

Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan Kerja, Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sumsel Babel Cabang Palembang

Iwan Hermawan¹⁾, Muhammad Idris³⁾, Choiriyah³⁾

^{1),2),3)}Universitas Muhamamdiyah Palembang, Indonesia

Email: iwanhw18@gmail.com

Abstract

The purpose this study to determine the effect of recruitment, job training, compensation and organizational culture on employee performance of Bank Sumsel Babel Palembang branch. In this research, using associative research method with a population of 102 employees, the sampling technique is random sampling using the Issac and Michael formulas obtained by 74 employee respondents. The analysis technique uses the Instrument Test with Validity and Reliable Test, Classical Assumption Test and Multiple Linear Regression with the help of the SPSS 25 program. Based on the results of the study known that Recruitment has no significant effect on Employee Performance, Training, Compensation and Organizational Culture have a significant effect on Employee Performance partially while the variables Recruitment, Job Training, Compensation and Organizational Culture can explain the dependent variable.

Keywords: recruitment, job training, compensation, organizational culture

1. Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi salah satu faktor yang sangat mempengaruhi perusahaan disamping tersedianya modal. Sehingga sumber daya manusia yang ada harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi Perusahaan. Menurut pendapat Handoko (2015) sumber daya manusia menjadi kajian utama dalam perusahaan agar dapat memberikan kontribusi dalam pencapaian tujuan perusahaan, sumber daya manusia atau karyawan disuatu perusahaan mempunyai harkat dan martabat yang harus dihargai karena mempunyai keterampilan, kemampuan dan dapat berpikir secara rasional.

Permasalahan dalam sumber daya alam bisa ditinjau melalui dua aspek, yaitu kuantitas dan kualitas. Kuantitas berbicara tentang seberapa banyak jumlah sumber daya manusia yang ada, sedangkan kualitas berkaitan dengan mutu dan kemampuan karyawan baik dalam kemampuan fisik maupun non fisik. Kualitas karyawan menjadi faktor penting karena menjadi akselerasi yang dilakukan oleh perusahaan (Notoatmodjo, 2015).

Keberhasilan dalam suatu perusahaan ditentukan oleh kualitas karyawan yang bekerja, kondisi perekonomian yang tidak menentu menuntut kemampuan karyawan untuk dapat menganalisis perkembangan dan permasalahan yang ada baik dalam internal maupun eksternal perusahaan, sehingga penilaian kinerja menjadi kebutuhan penting untuk mengukur sejauh mana kemajuan dan perkembangan perusahaan. Kinerja karyawan menjadi faktor yang penting sebagai wujud perilaku kerja individu sebagai prestasi kerja yang mempunyai peranan dalam perusahaan pada periode tertentu, sehingga karyawan juga menjadi faktor penentu keberhasilan serta eksistensi perusahaan. Menurut Handoko (2017) kinerja sebagai proses perusahaan dalam mengevaluasi dan menilai prestasi kerja yang didapatkan oleh karyawan. Kemampuan kinerja

dapat dilihat dengan melihat penyelesaian tugasnya dengan baik dan tanggung jawab, sedangkan menurut Sedarmayanti (2017) yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti kualitas, kuantitas, tanggung jawab, kerjasama dan Inisiatif. Menurut Wahyuni (2015) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan meliputi rekrutmen, pelatihan kerja sedangkan menurut Mangkunegara (2017) kompensasi dan Budaya organisasi.

Berdasarkan survey awal yang penulis lakukan ditemukan hasil ROA (*return on asset*) bank Sumsel Babel dari 2017 sampai dengan 2021 mengindikasikan kondisi kinerja yang kurang baik. Adapun ketidakstabilan pencapaian keuntungan Bank Sumsel Babel cabang Palembang dari tahun ketahun menunjukkan kinerja karyawan yang terganggu, rasio *return on asset* (ROA) memberikan gambaran efektifitas manajemen dalam menghasilkan laba dari yang diinvestasikan dan kredit yang disalurkan kepada masyarakat yang membutuhkan. Berikut ini data ROA (*return on asset*) Bank Sumsel Babel cabang Palembang selama 5 tahun terakhir.

Tabel 1. ROA (Return on Asset)

Tahun	ROA
2017	2,09 %
2018	2,22 %
2019	2,14 %
2020	2,14 %
2021	2,02 %

Sumber: PT Bank Sumsel Babel (2021)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan kinerja Bank Sumsel Babel mengalami stagnan dan diakhir tahun 2021 mengalami penurunan. Hasil ini dapat menggambarkan kinerja karyawan Bank Sumsel Babel selama lima tahun terakhir. Rasio *Return On Asset* (ROA) mengalami penurunan. Hal ini dapat dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti tingkat suku bunga dan inflasi sedangkan dari sisi internal dapat dipengaruhi oleh pimpinan yang memberikan tugas kepada karyawannya tidak sesuai dengan kemampuan, sehingga karyawan tidak dapat menyelesaikan tugasnya dengan waktu yang telah ditentukan sehingga pekerjaan yang dilakukan tidak maksimal. Menurut Priansa (2016) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan Bank Sumsel Babel. Akan tetapi dalam penelitian ini penulis hanya menggunakan faktor Rekrutmen, Pelatihan, Kompensasi dan Budaya organisasi untuk mengukur kinerja karyawan Bank Sumsel Babel karena variabel tersebut salah satu permasalahan yang penting untuk dicari solusinya dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Persaingan yang semakin kompetitif membuat perusahaan berupaya melakukan perbaikan dan peningkatan kualitas sumber daya manusia baik untuk karyawan maupun instruktur. Karyawan mempunyai peran sebagai perencana, pelaksana dan pengendali yang berperan aktif dalam mewujudkan tujuan dari perusahaan. Pengelolaan SDM merupakan upaya untuk meningkatkan kinerja dapat dilakukan dengan berbagai cara, salah satunya melakukan rekrutmen. Rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan dan menarik para pelamar untuk menjadi karyawan pada perusahaan tertentu atau sebagian aktivitas mencari dan

memikat tenaga kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diidentifikasi dalam perencanaan karyawan (Sunyoto. 2015).

Dalam mendukung kinerja karyawan, terlebih dahulu melakukan rekrutmen. Mathis (2017) berpendapat bahwa rekrutmen suatu proses atau tindakan yang dilakukan perusahaan untuk memiliki tambahan karyawan melalui beberapa tahapan yang mencakup identifikasi dan evaluasi dalam penarikan tenaga kerja, menentukan kebutuhan tenaga kerja, proses seleksi, penempatan dan orientasi tenaga kerja. Setelah melakukan rekrutmen untuk memperoleh karyawan yang mempunyai kualitas maka akan menghasilkan sejumlah pelamar yang disaring melalui proses seleksi. Bank Sumsel Babel merupakan salah satu Bank Daerah yang paling berkembang di Indonesia. Dalam upaya mempertahankan dan meningkatkan kinerja yang sudah ada maka dibutuhkannya sumber daya manusia yang bertanggung jawab, berdedikasi dan mempunyai integritas yang tinggi. Penelitian ini dilakukan pada karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Palembang.

Selain melakukan rekrutmen, perusahaan biasanya melakukan pelatihan untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Menurut Sibarani (2016) pelatihan sebuah proses belajar mengajar terhadap pengetahuan dan keterampilan dan mampu menerima bentuk tanggung jawab dengan baik sesuai dengan standar perusahaan. Secara umum pelatihan bagian dari pendidikan yang menggambarkan suatu proses dalam pengembangan perusahaan maupun masyarakat. Menurut Ardana (2018) manajemen sumber daya manusia suatu proses pemanfaatan sumber daya secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan. Rasio keuntungan bank akan meningkat apabila karyawan dari sebuah bank mendapatkan pendidikan yang merata serta adanya peningkatan pelatihan sehingga akan membantu peningkatan aktivitas dan produktivitas karyawan.

Penjelasan ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Hadjri dan Perizade (2018), Fikri (2020) dan Husin dkk (2021) menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai probabilitas 0.0000 lebih kecil dari α 5%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan yang dilakukan dapat meningkatkan kinerja karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Palembang.

Selain rekrutmen dan pelatihan. Kompensasi merupakan faktor ketiga yang diteliti penulis untuk melihat pengaruhnya terhadap kinerja karyawan Bank Sumsel Babel. Kompensasi merupakan sesuatu yang didapatkan oleh karyawan sebagai imbal jasa atas kontribusi yang diberikan karyawan kepada perusahaan. Perusahaan akan berusaha untuk memenuhi kebutuhan karyawan jika karyawan tersebut mampu memberikan kontribusi yang nyata melalui pekerjaan yang dilakukan (Rivai, 2016). Pemberian kompensasi dilakukan oleh fungsi manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan pemberian penghargaan individual atas capaian yang telah didapatkan oleh karyawan. Kompensasi menjadi sebuah motif bagi karyawan untuk bekerja secara optimal, karyawan yang merasa puas atas kompensasi yang diberikan akan bekerja lebih semangat dalam membantu tujuan perusahaan. Hal ini didasari karyawan merasa dihargai dengan kemampuan, keterampilan dan potensi yang dimilikinya.

Menurut Hasibuan (2016) kompensasi merupakan pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang didapatkan karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada karyawan. Akan tetapi fenomena yang terjadi di Bank Sumsel Babel, karyawan belum mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan yang diberikan. Kompensasi seharusnya lebih diperhatikan dan diperhitungkan, karena kompensasi berpengaruh terhadap kinerja yang diberikan karyawan pada perusahaan. Pemberian

kompensasi merupakan bentuk apresiasi yang penting bagi karyawan, besar kecilnya kompensasi yang diberikan perusahaan menjadi tolak ukur atau nilai karya bagi karyawan sehingga akan mempengaruhi kinerja.

Penjelasan di atas didukung juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Manurung dan Tanjung (2021) yang mengatakan kompensasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan probabilitas 0.0022 lebih kecil dari α 5%, sehingga dapat disimpulkan pemberian kompensasi yang sesuai dengan tanggung jawab akan mempengaruhi kinerja karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Palembang.

Rekrutmen, program pelatihan yang dilakukan perusahaan, kompensasi yang diberikan dan variabel keempat yaitu Budaya organisasi merupakan faktor terakhir yang dimasukan penulis dalam penelitian ini. Budaya organisasi diduga mempengaruhi kinerja karyawan. Budaya organisasi merupakan suatu sistem pengertian bersama atau kebiasaan-kebiasaan yang berlaku antar karyawan. Kebiasaan sehari-hari ini dapat dilihat dari kerja keras, kekompakan antar karyawan atau kebersamaan dan kedisiplinan. Tidak adanya kerjasama antar karyawan dan kurangnya kesadaran karyawan untuk menjalankan tugas dan saling membantu antar karyawan dapat menyebabkan permasalahan dalam Budaya organisasi.

Menurut Robbins dan Judge (2015) Budaya organisasi suatu sistem makna, nilai-nilai dan kepercayaan yang dilakukan bersama-sama dalam suatu perusahaan yang menjadi pedoman untuk membedakan atau mempunyai ciri khas perusahaan dengan perusahaan yang lain. Perusahaan harus menciptakan Budaya organisasi yang baik, baik buruknya suatu Budaya organisasi akan berhubungan dengan tingkat keberhasilan yang didapatkan perusahaan.

Setiap perusahaan mempunyai budaya masing-masing. Budaya organisasi suatu gaya hidup atau cara hidup suatu perusahaan yang merupakan cerminan dari nilai-nilai atau kepercayaan yang dianut oleh semua karyawan. Hal ini menjadi suatu pembeda antara perusahaan yang satu dengan perusahaan lainnya. Budaya organisasi ada yang sesuai dan ada juga yang tidak sesuai dengan karyawan sehingga membutuhkan waktu untuk beradaptasi (Ernawan, 2017). Budaya organisasi harus diperhatikan dengan sungguh-sungguh karena mempunyai peranan yang sangat penting untuk mendorong orientasi karyawan terhadap konsumen (nasabah) yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja perusahaan

Tintami (2015), Arianty (2015) dan Syah et.al (2017) dalam penelitiannya telah membuktikan bahwa Budaya organisasi mampu memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai probabilitas 0.025 lebih kecil dari α 5%. Sehingga dapat disimpulkan Budaya organisasi mampu mempengaruhi kinerja karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Palembang. Setelah adanya rekrutmen, upaya pelatihan yang diadakan perusahaan dan pemberian kompensasi untuk memberikan semangat yang lebih, dibutuhkannya juga Budaya organisasi dalam perusahaan. Hal ini untuk menciptakan rasa kekeluargaan dan menghadirkan kesadaran dari karyawan untuk saling membantu antar karyawan agar dapat menyelesaikan tugas yang diberikan atasan selesai tepat waktu sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan.

Fenomena yang terjadi yaitu kegiatan rekrutmen terkadang masih menggunakan metode internal atau rekomendasi karyawan dengan harapan karyawan sudah mengenal calon karyawan yang mempunyai profesi dan potensi untuk melakukan pekerjaan yang sama. Namun, pada kenyataannya banyak perusahaan yang lebih berkembang dengan melakukan metode perkrutan eksternal. Sumber daya manusia harus ditarik, dipilih dan digunakan secara efektif. Mereka harus dibina untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan untuk berkontribusi pada keberadaan perusahaan.

Fenomena yang terjadi dalam pelaksanaan program pelatihan di Bank Sumsel Babel Cabang Palembang para karyawan didalam perusahaan belum memperoleh kesempatan yang sama untuk mengikuti program pelatihan. Peserta yang mengikuti pelatihan cenderung peserta yang sama. Hal ini mengakibatkan peningkatan kinerja yang tidak merata atau dengan kata lain karyawan yang tidak diberikan kesempatan untuk mengikuti program pelatihan tidak dapat meningkatkan kinerja atau keunggulan mereka dalam bidang pekerjaan yang mereka lakukan.

Kompensasi yang diberikan Bank Sumsel Babel Cabang Palembang sudah cukup baik akan tetapi ada beberapa bagian karyawan yang tidak merasakan kompensasi misalnya kompensasi yang didapatkan oleh back-office tidak didapatkan oleh bagian teller. Padahal secara kinerja semua karyawan melakukan pekerjaan dan mencapai target yang diharapkan oleh perusahaan. Maka dibutuhkannya perhatian lebih khusus agar pemberian kompensasi dapat memenuhi unsur keadilan. Kompensasi yang diterima karyawan Bank Sumsel Babel berupa bonus, insentif, asuransi Kesehatan, pensiun dan pesangon. Padahal kompensasi bisa dalam bentuk finansial maupun non finansial. Sehingga karyawan berhak mendapatkan kompensasi baik berupa finansial maupun non-finansial.

Adapun fenomena Budaya organisasi ada yang tidak sesuai dengan anggota atau karyawan baru yang tidak sesuai dengan Budaya organisasi yang ada di Bank Sumsel Babel Cabang Palembang, kurangnya sosialisasi dan pembinaan sehubungan dengan budaya yang ada menjadikan budaya belum sepenuhnya didukung dan dijalankan oleh karyawan sehingga karyawan baru dibutuhkan adaptasi agar dapat berkontribusi secara nyata untuk meningkatkan profitabilitas Bank Sumsel Babel Cabang Palembang.

Sejalan dengan uraian di atas, Bank Sumsel Babel Cabang Palembang bergerak pada bidang perbankan yang merupakan salah satu Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) yang mempunyai peran penting dalam perekonomian di Indonesia khususnya di bidang perbankan yang terus menerus melakukan rekrutmen, pelatihan, kompensasi dan Budaya organisasi untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan agar dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan sasaran yang pada akhirnya akan meningkatkan profitabilitas Bank Sumsel Babel Cabang Palembang.

Berdasarkan dari uraian di atas, penulis tertarik untuk meneliti Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan, Kompensasi dan Budaya organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sumsel Babel Cabang Palembang.

2. Kajian Literatur

2.1 Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan atau kelompok dalam suatu perusahaan berdasarkan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing dalam rangka mencapai tujuan yang telah dibuat oleh perusahaan. Menurut Sutrisno (2017) kinerja sebuah hasil dari pekerjaan karyawan yang dilihat melalui kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerjasama antar karyawan dalam mewujudkan tujuan yang ingin dicapai perusahaan. Kinerja juga bisa diartikan sebagai hasil dari sebuah proses yang diukur selama periode tertentu biasanya dalam jangka waktu satu tahun yang berdasarkan dengan ketentuan atau kesepakatan yang sudah ditetapkan sebelumnya. Menurut Mangkunegara (2016) pengertian kinerja dari kata job performance atau actual performance yaitu prestasi kerja atau prestasi nyata yang didapatkan oleh seseorang). Prestasi kerja tersebut dinilai dari kualitas dan kuantitas yang dikerjakan oleh karyawan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Wilson bangun (2015) berpendapat bahwa kinerja kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang didapatkan karyawan dan hasilnya bisa dilihat dari hasil kerjanya. Karyawan yang mempunyai kemampuan dan keterampilan akan sangat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Kinerja karyawan perlu dinilai untuk dapat mengevaluasi agar manajer perusahaan dapat merencanakan jenjang karir karyawan, menetapkan gaji dan memberikan promosi kepada karyawan yang mempunyai prestasi. Penilaian kinerja biasa disebut performing rating atau performance appraisal. Menurut Munandar (2018) kinerja merupakan proses untuk menilai kepribadian, perilaku kerja dan hasil kerja karyawan yang akan digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk mengambil keputusan di bidang ketenagakerjaan.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja karyawan yang dihasilkannya dalam periode tertentu yang dapat dilihat dari kualitas dan kuantitasnya.

Menurut Kasmir (2016) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu: (1) Kemampuan dan Keahlian, yaitu *skill* yang dimiliki karyawan dalam menjalankan tugasnya. Semakin tinggi kemampuan karyawan, maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan standar kerja perusahaan; (2) Pengetahuan, yaitu pengetahuan karyawan tentang pekerjaan yang dikerjakan. Ketika karyawan memiliki pengetahuan tentang pekerjaannya dengan baik, maka akan memberikan hasil pekerjaan yang baik; (3) Rancangan Kerja atau Pelatihan, yaitu rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya; (4) Personal atau individu karyawan itu sendiri seperti kemampuan karyawan dalam mengendalikan dirinya untuk menemukan solusi dalam sebuah permasalahan; (5) Motivasi Kerja, yaitu dorongan bagi karyawan untuk menjalankan tugasnya. Karyawan yang mempunyai dorongan yang kuat dalam dirinya dan dorongan dari perusahaan, akan terpacu untuk bekerja lebih optimal; (6) Kepuasan Kerja, yaitu perasaan senang atau gembira ketika karyawan sebelum dan sesudah melaksanakan pekerjaannya. Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya akan memberikan dampak pada hasil kerja yang baik; (7) Kompensasi, yaitu Adanya imbalan yang layak dan mempunyai harapan masa depan; (8) Disiplin Kerja, yaitu karyawan menjalankan kegiatannya secara bersungguh-sungguh, seperti masuk dan pulang kerja tepat waktu; (9) Budaya organisasi, yaitu kebiasaan-kebiasaan atau norma yang berlaku dan dijalankan di perusahaan. Kebiasaan dan norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan dapat diterima secara umum oleh semua karyawan perusahaan; (10) Rekrutmen, yaitu Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya

Untuk mengetahui kualitas yang dimiliki karyawan diperlukannya beberapa indikator sebagai alat untuk meningkatkan kualitas kinerja yang diberikan karyawan. Menurut Wibowo (2017) Indikator Kinerja dapat diukur, sebagai berikut: (1) Kualitas yaitu Kinerja diukur melalui hasil kerja karyawan yang dapat menyelesaikan tugasnya mendekati titik yang sempurna; (2) Kuantitas yaitu jumlah pekerjaan yang diselesaikan sesuai dengan target yang telah ditetapkan; (3) Tanggung jawab, yaitu seberapa besar karyawan dapat bertanggung jawab dengan hasil kerjanya dan menjaga fasilitas yang ada di perusahaan; (4) Inisiatif, menunjukkan seberapa kemampuan karyawan dalam menganalisis, menilai dan membuat keputusan terhadap permasalahan yang ada di perusahaan; (5) Kerja sama, yaitu tersedianya karyawan dalam berpartisipasi dan membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan saat menjalankan pekerjaan.

2.2 Rekrutmen

Kualitas sumber daya manusia dalam perusahaan akan ditentukan oleh kualitas calon pekerja atau calon pelamar. Upaya dalam mendapatkan calon pekerja melalui rekrutmen. Menurut Mathis (2016) yang menjelaskan bahwa rekrutmen merupakan proses yang menghasilkan suatu kelompok pelamar yang memenuhi syarat untuk melakukan tugas dan kewajiban di perusahaan. Rekrutmen sebuah bentuk untuk mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan untuk menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan karyawan (Rachmawati, 2018). Menurut Marwansyah (2016) rekrutmen menjadi sebuah proses menarik orang-orang atau calon karyawan yang mempunyai minat dan kualifikasi yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Penarikan tenaga kerja yang biasa disebut rekrutmen sebagai upaya perusahaan dalam mencari dan memikat para karyawan yang mampu untuk melamar sebagai karyawan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja pada perusahaan (Wahjono, 2015).

Sedangkan menurut Simamora (2016) hasil rekrutmen sebuah kelompok pelamar kerja yang akan diseleksi untuk menjadi karyawan baru. Rekrutmen juga berhubungan erat dengan aktivitas sumber daya manusia yang lainnya terutama evaluasi kinerja, kompensasi dan pelatihan serta hubungan karyawan. Rekrutmen menjadi salah satu permasalahan yang penting bagi perusahaan dalam mencari tenaga kerja yang baru. Ketika manajer dapat menjalankan rekrutmen dengan baik atau berhasil, maka peluang perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang mempunyai kemampuan dan keterampilan semakin besar karena perusahaan mempunyai banyak pilihan yang terbaik dari pelamar yang sudah ada.

Berdasarkan pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa rekrutmen sebuah proses untuk mendapatkan calon karyawan yang memiliki kemampuan sesuai dengan kualifikasi dan kebutuhan perusahaan.

Menurut Wahjono (2015) ada beberapa faktor yang menjadi kendala atas keberhasilan dalam mendapatkan tenaga kerja. Adapun kendala yang dihadapi sebagai berikut: (1) Kondisi Lingkungan Internal; (2) Kondisi Lingkungan Eksternal. Menurut Sudiro (2016) terdapat enam indikator dalam rekrutmen, yaitu: (1) Rekrutmen; (2) Metode Rekrutmen; (3) Persyaratan Rekrutmen.

2.3 Pelatihan Kerja

Pelatihan (*training*) merupakan proses meningkatkan kemampuan seseorang untuk mewujudkan tujuan perusahaan, dengan adanya pelatihan dapat membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan dan sikap yang diperlukan perusahaan. Pelatihan bagi karyawan menjadi sebuah proses memberikan informasi atau mengajarkan keahlian tertentu serta sikap karyawan agar semakin terampil dan mampu memenuhi tanggung jawab sesuai dengan standar yang dimiliki oleh perusahaan.

Menurut Oemar Hamalik (2017) bentuk pemberian pelatihan juga bisa melalui bantuan. Yang dimaksud dengan bantuan seperti pengarahan, bimbingan, fasilitas, penyampaian informasi, latihan dan keterampilan untuk melaksanakan sendiri kegiatan pelatihan dan memperbaiki dirinya sendiri sehingga mampu meningkatkan kemampuan dan keterampilan dirinya sendiri. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2017) pelatihan merupakan suatu proses belajar mengajar dengan menggunakan teknik dan metode tertentu untuk meningkatkan keahlian dan keterampilan karyawan atau sekelompok orang untuk menjalankan tugas dan fungsi melalui prosedur yang sistematis dan terorganisir.

Menurut Gary Dessler (2015) pelatihan kerja suatu proses mengajarkan karyawan baru atau karyawan yang sudah ada untuk melatih keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaannya. Pelatihan juga menjadi salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja baik karyawan yang baru masuk maupun karyawan yang sudah bekerja.

Berdasarkan pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa program pelatihan merupakan salah satu usaha untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Palembang.

2.4 Kompensasi

Kompensasi merupakan istilah luas yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial (*financial reward*) yang diterima oleh setiap orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah perusahaan. Kompensasi akan mempunyai pandangan yang berbeda-beda. Kompensasi dasar diperlukan dalam upaya mempertahankan karyawan dengan standar hidup mereka yang layak. Akan tetapi kompensasi juga menyediakan suatu pengukuran berwujud mengenai nilai individu bagi perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu fungsi strategi sumber daya manusia yang mempunyai dampak signifikan atas fungsi-fungsi sumber daya manusia yang lainnya.

Kompensasi segala sesuatu yang diterima oleh karyawan baik dalam bentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang merupakan bentuk biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dengan harapan mendapatkan imbalan berupa prestasi kerja dari karyawan (Sofyandi, 2018). Pada prinsipnya pemberian kompensasi merupakan suatu hasil tenaga para karyawan terhadap perusahaan. Menurut Edy Sutrisno (2015) para karyawan yang memberikan kemampuan yang mereka miliki untuk keberlangsungan perusahaan sehingga perusahaan menghargai kontribusi karyawan itu dengan membalas jasa dengan sesuai tanggung jawabnya.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima karyawan Bank Sumsel Babel sebagai balas jasa yang diberikan oleh perusahaan.

Adapun faktor yang dapat mempengaruhi kebijakan dan praktik kompensasi perusahaan menurut Mangkunegara (2017) yaitu: (1) factor pemerintah, (2) penawaran bersama antara perusahaan dan karyawan; (3) standar biaya hidup karyawan; (4) ukuran perbandingan upah; (5) permintaan dan persediaan; (6) kemampuan membayar.

2.5 Budaya Organisasi

Setiap perusahaan mempunyai ciri khas atau perbedaan dengan perusahaan yang lain, ciri khas ini menjadi identitas bagi perusahaan yang mengacu dari norma, nilai, kepercayaan dan cara berperilaku yang menjadi ciri khas kelompok atau seseorang dalam menyelesaikan sesuatu. Robbins (2016) berpendapat bahwa Budaya organisasi merupakan sistem yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan perusahaan itu dengan perusahaan yang lainnya sedangkan menurut Creemers dan Reynolds (2016) menyatakan bahwa “*organizational culture is a pattern of beliefs and expectation shared by the organization's members*” (Budaya organisasi sebuah pola keyakinan dan harapan bersama oleh anggota karyawan).

Budaya organisasi sebagai nilai yang menjadi pedoman sumber daya manusia untuk menghadapi permasalahan eksternal dan usaha penyesuaian integrasi dalam perusahaan sehingga setiap anggota harus memahami dan bisa beradaptasi dengan nilai-nilai yang ada. Menurut Robbins dan Coulter (2015) Budaya organisasi sebuah prinsip, nilai, tradisi dan cara

bekerja yang dijadikan acuan oleh karyawan yang dapat mempengaruhi perilaku serta tindakan para anggota perusahaan. Sehingga Budaya organisasi harus disosialisasikan kepada karyawan yang baru agar dapat beradaptasi dengan Budaya organisasi perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2016) Budaya organisasi sebuah asumsi atau keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dijalankan dalam perusahaan untuk mengatasi masalah adaptasi internal dan integrasi serta membedakan suatu perusahaan dengan perusahaan yang lainnya. Berdasarkan beberapa definisi yang ada dapat disimpulkan bahwa Budaya organisasi menjadi sentral dari asumsi-asumsi dasar dan nilai yang dianut oleh anggota untuk menjadi pedopannya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dalam perusahaan. Berdasarkan pendapat para ahli Budaya organisasi sebagai suatu sikap, norma, perilaku dan kepercayaan yang dianut oleh semua karyawan Bank Sumsel Babel yang dapat mempengaruhi cara mereka bertindak dalam mengambil keputusan.

Menurut Robbins dan Judge (2015) berpendapat bahwa ada enam faktor yang mempengaruhi Budaya organisasi, yaitu: (1) Inovasi dan pengembalian risiko, tingkat daya karyawan untuk bersikap inovatif dan berani mengambil risiko; (2) Perhatian terhadap hal detail, yaitu tingkat tuntutan terhadap karyawan untuk mampu memperhatikan ketetapan dan perhatian terhadap detail; (3) Orientasi terhadap hasil, yaitu tingkat tuntutan manajemen untuk lebih memuaskan perhatian pada hasil, dibandingkan perhatian teknik dan proses yang digunakan untuk meraih hasil; (4) Orientasi terhadap individu, yaitu tingkat kepuasan manajemen dalam mempertimbangkan efek-efek hasil terhadap individu yang ada di perusahaan; (5) Orientasi terhadap tim, yaitu tingkat aktivitas pekerjaan yang diatur didalam tim bukan secara perorangan; (6) Agresivitas, yaitu tingkat tuntutan terhadap orang-orang agar bersikap agresif dan bersaing.

Menurut Rivai (2016) tujuan dari rekrutmen untuk menerima calon karyawan sebanyak-banyaknya dengan kualifikasi yang telah ditentukan sesuai kebutuhan perusahaan dengan harapan perusahaan akan mendapatkan karyawan yang mempunyai kemampuan dan keterampilan. Rekrutmen sebagai fungsi manajemen sumber daya manusia untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas melalui rekrutmen. Rekrutmen merupakan salah satu faktor yang penting dalam menentukan keberhasilan perusahaan untuk mencapai tujuan.

Berdasarkan penjelasan di atas sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Alwi (2019) yang menunjukkan rekrutmen mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan ketika prosedur rekrutmen yang dilakukan dengan tepat maka perusahaan akan mendapatkan karyawan yang mempunyai kualitas. Kinerja yang baik diperoleh melalui rekrutmen yang sesuai prosedur dan teknik rekrutmen, sehingga dapat disimpulkan rekrutmen karyawan dapat mempengaruhi kinerja.

Fenomena yang terjadi yaitu kegiatan rekrutmen terkadang masih menggunakan metode internal atau rekomendasi karyawan dengan harapan karyawan sudah mengenal calon karyawan yang mempunyai profesi dan potensi untuk melakukan pekerjaan yang sama. Namun, pada kenyataannya banyak perusahaan yang lebih berkembang dengan melakukan metode perkrutan eksternal. Sumber daya manusia harus ditarik, dipilih dan digunakan secara efektif. Mereka harus dibina untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan untuk berkontribusi pada keberadaan perusahaan

Program pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan bertujuan untuk meningkatkan kinerja karena kebutuhan nasabah yang selalu berubah-ubah sehingga dibutuhkannya karyawan yang mempunyai kompetensi dan keterampilan dalam menjalankan pekerjaannya. Pelatihan sebagai proses mendapatkan kapabilitas untuk mencapai tujuan dari perusahaan.

Pelatihan akan menciptakan karyawan yang memiliki kompetensi dan berprestasi dalam bidang pekerjaannya. Pentingnya program pelatihan tidak hanya untuk karyawan akan tetapi juga untuk Bank Sumsel Babel Cabang Palembang dalam meningkatkan profitabilitasnya. Pelatihan juga suatu upaya manajemen bank untuk mengembangkan intelektual dan sikap atau kepribadian karyawan yang akan membantu perusahaan mewujudkan tujuannya.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan Firstianty Wahyuhening Fibriany (2019) yang berjudul Evaluasi hasil Pelatihan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Bank Bukopin. Hasil penelitian menunjukkan pelatihan mempunyai nilai probabilitas sebesar 0.003 lebih kecil dari α 5%, sehingga dapat disimpulkan program pelatihan akan meningkatkan kemampuan karyawan baru maupun karyawan yang sudah ada yang akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Palembang.

Fenomena yang terjadi dalam pelaksanaan program pelatihan di Bank Sumsel Babel Cabang Palembang para karyawan didalam perusahaan belum memperoleh kesempatan yang sama untuk mengikuti program pelatihan. Peserta yang mengikuti pelatihan cenderung peserta yang sama. Hal ini mengakibatkan peningkatan kinerja yang tidak merata atau dengan kata lain karyawan yang tidak diberikan kesempatan untuk mengikuti program pelatihan tidak dapat meningkatkan kinerja atau keunggulan mereka dalam bidang pekerjaan yang mereka lakukan.

Pemberian kompensasi kepada karyawan bertujuan sebagai upaya perusahaan untuk menjamin pendapatannya, meningkatkan prestasi kerja dan menciptakan loyalitas karyawan terhadap perusahaan, ketika program kompensasi dapat dikelola manajemen dengan baik, hal ini dapat menjadi indikator meningkatnya kinerja dari karyawan. Jika pemberian kompensasi tidak sesuai dengan harapan dan tidak memiliki unsur keadilan akan mengurangi semangat dan loyalitas karyawan kepada perusahaan yang akan berdampak pada penurunan kinerja.

Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Azizka Rizky Pratama (2020) yang berjudul Pengaruh Kompensasi dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank Sumut Syariah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan 0.004 lebih kecil dari α 5%, sehingga dapat disimpulkan kompensasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Kompensasi yang diberikan Bank Sumsel Babel Cabang Palembang sudah cukup baik akan tetapi ada beberapa bagian karyawan yang tidak merasakan kompensasi misalnya kompensasi yang didapatkan oleh back-office tidak didapatkan oleh bagian teller. Padahal secara kinerja semua karyawan melakukan pekerjaan dan mencapai target yang diharapkan oleh perusahaan. Maka dibutuhkannya perhatian lebih khusus agar pemberian kompensasi dapat memenuhi unsur keadilan. Kompensasi yang diterima karyawan Bank Sumsel Babel berupa bonus, insentif, asuransi Kesehatan, pensiun dan pesangon. Padahal kompensasi bisa dalam bentuk finansial maupun non finansial. Sehingga karyawan berhak mendapatkan kompensasi baik berupa finansial maupun non-finansial.

Budaya kerja yang diterapkan dalam perusahaan dapat membentuk perilaku karyawan lebih baik yang mampu mempengaruhi karyawan yang lainya untuk bekerja sesuai ketentuan yang ada pada perusahaan. Sebaliknya, ketika sebuah perusahaan mempunyai budaya kerja yang buruk akan menghambat perusahaan dalam mencapai tujuannya, sehingga dapat disimpulkan budaya yang ada pada perusahaan mempunyai pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kevin Indajang (2017) yang melakukan

penelitian berjudul Pengaruh Budaya organisasi dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Central Asia, TBK Cabang Pematangsiantar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Central Asia secara parsial maupun secara bersama-sama, sehingga dapat disimpulkan Budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Palembang.

Adapun fenomena Budaya organisasi ada yang tidak sesuai dengan anggota atau karyawan baru yang tidak sesuai dengan Budaya organisasi yang ada di Bank Sumsel Babel Cabang Palembang, kurangnya sosialisasi dan pembinaan sehubungan dengan budaya yang ada menjadikan budaya belum sepenuhnya didukung dan dijalankan oleh karyawan sehingga karyawan baru dibutuhkan adaptasi agar dapat berkontribusi secara nyata untuk meningkatkan profitabilitas Bank Sumsel Babel Cabang Palembang.

3. Metodologi Penelitian

Adapun objek penelitian dalam penelitian ini yaitu Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan Kerja, Kompensasi dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Palembang. Kinerja Karyawan (Y) menggunakan indikator kualitas kerja, kuantitas kerja dan tanggung jawab. Rekrutmen (X1) menggunakan sumber rekrutmen, metode rekrutment dan persyaratan rekrutmen. Pelatihan (X2) menggunakan indikator instruktur, materi dan tujuan pelatihan. Kompensasi (X3) menggunakan indikator gaji, insentif dan fasilitas. Budaya organisasi (X4) menggunakan orientasi hasil, orientasi orang dan orientasi tim. Populasi dalam penelitian ini karyawan Bank Sumsel Babel Jl. Kapten Arivai No. 21 Cabang Palembang yang berjumlah 102 karyawan dengan jumlah sampel 74 responden berdasarkan rumus Isaac dan Michael. Analisis regresi linear berganda untuk memprediksi perubahan yang terjadi pada variabel dependen dan independen. Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda.

4. Hasil dan Pembahasan

Adapun hasil regresi linear berganda sebagai berikut:

Tabel 2. Uji regresi linear berganda

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error		
(Constant)	4.578	2.730	1.677	.098
Rekrutmen (X1)	-.051	.109	-.468	.641
Pelatihan (X2)	.281	.136	2.067	.042
Kompensasi (X3)	.320	.137	2.329	.023
Budaya organisasi (X4)	.352	.137	2.559	.013

Sumber: Hasil olah data

Berdasarkan tabel di atas maka didapat persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 4.578 + -0.05 X_1 + 0.281X_2 + 0.320X_3 + 0.352X_4$$

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda mengenai pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat dijelaskan sebagai berikut:

Nilai konstanta sebesar 4.578 menunjukkan bahwa jika variabel independen adalah nol, maka kinerja karyawan sebesar 4.578 kali untuk kinerja karyawan saat bekerja.

Nilai koefisien rekrutmen sebesar -0.051 yang berarti variabel rekrutmen menunjukkan hubungan yang negatif terhadap kinerja karyawan. Apabila variabel rekrutmen mengalami penurunan sebesar 1% maka akan menurunkan kinerja karyawan sebesar 5.1% dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.

Nilai koefisien pelatihan sebesar 0.281 yang berarti variabel pelatihan menunjukkan hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan. Apabila variabel pelatihan mengalami peningkatan sebesar 1% maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 2.8% dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.

Nilai koefisien kompensasi sebesar 0.320 yang berarti variabel kompensasi menunjukkan hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan. Apabila variabel kompensasi mengalami peningkatan sebesar 1% maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 2.8% dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.

Nilai koefisien budaya organisasi sebesar 0.352 yang berarti variabel Budaya organisasi menunjukkan hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan. Apabila variabel Budaya organisasi mengalami peningkatan sebesar 1% maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 3.5% dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.

Pengujian F-Statistik untuk mengetahui kelayakan model suatu persamaan dalam mengukur variabel independen secara bersama-sama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Hasil pengolahan data yang ditampilkan pada Tabel 3 berikut ini.

Tabel 3. Uji ANOVA

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	5378.543	4	1344.636	56.955	.000 ^b
Residual	1629.013	70	23.609		
Total	7007.556	74			

Sumber: Hasil olah data

Berdasarkan hasil olah data regresi linear berganda diperoleh nilai F-hitung 56.955 atau Sig (0.0000) < α 5%, Maka H_0 ditolak yang berarti Rekrutmen (X1), Pelatihan (X2), Kompensasi (X3) dan Budaya organisasi (X4) secara bersama-sama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Bank Sumsel Babel.

Pengujian t-statistik sering disebut sebagai uji signifikansi. Pengujian ini dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Hasil pengolahan data yang ditampilkan pada Tabel 4 berikut ini.

Tabel 4. Hipotesis uji t

Model	t	Sig.
(Constant)	1.677	.098

Rekrutmen (X1)	-.468	.641
Pelatihan (X2)	2.067	.042
Kompensasi (X3)	2.329	.023
Budaya organisasi (X4)	2.559	.013

Sumber: Hasil olah data

Berdasarkan hasil olah data regresi linear berganda diperoleh nilai t-statistik variabel rekrutmen sebesar $-0.468 < t\text{-tabel}$ atau $\text{Sig. } 0.641 > \alpha 5\%$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak yang berarti rekrutmen tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Sumsel Babel.

Variabel Pelatihan mempunyai nilai t-statistik sebesar $2.067 > t\text{-tabel}$ atau $\text{Sig. } 0.042 < \alpha 5\%$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Sumsel Babel.

Kompensasi mempunyai nilai t-statistik sebesar $2.329 > t\text{-tabel}$ atau $\text{Sig. } 0.023 < \alpha 5\%$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Sumsel Babel.

Budaya organisasi mempunyai nilai t-statistik sebesar $2.559 > t\text{-tabel}$ atau $\text{Sig. } 0.013 < \alpha 5\%$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Sumsel Babel.

Pengujian koefisien determinasi untuk mengukur seberapa jauh variabel independen dapat mempengaruhi variabel dependen. Hasil pengolahan data yang ditampilkan pada Tabel 5 berikut ini.

Tabel 5. Hasil uji koefisien R^2

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.876 ^a	.768	.754	4.85890

Sumber: Hasil olah data

Berdasarkan hasil olahdata regresi linear berganda didapatkan hasil dari model summary nilai Adjusted R-Square sebesar 0.754 yang berarti variabel rekrutmen (X1), pelatihan (X2), kompensasi (X3) dan Budaya organisasi (X4) mampu mempengaruhi kinerja karyawan (Y) sebesar 75,4% sedangkan 24,6% dipengaruhi oleh variabel diluar yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel rekrutmen (X1), pelatihan (X2) kompensasi (X3) dan Budaya organisasi (X4) secara bersama-sama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) Bank Sumsel Babel Cabang Palembang. Setiap perusahaan mempunyai tujuan dan akan berupaya mencapai tujuan tersebut. Peranan sumber daya manusia yang ada pada perusahaan mempunyai peranan yang penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Program rekrutmen merupakan tindakan awal manajemen untuk mewujudkan tujuan perusahaan, dengan adanya program rekrutmen manajemen mempunyai banyak opsi atau pilihan untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas yang mampu

meningkatkan profitabilitas bank. Menurut Sutrisno (2016) rekrutmen tidak boleh diabaikan agar tidak terjadi ketidaksesuaian antara kebutuhan dengan apa yang didapatkan, ketika perusahaan mendapat karyawan yang tidak sesuai dengan kebutuhan maka perusahaan akan mengalami kegagalan.

Setelah melakukan rekrutmen hendaknya perusahaan memberikan program pelatihan baik kepada karyawan yang baru didapatkan maupun karyawan yang sudah ada. Pelatihan merupakan sebuah proses peningkatan kapabilitas untuk membantu pencapaian tujuan dari perusahaan. Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan agar dapat mengurangi tingkat kesalahan yang dilakukan karyawan selama proses bekerja di perusahaan, sehingga dengan adanya program pelatihan akan meningkatkan kinerja karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Palembang.

Pemberian kompensasi merupakan strategi dan kebijakan dari perusahaan untuk mendorong agar karyawan mempunyai semangat untuk mengejar prestasi kerja dan meningkatkan produktivitas. Besar kecilnya imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan dapat mempengaruhi prestasi kerja individu, produktivitas perusahaan dan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Jika kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan yang diharapkan karyawan maka kinerja karyawan yang dihasilkan dapat menurun, hal ini karena kompensasi merupakan salah satu faktor yang membuat karyawan bersemangat dan mencintai pekerjaannya.

Menurut Sutrisno (2018) Budaya organisasi memiliki kekuatan sosial yang dapat menggerakkan dan merubah perilaku seseorang untuk melakukan aktivitas dalam suatu perusahaan. Sedangkan menurut Widodo (2017) semakin berkualitas suatu budaya pada perusahaan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Budaya organisasi sebuah bentuk pola keyakinan, nilai dan norma yang berlaku pada perusahaan yang menjadi pedoman karyawan untuk mengambil sebuah tindakan yang cepat untuk memahami, memikirkan dan merasakan masalah-masalah yang dihadapi perusahaan, sehingga akan menjadi sebuah nilai atau aturan di dalam perusahaan.

Deskripsi data penelitian variabel kinerja pegawai terdapat 2 responden sangat tidak setuju jika pegawai mengerjakan pekerjaan yang sudah ditentukan dengan benar sampai pekerjaan itu selesai, 3 responden yang tidak setuju jika perusahaan menetapkan target dengan penuh perhitungan dan terdapat 14 responden kurang setuju jika target yang ditetapkan perusahaan telah diselesaikan dengan baik.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Putri Ramadhani Istna (2018) dan Muhammad Alwi (2019) yang membahas pengaruh rekrutmen dan pelatihan kerja, Nurul Mardhiyyah Pratiwi (2020) dan Nugraha Pratama (2021) yang meneliti tentang kompensasi dan Budaya organisasi menunjukkan hasil bahwa rekrutmen, pelatihan kerja, kompensasi dan Budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap penurunan dan peningkatan kinerja karyawan. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel rekrutmen tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Sumsel Babel. Hal ini kemungkinan besar dalam penelitian ini, kinerja karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Palembang tidak terlalu dipengaruhi oleh pelaksanaan rekrutmen, mengingat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti gaya kepemimpinan, kompensasi dan kompetensi. Menurut Rivai (2016) tujuan dari rekrutmen untuk menerima calon karyawan sebanyak-banyaknya dengan kualifikasi yang telah ditentukan sesuai kebutuhan perusahaan dengan harapan perusahaan akan mendapatkan karyawan yang mempunyai kemampuan dan keterampilan. Rekrutmen sebagai fungsi manajemen sumber daya manusia untuk mendapatkan karyawan yang

berkualitas melalui rekrutmen. Rekrutmen merupakan salah satu faktor yang penting dalam menentukan keberhasilan perusahaan untuk mencapai tujuan, akan tetapi dalam penelitian proses rekrutmen tidak terlalu mempengaruhi hasil kinerja oleh karyawan Bank Sumsel Babel, hal ini dikarenakan dalam melakukan rekrutmen pihak manajemen tidak terlalu mewajibkan calon karyawan mempunyai latar belakang pendidikan ekonomi atau perbankan, karena pihak manajemen bank melakukan proses pelatihan selama 2 bulan untuk membekali karyawan dalam melakukan tugasnya sebelum karyawan tersebut memulai pekerjaannya.

Deskripsi data pada variabel rekrutmen terdapat 3 responden yang tidak sangat setuju dalam sumber rekrutmen dan metode rekrutmen yang dilakukan oleh perusahaan, 15 responden kurang setuju jika calon karyawan didapatkan dari kandidat luar, rekrutmen dilakukan dengan tujuan mengisi jabatan yang kosong dan metode rekrutmen dilakukan melalui sosial media dan 46 responden.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Etikawati (2016), Gerson (2017) dan Marhamila (2019) yang menunjukkan hasil bahwa rekrutmen tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Bank Sumsel Babel Cabang Palembang. Pelatihan merupakan rangkaian upaya manajemen untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan sehingga dapat melakukan pekerjaannya lebih efektif. Pelatihan dilakukan berdasarkan kebutuhan perusahaan untuk melakukan pekerjaannya dengan baik seperti mengoperasikan teknologi, melayani nasabah atau memberikan penjelasan dengan baik kepada nasabah. Menurut pendapat Mathis dan Jackson (2016) pelatihan sebagai proses mendapatkan kapabilitas untuk mencapai tujuan dari perusahaan. Pelatihan akan menciptakan karyawan yang memiliki kompetensi dan berprestasi dalam bidang pekerjaannya. Pentingnya program pelatihan tidak hanya untuk karyawan akan tetapi juga untuk Bank Sumsel Babel Cabang Palembang dalam meningkatkan profitabilitasnya. Pelatihan juga suatu upaya manajemen bank untuk mengembangkan intelektual dan sikap atau kepribadian karyawan yang akan membantu perusahaan mewujudkan tujuannya.

Deskripsi data penelitian pada variabel pelatihan ditemukan 3 responden yang sangat tidak setuju jika materi yang diberikan lengkap dan mudah dipahami, 2 responden tidak setuju dan 20 responden kurang setuju jika trainer yang dipilih perusahaan dapat menyampaikan materi pelatihan dengan profesional.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa program pelatihan suatu upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam meningkatkan profit bank. Hasil penelitian ini diperkuat oleh hasil penelitian yang dilakukan Firstianty (2019) yang menunjukkan pelatihan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat disimpulkan program pelatihan akan meningkatkan kemampuan karyawan baru maupun karyawan yang sudah ada yang akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Palembang.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Bank Sumsel Babel Cabang Palembang. Kompensasi merupakan bentuk imbalan langsung dan tidak langsung yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang diberikan karyawan kepada perusahaan. Program kompensasi mengindikasikan perusahaan berusaha mempertahankan karyawan yang sudah ada dan mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif. Menurut Sanjaya dan Indrawati (2016) kinerja dan keefektifan karyawan dalam menjalankan tugasnya dipengaruhi oleh

kompensasi yang diberikan karyawan. Program kompensasi yang berjalan dengan baik dan memiliki unsur keadilan akan meningkatkan kinerja karyawan dan mempermudah perusahaan untuk mewujudkan tujuannya.

Tujuan pemberian kompensasi kepada karyawan sebagai upaya perusahaan untuk menjamin pendapatannya, meningkatkan prestasi kerja dan menciptakan loyalitas karyawan terhadap perusahaan, ketika program kompensasi dapat dikelola manajemen dengan baik, hal ini dapat menjadi indikator meningkatnya kinerja dari karyawan.

Deskripsi data penelitian pada variabel kompensasi ditemukannya 2 responden yang sangat tidak setuju dengan fasilitas dan gaji yang didapatkannya sebanding dengan tuntutan pekerjaan dari perusahaan. 5 responden kurang setuju terhadap fasilitas sarana dan prasarana yang memadai dalam mendukung pekerjaannya.

Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Manalu (2018), Heriyanto (2020) dan Firmansyah (2020) yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat disimpulkan kompensasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Bank Sumsel Babel Cabang Palembang. Budaya organisasi sebuah bentuk nilai-nilai dan norma yang menjadi pedoman karyawan untuk melakukan kegiatan sehari-hari dan menghadapi permasalahan yang ada sehingga setiap karyawan harus memahami nilai-nilai yang ada dan bagaimana mereka harus menyikapi permasalahan yang ada. Menurut Sedarmayanti (2017) budaya suatu keyakinan, sikap dan nilai yang dimiliki perusahaan yang menjadi pedoman karyawan dalam membentuk perilaku dalam melakukan kegiatan.

Budaya organisasi merupakan sistem yang diikuti oleh semua anggota perusahaan dan menjadi pembeda antara satu perusahaan dengan perusahaan yang lain. Budaya tercipta dari hasil kerjasama yang dilakukan karyawan agar dapat meningkatkan loyalitas antar karyawan. Budaya organisasi pada dasarnya mempengaruhi produktivitas, kinerja, komitmen, kepercayaan diri dan perilaku. Budaya kerja yang diterapkan dalam perusahaan dapat membentuk perilaku karyawan lebih baik yang mampu mempengaruhi karyawan yang lainnya untuk bekerja sesuai ketentuan yang ada pada perusahaan. Sebaliknya, ketika sebuah perusahaan mempunyai budaya kerja yang buruk akan menghambat perusahaan dalam mencapai tujuannya, sehingga dapat disimpulkan budaya yang ada pada perusahaan mempunyai pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Deskripsi data penelitian pada variabel budaya organisasi terdapat 2 responden yang sangat tidak setuju mengenai hasil pekerjaan menjadi tolak ukur dalam penilaian kinerja dan penyelesaian permasalahan ditempat kerja diselesaikan bersama-sama. 3 responden tidak setuju jika pegawai termotivasi dalam melakukan pekerjaan untuk mencapai tujuan perusahaan dan 8 responden kurang setuju jika pegawai termotivasi melakukan pekerjaan untuk mencapai tujuan perusahaan dan perusahaan mempertimbangkan keselamatan dan kesehatan saya dalam menjalankan pekerjaan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kevin (2017), Mukminin (2020) dan Ferin (2020) yang menunjukkan bahwa Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial maupun secara bersama-sama, sehingga dapat disimpulkan Budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Palembang.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan pada bab sebelumnya, maka penulis dapat menarik kesimpulan pada penelitian ini, sebagai berikut: (1) Ada pengaruh Rekrutmen, Pelatihan, Kompensasi dan Budaya organisasi secara bersama-sama-sama terhadap Kinerja Karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Palembang; (2) Tidak ada pengaruh signifikan antara variabel rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Palembang; (3) Ada pengaruh signifikan antara variabel Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Palembang; (4) Ada pengaruh signifikan antara variabel kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Palembang; (5) Ada pengaruh signifikan antara variabel Budaya organisasi terhadap kinerja Karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Palembang.

Daftar Pustaka

- Aditya. (2021). Rekrutmen, Karakteristik Individual dan Komitmen Perusahaan terhadap Kinerja Karyawan, Vol. 5, No. 2, hlm. 272-279
- Adrian. (2021). The Influencer of Organizational Culture and Communication on Employee Performance on Bank Tabungan Negara, Vol. 5, No. 2, hlm. 161-179
- Aisyah N. (2018). Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Maya Internasional, Tbk. *JESYA*, 1(2)
- Bahrial, Luis M, Fakhry Z. (2021). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi terhadap kinerja karyawan KPU Kabupaten Banyuasin. *Integritas Jurnal Manajemen Profesional (IJMPro)*, 2(2)
- Cahyani, H., & Septyarini. (2021). Pengaruh Budaya organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi D.I Yogyakarta. *Jurnal Manajemen dan Sains*, 6(1).
- Dunggio S. (2020). Pengaruh Budaya organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Camat Dunginfi Kota Gorontalo. Volume VII, Nomor 1
- Efendi. (2021). Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan dan Pengalaman Kerja dan Dampaknya pada Kinerja Karyawan, Vol. 3, No. 1, hlm. 99-109
- Fauzan, S. (2017). Benarkan kompetensi dan Budaya organisasi akan meningkatkan kinerja karyawan. *Jurnal manajemen dan Pemasaran Jasa*, 10(2)
- Fenezha. (2018). Pengaruh Rekrutmen, Kriteria Seleksi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Bank BRI, Vol. 6, No. 4, hlm. 3483-3492
- Ferin K.F. (2020). The Effect of Training, Work motivation and Organizational Culture on Employee Performance, Vol. 7, No. 9, hlm. 344-353
- Fibriany F.W. (2019). Evaluasi Hasil Pelatihan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Bank Bukupoin). *Jurnal Ecodemica*, 3(2)
- Fitria. (2017). Pengaruh Budaya organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Bank BRI cabang Bukit Tinggi. *Ekonomika Syariah*, 1(2)
- Firmansyah. (2020). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank Muamalat, Vol. 17, No. 2, hlm, 172-185

- Gerson. (2017). Pengaruh Rekrutmen dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru SD, SMP, SMA Sains John Harapan Indah Kota Bekasi, NCBM, hlm. 1-25
- Hadjri, B. (2018), Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sumsel Babel Syariah. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya*, 16(3).
- Heriyanto A.Y. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 12(1), 90-98
- Indajang, K. (2017). Pengaruh Budaya organisasi dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Central Asia, TBK. Cabang Pematangsiantar. *Jurnal SULTANIST*, 6(2), 18-25
- Lina R. (2020). Pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan. *Scientific Journal of Reflection*, 3(2)
- Maharani. (2019). Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia dan Budaya organisasi terhadap Kualitas Kinerja Karyawan pada kantor kecamatan Cikijing Kabupaten Majalengka. 9 (2)
- Marhamila. (2017). Pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Non PNS Kota Banjarmasin. *ADMINISTRAUS*, 3(2), 107-142
- Mukminin & Ramlawati. (2020). Effect of Education and Training, work discipline and Organizational culture on employee performance. 1(3), 19–28.
- Manalu, F. (2018). Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir, Budaya organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Equilibria*, 5(2), 100-114
- Nirmalasari, F. (2019). Pengaruh Budaya organisasi terhadap Kinerja Karyawan Institut Teknologi Telkom Purwokerto, 4(3), 533-543
- Novziransyah. (2017). Pengaruh Budaya organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Kantor Wilayah Sumatera Utara Medan. *Jurnal JUMANTIK*, 2(1), 13–25
- Pujiasymi, J. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja, Pelatihan dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Kalsel Cabang Martapura
- Rahman, A. (2021). Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawn Bank Sumsel Babel Divisi SDM Palembang. *Jurnal Adminika*, 7(2)
- Ramadhani I.P. (2018). Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan Kerja dan Budaya organisasi terhadap Kinerja Karyawan (PT. Bank Pembangunan Jawa Timur Tbk). *E-Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen*
- Shalahuddin. (2022). Peran Rekrutmen, Seleksi dan penempatan terhadap Kinerja Karyawan, Vol. 18, No. 1, hlm. 167-175
- Sundararajan. (2020). The Effect of Organizatioan Culture on Employee Performance, A Study of the Edge Newspaper, Vol. 5, No. 2, hlm. 44-53
- Pratama A.R. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sumut Syariah Medan. *Jurnal Al-Qasd*, 2(2)
- Pratama, N. (2021). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Finansial dan Komunikasi terhadap Kinerja PT. Bank Sumut Cabang Koordinator Medan. *Jurnal Humaniora*, 5(1), 1-14
- Pratiwi, N.M. (2020). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Bank Sumsel Babel di Palembang. Vol. 5, No. 2, hal 109-117

- Rosvita & Setyowati. (2017). Pengaruh Budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. 2(1), 14–20.
- Said, A. (2017). Analisis Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Pengembangan Karir Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan Bank Indonesia di Makasar. *Jurnal Emor*, 1(1), 87-95
- Sitompul, D.H. (2021). Pengaruh Sistem Rekrutmen, Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja pda PT Sinar Jenih Suksesindo. *Scientific Journal of Reflection*, 4(3), 432-440
- Sopar, S.I.G. (2015). Pengaruh Pelatihan, Kepuasan Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 4(5)
- Tartika & Mukzam. (2017). Pengaruh Budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Toyota Auto2000 Sukun- Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis SI Universitas Brawijaya*, 45(1), 155–160.
- Thaiefi, I. (2016). Effect of Training, Compensation and Work Discipline against Employee Jib Performance, Vol. 7 , No 11, hlm. 23-33
- Wicaksono. (2021). Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Budaya organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri, Vol. 5, No. 1, hlm. 220-237
- Widodo, A. (2016). Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi terhadap Produktivitas karyawan pada PT Bank Jatim Tbk, Cabang Kediri. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 6.
- Yusuf & Fransisco, 2020, The Influence of Training on Employee Performance in PT. Pelni (persero) Jakarta. 2(3).
- Zahriyah & Ruhana. (2015). Pengaruh Budaya organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 2(1), 1–7.