

**PENGARUH REKRUTMEN, PENGEMBANGAN KARIR DAN
KESELAMATAN KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK SYARIAH
MANDIRI KC PALEMBANG**



Oleh:
ICA TRISNAWATY
NIM: 14180092

TUGAS AKHIR

**Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang
Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Ahli Madyah
(AMd)**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
PROGRAM STUDI D3 PERBANKAN SYARI'AH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN FATAH PALEMBANG**

2017

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

- *“Keberhasilan adalah kemampuan untuk melewati dan mengatasi dari satu kegagalan ke kegagalan berikutnya tanpa kehilangan semangat,” (Winston Churchill)*
- *“Sesuatu mungkin mendatangi mereka yang mau menunggu, namun hanya didapatkan oleh mereka yang bersemangat mengejarnya”, (Abraham Lincoln)*
- *“Kita Tidak akan pernah bisa sampai ke puncak tanpa melewati medan-medan pendakian yang terjal, begitupun kesuksesan yang tidak akan pernah didapat tanpa adanya perjuangan..... GO FIGHTING !!!!!!”, (Penulis)*

Tugas Akhir ini ku persembahkan untuk:

Pahlawan hidupku Ayah dan Ibu tersayang

Bpk. Herman & Ibu Sutik Sutrayani

Cahaya hatiku Ayukku Lela Ardila, A.Md. & Adikku Valentino Rossi

Sahabat-sahabat SMA & Masa Kuliah ku

Pemberi motivasi teman-teman seperjuangan kelas DPS4 DIII Perbankan Syariah

Almamater kebanggaanku

Serta semua yang berarti dalam hidupku dan yang selalu memberi semangat saat masa-masa sulit di akhir perkuliahan

ABSTRAK

Kinerja Karyawan adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Rekrutmen adalah proses mendapatkan sejumlah tenaga kerja yang *qualifaid* untuk jabatan atau pekerjaan tertentu dalam suatu organisasi atau perusahaan. Pengembangan Karir adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi yang bersangkutan. Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) adalah suatu kondisi dalam pekerjaan yang sehat dan aman baik bagi pekerjaannya maupun bagi masyarakat dan lingkungan sekitar organisasi atau tempat kerja tersebut.

Penelitian pada tugas akhir ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara rekrutmen, pengembangan karir dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) pada PT. Bank Syariah Mandiri KC Palembang secara parsial maupun secara simultan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 30 responden, teknik analisis data yang digunakan yaitu melalui program SPSS.

Hasil penelitian untuk pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan secara parsial yaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8,327 > 2,04523$) dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka secara parsial rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Syariah Mandiri KC Palembang. Untuk pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan secara parsial $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,557 > 2,04523$) dengan signifikansi $0,017 < 0,05$. Maka secara parsial pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Syariah Mandiri KC Palembang. Sedangkan untuk pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) terhadap kinerja karyawan secara parsial $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,325 > 2,04523$) dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka secara parsial Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PT. Bank Syariah Mandiri KC Palembang. Jika dilihat dari hasil uji simultan menunjukkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($319,993 > 2,98$) dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka secara simultan rekrutmen, pengembangan karir, dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Syariah Mandiri KC Palembang.

Kata Kunci : Rekrutmen, Pengembangan Karir, Keselamatan Kesehatan Kerja (K3), Kinerja Karyawan

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis haturkan kepada Allah SWT karena berkat rahmat, hidayah, karunia dan ridho kepada hamba-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir ini dengan tepat waktu. Shalawat serta salam semoga senantiasa tercurah pada junjungan kita Rasulullah Muhammad SAW, sahabat dan keluarga serta orang-orang yang senantiasa mengikuti jalannya. Tugas Akhir ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar alih madya pada Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi Islam UIN Raden Fatah Palembang dengan judul **“Pengaruh Rekrutmen, Pengembangan Karir, dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri KC Palembang”**.

Dalam menyelesaikan penyusunan Tugas Akhir ini penulis banyak mendapatkan bimbingan, pengarahan dan bantuan yang sangat berharga dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis tidak lupa menyampaikan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu dalam penyelesaian Tugas Akhir ini, yaitu:

1. Kedua orang tuaku tercinta Bapak Herman dan Ibu Sutik Sutrayani yang selalu memberikan dukungan baik materil maupun moril serta motivasi selama penyelesaian Tugas Akhir.
2. Bapak Prof. Dr. H. Sirozi, Ph.D selaku Rektor UIN Raden Fatah Palembang.
3. Ibu Dr. Qodariah Barkah, M.H.I selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang.

4. Bapak Dinnul Alfian Akbar, SE.,M.Si selaku Ketua Prodi DIII Perbankan Syariah.
5. Bapak Dinnul Alfian Akbar, SE.,M.Si dan Ibu Aziz Septiatin, SE.,M.Si selaku Dosen Pembimbing I dan Dosen Pembimbing II dengan segala kesabaran dan kebesaran jiwa telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan serta arahan dalam penyusunan Tugas Akhir ini.
6. Bapak dan Ibu Dosen beserta staff dan karyawan Jurusan Perbankan Syariah yang telah mendidik dan membimbing penulis selama proses belajar mengajar.
7. Bapak Kepala Cabang PT. Bank Syariah Mandiri KC Palembang 16 Ilir.
8. Saudara-saudara tersayang ayukku Lela Ardila, A.Md. dan adikku Valentino Rossi.
9. Keluargaku yang tidak pernah berhenti memberi semangat.
10. Teman-teman seangkatan Jurusan Perbankan Syariah khususnya kelas DPS 4.
11. Sahabat-sahabat kuliahku Icha Syntia, Mayang Sari, Lince Dinawinta, Lilik Hidayatin, M. Kusrian Hayadi, Mayang Sari, dan Jessica Lefitaria, sahabat-sahabat SMAku Septyani Thalia, Maryanti, Miftahulfallah, Yuli Lestari, Aydia Mahanni dan Uci Chintya Wahyuni.
12. Teman-teman sepembimbing yang telah memberikan masukan dan menghibur satu sama lain Juita, Siti Fatimah, Sri Wulandari, Gustin Rima Lamban, M. Ilham Akbar dan teman sepembimbing yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan dan penyusunan Tugas Akhir ini masih banyak terdapat kekurangan dan jauh dari kesempurnaan baik bentuk maupun isi Tugas Akhir ini. Untuk itu kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan guna penyempurnaan pembuatan Tugas Akhir Selanjutnya.

Penulis berharap semoga Tugas Akhir ini dapat bermanfaat bagi kita semua khususnya bagi penulis dan mahasiswa/i Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang UIN Raden Fatah Palembang.

Palembang, April 2017

Penulis

Ica Trisnawaty
14180092

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	iii
MOTO DAN PERSEMBAHAN	iv
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Batasan Masalah	8
D. Tujuan Penelitian	8
E. Manfaat Penelitian	9
1. Manfaat Teoritis	9
2. Manfaat Praktis	9
F. Sistematika Penulisan	10
BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS	
A. Rekrutmen	12
1. Pengertian Rekrutmen	12

2. Tujuan Rekrutmen	13
3. Sumber Tenaga Rekrutmen	15
4. Proses Rekrutmen Tenaga Kerja	16
5. Indikator Rekrutmen Karyawan	17
B. Pengembangan Karir	18
1. Pengertian Pengembangan Karir	18
2. Tujuan Pengembangan Karir	19
3. Program Pengembangan Karir	21
4. Jenis-jenis Karir	22
5. Indikator Pengembangan Karir	22
C. Keselamatan Kesehatan Kerja (K3)	23
1. Pengertian Keselamatan Kesehatan Kerja (K3)	23
2. Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja	24
3. Usaha-usaha dalam Meningkatkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja	25
4. Penyebab Terjadinya Kecelakaan dan Gangguan Kesehatan Pegawai	26
5. Indikator Keselamatan Kesehatan Kerja (K3)	26
D. Kinerja Karyawan	27
1. Pengertian Kinerja Karyawan	27
2. Tujuan Penilaian Kinerja	28
3. Asas-asas Penilaian Kinerja	29
4. Komponen Penilaian Kinerja	31

5. Indikator Kinerja Karyawan	32
E. Penelitian Terdahulu	33
F. Pengembangan Hipotesis	36
1. Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan	36
2. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan	38
3. Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan	40
4. Pengaruh Rekrutmen, Pengembangan Karir, dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan	43
G. Kerangka Pemikiran	45

BAB III GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

A. <i>Setting</i> Penelitian	47
B. <i>Desain</i> Penelitian	47
C. Sumber dan Jenis Data	47
1. Sumber Data	47
2. Jenis Data	48
D. Populasi dan Sampel.....	48
1. Populasi	48
2. Sampel	49
E. Teknik Pengumpulan Data	49
F. Variabel-variabel Penelitian	50
G. Definisi Operasional Variabel	51
H. Instrumen Penelitian	53

1. Uji Validitas	53
2. Uji Reliabilitas	53
I. Teknik Analisis Data	54
1. Analisis Statistik Deskriptif	54
2. Uji Asumsi Klasik	54
a. Uji Normalitas	54
b. Uji Linieritas	55
c. Uji Multikolinieritas	55
d. Uji Heteroskedastisitas	56
3. Analisis Regresi Linear Berganda	56
4. Uji Hipotesis	57
a. Koefisien Determinasi (R^2)	57
b. Uji F (Simultan)	58
c. Uji t (Parsial)	58

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	60
1. Karakteristik Responden	63
2. Instrumen Penelitian	62
a. Uji Validitas	63
b. Uji Reliabilitas	64
3. Analisis Statistik Deskriptif	65
4. Uji Asumsi Klasik	69
a. Uji Normalitas	69

b. Uji Linieritas	71
c. Uji Multikolinearitas	73
d. Uji Heteroskedastisitas	74
5. Analisis Regresi Linier Berganda	75
6. Uji Hipotesis	77
a. Koefisien Determinasi (R^2)	77
b. Uji F (Simultan)	78
c. Uji t (Parsial)	79
B. Hasil Pembahasan	81
1. Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri Syariah KC Palembang	81
2. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri Syariah KC Palembang.....	82
3. Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri Syariah KC Palembang	84
4. Pengaruh Rekrutmen, Pengembangan Karir, dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri Syariah KC Palembang	86

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	88
B. Saran	89

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
I.1 <i>Research Gap</i> Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan	5
I.2 <i>Research Gap</i> Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan	6
I.3 <i>Research Gap</i> Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan	6
II.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu Rekrutmen Berpengaruh Signifikan Positif Terhadap Kinerja Karyawan	37
II.2 Ringkasan Penelitian Terdahulu Pengembangan Karir Berpengaruh Signifikan Positif Terhadap Kinerja Karyawan	39
II.3 Ringkasan Penelitian Terdahulu Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Berpengaruh Signifikan Positif Terhadap Kinerja Karyawan.....	42
II.4 Ringkasan Penelitian Terdahulu Rekrutmen, Pengembangan Karir, dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Berpengaruh Signifikan Positif Terhadap Kinerja Karyawan.....	44
III.1 Skala Likert	50
III.2 Definisi Operasional Variabel	52
IV.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	60
IV.2 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan	61
IV.3 Distribusi Responden Berdasarkan Usia	61
IV.4 Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja	62
IV.5 Hasil Uji Validitas Instrumen	63

IV.6	Hasil Uji Reliabilitas Instrumen	65
IV.7	Hasil Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Rekrutmen (X1)	66
IV.8	Hasil Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Pengembangan Karir (X2)	67
IV.9	Hasil Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) (X3)	68
IV.10	Hasil Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)	69
IV.11	Nilai Uji Normalitas Kolmogrov-Smirnov	71
IV.12	Hasil Uji Linieritas Kinerja Karyawan dan Rekrutmen	72
IV.13	Hasil Uji Linieritas Kinerja Karyawan dan Pengembangan Karir ..	72
IV.14	Hasil Uji Linieritas Kinerja Karyawan dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3)	72
IV.15	Uji Multikolinieritas.....	73
IV.16	Uji Heteroskedastisitas	74
IV.17	Hasil Regresi	76
IV.18	Uji Koefisien Determinasi (R^2)	77
IV.19	Uji F (Simultan)	78
IV.20	Uji t (Parsial)	79

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
II.1 Kerangka Pemikiran	45
IV.1 Histogram.....	70
IV.2 Normal Probability Plot	70
IV.1 Uji Heteroskedastisitas Scatterplot	75

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Surat Permohonan Pengantar Pengambilan Data
- Lampiran 2 Surat Balasan Izin Penelitian
- Lampiran 3 Permohonan Kesediaan Menjadi Pembimbing Tugas Akhir
- Lampiran 4 Kartu Konsultasi Bimbingan Laporan Akhir Pembimbing I
- Lampiran 5 Kartu Konsultasi Bimbingan Laporan Akhir Pembimbing II
- Lampiran 6 Formulir D 2
- Lampiran 7 r tabel
- Lampiran 8 F tabel
- Lampiran 9 t tabel
- Lampiran 10 Kuesioner Penelitian
- Lampiran 11 Hasil Pengolahan Data

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kinerja karyawan adalah suatu pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang. Kinerja juga diartikan sebagai suatu perbuatan, suatu prestasi, suatu untuk keterampilan seseorang dalam mengerjakan pekerjaannya.¹ Instrumen penilaian kinerja dapat digunakan untuk mereview kinerja, peringkat kinerja, penilaian kinerja, penilaian karyawan dan sekaligus evaluasi karyawan sehingga dapat diketahui mana karyawan yang mampu melaksanakan pekerjaan secara baik, efisien, efektif, dan produktif sesuai dengan tujuan perusahaan.²

Agar perusahaan terus mampu menjaga eksistensinya dalam persaingan bisnis, perusahaan tidak hanya bisa mengandalkan kecanggihan teknologi dan prasarana yang ada tanpa ditunjang dengan keandalan SDM yang handal. Pembentukan sumber daya manusia yang handal di dalam organisasi dimulai sejak proses penerimaan karyawan (rekrutmen), penyeleksian, pengklasifikasian, penempatan karyawan sesuai dengan kemampuan, keahlian, keterampilan karyawan tersebut hingga pengembangan karirnya. Selain itu salah satu hal yang harus menjadi perhatian utama bagi manager sumber daya manusia yaitu sistem Keselamatan Kesehatan Kerja (K3).

¹Kamir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2016) hal. 184

²Veihzal Rivai Zainal et.al, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2014) hal. 407

Rekrutmen adalah proses mendapatkan sejumlah calon tenaga kerja yang *qualifaid* untuk jabatan/pekerjaan tertentu dalam suatu organisasi atau perusahaan. Tujuan dari rekrutmen adalah mendapatkan calon karyawan yang memungkinkan pihak manajemen untuk memilih atau menyeleksi calon sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan oleh organisasi atau perusahaan.³

PT. Bank Syariah Mandiri KC Palembang mempunyai cara tersendiri dalam melakukan prosedur rekrutmen guna mencari karyawan dari dalam maupun dari luar perusahaan untuk lowongan jabatan yang diperlukan. Untuk mendapatkan SDM yang kompeten sesuai dengan persyaratan yang ditentukan serta selaras dengan perkembangan perusahaan, PT. Bank Syariah Mandiri KC Palembang melakukan pengadaan karyawan yang beasaskan kepada transparansi, akuntabilitas, independen, serta analisis kebutuhan pegawai untuk jangka pendek dan jangka panjang.

Pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai merencanakan karir masa depan mereka di organisasi agar organisasi dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum.⁴ Pengembangan karir ditujukan agar karyawan mempunyai kemampuan yang lebih tinggi dari kemampuan yang dimiliki sebelumnya sehingga dapat mengetahui fungsi dan peranan serta tanggung jawabnya didalam lingkungan kerja. Dengan pengembangan karir juga diharapkan dapat mencapai tingkat kepuasan yang lebih tinggi.

³Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2006) hal. 81

⁴Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2004) hal. 77

PT. Bank Syariah Mandiri KC Palembang sangat mendukung proses pengembangan karir bagi karyawannya terlihat dari jenis pengembangan karir yang telah diterapkan diantaranya promosi jabatan, rotasi dan mutasi karyawan. Namun jika pengembangan karir tidak dilakukan secara adil terkadang dapat menimbulkan kecemburuan sosial antara karyawan satu dengan yang lainnya, yang akan mengakibatkan menurunnya tingkat kinerja para karyawan yang merasa tidak diberlakukan secara adil.

Firman Allah dalam (Q.S Al-Maaidah 5 : 8)

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا كُوْنُوْا قَوّٰمِيْنَ لِلّٰهِ شُهَدَآءَ بِالْقِسْطِ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ قَوْمٍ عَلٰٓى اَلَّا تَعْدِلُوْا اَعْدِلُوْا هُوَ اَقْرَبُ لِلتَّقْوٰى وَاتَّقُوا اللّٰهَ اِنَّ اللّٰهَ خَبِيْرٌۢ بِمَا تَعْمَلُوْنَ

Artinya : Hai orang-orang yang beriman hendaklah kamu jadi orang-orang yang selalu menegakkan (kebenaran) karena Allah, menjadi saksi dengan adil. Dan janganlah sekali-kali kebencianmu terhadap sesuatu kaum, mendorong kamu untuk berlaku tidak adil. Berlaku adillah, karena adil itu lebih dekat kepada takwa. Dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmani maupun rohani tenaga kerja pada khususnya dan manusia pada umumnya, hasil karya dan budaya untuk menuju masyarakat adil dan makmur.⁵

⁵Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM*, (Bandung: Refika Aditama, 2002) hal. 163

PT. Bank Syariah Mandiri KC Palembang sangat mementingkan tentang kesejahteraan karyawannya, salah satu program yang telah diterapkan yaitu program keselamatan kesehatan kerja. Meskipun bagi perusahaan jasa seperti perbankan memiliki tingkat kecelakaan yang lebih rendah, akan tetapi PT. Bank Syariah Mandiri KC Palembang tetap mendaftarkan karyawannya di program asuransi maupun BPJS guna untuk membuat karyawan merasa aman saat bekerja dan meminimalisirkan jumlah karyawan yang tidak dapat bekerja dikarenakan sakit.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Fitrah salah satu pegawai bagian GSS (*General Support Staff*) fenomena yang terjadi saat proses rekrutmen pada PT. Bank Syariah Mandiri KC Palembang yaitu masih banyaknya calon pelamar yang memasukkan surat lamaran tetapi tidak sesuai dengan persyaratan yang telah ditentukan oleh perusahaan, misalnya jurusan yang berbeda dan IPK tidak sesuai dengan ketentuan. Hal ini menyebabkan manajemen harus sangat teliti dalam memilih data calon pelamar yang benar-benar memiliki kemampuan dan keahlian sesuai dengan yang diharapkan perusahaan untuk mengikuti tes tahap selanjutnya.

Fenomena yang terjadi saat proses pengembangan karir pada PT. Bank Syariah Mandiri KC Palembang, yaitu pengembangan karir karyawan didasarkan pada senioritas karyawan dan bagi kinerja karyawan yang menonjol. Namun demikian, umumnya promosi dilakukan berdasarkan senioritas yang telah memiliki waktu kerja lama untuk dinaikkan golongan

jabatannya (*grade*) setelah sebelumnya diberikan pelatihan dan bahkan ada yang mendapatkan beasiswa untuk dikuliahkan atau mengikuti seminar.

Sedangkan fenomena pada Keselamatan Kesehatan Kerja PT. Bank Syariah Mandiri KC Palembang kemungkinan terjadinya sangat kecil, karena PT. Bank Syariah Mandiri KC Palembang sangat mementingkan tentang kesejahteraan karyawannya. Untuk pihak marketing yang tugasnya mencari nasabah yang diharuskan untuk berkendara tentu akan lebih besar resiko terjadinya kecelakaan kerja dibandingkan karyawan yang bekerja di kantor akan tetapi karena PT. Bank Syariah Mandiri KC Palembang telah menjamin keselamatan dan kesehatan kerja para karyawan maka karyawan akan merasa lebih aman dan nyaman saat bekerja. Hal lain juga terlihat dari ruangan yang telah disiapkan radar api yang sudah memenuhi standar pemadam kebakaran, penerangan ruangan yang sudah baik. PT. Bank Syariah Mandiri KC Palembang telah mendaftarkan seluruh karyawannya dalam program BPJS. Selain itu PT. Bank Syariah Mandiri KC Palembang memiliki salah satu produk asuransi yaitu AxaMandiri.

Tabel I.1
***Research Gap* Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan**

Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan	Terdapat pengaruh positif antara rekrutmen terhadap kinerja karyawan	1. Tursina Kurniawati (2010) 2. Elza Septeriana (2009) 3. Muhammad Aji Nugroho (2010)
	Tidak terdapat pengaruh antara rekrutmen terhadap kinerja karyawan	1. Tiara Sinta (2011) 2. Vicky Widyaksana (2011)

Sumber: Dikumpulkan dari berbagai sumber, 2017

Rekrutmen terhadap kinerja karyawan yang diteliti oleh Tursina Kurniawati, Elza Septeriana, dan Muhammad Aji Nugroho menunjukkan bahwa rekrutmen berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Tiara Sinta dan Vicky Widyaksana bahwa rekrutmen tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel I.2
Research Gap Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan	Terdapat pengaruh positif antara pengembangan karir terhadap kinerja karyawan	1. Winarko (2012) 2. Iskandar (2012)
	Tidak terdapat pengaruh antara pengembangan karir terhadap kinerja karyawan	1. Shaputra (2015)

Sumber: Dikumpulkan dari berbagai sumber, 2017

Pengembangan karir terhadap kinerja karyawan yang diteliti oleh Winarko dan Iskandar menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Shaputra bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel I.3
Research Gap Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan

Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan	Terdapat pengaruh positif antara Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) terhadap kinerja karyawan	1. Grisma Ilfani (2013) 2. Rijuna Dewi (2006)
	Tidak terdapat pengaruh antara Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) terhadap kinerja karyawan	1. Dina Nurbaiti (2015)

Sumber: Dikumpulkan dari berbagai sumber, 2017

Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) terhadap kinerja karyawan yang diteliti Grisma Ilfani dan Rijuna Dewi menunjukkan bahwa keselamatan kesehatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dina Nurbaiti bahwa pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang rekrutmen, pengembangan karir, dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) terhadap kinerja karyawan. Sehingga dalam penelitian ini ditetapkan judul penelitian yaitu **“Pengaruh Rekrutmen, Pengembangan Karir dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri KC Palembang”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalahnya sebagai berikut:

1. Apakah Terdapat Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan Secara Parsial Pada PT. Bank Syariah Mandiri KC Palembang?
2. Apakah Terdapat Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Secara Parsial Pada PT. Bank Syariah Mandiri KC Palembang?
3. Apakah Terdapat Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Secara Parsial Pada PT. Bank Syariah Mandiri KC Palembang?

4. Apakah Terdapat Pengaruh Rekrutmen, Pengembangan Karir, dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Secara Simultan Pada PT. Bank Syariah Mandiri KC Palembang?

C. Batasan Masalah

Agar pembahasan dalam penelitian ini menjadi terarah dan tidak menyimpang dari permasalahan yang dirumuskan, maka penulis membatasi pembahasan hanya mencakup pengaruh rekrutmen, pengembangan karir, dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri KC Palembang.

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, penelitian ini bertujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan secara parsial pada PT. Bank Syariah Mandiri KC Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan secara parsial pada PT. Bank Syariah Mandiri KC Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) terhadap kinerja karyawan secara parsial pada PT. Bank Syariah Mandiri KC Palembang.

4. Untuk mengetahui pengaruh rekrutmen, pengembangan karir, dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) terhadap kinerja karyawan secara simultan pada PT. Bank Syariah Mandiri KC Palembang.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Manfaat dari penelitian ini ialah diharapkan dapat memberikan sumbangsih pemikiran bagi dunia perbankan khusus dunia perbankan syariah untuk mengetahui sejauh mana pelaksanaan program rekrutmen, pengembangan karir, dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) dalam meningkatkan kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa tambahan pengetahuan dan wawasan kepada penulis berkaitan dengan masalah yang diteliti dan membandingkan teori dengan praktek yang ada mengenai pengaruh rekrutmen, pengembangan karir, dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri KC Palembang dan sebagai syarat untuk mendapatkan gelar Ahli Madya (A.Md).

b. Bagi Perbankan Syariah

Penelitian ini dapat menjadi referensi bagi perbankan syariah untuk mengetahui pengaruh rekrutmen, pengembangan karir, dan

Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) terhadap kinerja karyawan dan sebagai bahan masukan untuk terus meningkatkan program rekrutmen, pengembangan karir, dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3).

c. Bagi Calon Peneliti Berikutnya (Almamater)

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu sumber referensi, memberikan sumbangan pemikiran dan menambah wawasan pengetahuan bagi peneliti berikutnya untuk melakukan penelitian dengan masalah yang sama.

F. Sistematika Penulisan

Untuk mendapat kerangka acuan penulisan laporan akhir yang lebih terarah, maka penulis memabagi laporan akhir ini menjadi 5 (lima) bab, dimana sub bab memiliki hubungan yang satu dengan yang lain. Untuk memberikan yang jelas, berikut ini akan diuraikan mengenai sistematika penulisan laporan akhir ini secara singkat yaitu sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan

Pada bab ini penulis akan menguraikan mengenai latar belakang, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II Landasan Teori dan Pengembangan Hipotesis

Bab ini berisi tentang deskripsi teori, penelitian terdahulu, pengembangan hipotesis dan kerangka pemikiran.

BAB III Metode Penelitian

Bab ini mengemukakan tentang *setting* penelitian, definisi operasional variabel, sumber dan jenis data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, variabel-variabel penelitian, instrument penelitian, dan teknik analisis data.

BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

Bab ini akan dibahas pertanyaan-pertanyaan penelitian dengan data yang dikumpulkan dan dengan mempergunakan metode serta tahapan yang diuraikan dalam bab-bab sebelumnya.

BAB V Kesimpulan dan Saran

Bab ini berisi kesimpulan serta saran-saran yang dapat diberikan dan direkomendasikan kepada pihak PT. Bank Syariah Mandiri KC Palembang.

BAB II

LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

A. Rekrutmen

1. Pengertian Rekrutmen

Rekrutmen adalah kegiatan untuk menarik sejumlah pelamar agar tertarik dan melamar ke perusahaan sesuai dengan kualifikasi yang diinginkan. Artinya perusahaan sengaja membuka lowongan sehingga pelamar datang langsung ke perusahaan atau melalui pos atau *email*. Di samping memperoleh tenaga kerja yang melamar karena adanya informasi yang diberikan, perusahaan dapat pula mengambil dari surat lamaran yang masuk ke perusahaan sebelum perusahaan membuka lamaran. Maksudnya adalah sejumlah surat lamaran masuk dan diarsipkan oleh perusahaan dalam suatu periode tertentu.⁶

Rekrutmen adalah proses mendapatkan sejumlah tenaga kerja yang *qualifaid* untuk jabatan atau pekerjaan tertentu dalam suatu organisasi atau perusahaan. Rekrutmen adalah proses pengumpulan calon pemegang jabatan yang sesuai dengan rencana sumber daya manusia untuk menduduki suatu jabatan atau pekerjaan tertentu.⁷

Rekrutmen pada hakikatnya merupakan proses menentukan dan menarik pelamar yang mampu untuk bekerja dalam suatu perusahaan. Proses

⁶Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2016) hal. 93

⁷Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2006) hal. 81

ini dimulai ketika para pelamar dicari dan berakhir ketika lamaran-lamaran mereka diserahkan atau dikumpulkan. Hasilnya adalah merupakan sekumpulan pelamar calon karyawan baru untuk diseleksi dan dipilih. Selain itu rekrutmen juga dapat dikatakan sebagai proses untuk mendapatkan sejumlah SDM (karyawan) yang berkualitas untuk menduduki suatu jabatan atau pekerjaan dalam suatu perusahaan.⁸

Rekrutmen adalah proses menemukan dan menarik pelamar-pelamar yang memiliki keahlian untuk menduduki posisi tertentu di dalam organisasi. Proses rekrutmen bertujuan untuk mengumpulkan kandidat-kandidat sebanyak-banyaknya untuk dipilih yang paling baik diantara yang terbaik.⁹

Berdasarkan teori di atas mengenai pengertian rekrutmen dapat disimpulkan bahwa rekrutmen adalah proses mencari karyawan baru untuk menduduki suatu posisi tertentu dengan persyaratan yang telah ditentukan oleh perusahaan.

2. Tujuan Rekrutmen

Dalam praktiknya pelaksanaan rekrutmen memiliki beberapa tujuan yang ingin dicapai yaitu:¹⁰

a. Memperoleh sumber tenaga kerja yang potensial

Memperoleh tenaga kerja yang potensial maksudnya para calon pelamar yang melamar ke perusahaan benar-benar pelamar yang memiliki

⁸Veihzal Rivai Zainal et.al, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2014) hal. 118

⁹Dewi Hanggraeni, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI, 2012) hal.53

¹⁰Loc.cit, hal. 95-96

potensi yang diharapkan perusahaan. Pelamar yang potensial adalah pelamar yang sesuai dengan jumlah dan kualitas yang diharapkan. Untuk mendapatkan pelamar yang potensial, maka dapat dicari dari lembaga tertentu misalnya universitas atau perguruan tinggi yang telah diakui masyarakat kualitasnya, atau dengan membuka iklan di berbagai media yang cukup memiliki reputasi.

b. Memperoleh sejumlah pelamar yang memenuhi kualifikasi

Memperoleh sejumlah pelamar yang memenuhi kualifikasi artinya para calon pelamar yang melamar ke perusahaan benar-benar pelamar yang memenuhi kualifikasi yang dipersyaratkan.

c. Menentukan kriteria minimal untuk calon pelamar

Menentukan kriteria minimal untuk calon pelamar artinya pelamar harus benar-benar memenuhi persyaratan yang diinginkan perusahaan. Adanya persyaratan minimal yang harus dipenuhi pelamar adalah mutlak misalnya IPK, usia, pengalaman kerja, domisili, akreditasi lembaga atau persyaratan lainnya.

d. Untuk kebutuhan seleksi

Untuk kebutuhan seleksi artinya dengan memperoleh pelamar yang memiliki kualifikasi yang melimpah, maka proses seleksi akan lebih mudah karena memiliki banyak pilihan. Dengan kualifikasi yang melamar tinggi tentu memberikan keuntungan dalam menentukan calon pelamar yang diinginkan. Dalam hal ini juga jika terjadi mundurnya calon yang telah diterima, akan mudah digantikan dengan calon pelamar lainnya yang

memiliki kualifikasi tinggi tapi tidak diterima karena keterbatasan jumlah yang diterima.

3. Sumber Tenaga Kerja

Perencanaan rekrutmen harus dilakukan dengan memperhatikan sumber tenaga kerja, baik internal maupun eksternal.¹¹

a. Sumber Internal (dari dalam organisasi)

Rekrutmen tenaga kerja dari sumber internal artinya mengisi kekosongan jabatan dari dalam organisasi atau perusahaan itu sendiri.

Keuntungan rekrutmen internal adalah sebagai berikut:¹²

- 1) Pembiayaan relatif murah.
- 2) Organisasi atau perusahaan akan mengetahui secara tepat pekerja yang berkemampuan tinggi dan *qualifaid* untuk mengisi jabatan yang kosong.
- 3) Para pekerja memiliki motivasi kerja yang tinggi.
- 4) Mencegah tenaga kerja yang baik keluar dari organisasi atau perusahaan karena pengembangan karir yang tidak jelas.
- 5) Pekerja dapat memahami karakter, prosedur ketentuan dan kebiasaan organisasi atau perusahaan.

Kelemahan rekrutmen internal adalah pekerja yang dipromosikan untuk jabatan yang lebih tinggi cenderung tidak dapat menjalankan wewenangnya karena sudah sangat akrab dengan bawahan.¹³

¹¹Loc.cit, hal. 82

¹²Ibid, hal. 82

b. Sumber Eksternal (dari luar organisasi)

Jika sumber dari dalam organisasi belum cukup atau sudah tidak mungkin lagi, langkah lain untuk menarik tenaga kerja adalah dari sumber diluar organisasi. Tentu saja tenaga kerja tersebut harus memenuhi persyaratan yang telah ditentukan. Sumber-sumber tenaga kerja dari luar organisasi yang dapat dimanfaatkan antara lain sebagai berikut:¹⁴

- 1) Teman atau anggota keluarga karyawan
- 2) Surat lamaran
- 3) Lembaga pendidikan
- 4) Badan-badan penempatan kerja
- 5) Iklan

4. Proses Rekrutmen Tenaga Kerja

Tujuan utama dan proses rekrutmen adalah mendapatkan tenaga kerja yang tepat bagi suatu jabatan tertentu sehingga orang tersebut mampu bekerja secara optimal dan dapat bertahan di perusahaan untuk waktu yang lama. Pelaksanaan rekrutmen merupakan tugas yang sangat penting, krusial dan membutuhkan tanggung jawab yang besar. Hal ini karena kualitas sumber daya manusia yang akan digunakan perusahaan sangat bergantung pada prosedur rekrutmen biasanya terdiri dari beberapa langkah atau tahapan.

¹³Ibid, hal. 83

¹⁴Loc.cit, hal. 83-86

Berikut ini langkah-langkah yang umumnya dilakukan dalam pelaksanaan rekrutmen:¹⁵

- a. Mengidentifikasi jabatan yang diperlukan
- b. Mencari informasi jabatan melalui analisis jabatan
- c. Menentukan calon yang tepat
- d. Memilih metode-metode yang paling tepat
- e. Memanggil calon yang dianggap memenuhi persyaratan jabatan
- f. Menyaring atau menyeleksi kandidat
- g. Membuat penawaran kerja
- h. Mulai kerja

5. Indikator Rekrutmen Karyawan

Indikator-indikator dari variabel rekrutmen antara lain:¹⁶

a. Dasar Perekrutan

Harus berpedoman pada spesifikasi pekerjaan yang telah ditentukan untuk menduduki jabatan tersebut.

b. Sumber Perekrutan

1) Sumber internal

Memutasikan karyawan yang memenuhi standar dari jabatan yang lowong tersebut.

¹⁵Ibid, hal. 89-92

¹⁶Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2011) hal. 41

2) Sumber eksternal

Karyawan yang mengisi jabatan yang lowong direkrut dari sumber-sumber tenaga kerja di luar perusahaan.

c. Metode Perekrutan

1) Metode tertutup

Perekrutan hanya diinformasikan kepada para karyawan atau orang – orang tertentu saja.

2) Metode terbuka

Perekrutan diinformasikan secara luas dengan memasang iklan dan menyebar luaskan ke masyarakat.

B. Pengembangan Karir

1. Pengertian Pengembangan Karir

Pengembangan karir (*career development*) adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi yang bersangkutan.¹⁷ Pengembangan karir adalah usaha yang dilakukan secara formal dan berkelanjutan dengan difokuskan pada peningkatan dan penambahan kemampuan seseorang.¹⁸

Pengembangan karir adalah upaya yang dilakukan oleh organisasi dalam merencanakan karir pegawainya, yang disebut sebagai manajemen karir, antara lain merencanakan, melaksanakan, dan mengawasi karir.

¹⁷Op.cit, hal. 141

¹⁸Arif Yusuf Hamali, *Pemahaman Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Center For Academic Publishing Services, 2016) hal.153

Pengembangan karir sangat diharapkan oleh setiap pegawai untuk memotivasi mereka dalam bekerja dengan baik.¹⁹

Pengembangan karir merupakan gabungan dari kebutuhan pelatihan di masa yang akan datang dan perencanaan sumber daya manusia. Dari sudut pandang pegawai, pengembangan karir memberikan gambaran mengenai jalur-jalur karir di masa yang akan datang di dalam organisasi terhadap para pegawainya. Bagi organisasi, pengembangan karir memberikan jaminan bahwa akan tersedia pegawai-pegawai yang akan mengisi posisi-posisi yang akan lowong di waktu mendatang.²⁰

Berdasarkan teori di atas mengenai pengertian pengembangan karir, maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir adalah proses peningkatan jenjang karir seorang karyawan melalui program yang direncanakan dan diterapkan oleh suatu perusahaan.

2. Tujuan Pengembangan Karir

Pengembangan karir pada dasarnya bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan para pekerja agar semakin mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan tujuan organisasi. Dari segi pengembangan karir, ada tiga alternatif dalam perlakuan organisasi terhadap karyawan yaitu sebagai berikut:²¹

¹⁹Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2016) hal. 260

²⁰Taufiq Rachaman, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2016) hal.186

²¹Loc.cit, hal. 149

- a. Organisasi perlu mempertahankan jabatan semula untuk jangka waktu tertentu dengan memberikan ganjaran yang sesuai.
- b. Organisasi perlu memudahkan pekerja pada jabatan lain secara horizontal yang lebih relevan dengan peningkatan dan perbaikan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dialami pekerja.
- c. Organisasi perlu menginformasikan kepada pekerja secara vertikal untuk mengisi suatu jabatan, yang secara struktural lebih tinggi kedudukannya.

3. Program Pengembangan Karir

Dalam hal pengembangan karir karyawan, sebenarnya pihak perusahaan hanyalah memfasilitasi karir karyawan ke jenjang selanjutnya. Pengaruh utama karir seseorang sebenarnya sangat tergantung kepada kemauan dan kesanggupan karyawan itu sendiri. Dalam praktiknya penyusunan program pengembangan karir dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:²²

- a. Menyusun struktur organisasi
- b. Menyusun uraian jabatan
- c. Menyusun persyaratan jabatan
- d. Menyusun tingkat penilaian prestasi kerja
- e. Menyusun mentor dan sponsor
- f. Menyusun program pendidikan dan pelatihan
- g. Menyusun prosedur kenaikan karir

²²Op.cit, hal. 163-165

4. Jenis-Jenis Karir

Dalam praktiknya beberapa jenis karir yang ada disuatu perusahaan dan hampir semua perusahaan memiliki jenis karir yang sama. Hanya saja aturan atau persyaratan untuk menentukan jenis karir yang berbeda. Berikut ini jenis-jenis karir yang umum dan ada di suatu perusahaan yaitu:²³

a. Promosi

Promosi artinya naik jabatan atau kepangkatan seorang dari level sebelumnya ke level yang lebih tinggi.

- 1) Naik jabatan
- 2) Naik golongan/kepangkatan
- 3) Naik kedua-duanya, baik jabatan maupun kepangkatan

b. Rotasi atau Mutasi

Rotasi atau mutasi merupakan perubahan posisi atau jenis pekerjaan atau wilayah tertentu. Misalnya *accounting* pindah ke bagian marketing tau sebelumnya ditempatkan di cabang Jakarta lalu dimutasi ke cabang Surabaya.

c. Demosi

Demosi adalah terjadinya penurunan jabatan atau kepangkatan seseorang dalam suatu periode. Artinya seseorang dapat diturunkan jabatannya ke jabatan yang lebih rendah atau diturunkan pangkat atau golongannya.

²³Ibid, hal.165-169

d. Dikeluarkan dan dipidanakan

Dikeluarkan merupakan akhir dari jenjang karir seseorang. Artinya dengan dikeluarkan, maka berakhirilah jenjang karirnya di perusahaan tersebut. Dikeluarkan dari suatu perusahaan dapat disebabkan oleh berbagai hal terutama karena yang bersangkutan melakukan perbuatan yang merugikan perusahaan. Jika dipidanakan, maka kategori pelanggaran yang dilakukan sudah kategori berat.

e. Pensiun

Pensiun merupakan akhir dari karir seseorang artinya karyawan yang dipensiunkan memperoleh penggantian sesuai jasanya yang telah diberikan kepada perusahaan (biasanya diperhitungkan dengan jabatan dan pangkat terakhir).

5. Indikator Pengembangan Karir

Indikator-indikator dari variabel pengembangan karir antara lain:²⁴

a. Sikap atasan dan rekan sekerja

Bila ingin karir berjalan dengan baik seseorang harus menjaga diri, menjaga hubungan baik kepada semua orang yang ada di organisasi atau perusahaan tersebut.

b. Pengalaman

Pengalaman dalam konteks ini berkaitan dengan tingkat golongan (senioritas) seseorang karyawan. Beberapa pengamat menilai bahwa dalam

²⁴Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana Prenadamedia Group, 2009) hal. 166-168

mempromosikan para senior bukan hanya mempertimbangkan pengalaman saja tetapi juga mempertimbangkan pada kemampuan dan keahliannya.

c. Pendidikan

Faktor pendidikan biasanya menjadi salah satu syarat untuk duduk di sebuah jabatan.

d. Prestasi

Prestasi dapat saja terjadi dari akumulasi pengalaman, pendidikan, dan lingkungan kerja yang baik.

e. Faktor nasib

Ada faktor nasib yang turut mempengaruhi harus kita yakini ada, karena dalam kenyataan ada yang berprestasi tetapi tidak pernah mendapat peluang untuk dipromosikan.

C. Keselamatan Kesehatan Kerja (K3)

1. Pengertian Keselamatan Kesehatan Kerja (K3)

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah suatu kondisi dalam pekerjaan yang sehat dan aman baik bagi pekerjaannya maupun bagi masyarakat dan lingkungan sekitar organisasi atau tempat kerja tersebut, sehingga pegawai dapat melakukan pekerjaannya dengan tenang dan motivasi yang tinggi.²⁵

Keselamatan dan kesehatan kerja menunjuk kepada kondisi-kondisi fisiologis-fisikal dan psikologis tenaga kerja yang diakibatkan oleh

²⁵Op.cit, hal. 366

lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan. Jika sebuah perusahaan melaksanakan tindakan-tindakan keselamatan dan kesehatan yang efektif, maka lebih sedikit pekerja yang menderita cedera atau penyakit jangka pendek maupun panjang sebagai akibat dari pekerjaan mereka di perusahaan tersebut. Kondisi fisiologis-fisikal meliputi penyakit-penyakit dan kecelakaan kerja. Kondisi psikologis diakibatkan oleh stress pekerjaan dan kehidupan kerja yang berkualitas rendah.²⁶

Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) merupakan modal utama kesejahteraan tenaga kerja secara keseluruhan. Selain itu, dengan penerapan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) yang baik dan terarah dalam suatu wadah industri tentunya akan memberikan dampak lain, salah satunya tentu Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas.²⁷

Berdasarkan teori di atas mengenai pengertian Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) maka disimpulkan bahwa Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) adalah suatu kondisi lingkungan kerja yang aman dan sehat yang dapat berdampak pada kinerja karyawan karena rasa aman dan nyaman saat bekerja.

2. Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Tujuan keselamatan dan kesehatan kerja adalah sebagai berikut:²⁸

- a) Agar setiap pegawai mendapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja baik secara fisik, sosial, dan psikologis.

²⁶Op.cit, hal. 576-577

²⁷Ike Kusdyah Rachmawati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2008) hal. 172

²⁸Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2013) hal. 162

- b) Agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik-baiknya, seefektif mungkin.
- c) Agar semua hasil produksi dipelihara keamanannya.
- d) Agar adanya jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan kesehatan gizi pegawai.
- e) Agar meningkatkan kegairahan, keserasian kerja, dan partisipasi kerja.
- f) Agar terhindar gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan atau kondisi kerja.
- g) Agar setiap pegawai merasa aman dan terlindungi dalam bekerja.

3. Usaha-Usaha dalam Meningkatkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Usaha-usaha yang diperlukan dalam meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja yaitu sebagai berikut:²⁹

- a. Mencegah dan mengurangi kecelakaan kebakaran dan peledakan.
- b. Memberikan peralatan perlindungan diri untuk pegawai yang bekerja pada lingkungan yang menggunakan peralatan yang berbahaya.
- c. Mengatur suhu, kelembaban kebersihan udara, penggunaan warna ruangan kerja, penerangan yang cukup terang dan menyejukkan, dan mencegah kebisingan.
- d. Mencegah dan memberikan perawatan terhadap timbulnya penyakit.
- e. Memelihara kebersihan dan ketertiban, serta keserasian lingkungan kerja.
- f. Menciptakan suasana kerja yang menggairahkan semangat kerja pegawai.

²⁹Ibid, hal. 162

4. Penyebab Terjadinya Kecelakaan dan Gangguan Kesehatan Pegawai

Dibawah ini dikemukakan beberapa sebab yang memungkinkan terjadinya kecelakaan dan gangguan kesehatan pegawai antara lain sebagai berikut:³⁰

- a. Keadaan tempat lingkungan kerja
- b. Pengaturan udara
- c. Pengaturan penerangan
- d. Pemakaian peralatan kerja
- e. Kondisi fisik dan mental pegawai

5. Indikator Keselamatan Kesehatan Kerja (K3)

Indikator-indikator dari variabel Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) antara lain:³¹

- a. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana seseorang atau karyawan dalam beraktifitas bekerja. Lingkungan kerja dalam hal ini menyangkut kondisi kerja, seperti ventilasi, suhu, penerangan dan situasinya.

- b. Alat kerja dan bahan

Alat kerja dan bahan merupakan suatu hal yang pokok dibutuhkan oleh perusahaan untuk memproduksi barang. Dalam memproduksi barang, alat-alat kerja sangatlah vital yang digunakan oleh para pekerja dalam

³⁰Ibid, hal. 163

³¹Panji Anoraga, *Psikologi Kerja*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2005), hal. 22

melakukan kegiatan proses produksi dan disamping itu adalah bahan-bahan utama yang akan dijadikan barang.

c. Cara melakukan pekerjaan

Setiap bagian-bagian produksi memiliki cara-cara melakukan pekerjaan yang berbeda-beda yang dimiliki oleh karyawan. Cara-cara yang biasanya dilakukan oleh karyawan dalam melakukan semua aktifitas pekerjaan, misalnya menggunakan peralatan yang sudah tersedia dan melindungi diri secara tepat dan mematuhi peraturan penggunaan peralatan tersebut dan memahami cara mengoperasikan mesin.

D. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode. Kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Artinya dalam kinerja mengandung unsur standar pencapaian harus dipenuhi, sehingga bagi yang mencapai standar yang telah ditetapkan berarti bekinerja baik atau sebaliknya bagi yang tidak tercapai dikategorikan bekinerja kurang atau tidak baik.³²

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya

³²Op.cit, hal. 182

dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.³³

Berdasarkan teori di atas mengenai pengertian kinerja karyawan dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah suatu perilaku yang menunjukkan berhasil atau tidaknya seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2. Tujuan Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan salah satu fungsi dari manajemen sumber daya manusia, maka sudah seharusnya dijalankan dengan sebaik-baiknya. Penilaian kinerja sangat penting guna memenuhi tujuan yang ingin dicapai baik oleh perusahaan maupun bagi seluruh karyawannya.

Bagi perusahaan penilaian kinerja memiliki beberapa tujuan antara lain sebagai berikut.³⁴

- a. Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan
- b. Keputusan penempatan
- c. Perencanaan dan pengembangan karir
- d. Kebutuhan latihan dan pengembangan
- e. Penyesuaian kompensasi
- f. Inventori kompetensi pegawai
- g. Kesempatan kerja adil
- h. Komunikasi efektif antara atasan bawahan

³³Veihzal Rivai Zainal et.al, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2014) hal. 406

³⁴Loc.cit, hal. 196-200

- i. Budaya kerja
- j. Menerapkan sanksi

3. **Asas-asas Penilaian Kinerja**

Agar memperoleh hasil kinerja seperti yang diinginkan, maka penilaian kinerja harus dilakukan sesuai dengan asas-asas penilaian kinerja. Dalam praktiknya asas-asas penilaian kinerja harus dilakukan.³⁵

a) Secara objektif

Objektif artinya melakukan penilaian harus dilakukan apa adanya sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan. Untuk melakukan penilaian secara objektif biasanya dilakukan secara:

- 1) Realistis, artinya menilai apa adanya sesuai dengan yang dilakukan.
- 2) Terukur, artinya setiap pekerjaan dapat menggunakan standar tertentu sebagai alat ukur pencapaian kinerjanya.
- 3) Menantang, artinya pekerjaan yang diberikan dapat memberikan motivasi bagi karyawan untuk mengerjakan.
- 4) Berdasarkan skala prioritas, artinya dalam mengerjakan suatu pekerjaan dibuatkan lebih dahulu mana yang harus dikerjakan yang pertama dan selanjutnya.

5. Secara adil

Adil artinya dalam menilai harus memberikan kesempatan yang sama bagi setiap karyawannya. Sikap atasan dalam menilai yang

³⁵Ibid, hal. 201-202

berdasarkan keadilan tentu akan memberikan hasil yang baik. Adapun keadilan dapat dilakukan berdasarkan:

- 1) Pembagian tugas disesuaikan dengan posisi dan kompetensi yang dimiliki.
- 2) Penilaian disesuaikan dengan kontribusi karyawan terhadap keberhasilan unit kerja atau organisasi.
- 3) Penilaian dilakukan secara objektif dengan didukung data dan informasi yang ada.
- 4) Pemberian balas jasa didasarkan kepada kontribusi dan kompetensi yang berlaku.

6. Secara transparan

Dalam melakukan penilaian harus dengan adanya keterbukaan, baik dalam proses menilai serta memberikan hasil penelitian. Transparan dalam melakukan penilaian kinerja karyawan artinya dalam hal:

- 1) Adanya parameter untuk mengukur kinerja serta sumber data yang digunakan misalnya kategori penilaian, bobot dan yang memberikan nilai.
- 2) Mengumumkan hasil penilaian secara terbuka, jangan sampai ada yang disembunyikan.
- 3) Pemberian balas jasa atas kinerja yang dihasilkan harus jelas, sehingga tidak menimbulkan kecurigaan.

4. Komponen Penilaian Kinerja

Terdapat banyak kriteria yang harus diberikan dalam komponen penilaian kinerja. Masing-masing komponen memiliki bobot atau nilai tersendiri yang telah ditentukan sesuai dengan beban dan tanggung jawab. Selanjutnya masing-masing komponen yang sudah dinilai dan dijumlahkan akan menghasilkan nilai total. Kemudian nilai total dimasukkan ke *grade* atau tingkatan yang telah ditetapkan.

Untuk memudahkan pemahaman berikut ini masing-masing komponen penilaian kinerja yang umum diberikan yaitu.³⁶

1. Absensi merupakan keberadaan atau bukti kehadiran karyawan pada saat masuk kerja sampai dengan pulang kerja.
2. Kejujuran merupakan perilaku karyawan selama bekerja dalam suatu periode.
3. Tanggung jawab merupakan unsur yang cukup penting terhadap kinerja seseorang.
4. Kemampuan (hasil kerja) merupakan ukuran bagi seorang karyawan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.
5. Loyalitas merupakan kesetiaan seorang karyawan terhadap perusahaan.
6. Kepatuhan merupakan ketaatan karyawan dalam mengisi seluruh kebijakan atau peraturan perusahaan.
7. Kerja sama merupakan saling membantu di antara karyawan yang baik antar bagian atau dengan bagian lain.

³⁶Ibid, hal 203-207

8. Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam memimpin.
9. Prakarsa merupakan seseorang selalu mendapatkan ide-ide atau pendapat perbaikan atau pengembangan atas kualitas suatu pekerjaan.
10. Dan komponen lainnya, dari sekian banyak komponen penilaian kinerja di atas tidak seluruh aspek dijadikan patokan artinya banyak aspek yang dijadikan penilaian tergantung dari kebutuhan dan keinginan perusahaan.

5. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator-indikator dari variabel kinerja karyawan antara lain:³⁷

a. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

b. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

³⁷Stephen P Robbins, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia, 2006) hal. 260

d. Efektivitas

Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

E. Penelitian Terdahulu

Tini Nurhayati.³⁸ Telah mengadakan penelitian tentang Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Hotel Bintang Lima Pekanbaru) dengan hasil penelitian pengaruh dari pelaksanaan rekrutmen terhadap kinerja setelah dilakukan analisis melalui uji *statistic* menunjukkan bahwa apabila rekrutmen berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Muhammad Fiqra.³⁹ Telah mengadakan penelitian tentang Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank

³⁸Tini Nurhayati. Journal. *Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Hotel Bintang Lima Pekanbaru)*. Faculty of Social Science and Political Science. University of Riau, 2016

³⁹Muhammad Fiqra. Skripsi. *Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, Makassar*. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Hasanudin. 2013.

Muamalat Indonesia Tbk, Makassar dengan hasil penelitian Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Rekrutmen (X1) dan Seleksi (X2) karyawan pada PT.Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Makassar. Dengan demikian hipotesis pertama diterima.

Nur Yati.⁴⁰ Telah mengadakan penelitian tentang Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Malang) dengan hasil penelitian yaitu secara simultan (Uji F) pengembangan karir secara individual dan pengembangan karir secara organisasional mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja karyawan dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebesar (48,701 > 3,19). Maka variabel yang berpengaruh paling dominan adalah variabel pengembangan karir secara individual terhadap kinerja karyawan.

Ni Made Candra Megita Atma Negara.⁴¹ Telah mengadakan penelitian tentang Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kabupaten Jember Tahun 2014 dengan hasil penelitian bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} = 5.149 > t_{tabel} = 1,6909$ atau p value $0,000 < \alpha = 0,05$ seluruh dimensi pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Pos Indonesia Kabupaten

⁴⁰Nur Yati. Skripsi. *Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Malang)*. Jurusan manajemen fakultas ekonomi, UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. 2014.

⁴¹Ni Made Candra Megita Atma Negara. Journal. *Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kabupaten Jember Tahun 2014*. Jurusan Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja. 2014.

Jembrana. Hal ini ditunjukkan dengan nilai $F_{hitung} = 24,000 > F_{tabel} = 0,339$ atau $p\text{ value } 0,000 < \alpha = 0,05$.

Adyasti Andika Sari.⁴² Telah mengadakan penelitian tentang Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: PT. Guna Industri, Semarang) menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi kesehatan dan keselamatan kerja berimbas pada semakin tinggi pula kinerja karyawan yang ada, begitu pula sebaliknya. Besarnya pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 42,2%. Hal tersebut mengindikasikan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja memberikan sumbangan efektifitas sebesar 42,2% terhadap kinerja karyawan.

Rizqy Murody Anwar.⁴³ Telah mengadakan penelitian tentang “Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kusuma Dipa Nugraha Mojokerto” dengan hasil bahwa terdapat pengaruh yang positif signifikan antara kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kusuma Dipa Nugraha Mojokerto.

Oos Khosiah.⁴⁴ Telah mengadakan penelitian tentang Pengaruh Rekrutmen Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT.

⁴²Adyasti Andika Sari. Skripsi. *Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: PT. Guna Industri, Semarang)*. Jurusan Teknik Industri Fakultas Sains dan Teknologi, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. 2016.

⁴³Rizqy Murody Anwar. Skripsi. *Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kusuma Dipa Nugraha Mojokerto*. Fakultas Ekonomi, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur. 2012.

⁴⁴Oos Khosiah. Skripsi. *Pengaruh Rekrutmen Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Dirgantara Indonesia Bandung*. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi, Universitas Komputer Indonesia. 2014.

Dirgantara Indonesia Bandung dengan hasil penelitian yaitu rekrutmen dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Dirgantara Indonesia.

Eny Ma'rifah.⁴⁵ Telah mengadakan penelitian tentang Pengaruh Rekrutmen Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Federal International Finance (FIF) Group Syariah Cabang Pekalongan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Rekrutmen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan di PT. Federal International Finance (FIF) Group Syariah Cabang Pekalongan dengan ditunjukkan P value $0,000 < 0,05$. Pengaruh yang signifikan juga ditunjukkan oleh variabel pengembangan karyawan terhadap Kinerja karyawan di PT. Federal International Finance (FIF) Group Syariah Cabang Pekalongan dengan P value $0,000 > 0,05$.

F. Pengembangan Hipotesis

1. Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan

Rekrutmen adalah proses mendapatkan sejumlah tenaga kerja yang *qualifaid* untuk jabatan atau pekerjaan tertentu dalam suatu organisasi atau perusahaan. Hubungan antara rekrutmen dan kinerja karyawan yaitu dengan adanya proses rekrutmen maka perusahaan akan mendapatkan karyawan yang memiliki potensi sesuai dengan yang diharapkan untuk mencapai tujuan dari perusahaan tersebut.

⁴⁵Eny Ma'rifah. Skripsi. *Pengaruh Rekrutmen Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Federal International Finance (FIF) Group Syariah Cabang Pekalongan*. Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri Walisongo Semarang. 2014.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Tini Nurhayati⁴⁶ yang berjudul “Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Hotel Bintang Lima Pekanbaru)” dengan hasil penelitian pengaruh dari pelaksanaan rekrutmen terhadap kinerja setelah dilakukan analisis melalui uji *statistic* menunjukkan bahwa apabila rekrutmen berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Bintang Lima Pekanbaru.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Fiqra⁴⁷ yang berjudul “Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, Makassar” dengan hasil penelitian Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Rekrutmen (X1) dan Seleksi (X2) karyawan pada PT.Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Makassar. Dengan demikian hipotesis pertama diterima.

Tabel II.1
Ringkasan Penelitian Terdahulu Rekrutmen Berpengaruh Signifikan Positif Terhadap Kinerja Karyawan

No .	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
1.	Tini Nurhayati (2016)	Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Hotel Bintang Lima Pekanbaru)	Berdasarkan hasil penelitian setelah dilakukan analisis melalui uji <i>statistic</i> menunjukkan bahwa apabila rekrutmen berpengaruh	Variabel independen dan dependennya sama, yaitu rekrutmen (X) dan Kinerja karyawan (Y)	Objek penelitian yang digunakan adalah Hotel Bintang Lima Pekanbaru

⁴⁶Tini Nurhayati. Journal. *Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Hotel Bintang Lima Pekanbaru)*. Faculty of Social Science and Political Science. University of Riau, 2016

⁴⁷Muhammad Fiqra. Skripsi. *Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, Makassar*. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Hasanudin. 2013

			secara signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Bintang Lima Pekanbaru.		
2.	Muhammad Fiqra (2013)	Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, Makassar	Berdasarkan hasil penelitian Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Rekrutmen (X1) dan Seleksi (X2) karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Makassar. Dengan demikian hipotesis pertama diterima.	Variabel independen dan dependennya sama, yaitu rekrutmen (X) dan Kinerja karyawan (Y)	Objek penelitian yang digunakan adalah PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, Makassar

Sumber : Dikumpulkan dari berbagai sumber, 2017

Dari uraian di atas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: Terdapat pengaruh secara parsial antara rekrutmen terhadap kinerja karyawan

2. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Pengembangan karir adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi yang bersangkutan.

Hubungan antara pengembangan karir dan kinerja karyawan yaitu dengan

adanya program pengembangan karir maka karyawan akan termotivasi untuk dapat bekerja secara optimal pada perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nur Yati⁴⁸ yang berjudul “Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Malang)” dengan hasil penelitian bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Malang.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ni Made Candra Megita Atma Negara⁴⁹ yang berjudul “Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kabupaten Jembrana Tahun 2014” dengan hasil penelitian bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kabupaten Jembrana.

Tabel II.2
Ringkasan Penelitian Terdahulu Pengembangan Karir Berpengaruh Signifikan Positif Terhadap Kinerja Karyawan

No .	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
1.	Nur Yati (2004)	Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap	Berdasarkan hasil penelitian bahwa pengembangan	Variabel independen dan dependennya	Objek penelitian yang digunakan

⁴⁸Nur Yati. Skripsi. *Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Malang)*. Jurusan manajemen fakultas ekonomi, UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. 2014.

⁴⁹Ni Made Candra Megita Atma Negara. Journal. *Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kabupaten Jembrana Tahun 2014*. Jurusan Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja. 2014

		Kinerja Karyawan (Studi pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Malang)	karir berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Malang	sama, yaitu pengembangan karir (X) dan Kinerja karyawan (Y)	adalah Perusahaan DaerahP Air Minum (PDAM) Kabupaten Malang
2.	Ni Made Candra Megita Atma Negara (2014)	Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kabupaten Jember Tahun 2014	Berdasarkan hasil penelitian bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Kabupaten Jember	Variabel independen dan dependennya sama, yaitu pengembangan karir (X) dan Kinerja karyawan (Y)	Objek penelitian yang digunakan adalah PT. Pos Indonesia (Persero) Kabupaten Jember

Sumber : Dikumpulkan dari berbagai sumber, 2017

Dari uraian di atas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2: Terdapat pengaruh secara parsial antara pengembangan karir terhadap kinerja karyawan

3. Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan

Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) adalah suatu kondisi dalam pekerjaan yang sehat dan aman baik bagi pekerjaan maupun bagi masyarakat

dan lingkungan sekitar organisasi atau tempat kerja tersebut, sehingga pegawai dapat melakukan dengan tenang dan motivasi yang tinggi. Hubungan antara Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) dan kinerja karyawan yaitu karyawan merasa aman saat bekerja karena perusahaan telah memberikan jaminan sosial untuk keselamatan dan kesehatan para karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Adyasti Andika Sari⁵⁰ yang berjudul “Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: PT. Guna Industri, Semarang)” menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Guna Industri.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rizqy Murody Anwar⁵¹ yang berjudul “Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kusuma Dipa Nugraha Mojokerto” dengan hasil bahwa terdapat pengaruh yang positif signifikan antara kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kusuma Dipa Nugraha Mojokerto.

⁵⁰Adyasti Andika Sari. Skripsi. *Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: PT. Guna Industri, Semarang)*. Jurusan Teknik Industri Fakultas Sains dan Teknologi, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. 2016.

⁵¹Rizqy Murody Anwar. Skripsi. *Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kusuma Dipa Nugraha Mojokerto*. Fakultas Ekonomi, Universitas Pembangunan Nasional ”Veteran” Jawa Timur. 2012.

Tabel II.3
Ringkasan Penelitian Terdahulu Keselamatan Kesehatan Kerja (K3)
Berpengaruh Signifikan Positif Terhadap Kinerja Karyawan

No .	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
1.	Adyasti Andika Sari (2016)	Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: PT. Guna Industri, Semarang)	Berdasarkan hasil penelitian bahwa keselamatan kesehatan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan PT. Guna Industri, Semarang	Variabel independen dan dependennya sama, yaitu keselamatan kesehatan kerja (X) dan Kinerja karyawan (Y)	Objek penelitian yang digunakan adalah Perusahaan PT. Guna Industri, Semarang
2.	Rizqy Murody Anwar (2012)	Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kusuma Dipa Nugraha Mojokerto	Berdasarkan hasil penelitian bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan PT. Kusuma Dipa Nugraha Mojokerto	Variabel independen dan dependennya sama, yaitu keselamatan kesehatan kerja (X) dan Kinerja karyawan (Y)	Objek penelitian yang digunakan adalah PT. Kusuma Dipa Nugraha Mojokerto

Sumber : Dikumpulkan dari berbagai sumber, 2017

Dari uraian di atas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3: Terdapat pengaruh secara parsial antara Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) terhadap kinerja karyawan

4. Pengaruh Rekrutmen, Pengembangan Karir dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan

Hubungan antara rekrutmen, pengembangan karir, dan keselamatan kesehatan kerja (K3) dengan kinerja karyawan yaitu dengan adanya rekrutmen, pengembangan karir, dan keselamatan kesehatan kerja (K3) maka karyawan akan lebih termotivasi dan meningkatkan kinerja dalam suatu perusahaan tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Oos Khosiah⁵² yang berjudul “Pengaruh Rekrutmen Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Dirgantara Indonesia Bandung” dengan hasil penelitian yaitu rekrutmen dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Dirgantara Indonesia.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Eny Ma’rifah⁵³ yang berjudul “Pengaruh Rekrutmen Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Federal International Finance (FIF) Group Syariah Cabang Pekalongan” dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa Rekrutmen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan di PT. Federal International Finance (FIF) Group Syariah Cabang Pekalongan.

⁵²Oos Khosiah. Skripsi. *Pengaruh Rekrutmen Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Dirgantara Indonesia Bandung*. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi, Universitas Komputer Indonesia. 2014.

⁵³Eny Ma’rifah. Skripsi. *Pengaruh Rekrutmen Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Federal International Finance (FIF) Group Syariah Cabang Pekalongan*. Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri Walisongo Semarang. 2014.

Tabel II.4
Ringkasan Penelitian Terdahulu Rekrutmen, Pengembangan Karir, dan
Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Berpengaruh Signifikan Positif
Terhadap Kinerja Karyawan

No .	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
1.	Oos Khosiah (2014)	Pengaruh Rekrutmen Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Dirgantara Indonesia Bandung	Berdasarkan hasil penelitian bahwa rekrutmen dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Dirgantara Indonesia	Variabel independen dan dependennya sama, yaitu rekrutmen (X1) dan pengembangan karir (X2) serta Kinerja karyawan (Y)	Objek penelitian yang digunakan adalah Perusahaan PT. Dirgantara Indonesia
2.	Eny Ma'rifah (2014)	Pengaruh Rekrutmen Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Federal International Finance (FIF) Group Syariah Cabang Pekalongan	Berdasarkan hasil penelitian bahwa rekrutmen dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Federal International Finance (FIF) Group Syariah Cabang Pekalongan	Variabel independen dan dependennya sama, yaitu rekrutmen (X1) dan pengembangan karir (X2) serta Kinerja karyawan (Y)	Objek penelitian yang digunakan adalah PT. Federal International Finance (FIF) Group Syariah Cabang Pekalongan

Sumber : Dikumpulkan dari berbagai sumber, 2017

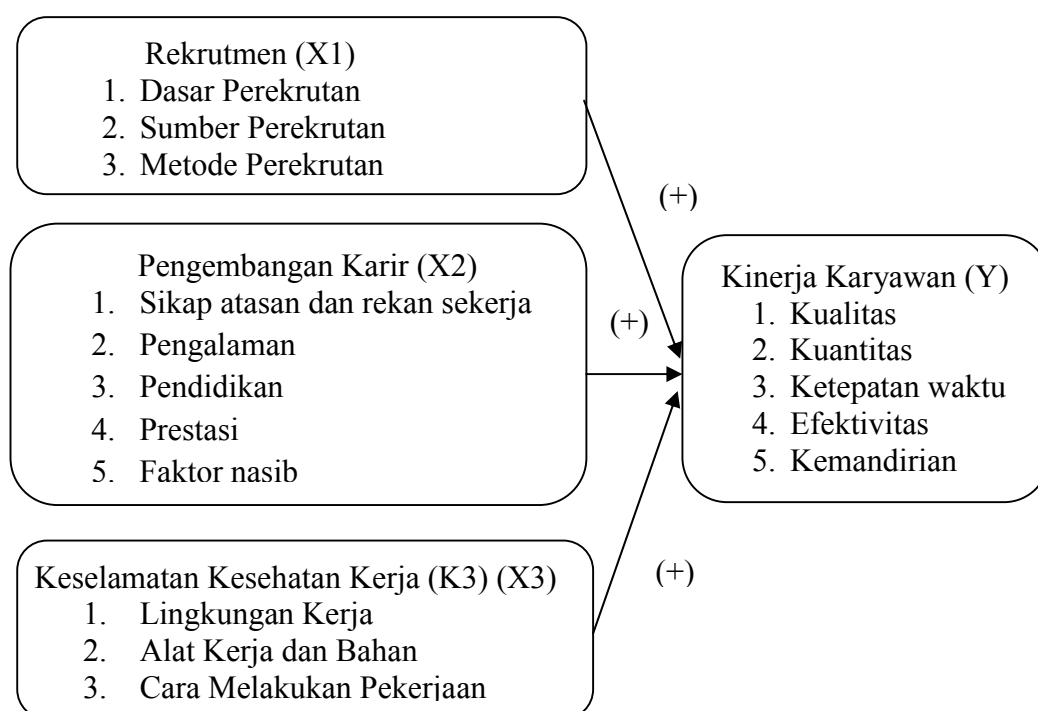
Dari uraian di atas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H4: Terdapat pengaruh secara simultan antara rekrutmen, pengembangan karir, dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) terhadap kinerja karyawan

G. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran bertujuan untuk mempermudah peneliti dalam menguraikan secara sistematis pokok permasalahan yang ada dalam penelitiannya.

Gambar II.1
Kerangka Pemikiran



Sumber: Dikumpulkan dari berbagai sumber, 2017

Variabel Independen (X) adalah variabel menjelaskan atau mempengaruhi variabel lain, dalam penelitian ini variabel rekrutmen (X1), pengembangan karir (X2), dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) (X3). Variabel Dependen (Y) adalah variabel yang dipengaruhi dari variabel bebas, dalam penelitian ini variabel kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan kerangka pemikiran gambar II.1 penelitian ini bertujuan untuk memfokuskan pada pembahasan mengetahui apakah ada pengaruh

rekrutmen, pengembangan karir dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri KC Palembang.

Dari telaah pustaka di atas, maka hipotesis yang dapat diajukan sebagai jawaban sementara terhadap permasalahan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1: Terdapat pengaruh secara parsial antara rekrutmen terhadap kinerja karyawan
- H2: Terdapat pengaruh secara parsial antara pengembangan karir terhadap kinerja karyawan
- H3: Terdapat pengaruh secara parsial Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) terhadap kinerja karyawan
- H4: Terdapat pengaruh secara simultan antara rekrutmen, pengembangan karir, dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) terhadap kinerja karyawan

BAB III

METODE PENELITIAN

A. *Setting* Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Bank Syariah Mandiri KC Palembang 16 Ilir Jalan Masjid Lama No. 30-31, Palembang Sumatera Selatan Telp. (0711) 377322 (Hunting) Faksimile (0711) 353594.

B. *Desain* Penelitian

Sesuai dengan latar belakang masalah yang disebutkan sebelumnya, maka *desain* tulisan ini termasuk pada jenis penelitian menggunakan penelitian lapangan (*field research*) yang dilakukan dengan mengumpulkan data dan informasi yang diperoleh langsung oleh responden pada PT. Bank Syariah Mandiri KC Palembang.

C. Sumber dan Jenis Data

1. Sumber Data

Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari sumbernya atau objek penelitian.⁵⁴ Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber data primer yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya. Data primer ini di antaranya didapat dari data hasil wawancara

⁵⁴Suharyati dan Purwanto, *Statistika untuk Ekonomi dan Keuangan Modern*, (Jakarta: Salemba Empat, 2013) hal. 3

langsung dan data dari pengisian kuesioner oleh karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri KC Palembang.

2. Jenis Data

Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan.⁵⁵ Jenis data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dengan judul Pengaruh Rekrutmen, Pengembangan Karir, dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri KC Palembang. Angka-angka tersebut diperoleh melalui penyebaran angket atau kuesioner kepada responden, yakni karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri KC Palembang.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi sebenarnya bukan hanya orang tetapi juga obyek atau subyek beserta karakteristik atau sifat-sifatnya.⁵⁶ Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri KC Palembang.

⁵⁵Ridwan, *Dasar-Dasar Statistik*, (Bandung: Alfabeta, 2015) hal. 32

⁵⁶Sugiyono, *Metode Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2015) hal. 80

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah atau karakteristik tertentu yang diambil dari suatu populasi yang akan diteliti secara rinci. Sampel yang akan diambil dalam penelitian ini sesuai dengan metode yang berlaku sehingga betul-betul *representatif* (mewakili).⁵⁷ Sampel pada penelitian ini adalah karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri KC Palembang yang berjumlah 30 karyawan.

Dalam Penelitian ini peneliti menggunakan *Teknik Sampling Jenuh* karena teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.⁵⁸ Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Sampel jenuh juga sering diartikan sampel yang sudah maksimum, ditambah berapapun tidak akan merubah keterwakilan.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu teknik wawancara dan penyebaran kuesioner (angket). Wawancara merupakan teknik pengumpulan data dengan cara bertanya langsung (berkomunikasi langsung) dengan responden. Kuesioner (angket) merupakan teknik pengumpulan data yang

⁵⁷Ibid, hal. 81

⁵⁸Loc.cit, hlm. 21.

dilakukan dengan cara memberi pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.⁵⁹

Dalam penelitian ini peneliti melakukan wawancara secara langsung dengan salah satu karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri KC Palembang serta membagikan beberapa pernyataan berupa selebaran yang akan dijawab oleh responden.

Skala pengukuran jawaban responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *Likert*, yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap dalam penelitian. Biasanya sikap dalam skala *Likert* diekspresikan mulai dari yang paling negatif, netral, sampai ke yang paling positif.⁶⁰

Tabel III.1
Tabel Skala Likert

Kriteria	Skor
Sangat Setuju(SS)	5
Setuju(S)	4
Nertal (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

F. Variabel-Variabel Penelitian

Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.⁶¹

⁵⁹Op.cit, hal. 194

⁶⁰Jonathan Sarwono & Tutty Martadiredja, *Riset Bisnis Untuk Pengembalian Keputusan*, (Yogyakarta: Andi, 2008) hal. 82

⁶¹Ibid, hal. 38

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu variabel independen dan variabel dependen, yaitu sebagai berikut:⁶²

1. Variabel Independen

Variabel independen atau variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini variabel independen yaitu rekrutmen (X1), pengembangan karir (X2), dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) (X3).

2. Variabel Dependen

Variabel dependen atau variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y).

G. Definisi Operasional Variabel

Definisi variabel akan memberikan atau menuntun arah peneliti untuk memenuhi unsur penelitian yang memberitahu bagaimana caranya mengukur suatu variabel. Terdapat beberapa variabel dalam penelitian ini diantaranya:

1. Rekrutmen (X1) adalah proses mendapatkan sejumlah tenaga kerja yang *qualifaid* untuk jabatan atau pekerjaan tertentu dalam suatu organisasi atau perusahaan.
2. Pengembangan Karir (X2) adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi yang bersangkutan.

⁶²Ibid, hal. 38

3. Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) (X3) adalah suatu kondisi dalam pekerjaan yang sehat dan aman baik bagi pekerjaannya maupun bagi masyarakat dan lingkungan sekitar organisasi atau tempat kerja tersebut, sehingga pegawai dapat melakukan pekerjaannya dengan tenang dan motivasi yang tinggi.
4. Kinerja Karyawan (Y) adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Tabel III.2
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Pengukuran
Rekrutmen (X1)	1. Dasar Perekrutan 2. Sumber Perekrutan 3. Metode Perekrutan	Skala likert
Pengembangan Karir (X2)	1. Sikap Atasan dan Rekan Sekerja 2. Pengalaman 3. Pendidikan 4. Prestasi 5. Faktor Nasib	Skala likert
Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) (X3)	2. Lingkungan Kerja 3. Alat Kerja dan Bahan 4. Cara Melakukan Pekerjaan	Skala likert
Kinerja Karyawan (Y)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan Waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian	Skala likert

Sumber: Dikumpulkan dari berbagai sumber, 2017

H. Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Jadi validasi ingin mengukur apakah pertanyaan dalam kuesioner yang sudah betul-betul dapat mengukur apa yang hendak diukur.⁶³

1. Apabila r hitung $>$ r tabel dengan $df = n-2$, kesimpulannya item kuesioner tersebut valid.
2. Apabila r hitung $<$ r tabel dengan $df = n-2$, maka kesimpulannya item kuesioner tersebut tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan.⁶⁴ Uji reliabilitas instrumen dapat dilihat dari besarnya nilai *cronbach alpha* pada masing-masing variabel. *Cronbach alpha* digunakan untuk mengetahui reliabilitas konsisten inter item atau menguji konsistensi responden dalam merespon seluruh item. Instrumen untuk mengukur masing-masing variabel dikatakan reliabel jika *cronbach alpha* lebih besar dari 0,60.⁶⁵ Ketidak konsistensi

⁶³Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2009) hal. 49-50

⁶⁴Op.cit, hal. 99

⁶⁵Loc.cit, hal. 129

dapat terjadi mungkin karena perbedaan persepsi responden atau kurang pemahaman responden dalam menjawab item-item pertanyaan.

I. Teknis Analisis Data

1. Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif mengacu pada transformasi data mentah kedalam suatu bentuk yang akan membuat pembaca lebih mudah memahami dan menafsirkan maksud dari data atau angka yang ditampilkan. Kegunaan utama statistik deskriptif ialah untuk menggambarkan jawaban-jawaban penelitian yang salah satunya adalah rata-rata.⁶⁶ Pada penelitian ini skala pengukuran yang digunakan skala *likert* dengan skor maksimal 5 dan skor minimal 1.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Suatu model regresi yang baik yaitu:⁶⁷

- 1) Jika data (titik) menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

⁶⁶Jonathan Sarwono, *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2006) hal. 138

⁶⁷Op.cit, hal. 149

- 2) Jika data menyebar jauh dari diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Linieritas

Salah satu asumsi dari analisis regresi adalah linieritas. Hal ini dimaksudkan apakah garis regresi antara X dan Y membentuk garis linier atau tidak. Uji ini ditentukan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas sebagai prediktor mempunyai hubungan linier atau tidak dengan variabel terikat.⁶⁸

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah variabel dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas.⁶⁹ Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat VIF (*Variance Inflation Factors*) dan nilai *tolerance*. Pengambilan keputusan dengan melihat nilai *tolerance*:

- 1) Tidak terjadi multikolinieritas, jika nilai *tolerance* lebih besar 0,10.
- 2) Terjadi multikolinieritas, jika nilai *tolerance* lebih kecil atau sama dengan 0,10.

⁶⁸Loc.cit, hal. 265

⁶⁹Ibid, hal.105

Dengan melihat VIF (*Variance Inflation Factor*):

- 1) Tidak terjadi multikolinieritas, jika nilai VIF lebih kecil 10,00.
- 2) Terjadi multikolinieritas, jika nilai VIF lebih besar atau sama dengan 10,00.

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain.⁷⁰ Dasar analisis *scatterplot* adalah jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur, maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Sedangkan jika tidak membentuk pola atau jika titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, berarti terjadi heteroskedastisitas.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Penelitian ini menggunakan metode regresi linear berganda. Analisis regresi linear berganda adalah regresi dimana variabel terikat (Y) dihubungkan atau dijelaskan oleh lebih dari satu variabel, bisa dua, tiga, dan seterusnya variabel bebas ($X_1, X_2, X_3 \dots X_n$) namun masih menunjukkan diagram hubungan yang linear.⁷¹ Adapun perumusan analisis ini yaitu menggunakan metode *Ordinary Least Square* (OLS) sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

⁷⁰ Ibid, hal. 125.

⁷¹M. Iqbal Hasan, *Pokok-Pokok Materi Statistik 2 (Statistik Inferensif)*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2005) hal. 254

Keterangan :

Y : Kinerja Karyawan

a : Konstanta

X_1 : Rekrutmen

X_2 : Pengembangan Karir

X_3 : Keselamatan Kesehatan Kerja (K3)

b_1 : Koefisien Regresi Variabel Rekrutmen

b_2 : Koefisien Regresi Variabel Pengembangan Karir

b_3 : Koefisien Regresi Variabel Keselamatan Kesehatan Kerja (K3)

e : Error

4. Uji Hipotesis

Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji koefisien determinasi (R^2), uji F (simultan), dan uji t (parsial).

a. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh serentak variabel-variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Nilai koefisien determinasi mempunyai interval nol sampai satu ($0 \leq R^2 \leq 1$). Jika $R^2 = 1$, berarti besarnya persenta sumbangan X_1, X_2 , dan X_3 terhadap variasi (naik-turunnya) Y bersama-sama adalah 100%. Hal ini menunjukkan bahwa apabila koefisien determinasi mendekati 1, maka

pengaruh variabel independen terhadap variabel dependennya semakin kuat, maka cocok pula garis regresi untuk meramalkan Y.⁷²

b. Uji F (Simultan)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Kriteria dalam uji F adalah sebagai berikut:

- 1) Taraf signifikan $\alpha = 0,05$
- 2) H_0 akan ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, artinya variabel independen (X) secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).
- 3) H_0 akan diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, artinya variabel independen (X) secara simultan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).

c. Uji t (Parsial)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan signifikan level 0,05 ($\alpha = 5\%$). Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria:

⁷²Ibid, hal. 125

- 1) Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan). Ini berarti secara parsial variabel independen tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.
- 2) Jika nilai signifikan $\leq 0,05$ maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan). Ini berarti secara parsial variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Untuk mengetahui pengaruh rekrutmen, pengembangan karir, dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri KC Palembang adalah dengan melakukan perhitungan hasil kuesioner yang telah disebarakan kepada responden yaitu karyawan sebanyak 30 orang. Responden diminta untuk memberikan tanggapan atas pernyataan-pernyataan yang penulis berikan dari kuesioner tersebut.

Penulis tidak menyertakan nama tetapi hanya karakteristik responden yang terdiri dari jenis kelamin, pendidikan, usia dan masa kerja. Berikut ini disajikan tabel-tabel mengenai karakteristik responden:

1. Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini terdapat 30 responden yaitu karyawan PT. Bank Syariah Mandiri KC Palembang yang terdiri dari 25 orang dengan jenis kelamin laki-laki dan 5 orang dengan jenis kelamin perempuan.

Tabel IV.1
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	25	83%
Perempuan	5	17%
Jumlah	30	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel IV.1 responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 25 orang atau 83% dan perempuan sebanyak 5 orang atau 17%. Jenis kelamin responden yang terbanyak yaitu adalah laki-laki yaitu sebanyak 18 orang atau 60%.

Tabel IV.2
Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan terakhir	Jumlah	Persentase (%)
Dibawah SMA/Sederajat	-	-
SMA/Sederajat	2	7%
Diploma I/II/III/IV	8	26%
Strata I (S1)	18	60%
Strata II (S2)	2	7%
Strata III (S3)	-	-
Jumlah	30	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2017

Berdasarkan Tabel IV.2 responden dengan pendidikan terakhir dibawah SMA/ sederajat tidak ada, SMA/ sederajat sebanyak 2 orang atau 7%, Diploma I/II/III/IV sebanyak 8 orang atau 26%, Strata I (S1) sebanyak 18 orang atau 60%, Strata II (S2) sebanyak 2 orang atau 7%, dan Strata III (S3) tidak ada. Pendidikan terakhir responden yang terbanyak yaitu Strata I (S1) sebanyak 18 orang atau 60%.

Tabel IV.3
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

Umur	Jumlah	Persentase (%)
Dibawah 20 Tahun	-	-
21-30 Tahun	17	57%
31-40 Tahun	12	40%
41-50 Tahun	1	3%
Diatas 50 Tahun	-	-
Jumlah	30	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel IV.3 menunjukkan bahwa responden dengan usia dibawah 20 tahun tidak ada, usia 21-30 tahun sebanyak 17 orang atau 57%, usia 31-40 tahun sebanyak 12 orang atau 40%, usia 41-50 tahun sebanyak 1 orang atau 3%, dan usia diatas 50 tahun tidak ada. Usia responden yang terbanyak yaitu berusia 21-30 tahun yaitu 17 orang atau 57%.

Tabel IV.4
Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
0-5 Tahun	10	33%
6-10 Tahun	17	57%
11-15 Tahun	2	7%
16-20 Tahun	1	3%
Diatas 20 Tahun	-	-
Jumlah	30	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2017

Berdasarkan Tabel IV.4 menunjukkan bahwa responden dengan masa kerja 0-5 tahun sebanyak 10 orang atau 33%, masa kerja 6-10 tahun sebanyak 17 orang atau 57%, masa kerja 11-15 tahun sebanyak 2 orang atau 7%, masa kerja 16-20 tahun sebanyak 1 orang atau 3%, dan masa kerja diatas 20 tahun tidak ada. Masa kerja responden yang terbanyak adalah 6-10 tahun yaitu 17 orang atau 57%.

2. Instrumen Penelitian

Untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen, penulis menggunakan analisis dengan SPSS. Berikut hasil pengujiannya.

a. Uji Validitas

Untuk tingkat validitas dilakukan uji signifikansi dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} . Untuk *degree of freedom* (df) = $n-2$ dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Pada kasus ini besarnya df dapat dihitung $30-2$ atau $df = 28$ dengan $\alpha 0,05$ didapat $r_{tabel} 0,3610$ jika r_{hitung} (untuk tiap-tiap butir pertanyaan dapat dilihat pada kolom *corrected item* pertanyaan total *correlation*) lebih besar dari r_{tabel} dan nilai r positif, maka butir pertanyaan tersebut dikatakan valid.

Tabel IV.5
Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Item Pertanyaan	Corrected Item Pertanyaan Total Correlation	r tabel	Keterangan
Rekrutmen (X ₁)	1	0,466	0,3610	Valid
	2	0,744	0,3610	Valid
	3	0,562	0,3610	Valid
	4	0,684	0,3610	Valid
	5	0,483	0,3610	Valid
	6	0,771	0,3610	Valid
Pengembangan Karir (X ₂)	1	0,675	0,3610	Valid
	2	0,648	0,3610	Valid
	3	0,669	0,3610	Valid
	4	0,718	0,3610	Valid
	5	0,890	0,3610	Valid
	6	0,765	0,3610	Valid
	7	0,805	0,3610	Valid
	8	0,718	0,3610	Valid
	9	0,907	0,3610	Valid
	10	0,837	0,3610	Valid

Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) (X ₃)	1	0,529	0,3610	Valid
	2	0,486	0,3610	Valid
	3	0,555	0,3610	Valid
	4	0,484	0,3610	Valid
	5	0,788	0,3610	Valid
	6	0,853	0,3610	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	1	0,563	0,3610	Valid
	2	0,552	0,3610	Valid
	3	0,650	0,3610	Valid
	4	0,663	0,3610	Valid
	5	0,635	0,3610	Valid
	6	0,665	0,3610	Valid
	7	0,517	0,3610	Valid
	8	0,700	0,3610	Valid
	9	0,486	0,3610	Valid
	10	0,672	0,3610	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah 2017

Berdasarkan Tabel IV.5 menunjukkan bahwa masing-masing item pertanyaan memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,3610) dan bernilai positif. Dengan demikian butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas instrumen dapat dilihat dari besarnya nilai *cronbach alpha* pada masing-masing variabel. *Cronbach alpha* digunakan untuk mengetahui reliabilitas konsisten inter item atau menguji konsistensi responden dalam merespon seluruh item. Instrumen untuk mengukur masing-masing variabel dikatakan reliabel jika *cronbach alpha* lebih besar dari 0,60.

Tabel IV.6
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Reliabilitas Coefficient	Alpha	Keterangan
Rekrutmen (X_1)	6 Item Pertanyaan	0,839	Reliabel
Pengembangan Karir (X_2)	10 Item Pertanyaan	0,823	Reliabel
Keselamatan Kesehatan Kerja (X_3)	6 Item Pertanyaan	0,838	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	10 Item Pertanyaan	0,881	Reliabel

Sumber: Data Primer yang diolah, 2017

Berdasarkan Tabel IV.6 menunjukkan bahwa masing-masing variabel memiliki *Cronbach Alpha* > 0,60. Dengan demikian variabel (Rekrutmen, Pengembangan Karir, Keselamatan Kesehatan Kerja (K3), dan Kinerja Karyawan) dapat dikatakan reliabel.

3. Analisis Statistik Deskriptif

Variabel dalam penelitian ini yaitu Rekrutmen, Pengembangan Karir, dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) sebagai variabel bebas (Independen) dan Kinerja Karyawan sebagai variabel terikat (Dependen). Data variabel-variabel tersebut di peroleh dari hasil kuesioner yang telah di sebar.

a. Jawaban Responden Terhadap Variabel Rekrutmen (X_1)

Hasil rekapitulasi jawaban responden terhadap variabel rekrutmen (X_1) adalah sebagai berikut:

Tabel IV.7
Hasil Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap
Variabel Rekrutmen (X1)

Pernyataan	Jawaban Responden					Jumlah Responden	Jumlah Jawaban	Rata – Rata
	STS	TS	N	S	SS			
	1	2	3	4	5			
1	0	0	4	10	16	30	132	4,40
2	0	0	4	9	17	30	133	4,43
3	0	0	4	7	19	30	135	4,50
4	0	0	4	9	17	30	133	4,43
5	0	0	8	12	10	30	130	4,33
6	0	0	7	9	14	30	127	4,23
Jumlah	0	0	31	56	93	180	790	4,39

Sumber: Data Primer yang diolah, 2017

Berdasarkan Tabel IV.7 diatas, dapat diketahui bahwa rata-rata jawaban responden terhadap variabel rekrutmen (X1) adalah 4,39. Hal tersebut menunjukkan bahwa rekrutmen (X1) berada pada posisi sangat setuju. Dengan demikian, dapat dijelaskan bahwa proses rekrutmen yang diterapkan pada PT. Bank Syariah Mandiri KC Palembang sudah baik.

b. Jawaban Responden Terhadap Variabel Pengembangan Karir (X2)

Hasil rekapitulasi jawaban responden terhadap variabel pengembangan karir (X2) adalah sebagai berikut:

Tabel IV.8
Hasil Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap
Variabel Pengembangan Karir (X2)

Pernyataan	Jawaban Responden					Jumlah Responden	Jumlah Jawaban	Rata – Rata
	STS	TS	N	S	SS			
	1	2	3	4	5			
1	0	0	3	12	15	30	132	4,40
2	0	0	4	17	9	30	125	4,17
3	0	0	6	17	7	30	121	4,03
4	0	0	8	15	7	30	119	3,97
5	0	0	11	7	12	30	121	4,03
6	0	0	5	9	16	30	131	4,37
7	0	0	7	10	13	30	126	4,20
8	0	0	4	11	15	30	131	4,37
9	0	0	11	6	13	30	122	4,07
10	0	0	16	7	7	30	111	3,70
Jumlah	0	0	75	111	114	300	1.239	4,13

Sumber : Data Primer yang diolah, 2017

Berdasarkan Tabel IV.8 diatas, dapat diketahui bahwa rata-rata jawaban responden terhadap variabel pengembangan karir (X2) adalah 4,13. Hal tersebut menunjukkan bahwa pengembangan karir (X2) berada pada posisi sangat setuju. Dengan demikian, dapat dijelaskan bahwa program pengembangan karir yang telah diterapkan pada PT. Bank Syariah Mandiri KC Palembang sudah baik.

c. Jawaban Responden Terhadap Variabel Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) (X3)

Hasil rekapitulasi jawaban responden terhadap variabel Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) (X3) adalah sebagai berikut:

Tabel IV.9
Hasil Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap
Variabel Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) (X3)

Pernyataan	Jawaban Responden					Jumlah Responden	Jumlah Jawaban	Rata – Rata
	STS	TS	N	S	SS			
	1	2	3	4	5			
1	0	0	5	13	12	30	127	4,23
2	0	0	4	16	10	30	126	4,20
3	0	0	6	11	13	30	127	4,23
4	0	0	2	10	18	30	136	4,53
5	0	0	4	9	17	30	133	4,43
6	0	0	6	5	19	30	133	4,43
Jumlah	0	0	27	64	89	180	782	4,34

Sumber : Data Primer yang diolah, 2017

Berdasarkan Tabel IV.9 diatas, dapat diketahui bahwa rata-rata jawaban responden terhadap variabel Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) (X3) adalah 4,34. Hal tersebut menunjukkan bahwa Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) (X3) berada pada posisi sangat setuju. Dengan demikian, dapat dijelaskan bahwa program Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) yang telah diterapkan pada PT. Bank Syariah Mandiri KC Palembang sudah baik.

d. Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Hasil rekapitulasi jawaban responden terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah sebagai berikut:

Tabel IV.10
Hasil Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap
Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	Jawaban Responden					Jumlah Responden	Jumlah Jawaban	Rata – Rata
	STS	TS	N	S	SS			
	1	2	3	4	5			
1	0	0	5	19	6	30	121	4,03
2	0	0	7	17	6	30	119	3,97
3	0	0	6	9	15	30	129	4,30
4	0	0	3	8	19	30	136	4,53
5	0	0	4	10	16	30	132	4,40
6	0	0	4	9	17	30	133	4,43
7	0	0	4	7	19	30	135	4,50
8	0	0	4	9	17	30	133	4,43
9	0	0	8	12	10	30	122	4,07
10	0	0	7	9	14	30	127	4,23
Jumlah	0	0	52	109	139	300	1.287	4,29

Sumber : Data Primer yang diolah, 2017

Berdasarkan Tabel IV.10 diatas, dapat diketahui bahwa rata-rata jawaban responden terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah 4,29. Hal tersebut menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan (Y) berada pada posisi sangat setuju. Dengan demikian, dapat dijelaskan bahwa Kinerja Karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri KC Palembang sudah baik.

4. Uji Asumsi Klasik

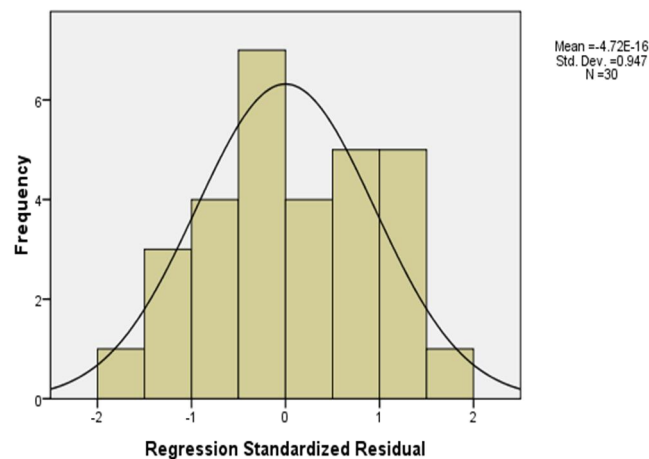
a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen dan variabel independen mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal, deteksi normalitas dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Cara yang bisa

ditempuh untuk menguji kenormalan data adalah dengan menggunakan Grafik Normal P-P Plot dengan cara melihat penyebaran datanya. Jika pada grafik tersebut penyebaran datanya mengikuti pola garis lurus, maka datanya normal. Jika pada tabel *test of normality* dengan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* nilai $\text{sig} > 0.05$, maka data berdistribusi normal. Adapun Uji Normalitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Gambar IV.1
Histogram

Dependent Variable: KinerjaKaryawan

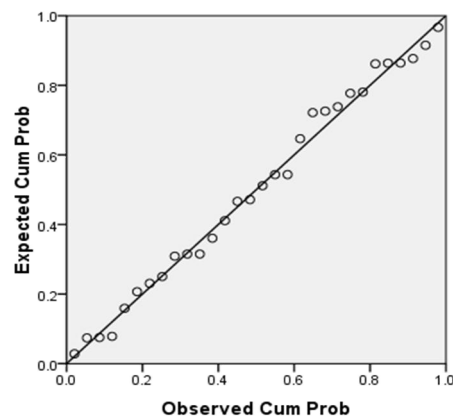


Sumber: Data Primer yang diolah, 2017

Gambar IV.2

Normal Probability Plot

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Dependent Variabel: Kinerja Karayawan



Sumber Data Primer yang diolah, 2017

Tabel IV.11
Nilai Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov Untuk Rekrutmen,
Pengembangan Karir, dan Keselamatan Kesehatan
Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.82289529
Most Extreme Differences	Absolute	.099
	Positive	.066
	Negative	-.099
Kolmogorov-Smirnov Z		.543
Asymp. Sig. (2-tailed)		.930

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Data Primer yang diolah, 2017

Berdasarkan pada grafik histogram didapat kurva yang membentuk lonceng sempurna yang menunjukkan residual data telah mengikuti distribusi normal. Pada grafik normal P-P Plot juga menunjukkan penyebaran data mengikuti garis normal (garis lurus) dan hal yang sama itu pun ditunjukkan pada tabel IV.14, pada uji *Kolomorov Smirnov* menunjukkan bahwa data yang didapat tersebut mengikuti distribusi normal, berdasarkan hasil output menunjukkan nilai *Kolmogorov-Smirnov* signifikan pada $0,930 > 0,05$. Dengan demikian, residual data berdistribusi normal dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui apakah data yang dianalisis berhubungan secara linier atau tidak. Uji linieritas dilihat dari

nilai Sig. *Linearity*. Jika nilai Sig. $< \alpha = 0,05$ maka model regresi adalah linier dan sebaliknya.

Tabel IV.12
Hasil Uji Linieritas Kinerja Karyawan dan Rekrutmen

	Sig.
Kinerja Karyawan * Rekrutmen	0,000
<i>Linearity</i>	0,000

Sumber: Data Primer yang diolah, 2017

Berdasarkan Tabel IV.12 diperoleh nilai Sig. *Linearity* sebesar 0,000 $< \alpha = 0,05$, artinya regresi linier dapat dipergunakan untuk menjelaskan pengaruh antara rekrutmen dan kinerja karyawan.

Tabel IV.13
Hasil Uji Linieritas Kinerja Karyawan dan Pengembangan Karir

	Sig.
Kinerja Karyawan * Pengembangan Karir	0,000
<i>Linearity</i>	0,000

Sumber: Data Primer yang diolah, 2017

Berdasarkan Tabel IV.13 diperoleh nilai Sig. *Linearity* sebesar 0,000 $< \alpha = 0,05$, artinya regresi linier dapat dipergunakan untuk menjelaskan pengaruh antara pengembangan karir dan kinerja karyawan.

Tabel IV.14
Hasil Uji Linieritas Kinerja Karyawan dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3)

	Sig.
Kinerja Karyawan * Keselamatan Kesehatan Kerja (K3)	0,000
<i>Linearity</i>	0,000

Sumber: Data Primer yang diolah, 2017

Berdasarkan Tabel IV.14 diperoleh nilai Sig. *Linearity* sebesar 0,000 < $\alpha = 0,05$, artinya regresi linier dapat dipergunakan untuk menjelaskan pengaruh antara Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) dan kinerja karyawan.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel independen dalam suatu model regresi linier berganda. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat VIF (*Variance Inflation Factors*) dan nilai *tolerance*.

Tabel IV.15
Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.483	1.438		.336	.740		
	Rekrutmen	.735	.088	.488	8.327	.000	.296	3.382
	Pengembangan Karir	.195	.076	.184	2.557	.017	.197	5.079
	KeselamatanKesehatanKerja	.583	.135	.373	4.325	.000	.137	7.321

a. Dependent Variable:

KinerjaKaryawan

Sumber: Data Primer yang diolah, 2017

Berdasarkan Tabel IV.15 hasil pengujian multikolineoritas yang dilakukan diketahui bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) ketiga

variabel, apabila nilai *tolerance* > 0,10 dan VIF < 10 maka tidak ada multikolinieritas.

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dasar analisis *scatterplot* adalah jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur, maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Sedangkan jika tidak membentuk pola atau jika titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, berarti terjadi heteroskedastisitas.

Tabel IV.16
Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

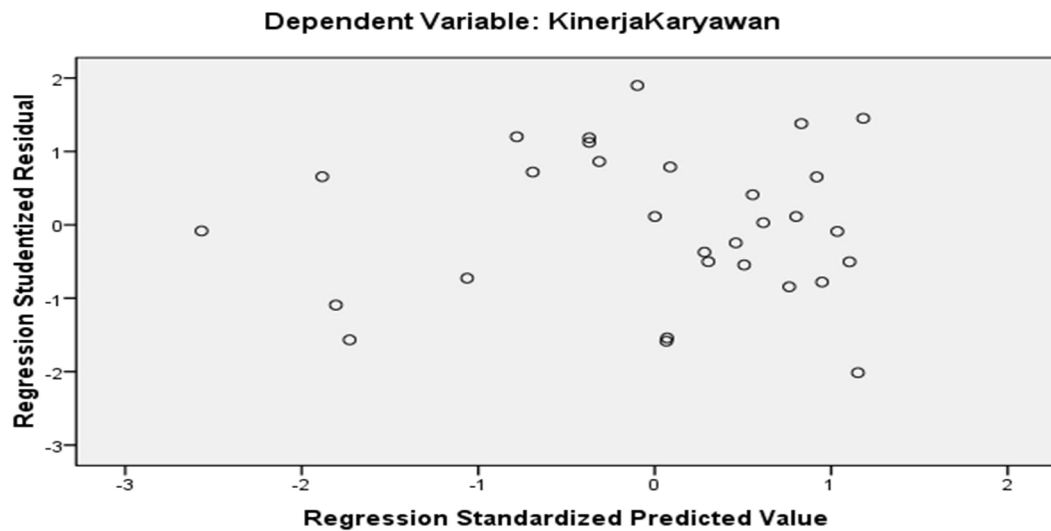
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.769	.785		.980	.336
Rekrutmen	-.041	.048	-.304	-.856	.400
PengembanganKarir	.001	.042	.015	.035	.973
KeselamatanKesehatan Kerja	.035	.074	.251	.480	.636

a. Dependent Variable: Res2

Sumber: Data Primer yang diolah, 2017

Berdasarkan Tabel IV.16 pada kotak *Coefficients* terlihat Rekrutmen memiliki nilai 0,400 > 0,05, Pengembangan Karir memiliki nilai 0,973 > 0,05, sedangkan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) memiliki nilai 0,636 > 0,05 sehingga di putuskan tidak ada indikasi Heterokedastisitas.

Gambar IV.3
Uji Heteroskedastisitas
Scatterplot



Sumber: Data Primer yang diolah, 2017

Berdasarkan Gambar IV.3 bahwa titik-titik menyebar secara acak dan merata di atas sumbu X ataupun Y, titik berkumpul disuatu tempat serta tidak membentuk pola tertentu, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

5. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah regresi dimana variabel terikat (Y) dihubungkan atau dijelaskan oleh lebih dari satu variabel, bisa dua, tiga, dan seterusnya variabel bebas ($X_1, X_2, X_3, \dots, X_n$) namun masih menunjukkan diagram hubungan yang linear.

Tabel IV.17
Hasil Regresi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.483	1.438		.336	.740
Rekrutmen	.735	.088	.488	8.327	.000
PengembanganKarir	.195	.076	.184	2.557	.017
KeselamatanKesehatan Kerja	.583	.135	.373	4.325	.000

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Sumber: Data Primer yang diolah, 2017

Dari tabel IV.17 menunjukkan bahwa hasil analisis regresi diperoleh koefisien untuk variabel rekrutmen sebesar 0,735, untuk variabel pengembangan karir sebesar 0,195, untuk variabel Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) sebesar 0,583 dengan konstanta sebesar 0,483 sehingga model persamaan regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,483 + 0,735 X_1 + 0,195 X_2 + 0,583 X_3$$

Koefisien-koefisien hasil dari persamaan regresi linier berganda diatas maka dapat dijelaskan bahwa sebagai berikut :

1. Ketika tidak ada variabel independen (rekrutmen, pengembangan karir, dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3)) maka kinerja karyawan sebesar 0,483.
2. Nilai koefisien regresi rekrutmen sebesar 0,735 yang berarti setiap peningkatan rekrutmen sebesar 1% maka akan naik kinerja karyawan sebesar 0,735 dengan catatan variabel lain dianggap tetap.

3. Nilai koefisien regresi pengembangan karir 0,195 yang berarti setiap peningkatan pengembangan karir sebesar 1% maka akan naik kinerja karyawan sebesar 0,195 dengan catatan variabel lain dianggap tetap.
4. Nilai koefisien regresi Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) 0,583 yang berarti setiap peningkatan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) sebesar 1% maka akan naik kinerja karyawan sebesar 0,583 dengan catatan variabel lain dianggap tetap.

6. Uji Hipotesis

Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji koefisien determinasi (R^2), uji F (simultan), dan uji t (parsial).

a. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh serentak variabel-variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Tabel IV. 18
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.987 ^a	.974	.971	.869

a. Predictors: (Constant), KeselamatanKesehatanKerja, Rekrutmen, PengembanganKarir

b. Dependent Variable:
KinerjaKaryawan

Sumber: Data Primer yang diolah, 2017

Berdasarkan Tabel IV.18 diatas hasil Nilai koefisien determinasi (Adjusted R Square) diketahui pengaruh dari ketiga variabel independen (Rekrutmen, Pengembangan Karir, dan Keselamatan Kesehatan Kerja) terhadap dependen (Kinerja Karyawan) dinyatakan dalam nilai Adjusted R Square yaitu sebesar 0,97 atau 97,1%. Artinya 97,1% variabel Kinerja Karyawan bisa dijelaskan oleh ketiga variabel independen dalam penelitian yaitu Rekrutmen, Pengembangan Karir, dan Keselamatan Kesehatan Kerja secara bersama-sama. Sedangkan 2,9% sisanya dijelaskan oleh variabel yang lain diluar penelitian ini.

b. Uji F (Simultan)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Tabel IV.19
Uji F (Simultan)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	725.062	3	241.687	319.993	.000 ^a
	Residual	19.638	26	.755		
	Total	744.700	29			

a. Predictors: (Constant), KeselamatanKesehatanKerja, Rekrutmen, PengembanganKarir

b. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Sumber: Data Primer yang diolah, 2017

Berdasarkan Tabel IV.19 diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 319,993 > F_{tabel} sebesar 2,98 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, dapat diartikan bahwa secara bersama-sama terdapat pengaruh yang signifikansi antara rekrutmen, pengembangan karir, dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) terhadap kinerja karyawan. Maka hipotesis yang menyatakan secara parsial rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Syariah Mandiri KC Palembang dapat diterima.

c. Uji t (Parsial)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan signifikansi level 0,05 ($\alpha = 5\%$).

Tabel IV.20
Hasil Uji t (Parsial)

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	.483	1.438		.336	.740
	Rekrutmen	.735	.088	.488	8.327	.000
	PengembanganKarir	.195	.076	.184	2.557	.017
	KeselamatanKesehatan Kerja	.583	.135	.373	4.325	.000

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Sumber: Data Primer yang diolah, 2017

Besarnya angka t_{tabel} dengan ketentuan $\alpha = 0,05$ dk = (n-1) atau (30-1) = 29 sehingga diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,04523. Berdasarkan

Tabel IV.20 diatas, maka dapat diketahui pengaruh masing-masing variabel sebagai berikut:

1. Variabel Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan

Dari tabel *coefficients* diperoleh nilai $t_{hitung} = 8,327$ yang artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8,327 > 2,04523$) dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka hipotesis yang menyatakan secara parsial rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

2. Variabel Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan.

Dari tabel *coefficients* diperoleh nilai $t_{hitung} = 2,557$ yang artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,557 > 2,04523$) dengan signifikansi $0,017 < 0,05$. Maka hipotesis yang menyatakan secara parsial pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

3. Variabel Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan

Dari tabel *coefficients* diperoleh nilai $t_{hitung} = 4,325$ yang artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,325 > 2,04523$) dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka hipotesis yang menyatakan secara parsial Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

B. Hasil Pembahasan

1. Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri KC Palembang

Rekrutmen adalah proses mendapatkan sejumlah tenaga kerja yang *qualifaid* untuk jabatan atau pekerjaan tertentu dalam suatu organisasi atau perusahaan. Hubungan antara rekrutmen dan kinerja karyawan yaitu dengan adanya proses rekrutmen maka perusahaan akan mendapatkan karyawan yang memiliki potensi sesuai dengan yang diharapkan untuk mencapai tujuan dari perusahaan tersebut.

Berdasarkan hasil pengujian, diketahui bahwa rekrutmen berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya kenaikan rekrutmen akan diikuti oleh kinerja karyawan secara signifikan. Sehingga jika semakin tinggi rekrutmen yang dilakukan oleh perusahaan maka semakin besar kinerja karyawan. Hal ini diperkuat dan didukung oleh uji t yang menghasilkan nilai sig t sebesar $(8,327 > 2,04523)$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti hubungan antara rekrutmen terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif signifikan. Dalam hal ini yang menyebabkan rekrutmen berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja yaitu karena proses rekrutmen yang diterapkan pada PT. Bank Syariah Mandiri KC Palembang sudah baik. Terlihat dari proses rekrutmen yang dilakukan secara rutin dan bertahap agar mendapatkan karyawan yang berkualitas untuk menduduki posisi yang ditentukan.

Hasil penelitian tersebut didukung oleh bukti empiris dari penelitian terdahulu Tini Nurhayati (2016) telah mengadakan penelitian tentang Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Hotel Bintang Lima Pekanbaru) dengan hasil penelitian pengaruh dari pelaksanaan rekrutmen terhadap kinerja setelah dilakukan analisis melalui uji *statistic* menunjukkan bahwa apabila rekrutmen berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Muhammad Fiqra (2013) mengadakan penelitian tentang Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, Makassar dengan hasil penelitian Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Rekrutmen (X1) dan Seleksi (X2) karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Makassar. Dengan demikian hipotesis pertama diterima.

2. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri KC Palembang

Pengembangan karir adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi yang bersangkutan. Hubungan antara pengembangan karir dan kinerja karyawan yaitu dengan adanya program pengembangan karir maka karyawan akan termotivasi untuk dapat bekerja secara optimal pada perusahaan.

Berdasarkan hasil pengujian, diketahui bahwa pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya kenaikan

pengembangan karir akan diikuti oleh kinerja karyawan secara signifikan. Sehingga jika semakin tingginya pengembangan karir yang dilakukan oleh perusahaan maka semakin besar kinerja karyawan. Hal ini diperkuat dan didukung oleh uji t yang menghasilkan nilai sig t sebesar ($2,557 > 2,04523$) dengan signifikansi $0,017 < 0,05$. Hal ini berarti hubungan antara pengembangan karir terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif signifikan. Adapun yang menyebabkan pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja yaitu karena PT. Bank Syariah Mandiri KC Palembang telah menerapkan program pengembangan karir seperti promosi jabatan dan mutasi karyawan.

Hasil penelitian tersebut didukung oleh bukti empiris dari penelitian terdahulu Nur Yati (2004) telah mengadakan penelitian tentang Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Malang) dengan hasil penelitian yaitu secara simultan (Uji F) pengembangan karir secara individual dan pengembangan karir secara organisasional mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja karyawan dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebesar ($48,701 > 3,19$).

Ni Made Candra Megita Atma Negara (2014) telah mengadakan penelitian tentang Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kabupaten Jembrana Tahun 2014 dengan hasil penelitian bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} = 5.149$

$> t_{tabel} = 1,6909$ atau $p \text{ value } 0,000 < \alpha = 0,05$ seluruh dimensi pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Pos Indonesia Kabupaten Jembrana. Hal ini ditunjukkan dengan nilai $F_{hitung} = 24,000 > F_{tabel} = 0,339$ atau $p \text{ value } 0,000 < \alpha = 0,05$.

3. Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri KC Palembang

Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) adalah suatu kondisi dalam pekerjaan yang sehat dan aman baik bagi pekerjaan maupun bagi masyarakat dan lingkungan sekitar organisasi atau tempat kerja tersebut, sehingga pegawai dapat melakukan dengan tenang dan motivasi yang tinggi.

Berdasarkan hasil pengujian, diketahui bahwa Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya kenaikan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) akan diikuti oleh kinerja karyawan secara signifikan. Sehingga jika semakin tingginya Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) yang dilakukan oleh perusahaan maka semakin besar kinerja karyawan. Hal ini diperkuat dan didukung oleh uji t yang menghasilkan nilai $\text{sig } t$ sebesar $(4,325 > 2,04523)$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti hubungan antara Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh positif signifikan. Terlihat dari keamanan gedung PT. Bank Syariah Mandiri KC Palembang yang telah dilengkapi dengan radar api yang dapat melindungi jika terjadi hal yang tidak diinginkan. Selain itu fasilitas dan

ruang kerja sudah ditata dengan baik guna menciptakan lingkungan kerja yang bersih dan sehat.

Hasil penelitian tersebut didukung oleh bukti empiris dari penelitian terdahulu Adyasti Andika Sari (2016) telah mengadakan penelitian tentang Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: PT. Guna Industri, Semarang) menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi kesehatan dan keselamatan kerja berimbas pada semakin tinggi pula kinerja karyawan yang ada, begitu pula sebaliknya. Besarnya pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 42,2%. Hal tersebut mengindikasikan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja memberikan sumbangan efektifitas sebesar 42,2% terhadap kinerja karyawan.

Rizqy Murody Anwar (2012) telah mengadakan penelitian tentang “Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kusuma Dipa Nugraha Mojokerto” dengan hasil bahwa terdapat pengaruh yang positif signifikan antara kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kusuma Dipa Nugraha Mojokerto.

4. Pengaruh Rekrutmen, Pengembangan Karir, dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri KC Palembang

Hubungan antara rekrutmen, pengembangan karir, dan keselamatan kesehatan kerja (K3) dengan kinerja karyawan yaitu dengan adanya rekrutmen, pengembangan karir, dan keselamatan kesehatan kerja (K3) maka karyawan akan lebih termotivasi dan meningkatkan kinerja dalam suatu perusahaan tersebut.

Berdasarkan hasil pengujian, diketahui bahwa rekrutmen, pengembangan karir, dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) terhadap kinerja karyawan, artinya kenaikan rekrutmen, pengembangan karir, dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) secara simultan akan diikuti oleh kinerja karyawan secara signifikan. Sehingga jika semakin tingginya rekrutmen, pengembangan karir, dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) yang dilakukan oleh perusahaan maka semakin besar kinerja karyawan. Hal ini diperkuat dan didukung oleh uji f yang menghasilkan nilai F sebesar $(319,993 > 2,98)$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti hubungan antara rekrutmen, pengembangan karir, dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) secara simultan terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif.

Hasil penelitian tersebut didukung oleh bukti empiris dari penelitian terdahulu Oos Khosiah (2014) Telah mengadakan penelitian tentang Pengaruh Rekrutmen Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Dirgantara Indonesia Bandung dengan hasil penelitian yaitu

rekrutmen dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Dirgantara Indonesia.

Eny Ma'rifah (2014) telah mengadakan penelitian tentang Pengaruh Rekrutmen Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Federal International Finance (FIF) Group Syariah Cabang Pekalongan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Rekrutmen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan di PT. Federal International Finance (FIF) Group Syariah Cabang Pekalongan dengan ditunjukkan P value $0,000 < 0,05$. Pengaruh yang signifikan juga ditunjukkan oleh variabel pengembangan karyawan terhadap Kinerja karyawan di PT. Federal International Finance (FIF) Group Syariah Cabang Pekalongan dengan P value $0,000 > 0,05$.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis data yang telah dilakukan maka kesimpulan yang dapat ditarik dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hasil pengujian hipotesis membuktikan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri KC Palembang. Hal ini dapat dilihat dari nilai $t_{hitung} = 8,327$ yang artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8,327 > 2,04523$) dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka hipotesis yang menyatakan secara parsial rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Syariah Mandiri KC Palembang dapat diterima.
2. Hasil pengujian hipotesis membuktikan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri KC Palembang. Hal ini dapat dilihat dari nilai nilai $t_{hitung} = 2,557$ yang artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,557 > 2,04523$) dengan signifikansi $0,017 < 0,05$. Maka hipotesis yang menyatakan secara parsial pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Syariah Mandiri KC Palembang dapat diterima.
3. Hasil pengujian hipotesis membuktikan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri KC Palembang. Hal ini dapat

dilihat dari nilai $t_{hitung} = 4,325$ yang artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,325 > 2,04523$) dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka hipotesis yang menyatakan secara parsial Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Syariah Mandiri KC Palembang dapat diterima.

4. Hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa rekrutmen, pengembangan karir, dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji simultan yang menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar $319,993 > F_{tabel}$ sebesar $2,98$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka hipotesis yang menyatakan secara simultan rekrutmen, pengembangan karir, dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Syariah Mandiri KC Palembang dapat diterima.

B. Saran

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan dan pembahasan serta setelah ditarik kesimpulan yang menyatakan bahwa rekrutmen, pengembangan karir, dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, maka penulis dapat memberikan saran sebagai berikut:

1. Proses rekrutmen yang dilakukan pada PT. Bank Syariah Mandiri KC Palembang sudah baik, akan tetapi mengingat calon karyawan yang

memasukkan berkas terkadang tidak sesuai dengan kualifikasi yang ditetapkan maka hendaknya saat proses rekrutmen dalam tahap seleksi berkas harus lebih diperhatikan. Hal ini berguna untuk meminimalisir terjadinya kesalahan dalam pemilihan calon karyawan yang akan menempati posisi yang dibutuhkan.

2. Dalam program pengembangan karir hendaknya tidak hanya diberlakukan berdasarkan tingkat senioritas saja melainkan berlaku untuk semua karyawan agar tidak terjadi kecemburuan sosial antar karyawan.
3. Program Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) pada PT. Bank Syariah Mandiri KC Palembang sudah diterapkan dengan baik, akan tetapi jauh lebih baik jika terus ditingkatkan.
4. Proses rekrutmen, program pengembangan karir, dan program Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) harus lebih ditingkatkan lagi guna untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri KC Palembang kedepan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Panji. 2005. *Psikologi Kerja*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Anwar, Rizqy Murody. 2012. Skripsi. *Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kusuma Dipa Nugraha Mojokerto*. Fakultas Ekonomi, Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur.
- Fiqra, Muhammad. 2013. Skripsi. *Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk, Makassar*. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Hasanudin.
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, Arif Yusuf. 2016. *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center For Academic Publishing Services.
- Hasan, M. Iqbal. 2005. *Pokok-Pokok Materi Statistik 2 (Statistik Inferensif)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hanggraeni, Dewi. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Khosiah, Oos. 2014. Skripsi. *Pengaruh Rekrutmen Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Dirgantara Indonesia Bandung*. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi, Universitas Komputer Indonesia.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Ma'rifah, Eny. 2014. Skripsi. *Pengaruh Rekrutmen Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Federal International Finance (FIF) Group Syariah Cabang Pekalongan*. Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri Walisongo Semarang.

- Negara, Ni Made Candra Megita Atma. 2014. Journal. *Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kabupaten Jembrana Tahun 2014*. Jurusan Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja.
- Nurhayati, Tini. 2016. Journal. *Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Hotel Bintang Lima Pekanbaru)*. Faculty of Social Science and Political Science. University of Riau.
- Purwanto dan Suharyati. 2013. *Statistika untuk Ekonomi dan Keuangan Modern*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rachaman, Taufiq. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Rachmawati, Ike Kusdyah. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Ridwan. 2015. *Dasar-Dasar Statistik*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Samsudin, Sadili. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Sarwono, Jonathan. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sari, Adyasti Andika. 2016. Skripsi. *Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: PT. Guna Industri, Semarang)*. Jurusan Teknik Industri Fakultas Sains dan Teknologi, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2015. *Metode Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Tutty Martadiredja & Jonathan Sarwono. 2008. *Riset Bisnis Untuk Pengembalian Keputusan*, Yogyakarta: Andi.

Yati, Nur. 2014. Skripsi. *Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Malang)*. Jurusan manajemen fakultas ekonomi, UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.

Zainal, Veihzal Rivai dkk. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.