

PENGARUH PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA, REKRUTMEN, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PUSKESMAS ANDALAS KOTA PADANG

Delvi Rosalina^{1*}, Gina Raudhatul Jannah², Wera Wahyuni Irawan³, Chintiya Ones Charli⁴

¹²³⁴Manajemen, Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang, Indonesia

Corresponding Author : Devi Rosalina delvirosalina@gmail.com*

ARTICLE INFO

Kata Kunci: Perencanaan SDM; Rekrutmen; Budaya Organisasi; Kinerja Pegawai

Received : 4, Juli 2024

Revised : 11, Oktober 2024

Accepted: 22, November 2024

Published: 28, November 2024

©2024 The Author(s): This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRAK

Perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen, dan budaya organisasi yang sesuai dengan pendidikan dan keterampilan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan menggunakan data primer yang diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada 55 orang pegawai sebagai responden yaitu pada pegawai puskesmas andalas kota padang. Dalam penelitian ini menggunakan alat analisis *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan menggunakan *Partial Least Square* (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan perencanaan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai, terdapat pengaruh positif dan signifikan rekrutmen terhadap kinerja pegawai, terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

ABSTRAK

Human resource planning, recruitment, and organizational culture that are appropriate to education and skills can improve employee performance. This research aims to examine the influence of human resource planning, recruitment and organizational culture on employee performance using primary data obtained by distributing questionnaires to 55 employees as respondents, namely employees of the Andalas Health Center, Padang City. In this research, Structural Equation Modeling (SEM) analysis tools were used using Partial Least Square (PLS). The research results show that there is a positive and significant influence of Human Resource Planning on Employee Performance, there is a positive and significant influence of Recruitment on Employee Performance, there is a positive and significant influence of Organizational Culture on Employee Performance.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu komponen penting dalam suatu organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasarannya. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan tersebut dipengaruhi oleh kualitasnya. Di sini, karyawan adalah sumber daya manusia.

Karyawan selalu berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan atau organisasi sebagai perencana, pelaksana, dan pengendali. Dalam dunia modern yang penuh dengan persaingan, peran sumber daya manusia semakin penting. Memberdayakan dan menggali seluruh potensi sumber daya manusia yang dimilikinya adalah salah satu cara untuk menghadapi persaingan. Dengan mempertimbangkan situasi ini, suatu organisasi atau perusahaan harus meningkatkan kualitas karyawannya dengan memprioritaskan kualitas pengetahuan dan keterampilan, karir, dan kesejahteraan. Hal ini akan memungkinkan mereka untuk meningkatkan kinerja mereka.

Pemimpin memiliki tanggung jawab untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kinerja yang tinggi. Menurut Kasmir dalam (Sudarta et al., 2022), kinerja karyawan adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu. Salah satu yang mempengaruhi faktor dalam kinerja karyawan adalah proses rekrutmen pada karyawan.

Rekrutmen adalah salah satu hal yang harus diperhatikan dalam manajemen sumber daya manusia. Proses seleksi yang efektif diperlukan untuk memberikan keseimbangan karyawan sehingga sumber daya manusia yang dimiliki menjadi lebih seimbang. Proses rekrutmen sangat penting bagi suatu perusahaan. Bohlander dalam (Saputra et al., 2020) mengatakan bahwa proses rekrutmen dilakukan oleh banyak orang. Bagi perusahaan kecil, biasanya seorang manajer HR secara umum yang menangani rekrutmen, tetapi bagi perusahaan yang tidak memiliki manajer HR, seorang manajer umum atau supervisor dapat melakukan proses rekrutmen sendiri.

Perusahaan percaya bahwa budaya mereka adalah kunci keberhasilan mereka. Menurut Robbins dan Coulter dalam (Sudarta et al., 2022), Budaya organisasi terdiri dari nilai-nilai, prinsip-prinsip, tradisi, dan cara-cara bekerja yang dianut bersama oleh para anggota organisasi dan mempengaruhi cara mereka bertindak. Jadi, budaya yang kuat akan menghasilkan kinerja yang baik dalam jangka panjang.

Salah satu Puskesmas yang menjadi objek dalam penelitian ini yaitu Puskesmas Andalas Kota Padang yang beralamat di Gg. Sarga Indah Jl. Andalas No.82B, Andalas, Kec. Padang Tim., Kota Padang, Sumatera Barat. Puskesmas adalah fasilitas pelayanan kesehatan di Indonesia yang bertujuan untuk menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dan perawatan individu tingkat pertama. Puskesmas mengedepankan upaya promotif dan preventif untuk mencapai derajat kesehatan masyarakat yang optimal. Upaya kesehatan ini diselenggarakan dengan menitikberatkan pada pelayanan untuk masyarakat

luas untuk mencapai derajat kesehatan yang optimal, tanpa mengabaikan mutu pelayanan yang diberikan kepada pasien.

TINJAUAN PUSTAKA

Perencanaan Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu Husein Umar dalam (Marsoit et al., 2017). Dengan demikian, diharapkan bahwa manajemen sumber daya manusia akan membantu mencapai tujuan seperti efisiensi dan kerja sama, peningkatan tingkat perkembangan karyawan, dan hubungan kerja yang harmonis di antara karyawan dan sumber daya manusia.

Sumber daya terpenting suatu perusahaan atau organisasi adalah sumber daya manusia yaitu orang yang telah memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka kepada organisasi (Handoko dalam (Firdaus, 2019)). Oleh karena itu, sumber daya manusia yang mampu menunjukkan kinerja terbaik dari setiap anggota staf dapat mengukur kemajuan suatu organisasi.

Dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah salah satu sumber daya organisasi, dan mencakup semua orang yang melakukan aktivitas atau kegiatan di tempat kerja, seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian dalam mencapai tujuan organisasi, individu, dan masyarakat.

Rekrutmen

Price dalam (Dandu, 2019), menyatakan rekrutmen yang baik mampu mewujudkan kualitas SDM untuk bekerja dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Rivai dalam (Dandu, 2019), beberapa masalah dalam rekrutmen adalah sebagai berikut: (1) menentukan strategi rekrutmen berdasarkan informasi analisis pekerjaan dan perencanaan sumber daya manusia; (2) menetapkan peraturan dan metode rekrutmen dalam pengorganisasian tujuan yang ditetapkan; (3) menjadikan proses rekrutmen sebagai dasar penempatan; (4) metode rekrutmen untuk berbagai jenis pekerjaan atau tugas; dan (5) penempatan dalam organisasi, (6) deskripsi aturan tentang aplikasi dalam rekrutmen dan seleksi.

Rekrutmen adalah salah satu bagian manajemen sumber daya manusia yang menjaring calon karyawan untuk kemudian memilih yang terbaik untuk memenuhi persyaratan. Ini adalah alasan mengapa pentingnya rekrutmen. Pengertian rekrutmen didasarkan pada berbagai teori. Teori kualifikasi, teori standar, teori kebutuhan kerja, teori pilihan, dan teori spesifikasi kerja.

Budaya Organisasi

Sistem nilai yang diadopsi dan diterapkan oleh organisasi dikenal sebagai budaya organisasi. Ini termasuk aturan, kebiasaan, dan perilaku, serta pedoman untuk berpikir dan bertindak untuk mencapai tujuan organisasi.

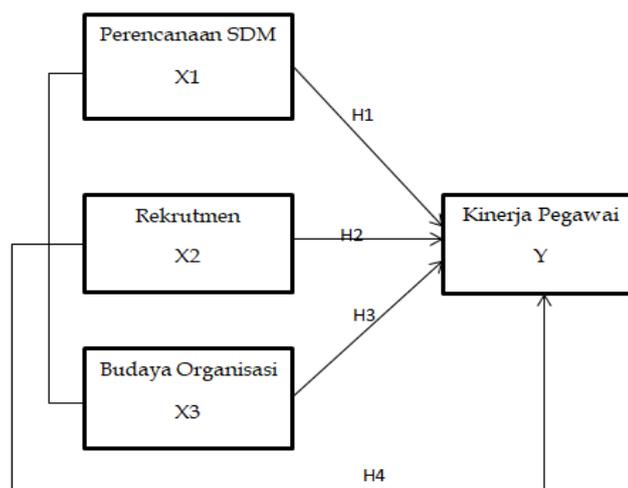
Sedarmayanti dalam (Latifah & Kurniawati, 2021) mengatakan bahwa budaya organisasi terdiri dari sikap, keyakinan, dan nilai yang timbul dalam organisasi. Dengan kata lain, budaya adalah cara kita bertindak di tempat kerja.

Fachreza, et al., (2018), budaya organisasi ternyata semakin marak berkembang sejalan dengan meningkatnya dinamika iklim dalam organisasi. Oleh karena itu, gagasan budaya organisasi dikembangkan dalam berbagai cara karena istilah ini berasal dari bidang antropologi dan sosiologi, sesuai dengan arti budaya yang memiliki hubungan dengan kebangsaan, ditambah lagi maknanya yang luas sehingga memungkinkan berbagai perspektif. Namun, sebagian besar orang berpendapat bahwa inti budaya adalah sistem nilai yang dianut bersama selama proses adaptasi.

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah hasil yang dapat dicapai atau ditunjukkan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan dengan baik, mencapai standar kerja, integritas, setia, kepribadian, dan tanggung jawab. Kinerja pegawai didefinisikan sebagai kualitas dan kuantitas kerja yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka atau kemampuan seorang pegawai untuk memberikan hasil yang memuaskan di tempat kerja mereka.

Kinerja pegawai merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat nilai dari hasil kerjanya, kata Sulistiyani dan Rosidah dalam (Thomas et al., 2018). Namun Dessler dalam (Laila, 2023) menyatakan kinerja pegawai merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja yang menunjukkan kemampuan pegawai untuk menyelesaikan tugasnya dan perilaku yang nyata yang sesuai dengan perannya di perusahaan atau instansi.



Gambar 1. Conceptual Framework

METODOLOGI

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2019), populasi adalah area generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulan.

Populasi juga mencakup semua karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh objek atau subjek yang dipelajari, bukan hanya jumlah individu. Penelitian ini melibatkan 121 karyawan Puskesmas Andalas Kota Padang.

Penelitian yang menggunakan sampel meneliti hanya sebagian kecil populasi, bukan keseluruhan populasi. Random sampling adalah metode pengambilan data yang paling sederhana dan mudah dilakukan dalam penelitian pengambilan sampel.

Dalam penelitian ini, sampel sebanyak 55 orang digunakan untuk perhitungan dengan rumus slovin, yang memiliki tingkat toleransi error sebesar (0,1) atau 10%. Penggunaan rumus slovin dilakukan untuk menghindari kesalahan pengambilan sampel yang mungkin terjadi jika sampel terlalu kecil atau terlalu besar.

Teknik Pengumpulan Data

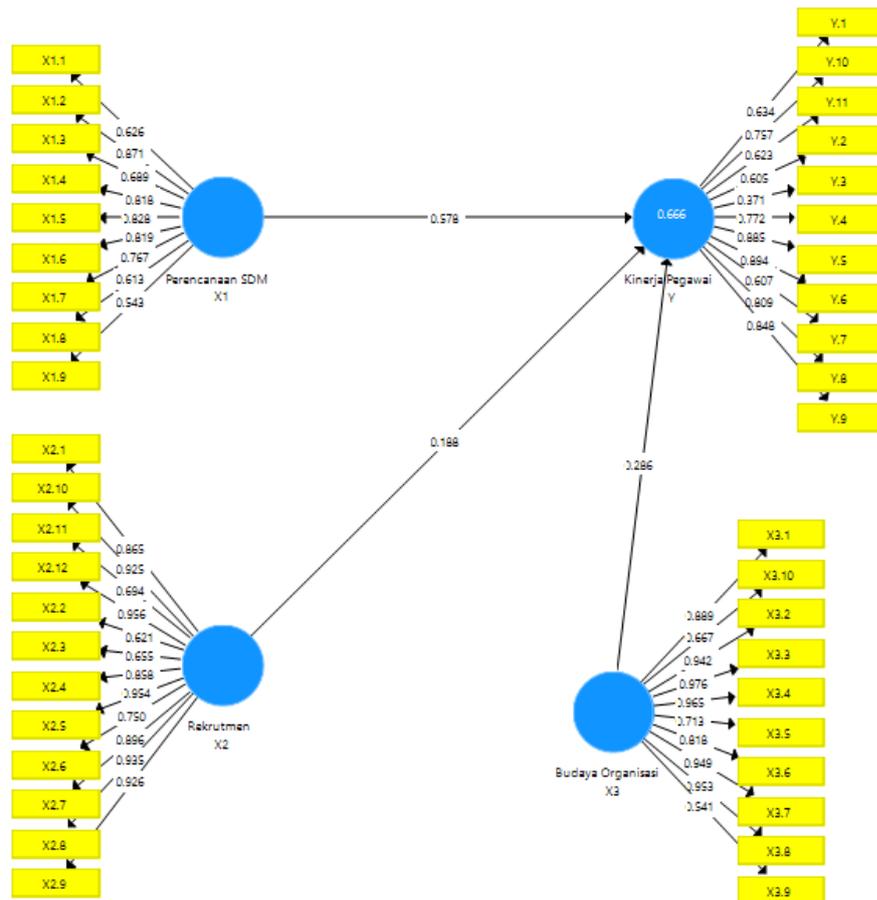
Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner, kuesioner diberikan kepada seluruh sampel untuk mengisi penilaian berdasarkan Skala Likert, dengan skor 1-5.

Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan alat analisis Structural Equation Modeling (SEM), SmartPLS 3 program Partial Least Square (PLS), karena PLS adalah

metode yang powerfull karena tidak didasarkan pada banyak asumsi. Jumlah sampel tidak harus besar, dan data tidak harus berdistribusi normal multivariate. Untuk model yang sama, indikator dengan skala kategori, ordinal, atau interval dapat digunakan.

HASIL DAN PEMBAHASAN
Pengujian Outer Model



Gambar 2. Outer Model

Semua indikator memiliki nilai validitas konvergen di bawah 0,50, menunjukkan bahwa pada tahap pengembangan korelasi, nilai 0,50 hingga 0,60 masih dianggap memadai atau dapat diterima. Ini ditunjukkan pada gambar di atas.

Penilaian Reliabilitas

Tabel 1.
Nilai Construct Reliabilty dan Validity

	Cronbach's Al...	rho_A	Composite Rel...	Average Varian...
Budaya Organi...	0.955	0.978	0.963	0.728
Kinerja Pegawai	0.903	0.919	0.921	0.526
Perencanaan S...	0.894	0.916	0.914	0.546
Rekrutmen	0.962	0.975	0.967	0.713

Sumber : Output SmartPLS 3, 2024

Berdasarkan tabel di atas telah ditemukan nilai cronbach alpha diatas 0,60 artinya bahwa tingkat keandalan data telah baik atau handal. Kemudian nilai composite reliability masing-masing konstruk di atas 0,70, demikian juga dapat disimpulkan bahwa tingkat keandalan data telah baik atau reliable.

Persamaan Model R-Square

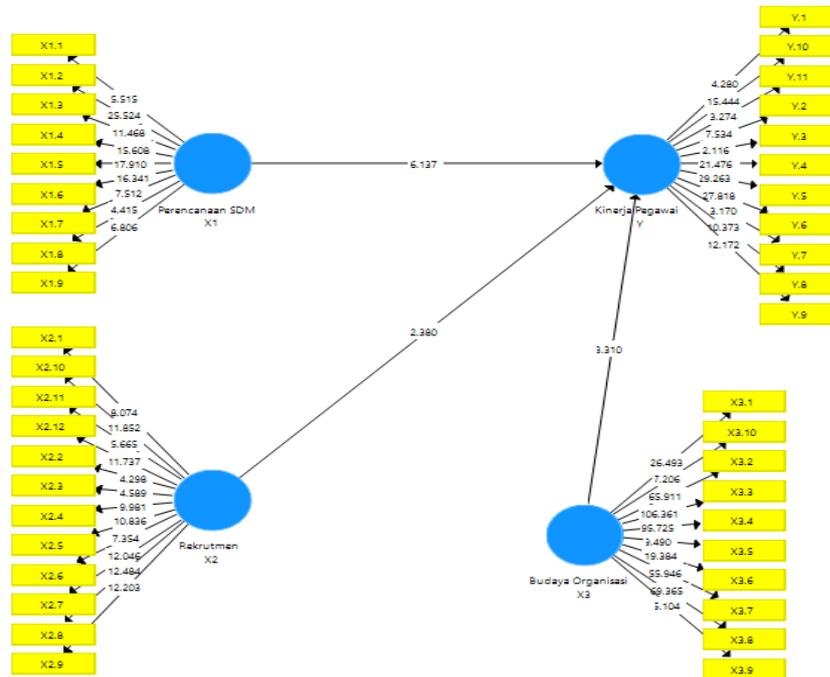
Tabel 2. Nilai R-Square

Variabel	R-Square	Adjusted R-Square
Kinerja Pegawai	0.666	0.652

Sumber : Output SmartPLS 3, 2024

Pada table di atas nilai R-Square untuk konstruk Kinerja Pegawai sebesar 0,666 atau sebesar 66,6% menunjukkan besarnya pengaruh yang diberikan oleh konstruk Perencanaan Sumber Daya Manusia, Rekrutmen, dan Budaya Organisasi serta menjelaskan atau mempengaruhi Kinerja Pegawai, Sisanya 33,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ditentukan dalam penelitian ini.

Pengujian Inner Model



Gambar 3. Inner Model

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis bertujuan untuk menjawab permasalahan yang ada dalam penelitian ini yaitu pengaruh konstruk laten eksogen tertentu dengan konstruk laten endogen tertentu baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui variabel mediasi. Pengujian hipotesis pada penelitian ini, dapat dinilai dari besarnya nilai t statistik atau t-hitung dibandingkan dengan t tabel 1,96 pada alpha 5%. Jika t statistik/t-hitung < t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka Ho ditolak dan Jika t-statistik/thitung > t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka Ha diterima. Berikut hasil output SmartPLS, yang menggambarkan output estimasi untuk pengujian model struktural:

Tabel 3. Nilai Path Coefficients

	Original Sample (...)	Sample Mean (...)	Standard Devia...	T Statistics (O/...	P Values
Budaya Organisasi_X3 -> Kinerja Pegawai_Y	0.286	0.304	0.087	3.310	0.001
Perencanaan SDM_X1 -> Kinerja Pegawai_Y	0.578	0.559	0.094	6.137	0.000
Rekrutmen_X2 -> Kinerja Pegawai_Y	0.188	0.195	0.079	2.380	0.018

Sumber : Output SmartPLS 3, 2024

Berdasarkan diagram jalur nilai t-statistik atau t-hitung berguna untuk menilai diterima atau ditolaknya hipotesis, dengan membandingkan nilai t statistik atau t-hitung dengan t-tabel pada 1,96 (pada kesalahan menolak data sebesar 5%).

1. H1. Nilai pengaruh Perencanaan SDM sebesar 0,578 yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan konstruk Perencanaan SDM terhadap Kinerja Pegawai. Untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perhitungan perbandingan antara nilai t-statistik atau t-hitung dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Dimana nilai koefisien original sampel sebesar 0,094 artinya terdapat nilai positif antara hubungan Perencanaan SDM dan Kinerja Pegawai. Kemudian, nilai t-statistik > t-tabel 1,96 pada alpha 5% atau $6,137 > 1,96$, nilai P-Value $0,000 < 0,05$ oleh karena itu H0 ditolak **H1 diterima**, dengan kata lain terdapat pengaruh positif dan signifikan Perencanaan SDM terhadap Kinerja Pegawai.
2. H2. Nilai pengaruh Rekrutmen sebesar 0,188 yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan konstruk Rekrutmen terhadap Kinerja Pegawai. Untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perhitungan perbandingan antara nilai t-statistik atau t-hitung dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Dimana nilai koefisien original sampel sebesar 0,079 artinya terdapat nilai positif antara hubungan Rekrutmen dan Kinerja Pegawai. Kemudian, nilai t-statistik > t-tabel 1,96 pada alpha 5% atau $2,380 > 1,96$, nilai P-Value $0,018 < 0,05$ oleh karena itu H0 ditolak **H2 diterima**, dengan kata lain terdapat pengaruh positif dan signifikan Rekrutmen terhadap Kinerja Pegawai.
3. H3. Nilai pengaruh Budaya Organisasi sebesar 0,286 yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan konstruk Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. Untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perhitungan perbandingan antara nilai t-statistik atau t-hitung dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Dimana nilai koefisien original sampel sebesar 0,087 artinya terdapat nilai positif antara hubungan Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai. Kemudian, nilai t-statistik > t-tabel 1,96 pada alpha 5% atau $3,310 > 1,96$, nilai P-Value $0,001 < 0,05$ oleh karena itu H0 ditolak **H3 diterima**, dengan kata lain terdapat pengaruh positif dan signifikan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai.

KESIMPULAN

Hasil penelitian ini mengkonfirmasi bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Perencanaan SDM terhadap Kinerja Pegawai, terdapat pengaruh positif dan signifikan Rekrutmen terhadap Kinerja Pegawai, terdapat pengaruh positif dan signifikan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai.

PENELITIAN LANJUTAN

Penelitian ini memiliki keterbatasan sampel yaitu 55 responden, dan masih kurang menjangkau populasi dari daerah kota padang dan sekitar padang. Dengan demikian, diharapkan peneliti selanjutnya dapat meningkatkan ukuran sampel dan memperluas ukuran sampel dari daerah atau kota lain sehingga

dapat memperoleh ilmu yang lebih mendalam dan memberikan arahan yang jelas bagi peneliti berikutnya

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih disampaikan kepada semua pihak yang telah berperan membantu berjalannya penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Dandu, S. (2019). Pengaruh Rekrutmen, Kompetensi, Motivasi, Disiplin Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Pada Pemerintah Kabupaten Halmahera Barat. *Jurnal Aplikasi Manajemen & Kewirausahaan (MASSARO)*, 1(2), 104–118. <https://e-jurnal.stienobel-indonesia.ac.id/index.php/massaro/article/view/760>
- Firdaus, F. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Banjarmasin Post Group (B. Post). *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 5(2), 282–289. <https://doi.org/10.35972/jieb.v5i2.278>
- Latifah, I., & Kurniawati, A. F. (2021). Dampak Pengembangan Sumber Daya Manusia, Budaya Organisasi Dan Perilaku Kerja Inovatif Terhadap Kinerja Pegawai Sekolah Tinggi Manajemen Informatika Dan Komputer (STMIK) AUB Surakarta. *Bhirawa: Journal Of Marketing And Commerce*, 6(1), 30–39. <https://e-journal.stie-aub.ac.id/index.php/bhirawa/article/view/893>
- Laila, H. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 7(1), 1–9. <https://repository.uhn.ac.id/handle/123456789/9176>
- Marsoit, P., Sendow, G., & Rumokoy, F. (2017). Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia. *Jurnal EMBA*, 5(3), 4285–4294.
- Saputra, H., Soleh, A., & Gayatri, I. A. M. E. M. (2020). Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia, Rekrutmen dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bengkulu. *INOBISS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 3(2), 187–197. <https://doi.org/10.31842/jurnalinobis.v3i2.131>
- Sudarta, S., Trihandayani, Z., & Suhadi, A. (2022). Pengaruh Rekrutmen, Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Lautan Berlian Utama Motor Cabang Lahat. *Bussman Journal : Indonesian Journal of Business and Management*, 2(1), 295–308. <https://doi.org/10.53363/buss.v2i1.96>
- Thomas, Y. A., Rorong, A. J., & Tampongangoy, D. (2018). Sipil Di Kantor Dinas Pendidikan Minahasa Tenggara Yeltsin Aprioke Thomas Arie Junus Rorong Deysi Tampongangoy. *Jurnal Administrasi Publik*, 3(046), 1–10.