

Tren Baru: Kinerja Unggul di Telkom Plasa Parepare Melalui Dinamika Rekrutmen dan Budaya Organisasi

Wahyudi Wahyudi¹, Achmad Faisal A. Sapada², Arifuddin Arifuddin³, Suwandi Suwandi⁴

^{1 2 3 4}Fakultas Bisnis, Institut Ilmu Sosial dan Bisnis Andi Sapada

Corresponding Email: wahyudiavg135@gmail.com¹

ABSTRAK

The purpose of this study was to determine the Effect of Recruitment and Organizational Culture on Employee Performance at Telkom Plasa Parepare. The analytical method used is validity test, reliability test, multiple linear regression, partial test, simultaneous test and the coefficient of determination to determine the existing hypotheses in this study. The results showed that Recruitment (X₁) had no significant effect on Telkom Plasa Parepare Employee Performance ($0.425 < 2.040$) with a significant value ($0.674 < 0.05$) and Organizational Culture (X₂) had a positive and significant effect on Telkom Plasa Parepare Employee Performance ($2.977 > 2.040$) with a significant value ($0.006 < 0.05$). Recruitment and Organizational Culture have a simultaneous effect on Telkom Plasa Parepare Employee Performance ($7.522 > 3.30$) with a significance ($0.002 < 0.05$).

Keywords: Recruitment, Organizational Culture, Employee Performance

I. Pendahuluan

Manajemen sumber daya manusia dipandang sebagai peranan yang cukup penting di ranah industri, apa yang dilakukan oleh manajer sumber daya manusia di lingkungan perusahaan (Rifani, Aryanti, & Syamsuriani, 2023). Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang mencakup evaluasi terhadap kebutuhan sumber daya manusia, mendapatkan orang-orang untuk memenuhi kebutuhan itu, dan mengoptimalkan pendayagunaan sumber daya yang penting tersebut dengan cara memberikan insentif dan penugasan yang tepat, agar sesuai dengan kebutuhan dan tujuan organisasi dimana sumber daya manusia itu berada (Mazur & Walczyna, 2020; Widodo, 2015).

Rekrutmen merupakan proses pencarian dan “pemikatan” para calon karyawan (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai karyawan (Sabokro, Masud, & Kayedian, 2021). Untuk mendapatkan calon karyawan yang berkualitas, maka perusahaan harus dapat melakukan proses rekrutmen yang baik.. Adapun manfaat dari rekrutmen adalah memiliki fungsi sebagai “*the Right Man on The Right Place*”, di mana hal ini menjadi pegangan bagi para manager dalam menempatkan tenaga kerja yang ada di perusahaannya.

Budaya organisasi juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja yang efektif pada suatu perusahaan (Karatepe, Hsieh, & Aboramadan, 2022; Hasan, 2023). Karena bagi perusahaan budaya menjadi tolak ukur untuk mencapai kesuksesan perusahaan, selain itu budaya organisasi juga memiliki peranan yang penting dalam arti harus menjadi perhatian serta banyak dikaji oleh para kalangan yang terlibat dalam suatu perusahaan ataupun organisasi. Sehingga suatu perusahaan atau organisasi yang memiliki budaya yang kuat akan menghasilkan kinerja yang baik dalam jangka panjang (Munajat et al., 2023).

Kinerja karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya (Harsch & Festing, 2020). Kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, motivasi kerja, gaya kepemimpinan, loyalitas, disiplin dan kompensasi. Kinerja juga dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti rekrutmen, motivasi serta pengembangan. Salah satu yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu dalam proses rekrutmennya (Anggerwati & Syamsuriana, 2023).

PT Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk (berbisnis dengan nama Telkom Indonesia atau Telkom saja) adalah sebuah badan usaha milik negara Indonesia yang bergerak di bidang teknologi informasi dan komunikasi. Untuk mendukung kegiatan bisnisnya, hingga akhir tahun

2022, perusahaan ini memiliki 387 gerai Telkom Plasa yang tersebar di seantero Indonesia, salah satunya di Telkom Plasa Parepare beralamatkan di Jl. Bau Massepe No.262, Parepare, Sulawesi Selatan 91111, Indonesia. Telkom Plasa Parepare hadir untuk menjaga komunikasi antara perusahaan dengan para customers agar terjaga dengan baik. Visi Mewujudkan pelayanan informasi publik yang transparan dan akuntabel untuk memenuhi hak pemohon informasi publik sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.

Telkom Plasa Parepare diciptakan untuk melayani customer PT. Telkom Indonesia. Telkom Plasa Parepare selain berfungsi sebagai jembatan antara PT. Telkom Indonesia dengan para konsumen dan calon konsumennya dalam hal informasi layanan dan produk. Beberapa bentuk layanan dapat dilakukan di Telkom Plasa, seperti pasang baru IndiHome, upgrade layanan, aktivasi *Add-on IndiHome*, pembayaran tagihan, serta informasi produk, dan layanan Telkom lainnya.

Untuk menjamin agar pelayanan yang diberikan adalah pelayanan yang terbaik, Telkom Plasa Parepare mempersiapkan para petugas pelayanannya untuk menjadi yang terbaik dikawasan Parepare dan Divisi Regional 7 serta dapat bersaing dengan Telkom Plasa lainnya di Indonesia.

Berikut adalah data rekap jumlah karyawan di Telkom Plasa Parepare 2023, yang diformulasikan berdasarkan tabel berikut:

Tabel 1. Jumlah Karyawan Telkom Plasa Parepare

No.	Jenis Jabatan	Jumlah (Orang)
1	<i>Officer 3 CRM & Leveraging</i>	1
2	<i>Human Resources (HR)</i>	1
3	<i>Admin Customer Care</i>	6
4	<i>Team Leader CSR</i>	1
5	<i>CSR</i>	4
6	<i>Finance</i>	2
7	<i>Payment Collection</i>	6
8	<i>Community Development Center (CDC)</i>	2
9	<i>Housekeeping (HK)</i>	5
10	<i>Security</i>	6
Jumlah Karyawan		34

Sumber : Telkom Plasa Parepare, data diolah 2023

Pada observasi awal peneliti pada Telkom Plasa Parepare diketahui terdapat permasalahan di objek terkait rekrutmen, adapun permasalahan yang sering terjadi dalam proses rekrutmen adalah adanya kegagalan dalam melakukan rekrutmen dan penempatan kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan yang selanjutnya menjadi penghambat bagi proses pencapaian tujuan perusahaan.

Disisi lain pada Telkom Plasa Parepare diketahui terdapat permasalahan di objek terkait budaya organisasi sehingga berdampak pada menurunnya kinerja karyawan, seperti penerapan budaya organisasi yang kurang baik, ini dilihat dari karyawan yang belum mampu berinovasi dalam bekerja serta kurangnya keberanian dalam mengambil resiko dan masih terdapat pula karyawan yang kurang berorientasi pada hasil kerja, yang di akibatkan oleh peraturan kerja yang tidak di sosialisasikan dengan baik. Disamping itu banyak karyawan dalam bekerja cenderung kurang baik pula, dalam bekerja karyawan terkadang melalaikan pekerjaan yang di bebaskan kepadanya sehingga memicu kurangnya efektivitas kerja, ini berdampak pada menurunnya kinerja karyawan tersebut.

II. Tinjauan Teori

1. Manajemen Sumber Daya manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan pandangan modern untuk apa yang disampaikan oleh pandangan tradisional sebagai manajemen personalia. Meskipun demikian, para ahli sumber daya manusia yakin bahwa manajemen personalia merupakan pandangan tradisional

terhadap pengelolaan sumber daya manusia yang jauh lebih sempit dan lebih berorientasi administratif. Dengan demikian, manajemen sumber daya manusia bukan merupakan sebutan baru dari manajemen personalia (Dhermawan, Sudibya, & Utama, 2012; Siti Al Fajar, 2015).

Manajemen sumber daya manusia mempunyai kekhususan dibandingkan dengan manajemen secara umum, karena yang di “manage” atau di atur adalah manusia, sehingga keberhasilan atau kegagalan manajemen sumber daya manusia ini mempunyai dampak yang sangat luas (Astutik, 2016; Cahaya, 2019).

Untuk mencapai tujuan dari organisasi, maka diperlukan sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa dan karsa). Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Sumber daya yang dimiliki oleh suatu organisasi tidak bisa memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja (*job performance*) yang tinggi (Jufrizen & Kandhita, 2021).

Sumber daya manusia dalam organisasi merupakan human capital, karena sumber daya manusia memberikan kontribusi terhadap profitabilitas. Seringkali juga disebut sebagai modal intelektual (Pottale, 2016).

2. Rekrutmen

Rekrutmen merupakan salah satu fungsi manajemen Sumber Daya Manusia pada aspek pengadaan tenaga kerja yang khusus mendapatkan calon-calon karyawan untuk kemudian diseleksi agar diperoleh karyawan yang paling sesuai dengan persyaratan yang di perlukan. Rekrutmen adalah proses pencarian dan penarikan sekelompok calon karyawan yang memiliki potensi untuk mengisi lowongan pekerjaan. Sebagian besar organisasi melakukan rekrutmen yang di kelola departemen sumber daya manusia. Dalam era sebagian besar organisasi berfokus pada cara kerja yang efektif dan efisien, rekrutmen yang tepat untuk suatu pekerjaan dijadikan sebagai prioritas utama.

Menurut Li & Pustaka (n.d.) Mendefinisikan rekrutmen sebagai serangkaian aktivitas untuk mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang di perlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian. Hasil rekrutmen adalah sekumpulan pelamar kerja yang kemudian akan di seleksi menjadi karyawan-karyawan baru di perusahaan. Tujuan diadakannya rekrutmen adalah menerima pelamar sebanyak-banyaknya sesuai dengan kualifikasi yang di butuhkan perusahaan dari berbagai sumber pelamar. Sehingga memungkinkan terjaring karyawan dengan kualitas tertinggi dan terbaik (Burhannudin, Zainul, & Harlie, 2019; Rival and Sangala, 2009).

Prinsip rekrutmen yang efektif menjadi sangat penting saat ini karena beberapa alasan. Pertama, terjadi perubahan yang dramatis dimana pada beberapa negara muncul fenomena terjadi kekurangan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Kedua, beberapa metode perekrutan lebih baik dari yang lain, tergantung dari jenis pekerjaan. Ketiga, keberhasilan rekrutmen akan tergantung pada luasan area masalah dan kebijakan rekrutmen (Robert & Brown, 2004).

3. Budaya Organisasi

Budaya merupakan sesuatu yang pasti ada dalam suatu kelompok atau organisasi. Budaya yang kuat dalam organisasi dapat memberikan paksaan atau dorongan kepada para anggotanya untuk bertindak atau berperilaku sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi (Nur & Dinsar, 2022). Sumber daya manusia sangat lekat dengan organisasi sebagai penggerak menjalankan program visi dan misi instansi begitu pula dengan budaya organisasi dengan kinerja mempunyai hubungan yang saling berkaitan (Eferyn et al., 2023). Dengan budaya organisasi yang kuat maka akan semakin baik pula kinerja seseorang, dengan meningkatkan disiplin, dan kemampuan kerja sehingga produktifitas pegawai efektif dan efisien dengan begitu kualitas kinerja dan instansi akan semakin meningkat, pernyataan ini diperkuat dengan pendapat Kennedy, Miner dan Robins

dalam Sutrisno (2010) adalah budaya yang kuat dan positif sangat berpengaruh terhadap perilaku dan efektivitas kerja (Radianto & Swasto, 2017).

4. Kinerja Karyawan

Landasan yang sesungguhnya dalam suatu organisasi adalah kinerja. Jika tidak ada kinerja maka seluruh bagian organisasi, maka tujuan tidak dapat tercapai. Kinerja perlu di jadikan sebagai bahan evaluasi bagi pemimpin atau manajer. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia yang dikutip dan di terjemahkan oleh Hadari Nawawi (2012) mengatakan bahwa “Kinerja adalah (a) sesuatu yang di capai, (b) prestasi yang di perlihatkan, (c) kemampuan kerja”. Defenisi lain mengenai kinerja menurut Hadari Nawawi (2012) adalah “Kinerja di katakan tinggi apabila suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan”. Kinerja menjadi rendah jika diselesaikan melampaui batas waktu yang disediakan atau sama sekali tidak terselesaikan.

Menurut Nur (2021) kinerja karyawan adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasilkerja, target kinerja individu adalah perilaku atau tindakan yang relevan dengan tujuan organisasi. Menurut Wirawan (2014) “Standar kinerja adalah target, sasaran, tujuan upaya kerja karyawan dalam kurun waktu tertentu. Dalam melaksanakan pekerjaannya, karyawan harus mengarahkan semua tenaga, pikiran, keterampilan, pengetahuan, dan waktu kerjanya untuk mencapai apa yang ditentukan oleh standar kinerja”. Penilaian kinerja merupakan landasan penilaian kegiatan manajemen sumber daya manusia seperti perekrutan, seleksi, penempatan, pelatihan, penggajian, dan pengembangan karir. Kegiatan penilaian kinerja sangat erat kaitannya dengan kelangsungan organisasi (Suhaila et al., 2021).

Tinjauan teori membahas tentang tinjauan mengenai teori-teori terhadap judul tulisan peneliti lakukan. Secara umum, tinjauan teori adalah bagian yang mengemukakan sejumlah teori serta pendapat ahli terhadap fokus penelitian yang ingin dilakukan. Tinjauan teori dapat berupa ringkasan sederhana dari sumber, tetapi biasanya memiliki pola organisasi dan menggabungkan ringkasan dan sintesis. Tujuan utama dari tinjauan teori adalah mensurvei literatur tentang sebuah topik. Dengan adanya tinjauan teori ini, maka penulis ingin menunjukkan bahwa penulis memiliki pemahaman mendalam tentang subjek yang dibahas.

III. Metode

Penelitian ini dilakukan di Telkom Plasa Parepare, Jl. Bau Massepe No. 262, Parepare, Sulawesi Selatan 91111, Indonesia. Penelitian ini menggunakan desain survey research, yaitu termasuk ke dalam penelitian yang bersifat kuantitatif untuk meneliti perilaku suatu individu atau kelompok, dalam hal ini karyawan Telkom Plaza Parepare. Pada umumnya penelitian survei menggunakan kuesioner sebagai alat pengambil data. Penelitian survei adalah penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok.. sampel dan responden yaitu seluruh karyawan Telkom Plasa Parepare. Sampel ini ditentukan sebanyak 34 orang karyawan dengan alasan karena populasinya dibawah 100 sesuai dengan pendapat Arikunto yaitu apabila kurang dari 100, maka sampel diambil dari keseluruhan populasi yang ada sehingga disebut penelitian populasi. Analisis Data menggunakan analisis regresi linier berganda dan di olah menggunakan aplikasi SPSS V.26.0.

IV. Hasil dan Analisis

1. Uji Parsial (Uji t)

Uji digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan variabel Y secara parsial atau dapat dikatakan uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi-variabel dependen.

Selanjutnya menentukan t tabel, dengan taraf signifikansi (α) adalah (0,05) dengan uji 2 arah, jumlah responden (n) sebanyak 34 dan jumlah variabel (k) sebanyak 3, maka degree of

freedom yaitu dengan rumus $df = n - k$, $34 - 3 = 31$. Maka didapat nilai t tabel sebesar 2,040. Yang selanjutnya dibandingkan antara ttabel dengan t tabel sebagai berikut.

- a. Jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, maka variabel rekrutmen dan budaya organisasi secara parsial terhadap variabel kinerja.
- b. Jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$, maka variabel rekrutmen dan budaya organisasi secara parsial terhadap variabel kinerja.

Hasil output dari SPSS sebagai berikut:

Tabel 2. Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,131	,844		1,339	,190
	Rekrutmen	,100	,235	,075	,425	,674
	Budaya Organisasi	,602	,202	,527	2,977	,006

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data Primer (Kuesioner) SPSS V.26.0, diolah 2023

Dapat dilihat pada tabel diatas, maka dapat disimpulkan bahwa:

- a. Pengujian Hipotesis Variabel Rekrutmen (X1)
 Uji hipotesis Rekrutmen (X1) terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan, maka diperoleh nilai thitung sebesar $0,425 < \text{nilai } t \text{ tabel}$ sebesar 2,040 dengan hasil signifikan sebesar $0,674 > 0,05$. maka secara statistik pada penelitian ini variabel rekrutmen secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- b. Pengujian Hipotesis Variabel Budaya Organisasi
 Uji hipotesis Budaya organisasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan, maka diperoleh nilai t hitung sebesar $2,977 > \text{nilai } t \text{ tabel}$ sebesar 2,040 dengan hasil signifikan sebesar $0,006 < 0,05$. Maka secara statistik pada penelitian ini variabel budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan dapat diambil kesimpulan hipotesis dalam penelitian ini terbukti dan dapat diterima.

2. Uji Simultan (Uji F)

Uji statistik ini digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel kepemimpinan lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Menentukan F_{tabel} , dengan taraf signifikansi (α) adalah 5% (0,05), dengan rumus $(k - 1) = 3 - 1 = 2$.

n = jumlah sampel = 34 Responden

k = jumlah variabel = 2 Variabel Independent

maka, $(n - k)$, $34 - 2 - 1 = 31$

jadi, f tabel dengan signifikan (0,05) yaitu 3,30

- a. Jika $f \text{ hitung} < f \text{ tabel}$ (3.30), maka variabel Rekrutmen dan Budaya Organisasi tidak berpengaruh secara simultan terhadap variabel Kinerja.
- b. Jika $f \text{ hitung} > f \text{ tabel}$ (3.30), maka variabel Rekrutmen dan Budaya Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap variabel kinerja.

Tabel 3. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2,592	2	1,296	7,522	,002 ^b
	Residual	5,342	31	,172		
	Total	7,934	33			
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN						
b. Predictors: (Constant), BUDAYA ORGANISASI, REKRUTMEN						

Sumber : Data Primer (Kuesioner) SPSS V.26.0, diolah 2023

Berdasarkan tabel 3, dapat diketahui bahwa f hitung (7.522) > f tabel (3.30) sehingga dapat diketahui dan disimpulkan bahwa variabel Rekrutmen dan Budaya Organisasi berpengaruh Simultan terhadap variabel Kinerja.

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk menguji seberapa besar persentase suatu model dalam menentukan variasi variabel dependen. Semakin tinggi nilai R^2 berarti semakin baik model prediksi dari model penelitian yang dilakukan.

Tabel 4. Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,572 ^a	,327	,283	,41510
a. Predictors: (Constant), BUDAYA ORGANISASI, REKRUTMEN				

Sumber : Data Primer (Kuesioner) SPSS V.26.0, diolah 2023

4. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengukur pengaruh Rekrutmen dan Budaya Organisasi terhadap kinerja Karyawan Telkom Plasa Parepare. Berdasarkan hasil analisis, maka ulasan untuk hasil dalam skripsi ini adalah sebagai berikut.

a. Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan

Di mana diketahui uji hipotesis Rekrutmen (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar t hitung $0,425 <$ nilai t tabel sebesar $2,040$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel Rekrutmen tidak berpengaruh parsial terhadap variabel Kinerja Karyawan. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian Sunarsi (2018) yang menyatakan hasil penelitian membuktikan pelatihan, seleksi, rekrutmen secara simultan dan parsial berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan PT Mercolade Tangerang (Kreatif, 2018). Variabel Rekrutmen (X_1), memiliki nilai koefisien regresi positif sebesar 0.100 . Nilai koefisien yang positif menunjukkan Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan berpengaruh positif. Hal ini menunjukkan bahwa nilai Rekrutmen akan mengalami peningkatan dari Budaya Organisasi. Dari perhitungan SPSS V.26, nilai probabilitas Rekrutmen sebesar (0.674) sehingga probabilitas $(0.674 > 0.05)$ artinya tidak ada pengaruh signifikan antara variabel Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian S N Wibowo (2018) yang menyatakan Hasil penelitian membuktikan penempatan berpengaruh signifikan positif pada kinerja karyawan dan rekrutmen berpengaruh signifikan positif pada kinerja karyawan (Nasrudin Wibowo, 2018).

b. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Di mana diketahui uji hipotesis Budaya organisasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar $2,977 >$ nilai t tabel sebesar $2,040$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel Rekrutmen berpengaruh parsial terhadap variabel Kinerja Karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian (Organisasi, 2023) yang menyatakan bahwa budaya organisasi memberikan pengaruh

terhadap pegawai artinya bahwa budaya organisasi dapat dijadikan sebagai dasar untuk memprediksi kinerja pegawai. Variabel Budaya organisasi (X2), memiliki nilai koefisien regresi positif sebesar 0.602. Nilai koefisien yang positif menunjukkan Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan berpengaruh positif. Hal ini menunjukkan bahwa nilai Rekrutmen akan mengalami peningkatan dari Budaya Organisasi. Dari perhitungan SPSS V.26, nilai probabilitas Rekrutmen sebesar (0.006) sehingga probabilitas ($0.006 < 0.05$) artinya terdapat pengaruh signifikan antara variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

c. Pengaruh Rekrutmen dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian ini dapat menunjukkan bahwa hasil yang diperoleh dari nilai f hitung (7.522) > f tabel (3.30) sehingga hal ini dapat menunjukkan bahwa variabel Rekrutmen dan variabel Budaya Organisasi berpengaruh simultan terhadap variabel kinerja. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Sudarta, Trihandayani, & Suhadi (2022) yang menyatakan Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara pengaruh rekrutmen, kompetensi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Lautan Berlian Utama Motor Cabang Lahat (Sudarta et al., 2022).

d. Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Dari hasil koefisien determinasi (R^2) = 0.327 atau 32,7%, jadi sumbangan pengaruh variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) yaitu sebesar 32.7% sedangkan sisanya sebesar 0.673 atau 67.3.% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti meliputi: Kompensasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Kepemimpinan, Stres Kerja, Keselamatan Kerja, dan lain sebagainya.

V. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dan pembahasan yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, dari hasil penelitian berdasarkan hipotesis yang telah ditetapkan dalam penelitian ini tentang Pengaruh Rekrutmen dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Telkom Plasa Parepare maka dapat disimpulkan, Hasil Uji Parsial (Uji t) pada Rekrutmen, Rekrutmen tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan Telkom Plasa Parepare, dikarenakan t hitung $0.425 < \text{nilai } t \text{ tabel } 2,040$ dengan signifikan ($0.674 > 0.05$) sedangkan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Telkom Plasa Parepare, dikarenakan t hitung $2,977 > \text{nilai } t \text{ tabel } 2,040$ dengan signifikan ($0.006 < 0.05$) artinya, dalam penelitian ini Hipotesis pertama (H1) ditolak. Hasil Uji Simultan (Uji F) dimana f hitung (7.522) > f tabel (3.30) sehingga dapat diketahui dan disimpulkan bahwa variabel Rekrutmen dan Budaya Organisasi berpengaruh Simultan terhadap variabel Kinerja. Hipotesis kedua (H2) dalam penelitian ini diterima.

Referensi

- Angerwati, A. I., & Syamsuriana, N. (2023). Komitmen, Kompetensi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Bank Mandiri Kantor Cabang Sidrap. *Amsir Accounting & Finance Journal*, 1(1), 24-34.
- Astutik, M. (2016). Pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jombang. *JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen dan Perbankan)*, 2(2), 141-159.
- Amiruddin, M. M. (2016). Khiyār (hak untuk memilih) dalam Transaksi On-Line: Studi Komparasi antara Lazada, Zalara dan Blibli. *Falah: Jurnal Ekonomi Syariah*, 1(1), 47-62.
- Amiruddin, M. M., & Syatar, A. (2021). Economic democracy: examining the law enforcement of business competition in indonesia. *WSEAS Transactions on Business and Economics*, 18, 1255-1262.

- Amiruddin, M. M., Alshahrani, S. H., Dwijendra, N. K., Al-Hawary, S. I. S., Jalil, A. T., Muda, I., ... & Sunarsi, D. (2023). Religious behaviours and commitment among Muslim healthcare workers in Malaysia. *HTS Teologiese Studies/Theological Studies*, 79(1).
- Bakry, M., Masse, R. A., Arake, L., Amiruddin, M. M., & Syatar, A. (2021). How to attract millennials? Indonesian sharia banking opportunities. *WSEAS Transactions on Business and Economics*, 18, 376-385.
- Bakry, M., Syatar, A., Abubakar, A., Risal, C., Ahmad, A., & Amiruddin, M. M. (2021). Strengthening the cyber terrorism law enforcement in Indonesia: Assimilation from Islamic jurisdiction. *International Journal of Criminology and Sociology*, 10, 1267-1276.
- Bakry, M., Syatar, A., Haq, I., Mundzir, C., Arif, M., & Amiruddin, M. M. (2020). Arguing Islamophobia during COVID-19 Outbreaks: A Consideration Using Khusūṣ Al-Balwā. *International Journal of Criminology and Sociology*, 9(6), 2757-65.
- Burhannudin, B., Zainul, M., & Harlie, M. (2019). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan: Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin. *Jurnal maksipreneur: manajemen, Koperasi, dan entrepreneurship*, 8(2), 191-206.
- Cahaya, N. (2019). Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Taspen (persero) Kantor Cabang Utama Makassar. In <https://Digilibadmin.Unismub.Ac.Id> (Nomor July).
- Damirah, D. (2018). Influence Of Financial Performance Against Economic Value Added And The Impact On Market Reactions On Listing Manufacturing Companies In Indonesia Stock Exchange. *Quest Journals Journal of Research in Business and Management*, 6(4), 13-20.
- Dhermawan, A. A. N. B., Sudibya, I. G. A., & Utama, I. W. M. (2012). Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, kompetensi, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai di lingkungan kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*, 6(2), 173-184.
- Eferyn, K., Rosiana, M., Kembauw, E., Uguy, L. S., Agustinar, A., Desfaryani, R., ... & Lasminigrat, A. (2023). Ekonomi Manajerial Konsep, Aplikasi, dan Pengambilan Keputusan.
- Fikri, F., Bahri, A., & Budiman, B. (2017). Islamic Inheritance Legislation Toward The National Law: The Analysis Of Justice Values In Bacukiki Parepare Society. In *Al-Risalah: Forum Kajian Hukum dan Sosial Kemasyarakatan* (Vol. 17, No. 01, pp. 45-60).
- Hamid, A. (2022). Internalisasi Konsep Cycle Relation Model Pada Komunitas Agama Lokal di Indonesia:(Perspektif Sosial, Ekonomi dan Politik Pada Kepercayaan Towani Tolotang, Aluk Todolo dan Patuntung di Sulawesi Selatan). *Jurnal Masyarakat dan Budaya*, 24(2).
- Hanafi, S., Shariati, A., Astuti, A. R. T., & Pratiwi, A. (2023). Reconstruction of The Authority of The Internal Oversight Unit In The Prevention of Corruption Crimes At State Religious Universities. *Journal of Namibian Studies: History Politics Culture*, 34, 544-557.
- Hanike, Y. Damirah.(2019). Analisis Pengaruh Rasio Keuangan Terhadap Economic Value Added Pada Perusahaan Efek Indonesia Melalui Pendekatan StrukturalTRUKTURAL Equation Model–Partial Least Square| Hanike| Amal: Jurnal Ekonomi Syariah. *Jurnal Ekonomi Syariah*, 1(2), 177-191.
- Harsch, K., & Festing, M. (2020). Dynamic talent management capabilities and organizational

- agility—A qualitative exploration. *Human Resource Management*, 59(1), 43-61.
- Hasan, H. (2023). Sistem dan Prosedur Pembayaran Gaji dan Upah. *Amsir Management Journal*, 3(2), 122-129. <https://doi.org/10.56341/amj.v3i2.207>
- Ii, B. A. B., & Pustaka, T. (n.d.). *No Title*. 8–42.
- Jufrizen, J., & Kandhita, E. S. (2021). The effect of organizational justice on employee performance by job satisfaction as an intervening variable. *Jurnal Kajian Manajemen Bisnis*, 10(1), 1-17.
- Karatepe, O. M., Hsieh, H., & Aboramadan, M. (2022). The effects of green human resource management and perceived organizational support for the environment on green and non-green hotel employee outcomes. *International Journal of Hospitality Management*, 103, 103202.
- Mazur, B., & Walczyna, A. (2020). Bridging sustainable human resource management and corporate sustainability. *Sustainability*, 12(21), 8987.
- Munajat, M., Amir, N. H., Suwandi, S., Setiawan, R., Hijriana, I., Novita, N., ... & Kurniawan, D. (2023). Manajemen Kepemimpinan: Konsep, Teori, dan Aplikasi.
- Marilang; Bakry, Muammar; Arbani, Tri Suhendra; Syatar, Abdul; Amiruddin, Muhammad Majdy; Ishak, Nurfaika. (2021). Establishing Omnibus Law In Indonesia: Strict Liability In Environmental Law. *J. Legal Ethical & Regul. Issues*, 24, 1.
- Masse, R. A., Halidin, A., Amiruddin, M. M., & Marjuni, K. N. (2020). Supply Chain and Firm Performance with the Moderating Role of Leadership Dependency. *Int. J Sup. Chain. Mgt Vol*, 9(4), 470.
- Naro, W., Abubakar, A., Syatar, A., Amiruddin, M. M., & Pallawagau, B. (2021). Have Attitudes towards Religiousness Shifted Due Covid 19 Outbreak? Evidence from Moslem Generations in Makassar-Indonesia. *PalArch's Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology*, 18(3), 322-334.
- Naro, W., Abubakar, A., Yani, A., Amiruddin, M. M., & Syatar, A. (2020). Developing learning method on post-graduated program: A blended learning based on web-blog and print technology design. *Cypriot Journal of Educational Sciences*, 15(5), 1404-1421.
- Naro, W., Syatar, A., Amiruddin, M. M., Haq, I., Abubakar, A., & Risal, C. (2020). Shariah assessment toward the prosecution of cybercrime in indonesia. *International Journal*, 9, 573.
- Nur, I. (2021). Pengaruh Konflik Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bina Artha Ventura. *Amsir Management Journal*, 2(1), 1–6. <https://doi.org/10.56341/amj.v2i1.23>
- Nur, I., & Dinsar, A. (2022). Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Economos: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 5(1), 59–64. <https://doi.org/10.31850/economos.v5i1.1622>
- Pottale, B. (2016). Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Sulutgo *The Influence Of The Recruitment Process For And Selection Of The Performance Of Employees At Pt . Bank Sulutgo*. 16(04), 453–464.
- Putra, A. P., & Bahri S, A. (2021). Respons Pemerintah dan Pengusaha Lokal dalam Menangani Masalah “Zero-Dollar Tourist” Cina di Bali. *Jurnal Kajian Bali*, 11(2), 317-336.
- Rifani, R. A., Aryanti, S., & Syamsuriani, S. (2023). Pengaruh Pengaruh Word of Mouth dan Kualitas Produk terhadap Keputusan Pembelian Konsumen (Studi Pada Livestream Tiktok Shop. *Amsir Management Journal*, 3(2), 100-114. <https://doi.org/10.56341/amj.v3i2.204>
- Sabokro, M., Masud, M. M., & Kayedian, A. (2021). The effect of green human resources

- management on corporate social responsibility, green psychological climate and employees' green behavior. *Journal of Cleaner Production*, 313, 127963.
- Semaun, S., Rasyid, S., & Musmulyadi, M. (2023). INFLUENCE OF SHARIA MARKETING CHARACTERISTICS ON CUSTOMERS'SAVING INTEREST AT INDONESIAN SHARIA BANK MAKASSAR BRANCH. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, 16(2), 126-135.
- Syarifuddin, A. D. I. (2022). Service Quality and Online Customer Rating on F&B Purchase Decisions. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 15(2), 133-141.
- Syarifuddin, A. D. I., Basalamah, S., Sinring, B., & Mas'ud, M. (2021). The Effect of Marketing Mix on Consumer Purchase Intention and Decisions on Frozen Food in Makassar, Indonesia. *Am J Humanit Soc Sci Res*, 5(4), 32-40.
- Syatar, A. (2021). BAY AL SALAM AS FINANCING ALTERNATIVE DURING PANDEMIC OUTBREAK: A PROPOSAL TO INDONESIA. *Academy of Entrepreneurship Journal*, 27, 1-7.
- Syatar, A., Rahman, A., Ilham, M., Mundzir, C., Arif, M., Hasim, H., & Amiruddin, M. M. (2020). Qurban innovation due to the Covid-19: Experiences from Indonesia. *European Journal of Molecular & Clinical Medicine*, 7(10), 1600-1614.
- Talib, M. T., Hidayati, H., Musmulyadi, M., & Bahtiar, B. (2023). Assessment of effective communication on patient treatment identity card use at the center for lung health community Makassar City. *Jurnal Aisyah: Jurnal Ilmu Kesehatan*, 8(1), 553-560.
- Tijjang, B., Junaidi, J., Nurfadhilah, N., & Putra, P. (2023). The Role of Brand Love, Trust, and Commitment in Fostering Consumer Satisfaction and Loyalty. *FWU Journal of Social Sciences*, 17(1).
- Tijjang, B., Nurfadhilah, N., Putra, P., Jayadi, U., & Ilham, R. (2022, August). The Influence of Product Quality and Purchase Decisions on Helmet LTD's Brand Image. In *Proceedings of the 6th Batusangkar International Conference, BIC 2021, 11-12 October, 2021, Batusangkar-West Sumatra, Indonesia*.
- Yunus, M., Muhammadun, M., Mahsyar, M., & Abubakar, A. (2022). Apropriasi Tradisi Mappanre Temme menjelang Pernikahan pada Masyarakat Bugis (Studi Living Quran). *AL QUDS: Jurnal Studi Alquran dan Hadis*, 6(1), 363-384.