

# **Pengaruh Komitmen Organisasi, Rekrutmen, dan Retensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Mebel PT. Tjagrindo Mas**

Muhammad Fadli, Johannes Silalahi

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Manajemen, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

**Corresponding author** : Johannes Silalahi@untag-sby.ac.id

---

## A B S T R A K

### ARTICLE INFO

*Kata kunci : Komitmen Organisasi,  
Rekrutmen, Retensi Karyawan,  
Kinerja Karyawan*

Dalam bagian mebel PT. Tjagrindo Mas di Gresik, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana Komitmen Organisasi, Pengangkatan, dan Retensi Karyawan berdampak pada kinerja karyawan. Penelitian ini menemukan 63 pekerja. Penulis mengambil sampel dari semua orang dalam populasi dengan metode sampel jenuh. Studi kuantitatif ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana variabel independen dan variabel dependen berinteraksi satu sama lain.

Jadi, sebagai sumber data untuk penelitian ini, responden mengisi kuesioner. Analisis regresi linier berganda digunakan. Uji hipotesis dilakukan menggunakan metode analisis data Uji t, Uji f, dan Uji Determinasi ( $R^2$ ). Metode analisis data lainnya termasuk Uji Validitas, Reliabilitas, Heterokeditas, Normalitas, dan Multikolonieritas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi, Perekrutan, dan Retensi Karyawan Mempengaruhi Kinerja

Karyawan di bagian mebel PT. Tjagrindo Mas Gresik.

## **PENDAHULUAN**

Teori manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah rangka kerja konseptual yang digunakan untuk memahami dan mengelola aspek-aspek terkait sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Teori-teori ini berusaha menjelaskan bagaimana organisasi dapat mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia mereka untuk mencapai tujuan organisasi dan membantu dalam merancang kebijakan dan praktik manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif. Mereka juga memberikan pemahaman (Sinambela, 2021).

Komitmen organisasi adalah tingkat keterikatan atau loyalitas seseorang terhadap perusahaan di mana mereka bekerja dan berkontribusi pada kemajuan dan kemajuan perusahaan. Menurut Kaswan (2017), komitmen organisasi merupakan ukuran kesediaan karyawan untuk bertahan dengan sebuah perusahaan di waktu yang akan datang. Jika karyawan tidak berkomitmen terhadap perusahaan, budaya kerja dan motivasi rekan kerja

dapat terganggu. Komitmen biasanya menunjukkan kepercayaan karyawan terhadap tujuan dan misi organisasi, kesediaan untuk melakukan upaya untuk menyelesaikan tugas, dan hasrat untuk terus bekerja.

Rekrutmen adalah proses atau serangkaian tindakan yang digunakan oleh organisasi untuk mencari, menemukan, menarik, dan memilih orang yang tepat untuk mengisi posisi atau pekerjaan tertentu yang belum dipenuhi. Rekrutmen adalah proses sekumpulan pelamar kerja yang kemudian diseleksi menjadi karyawan baru perusahaan (Supriaddin, 2020). Tujuan dari rekrutmen adalah untuk menemukan calon karyawan yang memiliki kompetensi, keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman yang sesuai dengan kebutuhan dan persyaratan posisi saat ini. Rekrutmen pada dasarnya adalah proses menentukan dan menarik kandidat yang sesuai untuk dipekerjakan. Jika perusahaan memilih karyawan dengan cara yang salah, ini akan berdampak negatif pada produksi perusahaan.

Usaha untuk mempertahankan karyawan yang ada dan mencegah mereka meninggalkan perusahaan dikenal sebagai retensi karyawan. Hal ini penting karena kehilangan karyawan yang berpotensi dan berpengalaman dapat mengganggu keberlanjutan dan produktivitas perusahaan.

Retention karyawan didefinisikan sebagai upaya perusahaan untuk mempertahankan karyawan potensial untuk mencapai tujuan perusahaan (Disa & Djastuti, 2019).

Jika perusahaan tidak meretensi karyawan yang berpengalaman, setia, dan berprestasi dalam bidangnya, perusahaan akan kehilangan keahlian penting yang mendorong motivasi dan produksi organisasi, dan perusahaan juga akan mengeluarkan lebih banyak biaya untuk pelatihan karyawan baru.

Menurut Norawati dan Fahrini (2022:8), kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang sesuai dengan peran dan tugasnya selama periode waktu tertentu, yang dikaitkan dengan ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi tempat seseorang bekerja sebagai sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan. atau lembaga memiliki peran penting. Perusahaan yang sehat memiliki karyawan dan struktur organisasi yang membentuk tanggung jawab dan kepercayaan untuk melakukan aktivitas produktivitas perusahaan dengan sebagaimana mestinya.

Afandi (2018) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau

kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum, dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Sementara Fattah (2016) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai tindakan yang dapat diamati yang dilakukan oleh karyawan yang penting untuk tujuan organisasi.

Kinerja Karyawan digunakan untuk menyelesaikan masalah dengan Komitmen Organisasi, Rekrutmen, dan Retensi Karyawan. Komitmen Organisasi adalah sikap yang menunjukkan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi menunjukkan perhatian mereka terhadap organisasi. dengan seberapa terikat atau setia seseorang terhadap perusahaan tempat mereka bekerja. Ini menunjukkan seberapa kuat ikatan karyawan dengan budaya, tujuan, nilai, misi, dan visi perusahaan.

Rekrutmen adalah proses mencari, menarik, dan memilih kandidat terbaik untuk pekerjaan yang tersedia di perusahaan. dengan menggunakan berbagai langkah yang dimaksudkan untuk menarik bakat, pengetahuan, dan pengalaman yang sesuai dengan kebutuhan bisnis. Retensi karyawan memastikan bahwa karyawan dapat

menemukan peran yang cocok untuk membantu organisasi, yang akan meningkatkan nilai dan membantu kemajuan jangka panjang perusahaan.

Berlandaskan latar belakang diatas, terdapat rumusan permasalahan pada penelitian ini yakni :

1. Apakah Komitmen Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Mebel PT. Tjagrindo Mas?
2. Apakah Rekrutmen berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Bagian Mebel PT. Tjagrindo Mas?
3. Apakah Retensi Karyawan berpengaruh Kinerja Karyawan di perusahaan Bagian Mebel PT. Tjagrindo Mas?
4. Apakah Komitmen Organisasi, Rekrutmen, dan Retensi Karyawan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Bagian Mebel PT. Tjagrindo Mas?

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut teori manajemen sumber daya manusia, "manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Manajemen

sumber daya manusia mencakup segala potensi, pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki oleh individu dalam suatu organisasi atau masyarakat yang dapat digunakan untuk mencapai tujuan dan persyaratan organisasi atau masyarakat.

Untuk mencapai tujuan perusahaan dan memastikan bahwa karyawan diperlakukan dengan adil, termotivasi, dan memiliki peluang untuk berkembang, manajemen sumber daya manusia sangat penting. Manajemen sumber daya manusia juga membantu membangun budaya perusahaan yang positif dan produktif.

### **Komitmen Organisasi**

Menurut Zurnali (2010), komitmen adalah perasaan yang kuat dan erat dari seseorang terhadap tujuan dan nilai suatu organisasi. Perasaan ini dikaitkan dengan peran yang mereka mainkan untuk mencapai kedua tujuan dan nilai organisasi. Menurut pemahaman ahli, komite organisasi dapat didefinisikan sebagai kesetiaan, keterlibatan, dan dedikasi seseorang terhadap tujuan, nilai, dan tujuan organisasi di mana mereka bekerja. Ini termasuk komitmen untuk bekerja dengan baik, memberikan kontribusi yang positif, dan mempertahankan kesetiaan terhadap organisasi.

### **Rekrutmen**

Rekrutmen, menurut Hadari Nawawi (2000:169), adalah proses menarik,

mengidentifikasi, dan memilih kandidat yang sesuai untuk posisi atau pekerjaan yang tersedia di organisasi atau perusahaan. Rekrutmen juga didefinisikan sebagai proses mendapatkan sejumlah calon tenaga kerja yang memiliki kompetensi untuk posisi atau pekerjaan utama (produk lini dan penunjangnya).

### Retensi Karyawan

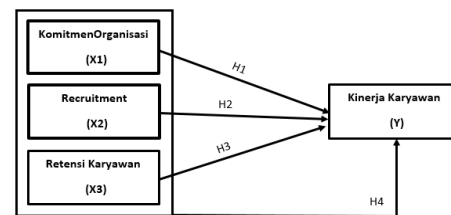
Retention karyawan didefinisikan sebagai upaya perusahaan untuk mempertahankan karyawan potensial agar mereka tetap di perusahaan untuk mencapai tujuan (Disa & Djastuti, 2019).

### Kinerja Karyawan

Menurut Norawati dan Fahrini (2022:8), kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang sesuai dengan peran dan tugasnya selama periode waktu tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi tempat seseorang bekerja man power di dalam sebuah badan usaha atau lembaga mempunyai peran penting. Menurut Norawati dan Fahrini (2022:8), kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang sesuai dengan peran dan tugasnya selama periode waktu tertentu, yang dihubungkan

dengan ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi tempat seseorang bekerja man power di dalam sebuah badan usaha atau lembaga mempunyai peran penting.

### Kerangka Konseptual



### Hipotesis

Terdapat rumusan hipotesis penelitian pada kerangka konseptual diatas, yakni :

1. Kinerja karyawan di divisi mebel PT. Tjakrindo Mas Gresik dipengaruhi secara signifikan oleh komitmen organisasi.
2. Rekrutmen mempengaruhi kinerja karyawan di divisi mebel PT. Tjakrindo Mas Gresik.
3. Retensi karyawan juga mempengaruhi kinerja karyawan di divisi mebel PT. Tjakrindo Mas Gresik.
4. Secara keseluruhan, komitmen organisasi, rekrutmen, dan retensi karyawan mempengaruhi kinerja karyawan di divisi mebel PT. Tjakrindo Mas Gresik.

### METODOLOGI PENELITIAN

#### Desain Penelitian

Pada dasarnya, metode penelitian adalah metode ilmiah untuk mendapatkan data untuk tujuan tertentu, menurut Sugiyono (2013:2). Penelitian ini menggunakan data kuantitatif, yaitu data dalam bentuk angka; ini termasuk data kualitatif untuk memberikan gambaran umum tentang subjek penelitian.

### **Tempat dan Waktu**

Penelitian ini dilakukan di PT. Tjakrindo Mas, yang digresik. Ini dimulai pada bulan November 2023 dan berlangsung hingga selesai.

### **Jenis dan Sumber Data**

Ada dua sumber jenis data yang digunakan dalam penelitian ini: data primer dan skunder. Data primer: Sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data disebut data primer, menurut Sugiyono (2016: 225). Sumber data primer dikumpulkan melalui wawancara dengan subjek penelitian serta observasi atau pengamatan langsung di lapangan.

Data primer yang telah diolah dan disajikan baik oleh pengumpul data primer atau oleh pihak lain disebut data sekunder. Sugiyono (2017: 193).

### **Populasi dan Sampel**

Dalam melakukan penelitian ini menggunakan sampel jenuh yang semua populasi dibagikan mebel sebanyak 63 orang karyawan yang menjadi sampel ialah 63 karyawan dibagikan mebel kayu PT. Tjakrindo Mas Gresik.

## **HASIL PENELITIAN**

### **Analisis Data**

#### **1. Uji Validitas**

Hasil uji validitas membuktikan nilai  $r$  tabel pada penelitian ini, ketika derajat kebebasan ( $df$ ) adalah  $n - 2 = 61$  memiliki tingkat signifikansi 0,05, yaitu sebanyak 0,248. Nilai  $r$  dihitung untuk poin-poin pernyataan di variabel Komitmen Organisasi, Rekrutmen, Retensi Karyawan, & Kinerja Karyawan ternyata lebih banyak dibanding nilai  $r$  tabel. Hasil dari ini, diperoleh hasil bahwa setiap pernyataan dianggap valid pada penelitian ini.

#### **2. Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas dinyatakan reliabel ketika *Cronbach Alpha* lebih besar dari pada  $\alpha$  kritis yang sebesar : 0,70

- Komitmen Organisasi : 0,886
- Rekrutmen : 0,728
- Retensi Karyawan : 0,661
- Kinerja Karyawan : 0,703

#### **3. Uji Asumsi Klasik**

##### **Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N	64	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.08763255
Most Extreme Differences	Absolute	.076
	Positive	.051
	Negative	-.076
Test statistic	.076	
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 <sup>c,d</sup>	
a. Test distribution is Normal		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Nilai residual dari persamaan regresi memiliki distribusi normal, menurut pengujian normalitas, yang menghasilkan nilai Kolmogorov-Smirnov 0,076 dan peluang 0,200, yang lebih besar daripada tingkat signifikansi 0,05.

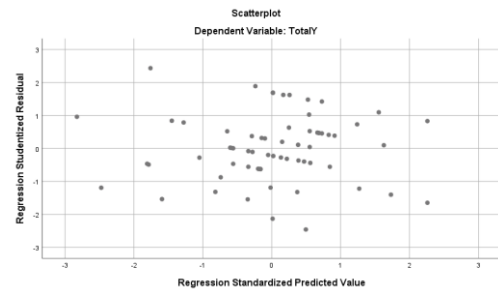
### Uji Multikolonieritas

Model	Coefficients <sup>a</sup>							
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	18.703	5.883		3.179	.002		
	TotalX1	.114	.119	.117	.959	.342	.967	1.035
	TotalX2	.296	.141	.255	2.102	.040	.976	1.025
	TotalX3	.146	.100	.179	1.455	.151	.951	1.052

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Menurut ilustrasi di atas, variabel X1 menunjukkan Tolerance sebesar 0,697 dan VIF sebesar 1,035. Sebaliknya, variabel X2 menunjukkan Tolerance sebesar 0,976 dan VIF sebesar 1,025. Variabel X3 menunjukkan Tolerance sebesar 0,951 dan VIF sebesar 1,052 selama penelitian ini. Nilai Toleransi dari tiga variabel tersebut melampaui 0,1 dan nilai VIF berada di bawah 10. Hasilnya adalah bahwa penelitian ini tidak menemukan bukti multikolinieritas.

### Uji Heteroskedastisitas



Dari ilustrasi di atas, dapat disimpulkan bahwa data tidak menunjukkan heteroskedastisitas karena tidak ada pola yang konsisten dan titik-titik tersebar merata di kedua sisi nilai 0.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients <sup>a</sup>							
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	18.703	5.883		3.179	.002		
	TotalX1	.114	.119	.117	.959	.342	.967	1.035
	TotalX2	.296	.141	.255	2.102	.040	.976	1.025
	TotalX3	.146	.100	.179	1.455	.151	.951	1.052

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari gambar di atas maka model persamaan regresinya, yakni :

$$Y = 18,703 + 0,114X1 + 0,296X2 + 0,146X3 + e$$

Hasil dari analisis regresi linier berganda menghasilkan persamaan yang memaparkan hal berikut:

1. Nilai konstanta (a) yang tercatat adalah sejumlah 18,703, dengan nilai positif yang menandakan perubahan arah. Dengan maksud lain, jika variabel Komitmen organisasi, Rekrutmen, & Retensi Karyawan memiliki nilai nol, kinerja pegawai akan mencapai 18,703 atau lebih dari nol.

2. Koefisien untuk variabel Kecerdasan Emosional yakni sebanyak 0,114, dengan nilai positif. Hal ini mengindikasikan bahwa eskalasi satu-satuan di variabel Komitmen Organisasi akan mengakibatkan kenaikan Kinerja Karyawan sebanyak 0,114, dengan asumsi variabel lain tetap.
3. Koefisien pada variabel Rekrutmen yakni berjumlah 0,296, dengan nilai positif. Ini terbukti bahwa eskalasi satu satuan pada variabel Rekrutmen dapat menyebabkan kenaikan kinerja pegawai sebanyak 0,296, dengan anggapan tetapnya variabel lain.
4. Koefisien untuk variabel Komitmen Organisasi adalah sebanyak 0,146, dengan nilai positif. Artinya, turunnya satu-satuan di variabel Retensi Karyawan dapat meningkatkan kinerja Karyawan sebanyak 0,146, dengan hoptesis variabel lainnya tetap.

### Pengujian

#### Hipotesis Uji t

#### Parsial

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	18.703	5.883		2.000	.005
	TotalX1	.856	.119	.117	4.349	.000
	TotalX2	.296	.141	.255	3.112	.004
	TotalX3	.343	.100	.179	2.881	.003

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi (X1) memiliki nilai hitung t sebesar 0,000, yang lebih kecil dari nilai signifikan, yaitu 0,005. Oleh karena itu, variabel Komitmen Organisasi mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Variabel rekrutmen (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pekerja. Nilai t hitung adalah 0,004, yang lebih kecil dari nilai signifikan 0,05. Dengan demikian, H1 diterima dan Ho ditolak.
3. Retensi Karyawan (X3) Nilai t variabel Retensi Karyawan adalah 0,003, yang lebih rendah dari nilai signifikan, yaitu 0,05. Dengan demikian, H1 diterima dan Ho ditolak. Ini menunjukkan bahwa variabel Retensi Karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Uji f Simultan

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	350.002	3	116.667	23.215	.000 <sup>b</sup>
Residual	175.895	60	5.026		
Total	525.897	63			

Dengan nilai signifikansi F 0,000, yang berarti kurang dari tingkat signifikansi 0,05, Ini menunjukkan bahwa model regresi yang dipilih dalam penelitian ini dianggap sesuai untuk menjelaskan dampak dari variabel



bebas—komitmen organisasi, rekrutmen, dan retensi karyawan—pada variabel terikat, kinerja karyawan. Nilai F hitungnya adalah 23,215, yang lebih besar dari nilai kritis F tabel sebesar 2,76. Akibatnya, hasil uji F menunjukkan bahwa hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima. Hasil ini diperoleh berdasarkan kriteria pengambilan keputusan uji F. Temuan ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan di divisi mebel PT. Tjakraindo Mas Gresik dipengaruhi oleh komitmen organisasi, perekrutan, dan retensi karyawan.

### Uji Koefisien Determinasi $R^2$

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.369 <sup>a</sup>	.136	.093	2.139
a. Predictors: (Constant), Retensi Karyawan, Rekrutmen, Komitmen Organisasi				

Dalam penelitian ini, nilai R Square dan R Square yang disesuaikan diperoleh. Untuk mengetahui tingkat korelasi atau pengaruh variabel terikat dan variabel bebas, penelitian ini menggunakan model regresi linier berganda dan menemukan nilai R persegi 0,136. Angka ini menunjukkan bahwa variabel terikat, kinerja karyawan, dipengaruhi oleh sekitar 86,4 persen dari variasi dalam variabel

Komitmen Organisasi, Rekrutmen, dan Retensi Karyawan. Faktor yang tidak ada pada penelitian ini juga dipengaruhi sekitar 13,6 persen.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Komitmen Organisasi pada Kinerja Karyawan

Hasil uji t parsial menunjukkan bahwa variabel Komitmen Organisasi ( $X_1$ ) memiliki nilai t hitung 4,349 yang lebih besar dari t tabel 2,000 dan nilai signifikan 0,000, yang jauh lebih kecil dari nilai signifikan, yaitu 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Komitmen Organisasi dalam penelitian ini memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

Studi sebelumnya dengan judul "Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hamatek Indo Bekasi" mendukung temuan ini (Vaidatul Aulia, 2021). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kompetensi dan komitmen organisasi memengaruhi kinerja karyawan PT. Hamatek Indo Bekasi. Dalam penelitian ini, pendekatan kuantitatif digunakan bersama dengan survei. Secara disproportionate stratified random sampling, rumus Slovin digunakan untuk menghitung jumlah populasi 114 karyawan dan sampel 89 orang. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert dari

1 hingga 5. Analisis regresi linier berganda digunakan bersama dengan Microsoft Excel dan SPSS versi 23.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1. Penelitian ini menemukan bahwa variabel kinerja yang dipengaruhi oleh kompetensi sebesar 90,1%. 2. Selain itu, penelitian ini menemukan bahwa kompetensi dan komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hamatek Indo. 3. Selain itu, komitmen dan kompetensi organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hamatek Indo.

### **Pengaruh Rekrutmen pada Kinerja Karyawan**

Menurut hasil uji t parsial, variabel rekrutmen memiliki nilai t hitung 3,112 yang lebih besar dari t tabel 2,000 dan memiliki nilai signifikan sebesar 0,004; nilai ini jauh lebih rendah dari nilai signifikan, yaitu 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel rekrutmen dalam penelitian ini memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

Studi sebelumnya tentang Pengaruh Perekrutan dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Supra Boga Lestari Kuningan Jakarta Selatan (2021)

mendukung temuan ini. Tujuan dari penelitian ini, yang ditulis oleh Romadon<sup>1</sup> dan Dodi Prasada<sup>2</sup>, adalah untuk mengidentifikasi pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan PT. Supra Boga Lestari baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini melibatkan 100 responden dan 100 karyawan sebagai sample jenuh. Uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien determinasi, dan uji hipotesis digunakan untuk menganalisis data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; seleksi karyawan juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai F hitung lebih besar dari F tabel (69,664 lebih besar dari 2,770), dan nilai ini diperkuat oleh faktor lain yang tidak digunakan dalam penelitian.

### **Pengaruh Retensi Karyawan pada Kinerja Karyawan**

Menurut uji t parsial, variabel Retensi Karyawan memiliki nilai t hitung 2,881 yang lebih besar dari t tabel 2,000 dan memiliki nilai signifikan 0,003, yang jauh lebih kecil dari nilai signifikan 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel retensi karyawan dalam penelitian ini dipengaruhi secara signifikan oleh  $H_0$  yang ditolak dan  $H_1$  yang diterima.

Studi sebelumnya tentang Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Retensi Karyawan Pada PT. Bank Sumut Syariah Medan mendukung temuan ini. Menurut Nanda Fitria Aulanda dan Santi Arafah (2019),

Penelitian ini bertujuan untuk menentukan pengaruh faktor-faktor lingkungan kerja, insentif, dan penghargaan terhadap retensi karyawan PT. Bank Sumut Syariah Medan. Penelitian ini melibatkan 35 sampel dari karyawan PT. Bank Sumut Syariah Medan, dan teknik pengambilan sampel jenuh digunakan. Penelitian ini dilakukan dengan metode kuantitatif. Untuk metode analisis, model regresi linear berganda digunakan. Hasil dari analisis penelitian yang dilakukan dengan alpha 5% menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja, penghargaan, dan insentif secara parsial berdampak positif dan signifikan terhadap retensi karyawan PT. Bank Sumut Syariah Medan; secara bersamaan, variabel lingkungan kerja, penghargaan, dan insentif berdampak positif dan signifikan terhadap retensi karyawan PT. Bank Sumut Syariah Medan.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Berdasarkan dari hasil penelitian maka bisa dapat disimpulkan mengenai Pengaruh Komitmen Organisasi (X1), Rekrutmen (X2), Retensi Karyawan (X3), Kinerja Karyawan (Y) Bagian Mebel PT. Tjakrindo Mas Gresik maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan penelitian yang didapatkan dari uji t (parsial) dapat disimpulkan yang menunjukkan bahwa variabel Komitmen Organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan Bagian Mebel PT. Tjakrindo Mas Gresik.
2. Berdasarkan penelitian yang didapatkan dari uji t (parsial) dapat disimpulkan yang menunjukkan bahwa variabel Rekrutmen mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan Bagian Mebel PT. Tjakrindo Mas Gresik.
3. Berdasarkan penelitian yang didapatkan dari uji t (parsial) dapat disimpulkan yang menunjukkan bahwa variabel Retensi Karyawan mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan Bagian Mebel PT. Tjakrindo Mas Gresik.
4. Berdasarkan penelitian yang didapatkan dari uji f (simultan) dapat disimpulkan

menunjukkan variabel Komitmen Organisasi, Rekrutmen, Retensi Karyawan mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan Bagian Mebel PT. Tjakrindo Mas Gresik.

## **Saran**

Berdasarkan pengamatan dan penelitian ini, terdapat saran terutama bagi perusahaan, yakni :

1. Untuk perusahaan diharapkan dapat bisa menjaga komitmen organisasi kepada setiap bagian/divisi karyawan agar dapat bisa menjaga keharmonisan antar bagian/divisi agar memberikan kontribusi yang positif untuk meningkatkan kinerja karyawan.
2. Dalam melakukan proses rekrutmen dalam jumlah besar maka perusahaan harus membuat iklan spanduk atau media massa agar masyarakat bisa melihat lowongan agar pelamar bisa langsung memberikan berkas yang dibutuhkan untuk menjadi karyawan di PT. Tjakrindo Mas. Akan tetapi jika perusahaan membutuhkan sedikit karyawan maka karyawan yang berkerja diperusahaan bisa mencalonkan saudara atau teman untuk melamar

di PT. Tjakrindo Mas apabila calon pelamar bisa memenuhi syarat yang ditetapkan oleh perusahaan.

3. Dalam mempertahankan karyawan yang terampil dan berprestasi perusahaan harus melakukan retensi karyawan dalam mencegah karyawan tersebut resign, karena akan mempengaruhi kinerja karyawan dan produksi dalam perusahaan. karena mencari penggantinya akan memakan waktu yang lama dan juga perusahaan akan mengeluarkan biaya turnover dalam perekrutan serta pelatihan karyawan dan kinerja karyawan produksi dalam perusahaan tetap berjalan normal dan tanpa mengeluarkan biaya turnover.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Aidatul Aulia, (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hamatek Indo Bekasi.*
- Asep Dadan Suhendar, (2021). Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Retensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Bank bjb Tbk. Cabang Tasikmalaya)*
- Busro, Muhammad 2018, Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group.*

*Hasibuan, Malayu S. P. 2019. Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah. Jakarta: Bumi Aksara.*

*Nanda Fitria Aulanda<sup>1</sup>, Santi Arafah<sup>2</sup>, (2020), Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Retensi Karyawan Pada PT. Bank Sumut Syariah Medan.*

*Rian Hidayat (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia (Study Kasus: Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Qurrota A'yun Romadon<sup>1</sup>, Dodi Prasada<sup>2</sup> (2021). Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Supra Boga Lestari Kuningan Jakarta Selatan Sugiyono, 2019. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: CV Alfabeta.*

*Shaleh, Mahadin (2018), Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai, Makassar: Aksara Timur*