



Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Usaha UMKM Pengolahan Perikanan

Ian Nurpatria Suryawan

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Trisakti, Jakarta Barat

Jl. Kyai Tapa No.20, RT.1/RW.9, Tomang, Kec. Grogol petamburan, Kota Jakarta Barat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta, Indonesia

Email: inp@tsm.ac.id

Email Penulis Korespondensi: inp@tsm.ac.id

Submitted: 03/02/2023; Accepted: 26/02/2023; Published: 27/02/2023

Abstrak-Studi ini memiliki tujuan memperoleh info pengaruh sistem seleksi, pelatihan pada kinerja karyawan yang dimediasi komunikasi pada UMKM pengolahan perikanan. Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif dan metode yang dipakai adalah menggunakan teknik purposive sampling dengan cara menyebarkan kuesioner kepada para karyawan UMKM pengolahan perikanan sebanyak 59 orang dengan masa kerja minimal 2 tahun. Hasil dari penelitian ini adalah semakin banyak sistem seleksi maka semakin menurun kinerja karyawan. Semakin banyak sistem seleksi maka semakin menurun komunikasi tapi tidak secara signifikan. Semakin banyak pelatihan maka semakin menurun komunikasi. Semakin banyak pelatihan maka semakin nyata meningkat kinerja karyawan. Semakin banyak komunikasi maka semakin nyata meningkat kinerja karyawan. Sistem seleksi tidak berpengaruh nyata pada kinerja karyawan jika dimediasi komunikasi. Pelatihan tidak berpengaruh nyata pada kinerja karyawan jika dimediasi komunikasi.

Kata Kunci: Sistem Seleksi; Pelatihan; Komunikasi; Kinerja Karyawan

Abstracts-This study aims to obtain information on the influence of the selection system, training on employee performance mediated by communication in fisheries processing MSMEs. This type of research uses a descriptive quantitative approach and the method used is purposive sampling technique by distributing questionnaires to 59 MSME employees in fishery processing with a minimum working period of 2 years. The results of this study are the more selection systems, the lower the employee's performance. The more selection systems, the lower the communication, but not significantly. The more training, the less communication. The more training, the significantly increased employee performance. The more communication, the significantly increased employee performance. The selection system has no significant effect on employee performance if it is mediated by communication. Training has no significant effect on employee performance if it is mediated by communication.

Keywords: Selection System; Training; Communication; Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi pada saat ini setiap organisasi perlu sumber daya demi mencapai visinya. Untuk itu, setiap organisasi memerlukan karyawan yang baik dan berkualitas (Christopher & Suryawan, 2022). Dalam rangka memiliki karyawan yang baik dan berkualitas, maka penelitian ini berupaya untuk melihat apakah sistem seleksi dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh komunikasi pada UMKM pengolahan perikanan di Jakarta. Obyek dari penelitian ini adalah para karyawan UMKM pengolahan perikanan di Jakarta.

Sistem seleksi merupakan seseorang yang terpilih untuk menduduki jabatan pada suatu organisasi (Mathis & Jackson, 2012). Sistem seleksi merupakan kegiatan manajemen bagian personalia setelah terkumpul sejumlah pelamar yang terpilih kemudian diputuskan menjadi karyawan (Rivai, 2008). Sistem seleksi karyawan merupakan proses pemilihan yang diambil dari sejumlah pelamar yang memenuhi persyaratan untuk ditempatkan di organisasi (Simamora, 2004). Sistem Seleksi merupakan proses dalam mendapatkan dan menggunakan semua hal berkaitan dengan calon karyawan serta menentukan yang diterima sebagai karyawan untuk menjabat jabatan untuk jangka pendek dan panjang (Suprpty et al., 2020). (Suryawan, 2022) melalui penelitiannya telah membuktikan bahwa seleksi yang dilakukan perusahaan terhadap para calon karyawan sebelum menjalankan tugas - tugasnya dapat meningkatkan kinerja karyawan karena seleksi yang dilakukan berdasarkan keahlian, pendidikan dan pengalaman kerja yang dimiliki oleh para karyawan tersebut.

Pelatihan merupakan metode yang dipakai organisasi dalam merubah pola pandang tiap karyawan (Dessler, 2003). Pelatihan merupakan suatu upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan sesuai dengan tuntutan perusahaan melalui suatu proses pendidikan dengan menggunakan suatu metode sehingga karyawan menjadi terampil untuk mengerjakan pekerjaannya (Mangkunegara, 2013). Pelatihan membuat karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka melalui pengembangan keahlian (Rustiana, 2010). (Rustiana, 2010) telah membuktikan melalui penelitiannya, bahwa pelatihan yang diberikan oleh perusahaan mampu merubah perilaku para karyawan sehingga kinerja karyawan menjadi meningkat.

Komunikasi merupakan pengiriman informasi dari pengirim kepada penerima berupa tujuan si pengirim pesan melalui media (Effendy, 2004). Komunikasi merupakan hubungan baik yang tercipta sesama karyawan dalam melaksanakan tugasnya sehingga hasil pekerjaan karyawan akan bisa lebih maksimal (Paripurna, 2013). Komunikasi merupakan perilaku yang dihasilkan dari pertukaran informasi yang dilakukan oleh individu dalam menyampaikan maksud kepada individu yang lain (Leppa et al., 2021). Komunikasi dalam organisasi berpengaruh terhadap kinerja

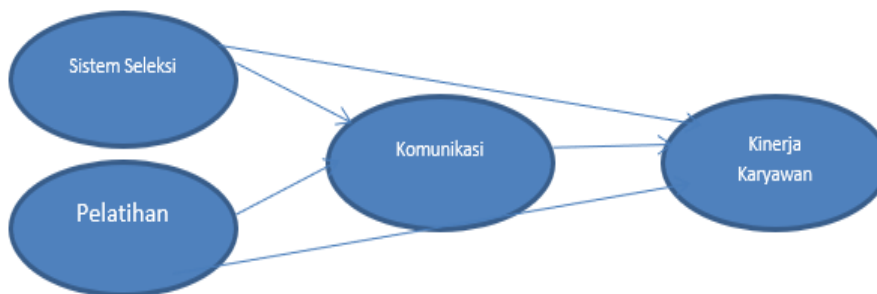


karyawan (Kuncowati & Rokhmawati, 2018). (Setiadi, 2013) melalui penelitiannya membuktikan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja dan komunikasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kinerja karyawan merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan karyawan mencapai keinginan organisasi (Prasetyo & Marlina, 2019). Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang baik pada suatu organisasi (Suprpty et al., 2020). Ada pendapat lain yang menyatakan kinerja karyawan merupakan kontribusi setiap karyawan kepada organisasi (Rofianti & Dewi, 2021).

2. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif yaitu meneliti sampel yang telah diperoleh dengan menggunakan instrumen penelitian serta melakukan analisis pada data dari sampel penelitian dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2018). Metode yang dipakai adalah menggunakan teknik purposive sampling yaitu menyebarkan kuesioner kepada para karyawan UMKM pengolahan perikanan di wilayah Jakarta sebanyak 59 orang dengan masa kerja minimal 2 tahun. Hasil dari kuesioner kemudian diolah dengan menggunakan software WarpPLS versi 7. Melihat pentingnya sistem seleksi, pelatihan dan komunikasi agar tercapai tujuan dari organisasi dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan, maka dibuat model penelitian :



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan model penelitian tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis :

- H₁ Sistem Seleksi mempengaruhi Kinerja Karyawan
- H₂ Sistem Seleksi mempengaruhi Komunikasi
- H₃ Pelatihan mempengaruhi Komunikasi
- H₄ Pelatihan mempengaruhi Kinerja Karyawan
- H₅ Komunikasi mempengaruhi Kinerja Karyawan
- H₆ Sistem Seleksi mempengaruhi Kinerja Karyawan melalui Komunikasi
- H₇ Pelatihan mempengaruhi Kinerja Karyawan melalui Komunikasi

Tabel 1. Variabel, Definisi, Indikator, Skala dan Sumber

No.	Variabel	Definisi	Indikator	Skala	Sumber
1	Sistem Seleksi	Merupakan proses dalam mendapatkan dan menggunakan semua hal berkaitan dengan calon karyawan serta menentukan yang diterima sebagai karyawan untuk menjabat jabatan untuk jangka pendek dan panjang.	1. Minimal pendidikan dan jenis pendidikan (SS1). 2. Kemampuan (SS2). 3. Sikap terkait dengan pekerjaan (SS3). 4. Karakteristik fisik (SS4).	Likert	(Suprpty et al., 2020)
2	Pelatihan	Merupakan suatu upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan sesuai dengan tuntutan perusahaan melalui suatu proses pendidikan dengan menggunakan suatu metode sehingga karyawan	1. Kualifikasi yang sesuai (P1). 2. Materi yang sesuai (P2). 3. Komposisi peserta pelatihan yang sesuai (P3). 4. Fasilitas gedung, sarana pembelajaran, makanan & minuman (P4).	Likert	(Mangkunegara, 2013)



No.	Variabel	Definisi	Indikator	Skala	Sumber
3	Komunikasi	menjadi terampil untuk mengerjakan pekerjaannya. Merupakan hubungan baik yang tercipta sesama karyawan dalam melaksanakan tugasnya sehingga hasil pekerjaan karyawan akan bisa lebih maksimal.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penyampaian informasi mengenai pekerjaan oleh pimpinan sudah efektif (K1). 2. Penyampaian informasi dari karyawan mengenai pimpinan tentang pengambilan keputusan sudah baik (K2). 3. Diskusi yang terjadi antar karyawan dalam menemukan solusi permasalahan sudah efektif (K3). 4. Penyampaian informasi tentang pekerjaan di luar jam kerja sudah efektif (K4). 	Likert	(Paripurna, 2013)
4	Kinerja Karyawan	Merupakan hasil kerja karyawan pada suatu organisasi.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Seberapa baik karyawan mengerjakan tugasnya (KK1). 2. Kecepatan kerja (KK2). 3. Hasil yang terbaik bagi pekerjaannya (KK3). 4. Kesadaran akan kewajiban tugas (KK4). 	Likert	(Suprpty et al., 2020)

2.1. Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan menggunakan skala likert dengan kategori :

Skala 1 = Sangat tidak setuju

Skala 2 = Tidak setuju

Skala 3 = Ragu-ragu

Skala 4 = Setuju

Skala 5 = Sangat Setuju

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 2. CR & AVE

Konstruk	CR	AVE
Sistem Seleksi	0.713	0.387
Pelatihan	0.886	0.662
Komunikasi	0.853	0.592
Kinerja Karyawan	0.924	0.752

Pada tabel 2 terlihat CR Sistem Seleksi sebesar 0.713, Pelatihan 0.886, Komunikasi 0.853 dan Kinerja Karyawan 0.924. CR yang memenuhi kriteria yaitu di atas 0.70 sedangkan untuk AVE Sistem Seleksi sebesar 0.387, Pelatihan 0.662, Komunikasi 0.592 dan Kinerja Karyawan sebesar 0.752. CR yang berada di bawah kriteria yaitu Sistem Seleksi sebesar 0.387, seharusnya AVE kriteria minimal 0.50 (Hair et.al., 2017).

Tabel 3. Convergent Validity (loading factor)

Item	Sistem Seleksi	Pelatihan	Komunikasi	Kinerja Karyawan
SS1	0.655			
SS2	0.721			



Item	Sistem Seleksi	Pelatihan	Komunikasi	Kinerja Karyawan
SS3	0.580			
SS4	0.513			
P1		0.689		
P2		0.830		
P3		0.859		
P4		0.865		
K1			0.803	
K2			0.776	
K3			0.747	
K4			0.751	
KK1				0.887
KK2				0.899
KK3				0.817
KK4				0.865

Pada tabel 3 terlihat loading factor SS1 0.655, SS2 0.721, SS3 0.580, SS4 0.513, P1 0.689, P2 0.830, P3 0.859, P4 0.865, K1 0.803, K2 0.776, K3 0.747, K4 0.751, KK1 0.887, KK2 0.899, KK3 0.817 dan KK4 0.865. Terlihat bahwa rata-rata loading factor di atas 0.7 kecuali SS1 0.655, SS3 0.580, SS4 0.513 dan P1 0.689 (Hair et.al., 2017).

Tabel 4. Discriminant Validity (Fornell-Larcker Criterion)

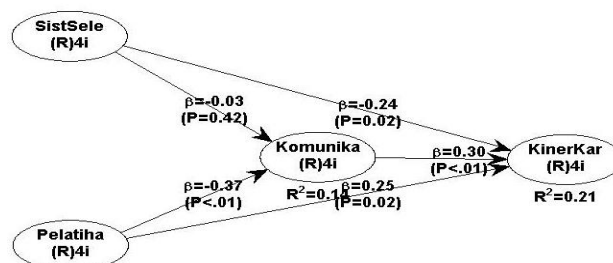
Konstruk	Sistem Seleksi	Pelatihan	Komunikasi	Kinerja Karyawan
Sistem Seleksi	0.622			
Pelatihan	0.553	0.814		
Komunikasi	-0.115	-0.257	0.770	
Kinerja Karyawan	-0.138	0.021	0.046	0.867

Pada tabel 4 terlihat discriminant validity Sistem Seleksi terhadap Sistem Seleksi 0.622, Pelatihan terhadap Sistem Seleksi 0.553, Pelatihan terhadap Pelatihan 0.814, Komunikasi terhadap Sistem Seleksi -0.115, Komunikasi terhadap Pelatihan -0.257. Komunikasi terhadap Komunikasi 0.770, Kinerja Karyawan terhadap Sistem Seleksi -0.138, Kinerja Karyawan terhadap Pelatihan 0.021, Kinerja Karyawan terhadap Komunikasi 0.046 dan Kinerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan 0.867. Terlihat semua discriminant validity berada di bawah 0,85 sesuai dengan rekomendasi, kecuali Kinerja Karyawan terhadap kinerja Karyawan 0.867 (Henseler et al., 2015).

Tabel 5. Collinearity

Konstruk	Sistem Seleksi	Pelatihan	Komunikasi	Kinerja Karyawan
Sistem Seleksi				
Pelatihan				
Komunikasi	1.177	1.177		
Kinerja Karyawan	1.010	1.008	1.002	

Pada tabel 5 terlihat nilai collinearity untuk Komunikasi terhadap Sistem Seleksi 1.177, Komunikasi terhadap Pelatihan 1.177, Kinerja Karyawan terhadap Sistem Seleksi 1.010, Kinerja Karyawan terhadap Pelatihan 1.008 dan Kinerja Karyawan terhadap Komunikasi 1.002. Terlihat bahwa variabel laten pada setiap kolom (prediktor) berada di bawah 5 yang berarti tidak menghilangkan salah satu indikator (Hair et.al., 2017).



Gambar 2. Hasil Pengujian



Tabel 6. Size and Significance of Path Coefficient

Path	Standardized Path Coefficient	p-values
Sistem Seleksi -> Kinerja Karyawan	-0.241	0.024*
Sistem Seleksi -> Komunikasi	-0.026	0.419
Pelatihan -> Komunikasi	-0.369	0.001*
Pelatihan -> Kinerja Karyawan	0.252	0.019*
Komunikasi -> Kinerja Karyawan	0.299	0.007*

Note: *=significant (p-values < 0.05)

Pada tabel 6 terlihat pengaruh sistem seleksi pada kinerja karyawan memiliki koefisien jalur sebesar -0.241 dengan probabilitas $0.024 < 0.05$ berarti sistem seleksi berpengaruh pada kinerja karyawan secara nyata. Hal ini memperlihatkan semakin banyak sistem seleksi maka semakin menurun kinerja karyawan. Pengaruh sistem seleksi pada komunikasi memiliki koefisien jalur sebesar -0.026 dengan probabilitas $0.419 > 0.05$ berarti sistem seleksi tidak berpengaruh secara nyata pada komunikasi secara signifikan. Hal ini memperlihatkan semakin banyak sistem seleksi maka semakin menurun komunikasi tapi tidak secara nyata. Pengaruh pelatihan pada komunikasi memiliki koefisien jalur sebesar -0.369 dengan probabilitas $0.001 < 0.05$ berarti pelatihan berpengaruh pada komunikasi secara nyata. Hal ini memperlihatkan semakin banyak pelatihan maka semakin menurun komunikasi. Pengaruh pelatihan pada kinerja karyawan memiliki koefisien jalur sebesar 0.252 dengan probabilitas $0.019 < 0.05$ berarti pelatihan berpengaruh pada kinerja karyawan secara nyata. Hal ini memperlihatkan semakin banyak pelatihan maka semakin meningkat kinerja karyawan secara nyata. Pengaruh komunikasi pada kinerja karyawan memiliki koefisien jalur sebesar 0.299 dengan probabilitas $0.007 < 0.05$ berarti komunikasi berpengaruh pada kinerja karyawan secara nyata. Kondisi itu memperlihatkan semakin banyak komunikasi maka semakin meningkat kinerja karyawan secara nyata.

Tabel 7. Indirect Effect

Path	Standardized Path Coefficient	p-values
Sistem Seleksi -> Komunikasi -> Kinerja Karyawan	-0.008	0.466
Pelatihan -> Komunikasi -> Kinerja Karyawan	-0.110	0.109

Note: *=significant (p-values < 0.05)

Pada tabel 7 terlihat pengaruh sistem seleksi pada kinerja karyawan melalui komunikasi memiliki koefisien jalur sebesar -0.008 dengan probabilitas $0.466 > 0.05$ berarti sistem seleksi tidak berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan jika dimediasi komunikasi. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan melalui komunikasi memiliki koefisien jalur sebesar -0.110 dengan probabilitas $0.109 > 0.05$ berarti pelatihan tidak berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan jika dimediasi komunikasi.

Tabel 8. Coefficient of Determination

Konstruk	R-square (R ²)
Komunikasi	0.14
Kinerja Karyawan	0.21

Berdasarkan tabel 8 terlihat coefficient of determination, yaitu variabel komunikasi 0,14 dan variabel kinerja karyawan 0,21. Variabel komunikasi menjelaskan variance dari variabel tidak bebas 14% dan variabel kinerja karyawan mampu menjelaskan variance dari variabel tidak bebas 21%.

4. KESIMPULAN

Hasil terlihat tentang pengaruh sistem seleksi dan pelatihan pada kinerja karyawan yang dimediasi komunikasi, maka diperoleh hasil : terdapat pengaruh sistem seleksi pada kinerja karyawan yang berarti sistem seleksi berpengaruh pada kinerja karyawan secara nyata. Semakin banyak sistem seleksi maka semakin menurun kinerja karyawan. Tidak terdapat pengaruh sistem seleksi pada komunikasi yang berarti sistem seleksi tidak berpengaruh secara nyata pada komunikasi. Semakin banyak sistem seleksi maka semakin menurun komunikasi tapi tidak secara nyata. Terdapat pengaruh pelatihan pada komunikasi yang berarti pelatihan berpengaruh pada komunikasi secara nyata. Semakin banyak pelatihan maka semakin menurun komunikasi. Terdapat pengaruh pelatihan pada kinerja karyawan yang berarti pelatihan berpengaruh pada kinerja karyawan secara nyata. Semakin banyak pelatihan maka semakin meningkat kinerja karyawan secara nyata. Terdapat pengaruh komunikasi pada kinerja karyawan yang berarti komunikasi berpengaruh pada kinerja karyawan secara nyata. Semakin banyak komunikasi maka semakin meningkat kinerja karyawan secara nyata. Tidak terdapat pengaruh sistem seleksi pada kinerja karyawan melalui komunikasi yang berarti sistem seleksi tidak berpengaruh nyata pada kinerja



karyawan melalui komunikasi. Tidak terdapat pengaruh pelatihan pada kinerja karyawan melalui komunikasi yang berarti pelatihan tidak berpengaruh nyata pada kinerja karyawan jika melalui komunikasi.

REFERENCES

- Christopher, R., & Suryawan, I. N. (2022). Pengaruh pengembangan karir strategi rekrutmen seleksi dan terhadap kinerja karyawan pada PT. X. *E-Jurnal Manajemen Trisakti School of Management (TSM)*, 2(3), 107–118. <https://doi.org/10.34208/ejmtsm.v2i3.1576>
- Dessler, G. (2003). Human Resources Management. 9th Edition. *Prentice Hall*
- Effendy, O.U. (2004). Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek. *Penerbit Rosdakarya*, Bandung
- Hair, J.F., Hult, G. Tomas, M., Ringle, C.M. & Sarstedt, M. (2017). A primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM). *SAGE Publications, Inc., USA*
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43(1), 115–135. <https://doi.org/10.1007/s11747-014-0403-8>
- Kuncowati, H., & Rokhmawati, H. N. (2018). The influence of communication and work discipline on the employee performance (a case study of employee performance of Dwi Arsa Citra Persada Foundation in Yogyakarta & Indonesia). *Researchers World: Journal of Arts & Science and Commerce (RWJASC)*, IX(2), 06. <https://doi.org/10.18843/rwjasc/v9i2/02>
- Leppa, R.H., Koleangan, R.A.M. & Sepang, J.L. (2021). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Welcome Café and Resto Tomohon. *Jurnal EMBA*, 9(2), 1325-1334, <https://doi.org/10.35794/emba.v9i3.35526>
- Mangkunegara, A.A.A.P. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. *Bandung: PT. Remaja Rosda Karya*
- Mathis, R.L. & Jackson. J.H. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. *Penerbit Salemba Empat*, Jakarta
- Paripurna, I.G.D. (2013). Pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 2(5), 581-593, <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/4830>
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 21. <https://doi.org/10.33603/jibm.v3i1.2080>
- Rivai V. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : dari Teori dan Praktik. *Penerbit PT. RajaGrafindo Persada*, Jakarta
- Rofianti, M., & Dewi, I. G. A. M. (2021). Pengaruh komunikasi, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Warung Mak Beng Cabang Ubud. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 10(1), 1-20, <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2021.v10.i01.p01>
- Rustiana, A. (2010). Efektivitas pelatihan bagi peningkatan kinerja karyawan. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 1(2), 137-143. <https://journal.unnes.ac.id/nju/index.php/jdm/article/view/2469/2522>
- Setiadi, A. (2013). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan UD Rezeki Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 2(11). https://nanopdf.com/download/1pengaruh-motivasi-lingungan-kerja-dan-komunikasi_pdf
- Simamora, H. (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ketiga. *Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN, Yogyakarta*
- Sugiyono (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D. *Bandung : Alfabeta*
- Suprpty, R., Syamsuddin, R. & Asri, M. (2020). The influence of the selection system, training and job satisfaction on employees performance on PT. Lion Air Group of Mutiara Sis Al-Jufri Palu airport before the pandemic Covid 19. *Jurnal Ekonomi Akuntansi dan Manajemen*, 19(2). 111-122, <https://doi.org/10.19184/jeam.v19i2.17636>
- Suryawan, I.N. (2022). Fisheries processing strategy in Jakarta in improving employee performance. *Jurnal Manajemen*, 26(2), 259-276, <https://doi.org/10.24912/jm.v26i2.929>