

Jejak Artikel:

Unggah: 21 Januari 2023;

Revisi: 21 Januari 2023;

Diterima: 25 Januari 2023;

Tersedia Online: 10 Desember 2023

Pengaruh Proses Rekrutmen, Seleksi Karyawan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pramugari PT Garuda Indonesia

Deshita Yohana Simorangkir¹, Mauli Siagian²

¹² Universitas Putera Batam

yohana_deshita@yahoo.com, maulisgn@gmail.com

Salah satu alasan mengapa industri penerbangan di Indonesia terus berkembang adalah karena Indonesia memiliki negara kepulauan yang banyak serta orangnya banyak melakukan perjalanan melalui udara. Setiap maskapai penerbangan yang siap bersaing membutuhkan pengelolaan sumber daya manusia yang efisien guna meningkatkan kinerja karyawan sesuai dengan bidangnya masing-masing. Pramugari atau yang juga dikenal sebagai awak kabin merupakan SDM penyokong sebuah perusahaan penerbangan yang bertugas untuk menjaga keamanan dan kenyamanan bagi penumpangnya. Menurut bukti, karyawan adalah aset paling berharga di setiap perusahaan. Sumber daya manusia memiliki dampak bagi perusahaan. Dalam arti tertentu, karyawan yang berkinerja baik pasti memenuhi syarat untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya. Dengan sampel 100 pegawai, studi ini dimaksudkan guna memastikan apakah proses rekrutmen, seleksi pegawai, dan pelatihan semuanya berdampak pada kinerja pramugari PT Garuda Indonesia secara simultan ataupun parsial. Regresi linier berganda dipergunakan didalam metode analisis. Studi ini memperlihatkan bahwa kinerja pramugari dipengaruhi secara signifikan oleh rekrutmen, seleksi karyawan, dan pelatihan.

Kata Kunci: Pelatihan, Rekrutmen, Seleksi Karyawan

Pendahuluan

Untuk meningkatkan kinerja karyawan sesuai dengan bidangnya, setiap perusahaan penerbangan yang siap bersaing memerlukan pengelolaan SDM yang tepat. Pramugari adalah salah satu sumber daya manusia maskapai yang paling berharga. Seseorang yang bekerja untuk maskapai penerbangan disebut sebagai pramugari. Selain dikenal sebagai karyawan perusahaan, pramugari melayani penumpang, memastikan keselamatan mereka, dan memenuhi kebutuhan dan kenyamanan mereka selama di pesawat. Alhasil, pramugari diharapkan tampil dengan baik, menjaga penampilan, berbicara sopan kepada penumpang, dan memiliki wawasan yang luas. Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia berkualitas tinggi yang mencukupi kriteria yang telah ditetapkan agar mencapai hasil kinerja yang unggul.

Proses pencapaian tujuan perusahaan tertunda jika sistem rekrutmen karyawan tidak diterapkan dengan sebagaimana mestinya. Beberapa kendala yang sering dihadapi PT Garuda Indonesia selama melakukan proses rekrutmen yaitu banyak calon pelamar yang belum melakukan registrasi terlebih dahulu di *website* perusahaan, calon karyawan yang mendaftar kurang serta melebihi batas usia, tinggi badan yang kurang dari ketentuan, serta memiliki berat

¹Coressponden: Deshita Yohana Simorangkir. Universitas Putera Batam. Jl. Raden Patah No.12A, Lubuk Baja Kota, Kec. Lubuk Baja, Kota Batam, Kepulauan Riau 29444. yohana_deshita@yahoo.com

badan yang kurang proposional. Kemudian masalah lain yang dihadapi perusahaan saat melakukan seleksi yaitu untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kriteria begitu sulit. Seperti banyak calon pelamar yang Bahasa Inggrisnya masih minim serta kurang percaya diri. Selain itu, masalah yang sering dihadapi oleh perusahaan pada saat pelatihan yaitu adanya pramugari yang kurang terdorong untuk belajar dikarenakan kesulitan terhadap materi yang dipelajari semuanya menggunakan Bahasa Inggris.

Studi ini dimaksudkan guna menilai apakah rekrutmen, seleksi karyawan, dan pelatihan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan serta menilai dampak rekrutmen, seleksi karyawan, dan pelatihan secara bersamaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Garuda Indonesia.

Kajian Literatur Rekrutmen

Istilah perekrutan mengacu pada serangkaian kegiatan yang ditujukan untuk menemukan dan merekrut calon kandidat yang memiliki ambisi, ketangguhan, keahlian, dan penangkapan yang berguna upaya mengatasi kekurangan yang diakui pada penyediaan karyawan dan membentuk tenaga kerja yang memenuhi persyaratan kuantitas dan kualitas (Syafitri & Chairael, 2019). Kemudian Simamora dalam (Lotulong & Uhing, 2018) menyatakan proses menemukan dan menarik pelamar yang termotivasi, terampil, berpengetahuan, dan terampil untuk suatu posisi dikenal sebagai rekrutmen. Rekrutmen juga bisa didefinisikan sebagai keputusan pengelola SDM tentang banyaknya kebutuhan karyawan, kapan mereka membutuhkannya, dan kompetensi yang dibutuhkannya (Aisyah & Giovanni, 2018).

Terdapat 4 indikator rekrutmen menurut Teguh (2009: 106); (Lubis & Nainggolan, 2019):

1. Perencanaan Rekrutmen
Menganalisis kebutuhan posisi, dimana perusahaan menentukan terlebih dahulu kebutuhan rekrutmen karyawan baru.
2. Metode Rekrutmen
Cara perusahaan menarik karyawan baru dengan mengandalkan media dalam maupun luar perusahaan.
3. Waktu Pelaksanaan
Jangka waktu melakukan rekrutmen dilaksanakan sampai dengan serah terima pekerjaan
4. Sumber-sumber rekrutmen
5. Aplikasi tertulis, aplikasi lisan, aplikasi berdasarkan informasi, orang lain, saluran periklanan, agen tenaga kerja, dan perusahaan perekrutan profesional.

Seleksi Karyawan

Seleksi merupakan bagian penting dari pengadaan, yang bagian dari manajemen SDM, serta pengadaan itu sendiri terdiri dari: produksi, seleksi, penempatan, perencanaan, dan rekrutmen (M. D. M. Nasution, 2019). Sedarmayanti (2017: 137); (L. S. Nasution & Imelda, 2022) menyatakan bahwa menyeleksi pegawai yang mampu memenuhi kriteria yang telah ditentukan adalah seleksi. Perusahaan kemudian memeriksa lamaran kerja dari pelamar untuk menemukan karyawan yang memenuhi standar perusahaan. Kemudian Rivai (2011: 159); (Aisyah & Giovanni, 2018) menyatakan bahwa seleksi merupakan tata cara pengelolaan SDM yang dijalankan setelah rekrutmen. Simamora (2004) menjelaskan bahwa seleksi adalah tahapan penentuan kandidat yang sesuai kriteria seleksi perusahaan untuk posisi yang terbuka (Lotulong & Uhing, 2018). Yuniarsih (2010: 105) menyatakan seleksi karyawan menyangkut beberapa indikator dari seleksi itu sendiri yaitu (Lubis & Nainggolan, 2019):

1. Kelengkapan administrasi
Kelengkapan administrasi merupakan sebagai dokumen pendukung dan legalitas pelamar yang bertujuan untuk perubahan dalam mengambil keputusan.
2. *Testing*
Aktivitas dalam mengevaluasi serta memastikan pelamar sudah memenuhi kualifikasi yang perusahaan butuhkan.
3. Wawancara
Untuk mendapatkan informasi dari pelamar serta mengetahui kualitas dalam berkomunikasi dari pelamar tersebut.
4. Kesehatan (fisik dan mental)
Mengetahui kondisi tubuh yang sebenarnya dari pelamar tersebut dimana pelamar tersebut memiliki catatan medis yang baik atau tidak.

Pelatihan

Pelatihan adalah strategi yang ditujukan guna menambah ketangkasan kerja peserta pada sektor kerja tertentu dan menambah efisiensi dan produktivitas organisasi dengan dilatih atau diajarkan oleh seorang profesional untuk membantu karyawan dalam jumlah waktu yang telah ditentukan (Hartono & Siagian, 2020). Sedangkan Desler menyatakan pelatihan adalah proses mengajarkan karyawan baru kompetensi mendasar yang diperlukan didalam melaksanakan tugasnya (Gumilar, 2018). Kemudian Nitisemito menyatakan pelatihan merupakan aktivitas perusahaan yang bertujuan meningkatkan dan memperbaiki sikap, perilaku, dan keterampilan pengetahuan karyawan sesuai dengan tujuan perusahaan (Ratnati, 2019). Kemudian Ardana dan Komang (2012: 91) menyatakan bahwa karyawan baru adalah orang yang melakukan pelatihan untuk membantu mereka menyelesaikan tugas-tugas baru yang telah diberikan kepada mereka serta meningkatkan kualitas kinerja mereka saat ini dan masa depan dari tanggung jawab mereka (Lotulong & Uhing, 2018). Handoko menyatakan tujuan pelatihan adalah untuk memperoleh ilmu yang berguna serta bermacam keterampilan dan metode untuk melakukan pekerjaan yang spesifik, terperinci, dan rutin (Mubbaroq & Wartiningih, 2019).

Untuk mencapai tingkat target terdapat beberapa indikator yang dibutuhkan oleh perusahaan (Hartono & Siagian, 2020).

1. Pengarahan individu dan kompetisi, serta pelatihan pengarahannya, harus disesuaikan dengan hasil yang diinginkan.
2. Peserta pelatihan akan dipilih dengan cara ini berdasarkan syarat dan ketentuan tertentu. Peserta pelatihan harus sangat bersemangat untuk mengikuti kegiatan yang disediakan oleh perusahaan.
3. Agar peserta dapat memahami keadaan sebenarnya yang ada saat ini, maka materi yang disampaikan selama pelatihan harus diselaraskan dengan tujuan masing-masing departemen. Selain itu, pelajaran yang disajikan selama pelatihan harus membuat referensi baru.
4. Jika suatu kegiatan pelatihan sesuai dengan sumber daya manusia dan pelatihannya jelas dan berbobot, maka metode pelaksanaannya akan lebih efektif.
5. Agar peserta memahami dan memiliki pemahaman umum tentang tugas yang akan dilakukan, pelatihan yang akan dilakukan perlu dikomunikasikan terlebih dahulu kepada mereka.
Alat untuk pelatihan harus memiliki bobot yang banyak dan kualifikasi yang jelas.

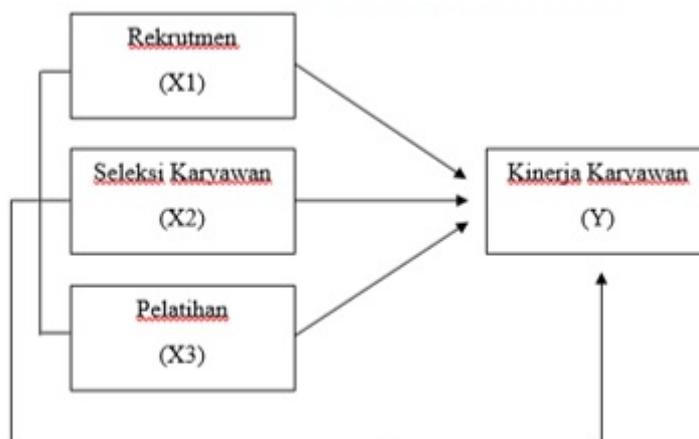
Kinerja

Kinerja maksimal dalam pelaksanaan tugas atau strategi seseorang yang mempunyai ketetapan perusahaan dengan standarnya masing-masing dianggap kinerja yang baik (Hartono & Siagian, 2020). Kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dijalankan karyawan berdasarkan tanggung jawabnya merupakan contoh kinerja yang diharapkan dan dibebankan kepada karyawan. (Ratnati,

2019). Pengertian kinerja adalah gambaran seberapa efektif suatu kebijakan atau kegiatan diimplementasikan untuk mencapai tujuan, sasaran, visi, dan misi organisasi yang sudah ditetapkan didalam rencana strategi perusahaan (Aisyah & Giovanni, 2018). Berdasarkan sudut pandang sejumlah studi di atas, dinilai bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan perusahaan dan dinilai terhadap tujuan yang direncanakan dan hasil kerja yang tepat, dan mendapat hasil yang maksimal.

Menurut Faustino dalam (Ratnati, 2019), menyebutkan bahwa indicator-indikator kinerja karyawan dapat diukur melalui:

1. Prestasi kerja
Kualitas dan kuantitas pekerjaan adalah hasil dari kinerja karyawan atas tanggung jawab yang diberikan kepada mereka.
2. Sikap kerja
Seorang karyawan yang mengungkapkan perasaan terhadap keyakinan tentang dan ketertarikan untuk melakukan pekerjaannya.
3. Disiplin kerja
Adanya sebuah aturan di suatu perusahaan yang harus ditaati oleh karyawan dalam rangka mendorong karyawan bersikap dan berperilaku yang positif di mata masyarakat secara keseluruhan dan mendukung penyelesaian pekerjaan.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Hipotesis :

- H1 : Rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja pramugari pada PT Garuda Indonesia.
- H2 : Seleksi karyawan berpengaruh terhadap kinerja pramugari pada PT Garuda Indonesia.
- H3 : Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pramugari pada PT Garuda Indonesia.
- H4 : Rekrutmen, seleksi karyawan, dan pelatihan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pramugari pada PT Garuda Indonesia.

Metode

Teknik studi ini mempergunakan eknik survey kuantitatif. Kuesioner ialah metode utama pengambilan data \, yang menggunakan sampel dari populasi (Hartono & Siagian, 2020). Penelitian ini bersifat replikatif yang diartikan sebagai jika metode, kriteria, dan kondisi yang sama digunakan dalam penelitian sebelumnya, maka harus diperiksa ulang oleh peneliti lain dan mendapat hasil yang tidak berlainan (Elfrianto, H., S. Pd, and Gusman Lesmana. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. umsu press, 2022.). Penulis studi ini menggunakan metode Slovin untuk menghitung ukuran sampel, yang memungkinkan mereka untuk mempersempit populasi menjadi

sedikitnya dari banyaknya 6.521 pramugari. Rumus Slovin dipergunakan karena jumlah sampel harus representatif supaya hasil studi bisa digeneralisasikan.

$$n = \frac{N}{1 + N(d)^2}$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

d = Tingkat error (10 % = 0.10)

$$n = \frac{6.521}{1 + 6.521(0.10)^2} = \frac{6.521}{66.21} = 98.4$$

Berdasarkan perhitungan di atas, besar sampel untuk penelitian ini adalah 98 responden, dibulatkan menjadi 100 responden atau sekitar 10% dari seluruh total karyawan pramugari PT Garuda Indonesia. Dalam pengambilan sample, peneliti mengambil teknik *probability sampling; simple random sampling* ialah Teknik penetapan sampel dimana responden tidak dipilih (M. D. M. Nasution, 2019). Penelitian ini menggunakan wawancara, kajian literatur, dan kuesioner sebagai metode utamanya. (Lotulong & Uhing, 2018). Aplikasi SPSS Versi 25 digunakan sebagai alat penelitian dalam penelitian ini.

Hasil

Profil Responden

Karyawan mengambil bagian dalam penelitian ini sebagai responden yaitu pramugari PT Garuda Indonesia dengan sampel sebanyak 100 orang. Data yang diperoleh adalah yang berjenis kelamin laki-laki sejumlah 1 orang sesuai dengan hasil kuesioner yang diterima dan diisi oleh responden dan yang berjenis kelamin perempuan sejumlah 99 orang, yang berusia 18-23 tahun sejumlah 23 orang, 24-29 tahun sejumlah 77 orang, berdasarkan tingkat pendidikan yang tingkat pendidikan akhir SMA/SMK Sederajat sejumlah 53 orang, Diploma sejumlah 17 orang, Sarjana sejumlah 30 orang dan yang memiliki profil lama bekerja 1-5 tahun sejumlah 80 orang, >5 tahun sejumlah 20 orang.

Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas Rekrutmen (X1)

Pernyataan	r .hitung	r .tabel	Keterangan
X1 1	0,939		
X1 2	0,928		
X1 3	0,936		
X1 4	0,912	0,1966	Valid
X1 5	0,915		
X1 6	0,845		
X1 7	0,717		

Sumber: Pengolahan Data SPSS 25, 2022

Tabel 2. Uji Validitas Seleksi Karyawan (X2)

Pernyataan	r .hitung	r .tabel	Keterangan
X2 1	0,897		
X2 2	0,912		
X2 3	0,876		
X2 4	0,889	0,1966	Valid
X2 5	0,895		
X2 6	0,921		
X2 7	0,878		
X2	0,774		

Sumber: Pengolahan Data SPSS 25, 2022

eCo-Buss

Tabel 3. Uji Validitas Pelatihan (X3)

Pernyataan	r .hitung	r .tabel	Keterangan
X3 1	0,892		
X3 2	0,888		
X3 3	0,777		
X3 4	0,874		
X3 5	0,878		
X3 6	0,849	0,1966	Valid
X3 7	0,861		
X3 8	0,855		
X3 9	0,848		
X3 10	0,848		
X3 11	0,753		
X3 12	0,808		

Sumber: Pengolahan Data SPSS 25, 2022

Tabel 3. Uji Validitas Pelatihan (X3)

Pernyataan	r .hitung	r .tabel	Keterangan
Y 1	0,855		
Y 2	0,850		
Y 3	0,880	0,1966	Valid
Y 4	0,741		
Y 5	0,778		
Y 6	0,823		

Sumber: Pengolahan Data SPSS 25, 2022

Keseluruhan variabel memiliki hasil yang valid karena r hitung melampaui r tabel berdasarkan pernyataan dari semua variabel perekrutan, seleksi karyawan, pelatihan, dan kinerja karyawan.

Uji Reliabilitas

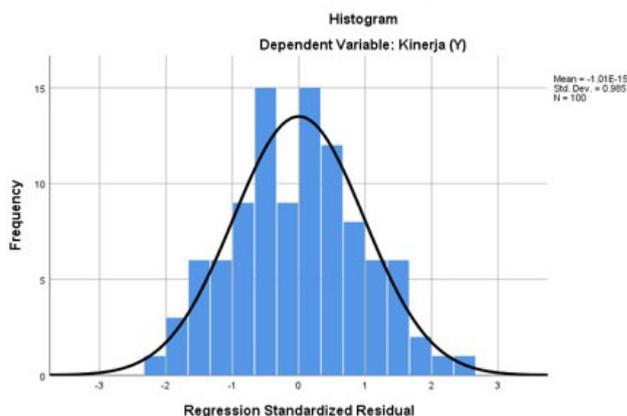
Tabel 4. Uji Reliabilitas (X3)

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar	Keterangan
Rekrutmen (X1)	0,953		
Seleksi..Karyawan (X2)	0,958	0,6	Valid
Pelatihan (X3)	0,963		
Kinerja (Y)	0,902		

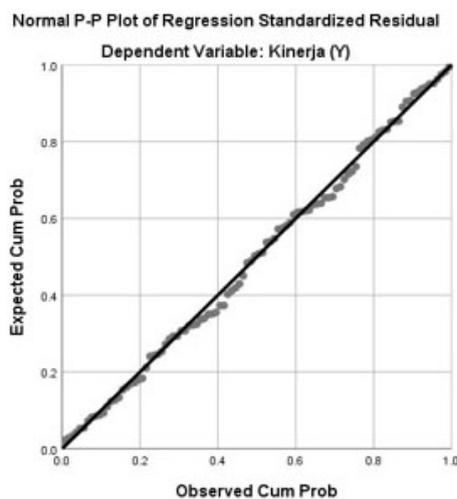
Sumber: Pengolahan Data SPSS 25, 2022

Persyaratan pemanfaatan metode *Cronbach's Alpha* untuk pengambilan keputusan mengenai uji reliabilitas dimana suatu instrumen reliabilitas bernilai alpha lebih besar dari 0,6 Nilai instrumen Alpha Cronbach harus kurang dari 0,6 agar dianggap tidak dapat diandalkan Skor Alpha Cronbach untuk Rekrutmen (X1), Seleksi Karyawan (X2), Pelatihan (X3), dan Kinerja (Y) menunjukkan bahwa masing-masing variabel dianggap reliabel.

Pengujian normalitas untuk mengetahui apakah variable bebas dan variable terikat sudah berdistribusi normal atau tidak Yang diketahui dari histogram, *p-plot* dan *Kolmogorov Smirnov*.



Gambar 2. Grafik Histogram
Sumber: Pengolahan Data SPSS 25, 2022



Gambar 3. Grafik P-Plot
Sumber: Pengolahan Data SPSS 25, 2022

Table 5. Uji Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.91102290
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.049
	Positive	.049
	Negative	-.028
Test Statistic		.049
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Pengolahan Data SPSS 25, 2022

Uji tabel memperlihatkan angka skor signifikansi (*Asym. Sig. 2tailed*) ialah 0,200c dikarenakan nilai *Asymp. Sig* melebihi dari 0,05 maka distribusi data dikatakan normal.

Uji Multikolinearitas

Table 6. Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a	
	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
Rekrutmen (X1)	.465	2.153
Seleksi..Karyawan (X2)	.405	2.468
Pelatihan (X3)	.438	2.286

Sumber: Pengolahan Data SPSS 25, 2022

Diketahui nilai VIF pada Rekrutmen 2,153, lalu Seleksi Karyawan 2,468, dan Pelatihan bernilai 2,286. Semua hasil nilai VIF dibawah nilai 10 yang berarti tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Table 7. Uji Heteroskedastisitas

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficient	Standardized Coefficient	Beta	t	Sig.
	B	Std.Error			
(Constant)	1.473	.495		2.947	.004
Rekrutmen (X1)	-.037	.026		-1.423	.158
Seleksi..Karyawan (X2)	.003	.024		.140	.889
Pelatihan (X3)	.021	.017		1.217	.227

Sumber: Pengolahan Data SPSS 25, 2022

Berdasarkan tabel di atas, model regresi tidak menunjukkan heteroskedastisitas jika probabilitas atau signifikansi dari setiap variable 0,158; 0,889; 0,227 yang diberikan menghasilkan nilai lebih besar dari 0,05.

Uji Regresi Linier Berganda

Table 8. Uji Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficient	Unstandardized Coefficient	Beta	t	Sig.
	B	Std.Error			
(Constant)	7.974	.864		9.226	.000
Rekrutmen (X1)	.218	.045	.345	4.807	.000
Seleksi..Karyawan (X2)	.107	.043	.193	2.50	.014
Pelatihan (X3)	.179	.030	.444	5.994	.000

a. Dependent Variable : Kinerja

Sumber: Pengolahan Data SPSS 25, 2022

$$Y = 7,974 + 0,218X_1 + 0,107X_2 + 0,179X_3$$

Dapat nyatakan jika variabel rekrutmen (X1) bernilai 0,218 maka menghasilkan 21,8% pada tiap kenaikan satu tingkat yang mempengaruhi variabel kinerja. Variabel seleksi karyawan (X2) bernilai 0,107 maka menghasilkan 10,7% pada tiap kenaikan satu tingkat yang mempengaruhi

variable kinerja. Variabel pelatihan (X3) bernilai 0,179 maka menghasilkan 17,9% tiap kenaikan satu tingkat yang mempengaruhi variabel kinerja.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Table 9. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R.Square	Adjusted R.Square	Std. Error of the Estimate
1	.877 ^a	.770	.763	1.94065

Sumber: Pengolahan Data SPSS 25, 2022

Dari uji koefisien determinasi (R²) menghasilkan nilai *R.Square* 0,770 x 100% yang artinya ketiga variable independent dalam penelitian ini memiliki pengaruh terhadap kinerja sebesar 77% dan sisanya 100%-77% = 23% dipengaruhi oleh variable diluar penelitian.

Uji T Parsial

Table 10. Uji T Parsial

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficient		Unstandardized Coefficient		
	B	Std.Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	7.974	.864		9.226	.000
Rekrutmen (X1)	.218	.045	.345	4.807	.000
Seleksi..Karyawan (X2)	.107	.043	.193	2.505	.014
Pelatihan (X3)	.179	.030	.444	5.994	.000

a. Dependent Variable : Kinerja

Sumber: Pengolahan Data SPSS 25, 2022

Dari tabel di atas rekrutmen (X1) bernilai $t_{hitung} 4.807 > T_{tabel} 1,985$. Seleksi karyawan (X2) bernilai $t_{hitung} 2.505 > T_{tabel} 1,985$. Pelatihan (X3) bernilai $t_{hitung} 5.994 > T_{tabel} 1,985$ berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y).

Uji F (Simultan)

Table 11. Uji F (Simultan)

Coefficients ^a					
Model	Sum..of..Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1209.361	3			
Residual	361.549	96	403.120	107.038	.000 ^b
Total	1570.910	99	3.766		

Sumber: Pengolahan Data SPSS 25, 2022

Uji F memperlihatkan hasil sebesar $107.038 > 2,70$ dengan probabilitas signifikan dibawah 0,05 yakni $0,000 < 0,05$ dan dinilai variabel rekrutmen, seleksi karyawan, dan pelatihan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja.

Pembahasan

Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan

Studi ini memperlihatkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh rekrutmen. Hal ini ditunjukkan dengan uji t, yang memiliki t_{hitung} sebesar 4,807 melebihi t tabel 1,985 dan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, menunjukkan bahwa kinerja karyawan dan rekrutmen berhubungan erat.

Pengaruh Seleksi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Studi ini memperlihatkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh seleksi karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan uji t yang memiliki tingkat signifikansi 0,014 dibawah 0,05 dan nilai thitung sebesar 2,505 > ttabel 1,985 yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan berkorelasi kuat dengan variabel bebas pemilihan karyawan.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Studi ini memperlihatkan bahwa pelatihan mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan uji t yang memiliki nilai thitung 5,994 melebihi ttabel 1,985 dan tingkat signifikansi 0,000 dibawah 0,05, memperlihatkan bahwa kinerja karyawan berhubungan erat dengan pelatihan.

Rekrutmen, Seleksi Karyawan, dan Pelatihan Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan

Temuan penelitian memperlihatkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh rekrutmen, seleksi, dan pelatihan. Uji F memperlihatkan hal tersebut dengan nilai fhitung 107,038 > ftabel 2,70 dan tingkat signifikansi 0,000 dibawah 0,05 pada analisis regresi linier berganda.

Implikasi Hasil Penelitian

Temuan penelitian ini memperlihatkan bahwa ketiga variabel tersebut memiliki dampak pada kinerja dengan menguji hipotesis variabel independen rekrutmen, pemilihan karyawan, dan pelatihan. Perusahaan dapat menggunakan rekrutmen, pemilihan karyawan, dan pelatihan untuk meningkatkan kinerja karyawan, seperti yang disarankan atau diterapkan oleh penelitian ini. Namun, kinerja karyawan dipengaruhi secara simultan oleh rekrutmen, seleksi karyawan, dan pelatihan jika dilaksanakan secara bersamaan.

Kesimpulan

Rangkuman yang dapat dirangkum adalah sebagai berikut, berdasarkan analisis data, pembahasan hasil olahan penelitian, dan pengujian beberapa hipotesis mengenai dampak Proses Rekrutmen, Seleksi Pegawai, dan Pelatihan terhadap Kinerja Pramugari PT Garuda Indonesia: Kinerja pramugari PT Garuda Indonesia dipengaruhi antara lain oleh rekrutmen, sebagian seleksi pegawai, sebagian pelatihan, sebagian rekrutmen, sebagian seleksi pegawai, dan sebagian pelatihan. Kinerja pramugari PT Garuda Indonesia dipengaruhi sebagian oleh perekrutan, sebagian oleh seleksi karyawan, dan sebagian lagi oleh pelatihan.

Daftar Pustaka

- Aisyah, N., & Giovanni, A. (2018). Pengaruh Proses Rekrutmen (Porek) dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan PT. BANK MAYA PADA INTERNASIONAL, Tbk. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(2), 8–18. <https://stiealwashliyahsibolga.ac.id/jurnal/index.php/jesya/article/view/17>
- Ditya, M. P. (2021). Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Meat Preparation Pada PT. Orsoindo Sejahtera. *Jurnal Pundi*, 05(01), 113–126. <https://doi.org/10.31575/jp.v5i1.341>
- Gumilar, G. (2018). Pengaruh Pelatihan Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Raya Sugarindo Inti Tasikmalaya. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 19(1), 55–63. <https://doi.org/10.30596/jimb.v19i1.1804>
- Hartono, T., & Siagian, M. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja

- Karyawan di PT BPR Sejahtera Batam. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi (JMBI UNSRAT)*, 7(1), 220–237. pb160910179@upbatam.ac.id
- Lotulong, F. J., & Uhing, Y. (2018). PENGARUH REKRUTMEN , KRITERIA SELEKSI, DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA PT. BANK BRI Tbk MANADO) *Pengaruh Rekrutmen..... 3483 Jurnal EMBA*, 6(4), 3483–3492.
- Lubis, L. S., & Nainggolan, N. P. (2019). Proses Rekrutmen dan seleksi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Schneider Electric Manufacturing Batam. *Jurnal Akuntansi Bareleng*, 2(2019), 76–88. <https://ejournal.upbatam.ac.id/index.php/jab/article/view/1603>
- Mubbaroq, A., & Wartiningsih, N. S. (2019). Pengaruh Seleksi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Rocket Chicken di Gresik. *Management*, 8(2), 148–161.
- Mustafa. (2018). *Presentasi diri pramugari (studi dramaturgi pramugari dalam memisahkan panggung depan dan panggung belakang)* (Issue 2018).
- Nasution, L. S., & Imelda, S. (2022). Pengaruh Proses Rekrutmen, Seleksi dan Pelatihan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. RTKCM (Rahmat Tunas Karya Citra Mandiri) Padang Sidempuan. *JAMEK (Jurnal Akuntansi Manajemen Ekonomi Dan Kewirausahaan)*, 2(2), 98–106.
- Nasution, M. D. M. (2019). Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan : Studi pada PT. Dian Bahari Sejati. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(2), 85–93. <https://doi.org/10.35130/jrimk.v3i2.66>
- Prof. Dr. H. Elfrianto, S.Pd. M.Pd., Gusman Lesmana, S.Pd., M. P. (2022). *Metodologi Penelitian Pendidikan* (M. Dr. H. Bahdin Nur Tanjung SE (ed.)). umsu press, 2022. https://books.google.co.id/books?id=43yAEAAAQBAJ&printsec=frontcover&source=gb_s_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Ratnati, I. (2019). Pengaruh Rekrutmen dan Pelatihan Terhadap Kinerja Atlet pada PB Djarum Indonesia. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 5(2), 1–12. <https://doi.org/10.34010/jimm.v5i2.3754>
- Siagian, M., & Situmorang, B. C. (2022). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkasa Beton Batam. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 5(01), 94–102. <https://doi.org/10.34005/kinerja.v2i02.800>
- Syafitri, T. J., & Chairael, L. (2019). PENGARUH REKRUTMEN, SELEKSI, PENEMPATAN KERJA DAN KUALITAS SDM TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA (Studi Pada Karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Padang). *Jurnal Benefita*, 4(3), 570. <https://doi.org/10.22216/jbe.v4i3.4090>
- Utama, B. D., & Rezki, J. F. (2021). Perkembangan Industri Penerbangan Dan Pertumbuhan Ekonomi Di Indonesia. *Jurnal Ilmu Pemerintahan Suara Khatulistiwa (JIPSK)*, 6(2021), 213–223. <https://doi.org/10.33701/jipsk.v6i2>