	Cummulative precent
<b>Valid</b> >6 Tahun	6	9,8	9,8	9,8
2 – 4 Tahun	28	45,9	45,9	55,7
4 - 6 Tahun	21	44,3	44,3	100,0
Total	61	100,0	100,0	

Sumber : Hasil olahan data statistik

Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui dari total sebesar 61 responden PT. X bahwa karakteristik berdasarkan masa kerja responden diatas 6 tahun berjumlah 6 orang

atau sebesar 9,8%, dengan masa kerja 2 - 4 tahun berjumlah 28 responden atau sebesar 45,9 % dan untuk masa kerja 4 - 6 tahun berjumlah 21 responden atau sebesar 44,3 %.

**Tabel 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

		Frequency	Percent	Valid percent	Cummulative percent
<b>Valid</b>	Laki-Laki	51	83,6	83,6	83,6
	Perempuan	10	16,4	16,4	100,0
	Total	61	100,0	100,0	

Sumber : Hasil olahan data statistik

Berdasarkan tabel 4 dapat diketahui dari total 61 responden PT.X bahwa karakteristik berdasarkan jumlah responden berjenis kelamin laki -laki lebih banyak dari

jumlah responden berjenis kelamin wanita.Total jumlah responden laki-laki sebesar 51 orang atau 83,6 % dan jumlah responden perempuan sebanyak 10 orang atau 16,4 %.

**Tabel 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

		Frequency	Percent	Valid percent	Cummulative percent
<b>Valid</b>	D3	1	1,6	1,6	1,6
	S1	3	4,9	4,9	6,6
	SLTA	57	93,4	93,4	100,00
	Total	61	100,0	100,0	

Sumber : Hasil olahan data statistik

Berdasarkan tabel 5 dapat diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan pendidikan. Pendidikan terakhir dengan pendidikan SLTA berjumlah 57 orang atau

sebesar 93,4%, pendidikan berdasarkan D3 berjumlah 1 orang atau sebesar 1,6 % dan pendidikan berdasarkan S1 berjumlah 3 orang atau sebesar 4,9%.

**Tabel 6 Hasil Uji Validitas Variabel Sistem Seleksi**

Variabel	Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Hasil
<b>Sistem Seleksi</b>	Sistem Seleksi (1)	0,330	0.2521	Valid
	Sistem Seleksi (2)	0,558	0.2521	Valid
	Sistem Seleksi (3)	0,485	0.2521	Valid
	Sistem Seleksi (4)	0,376	0.2521	Valid
	Sistem Seleksi (5)	0,592	0.2521	Valid
	Sistem Seleksi (6)	0,437	0.2521	Valid
	Sistem Seleksi (7)	0,538	0.2521	Valid
	Sistem Seleksi (8)	0,574	0.2521	Valid
	Sistem Seleksi (9)	0,568	0.2521	Valid
	Sistem Seleksi (10)	0,466	0.2521	Valid

Sistem Seleksi (11)	0,531	0.2521	Valid
Sistem Seleksi (12)	0, 585	0.2521	Valid

Sumber : Hasil olahan data statistik

Berdasarkan tabel 6 bahwa dapat diketahui variabel independen sistem seleksi ( $X_1$ ) mempunyai nilai r hitung positif. Dengan kriteria nilai r hitung  $>$  r tabel (0,2521). Artinya

dapat disimpulkan variabel sistem seleksi ( $X_1$ ) dalam penelitian ini mendapatkan hasil data valid.

**Tabel 7 Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan**

Variabel	Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Hasil
Pelatihan	Pelatihan (1)	0,624	0.2521	Valid
	Pelatihan (2)	0,765	0.2521	Valid
	Pelatihan (3)	0,674	0.2521	Valid
	Pelatihan (4)	0,760	0.2521	Valid
	Pelatihan (5)	0,697	0.2521	Valid
	Pelatihan (6)	0,677	0.2521	Valid
	Pelatihan (7)	0,562	0.2521	Valid
	Pelatihan (8)	0,641	0.2521	Valid
	Pelatihan (9)	0,693	0.2521	Valid
	Pelatihan (10)	0,544	0.2521	Valid
	Pelatihan (11)	0,694	0.2521	Valid
	Pelatihan (12)	0, 608	0.2521	Valid
	Pelatihan (13)	0,389	0.2521	Valid
	Pelatihan (14)	0,472	0.2521	Valid

Sumber : Hasil olahan data statistik.

Berdasarkan tabel 7 dapat diketahui bahwa variabel independen pelatihan ( $X_2$ ) mempunyai nilai r hitung positif. Dengan kriteria nilai r hitung  $>$  r tabel (0,2521). Sehingga dapat

disimpulkan bahwa variabel pelatihan ( $X_2$ ) dalam penelitian ini mendapatkan hasil data valid.

**Tabel 8 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja**

Variabel	Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Hasil
Kepuasan Kerja	Kepuasan Kerja (1)	0,380	0.2521	Valid
	Kepuasan Kerja (2)	0,584	0.2521	Valid
	Kepuasan Kerja (3)	0,506	0.2521	Valid
	Kepuasan Kerja (4)	0,648	0.2521	Valid
	Kepuasan Kerja (5)	0,626	0.2521	Valid
	Kepuasan Kerja (6)	0,661	0.2521	Valid
	Kepuasan Kerja (7)	0,391	0.2521	Valid
	Kepuasan Kerja (8)	0,510	0.2521	Valid
	Kepuasan Kerja (9)	0,510	0.2521	Valid

Kepuasan Kerja (10)	0,623	0.2521	Valid
Kepuasan Kerja (11)	0,549	0.2521	Valid
Kepuasan Kerja (12)	0, 573	0.2521	Valid
Kepuasan Kerja (13)	0,337	0.2521	Valid
Kepuasan Kerja (14)	0,613	0.2521	Valid
Kepuasan Kerja (15)	0,257	0.2521	Valid
Kepuasan Kerja (16)	0,394	0.2521	Valid

Sumber : Hasil olahan data statistik

Berdasarkan tabel 8 dapat diketahui bahwa variabel independent kepuasan kerja ( $X_3$ ) mempunyai nilai  $r$  hitung positif. Dengan kriteria nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (0,2521). Artinya

dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja ( $X_3$ ) mendapatkan hasil data valid.

**Tabel 9 Hasil Uji Realibitas**

Variabel	Batas Cronbach Alpha	Cronbach Alpha	Hasil
Sistem Seleksi ( $X_1$ )	0,60	0,725	Reliabel
Pelatihan ( $X_2$ )	0,60	0,880	Reliabel
Kepuasan Kerja ( $X_3$ )	0,60	0,806	Reliabel
Kinerja Karyawan ( $Y$ )	0,60	0,696	Reliabel

Sumber : Hasil olahan data statistik

Berdasarkan tabel 9 menunjukkan bahwa dapat diketahui mempunyai nilai batas Cronbach Alpha  $>$  0,60 bahwa variabel independen yaitu sistem seleksi ( $X_1$ ) dengan nilai Cronbach Alpha 0,60  $>$  0,725. Pelatihan ( $X_2$ ) dengan nilai Cronbach Alpha 0,60  $>$  0,880. Kepuasan kerja ( $X_3$ ) dengan nilai Cronbach Alpha 0,60  $>$  0,806 dan variabel dependen kinerja karyawan ( $Y$ ) dengan nilai Cronbach Alpha 0,60  $>$  0,696. Sehingga dapat

disimpulkan hasil uji penelitian ini seluruh variabel yaitu sistem seleksi ( $X_1$ ), pelatihan ( $X_2$ ), kepuasan kerja ( $X_3$ ) dan kinerja karyawan ( $Y$ ) mendapatkan hasil data reliabel. Artinya pernyataan- pernyataan dalam penelitian ini mendapatkan hasil jawaban yang konsisten dari waktu ke waktu sehingga setiap pernyataan- pernyataan dalam kuesioner dapat digunakan dalam penelitian ini.

**Tabel 10 Hasil Uji R dan Adj R<sup>2</sup>**

Model	R	Adjusted R Square
1	0,746	0,534

Sumber : Hasil olahan data statistik

Berdasarkan tabel 10 menunjukkan bahwa nilai R sebesar 0,746 yang berarti variabel sistem seleksi, pelatihan dan kepuasan kerja dengan variabel kinerja karyawan memiliki hubungan yang kuat. Nilai Adj R Square sebesar 0,534 yang berarti variasi variabel

kinerja karyawan dijelaskan oleh variasi variabel sistem seleksi, pelatihan dan kepuasan kerja sebesar 53,4 % dan sisanya 46,6% yang dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

Tabel 11 Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		
	B	T	Sig.
Sistem Seleksi ( $X_1$ )	0,524	6,943	0,000
Pelatihan ( $X_2$ )	0,316	6,262	0,000
Kepuasan Kerja ( $X_3$ )	0,381	6,883	0,000

Sumber : Hasil olahan data statistik

Berdasarkan tabel 11 dalam penelitian ini hasil uji hipotesis (Uji t) bahwa hasil hipotesis menunjukkan dengan kriteria nilai *critical-value* yaitu nilai t hitung  $>$  t tabel dan nilai *p-value*  $<$  nilai Sig. Hipotesis I terdapat variabel sistem seleksi ( $X_1$ ) yaitu *critical-value* nilai t hitung (6,943)  $>$  (2,001) t tabel, dan *p-value* (0,000)  $<$  (0,05) sehingga dapat disimpulkan  $H_{a1}$  diterima artinya terdapat pengaruh  $H_{a1}$  yakni variabel sistem seleksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.X.

Hasil uji penelitian hipotesis II menunjukkan nilai t hitung  $>$  t tabel. Terdapat variabel

Pelatihan ( $X_2$ ) yaitu nilai *critical-value* menunjukkan nilai t hitung (6,262)  $>$  (2,001) t tabel, dan *p-value* (0,000)  $<$  (0,05) sehingga dapat disimpulkan  $H_{a2}$  diterima artinya terdapat pengaruh  $H_{a2}$  yakni variabel pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.X.

Hasil uji penelitian hipotesis III menunjukkan nilai t hitung  $>$  t tabel. Terdapat variabel kepuasan kerja ( $X_3$ ) yaitu nilai *critical-value* menunjukkan nilai t hitung (6,883)  $>$  (2,001), dan *p-value* (0,000)  $<$  (0,05) sehingga dapat disimpulkan  $H_{a3}$  yakni variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT.X.

## Diskusi

$H_1$  menyatakan bahwa semakin baik sistem seleksi yang dilakukan akan meningkatkan kinerja karyawan dengan baik. Hasil penelitian ini didukung dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Yulismi, 2016). Hal ini menyatakan sistem seleksi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT.X. Dalam olahan data statistik berdasarkan karakteristik responden jenis kelamin bahwa jumlah laki-laki yang berkerja lebih banyak dibandingkan dengan perempuan. Pada usia 25 -30 tahun karyawan lebih banyak yang bekerja dibandingkan usia  $>$  30 tahun. Pada masa kerja karyawan banyak karyawan bekerja selama 2-4 tahun. Oleh karena itu, untuk meningkatkan sistem seleksi PT.X dengan memperhatikan pendidikan, pengalaman kerja, kondisi fisik dan kepribadian karyawan.

$H_2$  menyatakan bahwa semakin baik dan maksimal pelatihan yang dilakukan akan meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung secara empiris dan sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan (Pranata dan Purbasari, 2021). Hal ini menyatakan pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT.X. Dalam olahan data statistik yang diperoleh bahwa model regresi penelitian ini menghasilkan data valid yang artinya setiap pernyataan dapat digunakan untuk diukur dan data reliabel yang artinya dapat memberikan jawaban yang konsisten dari waktu ke waktu. Oleh karena itu, PT.X melakukan pelatihan dengan memperhatikan materi yang diberikan, metode pelatihan dan sarana pelatihan seperti fasilitas gedung, makanan dan minuman terhadap karyawan.

H<sub>3</sub> menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan maka akan berdampak baik terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Azhari dan Supriyatin, 2020). Hal ini menyatakan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.X. Dalam olahan data statistik dilakukan uji R mendapatkan hasil nilai  $R > 0,05$  maka variabel independen dengan variabel dependen memiliki hubungan yang kuat dalam penelitian ini. Oleh karena itu, PT. memperhatikan bagaimana karyawan menyenangi pekerjaannya, mencintai pekerjaannya, moral kerja karyawan, kedisiplinan karyawan dan hasil atau prestasi kerja karyawan.

Selain itu, pada tabel 11 hasil uji hipotesis (uji t) bahwa menunjukkan variabel independen sistem seleksi, pelatihan dan kepuasan kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Apabila nilai critical-value yaitu t hitung  $>$  t tabel dan nilai p-value  $<$  0,05 maka hasil penelitian pada variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Maka, dapat disimpulkan bahwa sistem seleksi pelatihan dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.X.

### Implikasi Manajerial

Bagi perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan kegiatan *stamping* dan *manufacturing* PT.X dengan mempertimbangkan indikator yang terdapat dalam variabel independen yaitu sistem seleksi, pelatihan dan kepuasan kerja. Untuk memberikan kinerja yang terbaik perusahaan melakukan sistem seleksi dengan

baik, kemudian melakukan pelatihan terhadap kinerja karyawan dengan memberikan materi, dan prasana pelatihan. Selanjutnya kepuasan kerja dengan mempertimbangkan hasil prestasi kerja yang dicapai.

### PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis data pengelolah data statistik, maka didapatkan kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil uji hipotesis I, Ha<sub>1</sub> diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X<sub>1</sub> yaitu Sistem Seleksi terdapat pengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT.X.
2. Hasil uji hipotesis II, Ha<sub>2</sub> diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X<sub>2</sub> yaitu Pelatihan terdapat pengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT.X.
3. Hasil uji hipotesis III, Ha<sub>3</sub> diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X<sub>3</sub> yaitu Kepuasan Kerja terdapat pengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT.X.

Dalam penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan adalah sebagai berikut :

1. Penelitian dilakukan hanya mencakup 3 variabel yaitu sistem seleksi, pelatihan dan kepuasan kerja.
2. Keterbatasan penelitian mengenai waktu, biaya dan tenaga maka penelitian ini hanya terbatas pada satu organisasi yaitu, PT.X.
3. Jumlah sampel dalam penelitian ini hanya berjumlah 61 responden dari karyawan PT.X kegiatan *stamping and manufacturing*.

**REFERENCES:**

- Anggita dan Tjahyanti, Setia (2017). Pengaruh pelatihan, pengalaman kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil, *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*, 19(1a), 76–81
- Azhari, Rizka dan Supriyatin (2020). Pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Surabaya, *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 9(6), 1-25
- Daft, Richard L. (2010). Era Baru Manajemen, 9th ed., *Salemba Empat*
- Daft, Richard L. (2014). New era of management, 12<sup>th</sup> ed., International Edition. *South Western: Cengage Learning*
- Khan, A.S., Khan, S., Nawaz A. & Qureshi, Q.A. (2010). Theories of job-satisfaction : global applications & limitations, *Gomal University Journal of Research*, 26(2), 45-62
- Palembang, Arthur V. T., Nelwan, Olivia S. dan Pandowo, Merinda (2017). Pengaruh rekrutmen, seleksi dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan, *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(3), 3479-3488
- Pranata, Hendri dan Purbasari, RR. Niken (2021). Pengaruh pelatihan, kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. X di Jakarta. *E-Jurnal Manajemen TSM*, 1(1), 1–10
- Robbins, Stephen P. and Judge, Timothy A. (2018). Organizational Behavior, 18th ed., *Person Education Limited*
- Sugiyono (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. *Alfabeta*
- Sumiati, Mia dan Purbasari, RR. Niken (2019). Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan, 21(1a-2), 211-220
- Suprpty, Rika, Syamsuddin, R. dan Asri, Maria (2020). The Influence of the selection system, training and job satisfaction on employees performance on PT Lion Air Group of Mutiara Sis Al-Jufri Palu Airport before the pandemic Covid 19, *Jurnal Ekonomi Akuntansi dan Manajemen*, 19(2), 111-122
- Tarwijo (2018). Pengaruh Rekrutmen, seleksi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada toko buku Gramedia Cinere. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, 2 (1), 73-85
- Winatha, Jeffry Kurniawan (2018). Analisis proses rekrutmen dan proses seleksi terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus pada PT Javas Tripta Sejahtera). *Parsimonia*, 5(2), 189–198
- Yulasma (2016). Pengaruh rekrutmen, seleksi dan penempatan terhadap kinerja karyawan, *Majalah Ilmiah UPI YPTK*, 23, 1–9

