

Pengaruh Rekrutmen Kerja, Shift Kerja, dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Produksi Rokok di Kabupaten Temanggung

Selvi¹ Awan Santoso²

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Mercu Buana Yogyakarta,
Kabupaten Sleman, Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, Indonesia^{1,2}

Email:

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh dari rekrutmen kerja, *shift* kerja, dan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan Perusahaan Produksi Rokok Di Kabupaten Temanggung. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif deskriptif, dimana variabel-variabel diukur dengan menggunakan metode skala *likert*. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan penyebaran kuesioner. Populasi dalam penelitian ini tidak diketahui secara pasti jumlah populasinya. Teknik yang digunakan dalam penentuan sampel pada penelitian ini menggunakan *non probability* tepatnya menggunakan *purposive sampling* sedangkan penentuan ukuran sampe dalam penelitian ini menggunakan rumus *Lameshow* dengan jumlah sampel 100. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS, metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan pengujian hipotesis uji t dan uji f dan pengujian koefisien determinasi. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan, terdapat pengaruh yang signifikan dari rekrutmen kerja, *shift* kerja, dan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan. Kemudian, secara parsial penilaian rekrutmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, *shift* kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, dan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Produksi Rokok Di Kabupaten Temanggung.

Kata Kunci: Rekrutmen Kerja, *Shift* Kerja, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3), Kinerja Karyawan

Abstract

This research aims to determine the influence of job recruitment, work shifts, and occupational safety and health (K3) on the performance of employees of Cigarette Production Companies in Temanggung Regency. The type of research used is descriptive quantitative, where the variables are measured using the Likert scale method. Data collection in this research was carried out by distributing questionnaires. The exact population size in this study is not known. The technique used in determining the sample in this study uses non-probability, choosing using purposive sampling, while determining the sample size in this study uses the Lameshow formula with a sample size of 100. Data processing is carried out using the SPSS application, the data analysis method used is multiple linear regression analysis with hypothesis testing t test and f test and testing the coefficient of determination. The results of this research show that simultaneously there is a significant influence of job recruitment, work shifts, and occupational safety and health (K3) on employee performance. Then, partially, the job recruitment assessment has a positive and significant effect on employee performance, work shifts have a significant positive effect on employee performance, and occupational safety and health (K3) has a significant positive effect on the performance of employees of Cigarette Production Companies in Temanggung Regency.

Keywords: Job Recruitment, Work Shifts, Occupational Safety and Health (K3), Employee Performance



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia terdiri dari bakat, perasaan, kecenderungan, kemampuan, keterampilan, pemahaman, dorongan, tenaga dan kerja. Meskipun teknologi sudah maju,

informasi dapat diandalkan, dan metode pembayaran tersedia dan dapat diandalkan, akan sulit bagi teknologi mencapai tujuannya tanpa adanya masukan dari manusia. Sumber daya manusia sangat penting bagi suatu perusahaan, karena sumber daya manusia merupakan aset yang berharga bagi suatu perusahaan atau organisasi, digunakan sebagai faktor untuk mengatur operasi suatu perusahaan. Bisnis harus memiliki rencana yang dirancang khusus untuk meningkatkan sumber daya manusia mereka, serta tenaga kerja yang diperlukan, khususnya di bidang sumber daya manusia untuk mencapai tujuan. Yang bisa dilakukan hanyalah mengapresiasi kebiasaan kerja karyawan Leslie (2019) Komponen yang menentukan tingkat keberhasilan suatu perusahaan adalah kinerjanya. Stres yang berhubungan dengan pekerjaan biasanya mempengaruhi individu atau objek untuk menyelesaikan tugas, mencapai tujuan, atau menjunjung standar yang ditetapkan. Dalam konteks bisnis atau organisasi, produktifitas, efisiensi, atau pencapaian tujuan karyawan mungkin terpengaruh. Dalam bisnis apapun karyawan selalu menginginkan pekerjaan terbaik dan seefisien mungkin. Namun untuk melakukan hal tersebut, perusahaan perlu mempertimbangkan faktor-faktor tambahan yang mungkin berdampak negatif terhadap jam kerja karyawan, seperti rekrutmen, *shift* kerja, dan keselamatan dan kesehatan (K3). Keberhasilan suatu organisasi di batasi oleh sumber daya manusianya, rekrutmen karyawan merupakan fungsi penting bagi kelangsungan hidup organisasi Sumadhinata (2023). Masih ada rekrutmen yang mengandalkan orang dalam bisa memiliki kelebihan dan kelemahan, juga bisa menimbulkan masalah seperti kurangnya variasi dan objektivitas dalam proses seleksi. Karena hal ini banyak peneliti berupaya memeriksa dan mengungkapkan faktor-faktor yang terkait dengan keberhasilan mengisi lowongan pekerjaan. Hal ini menyebabkan banyak penelitian yang menguji prediktor ketertarikan pelamar terhadap suatu pekerjaan Sumadhinata (2023).

Shift kerja adalah faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan. Sebagaimana dikemukakan oleh Marsela G (2022). *Shift* kerja dibagi menjadi *shift* pagi, siang, dan malam, *shift* kerja adalah waktu yang diberikan kepada karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan tertentu yang diberikan oleh perusahaan. Tetapi ketidakpatuhan terhadap *shift* kerja masih sering terlihat, seperti ketika karyawan datang terlambat ke tempat kerja dan meninggalkan kantor lebih awal atau pulang lebih lambat dari yang di jadwalkan perusahaan tanpa alasan yang jelas. Selain rekrutmen dan *shift* kerja, faktor keselamatan dan kesehatan kerja (K3) juga dapat berpengaruh kinerja karyawan perusahaan. Keselamatan yang berkaitan dengan aktivitas kerja manusia dalam industri, manufaktur, dan konstruksi termasuk mesin, peralatan, penanganan material, pesawat uap, bejana bertekanan, alat kerja bahan baju dan proses pengolahannya, tempat kerja dan lingkungan kerja Rosento (2021). Jika seseorang mengalami kecelakaan atau sakit ditempat kerja, itu akan berdampak pada dirinya sendiri, keluarga, dan lingkungan sekitarnya. Oleh karena itu sangat penting untuk menjaga keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Tenaga kesehatan memiliki kemampuan untuk menangani korban kecelakaan kerja dan dapat memberikan penyuluhan kepada masyarakat tentang pentingnya keselamatan dan Kesehatan kerja. Untuk memastikan keselamatan dan kesehatan yang baik ditempat kerja, semua karyawan harus memakai alat pelindung, seperti pakaian kerja yang sesuai dengan pekerjaan, helm, pelindung rambut, masker, sarung tangan, dan sepatu. Kecelakaan kerja dalam proses produksi akan diminimalkan dengan alat alat pelindung ini. Beberapa alat ini harus selalu digunakan oleh karyawan saat bekerja. Meskipun ada beberapa pekerjaan dimana hal ini tidak diperlukan, perusahaan dan karyawan harus menggunakan alat yang benar-benar melindungi pekerjaan mereka dan mengenali risiko yang mungkin terjadi.

Perusahaan rokok di Kabupaten Temanggung adalah subjek amatan penelitian ini. Penelitian ini bertujuan untuk menentukan bagaimaa rekrutmen kerja, *shift* kerja, dan keselamatan kerja K3 mempengaruhi kinerja karyawan. Perusahaan Produksi Rokok di

Kabupaten Temanggung ini merupakan perusahaan yang pekerjanya bekerja melakukan berbagai tugas seperti pengelolaan tembakau, pembuatan rokok, pengemasan, distribusi, dan penjualan. Mereka juga mungkin terlibat dalam riset produk baru serta menjaga standar keselamatan dan kualitas. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wahyono (2019) menunjukkan bahwa rekrutmen memiliki efek positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan objek penelitian dengan koefisien korelasi 0,756, koefisien determinasi 57,15% dan faktor lain 42,85%. Hasil uji signifikan menunjukkan bahwa peningkatan rekrutmen akan meningkatkan kinerja karyawan Wahyono (2019). Hasil penelitian ini bertentangan dengan penelitian Parameswari (2020) yang membahas bagaimana pengaruh perekrutan memiliki dampak yang negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Arini (2021) menyatakan bahwa *shift* kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Kodrat (2019) menemukan bahwa variable *shift* kerja memiliki dampak negatif dan tidak signifikan terhadap beban kerja dan kelelahan kerja, yang berdampak pada kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Wahyuni (2018) menemukan bahwaselamatan dan kesehatan kerja (K3) berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Hal ini bertolak belakang dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Manurung (2020) yang menunjukkan keselamatan dan kesehatan kerja berdampak negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penulis akan melakukan penelitian ini karena mereka menemukan fenomena pada pekerja Perusahaan Produksi Rokok Di Kabupaten Temanggung, pengamatan dan wawancara kepada beberapa karyawan Perusahaan Produksi Rokok Di Kabupaten Temanggung, sebagian besar Perusahaan Produksi Rokok Di Kabupaten Temanggung memberlakukan rekrutmen kerja tidak sesuai dengan prosedur yang ada, seperti menerima karyawan hanya karna memiliki hubungan atau relasi dengan orang dalam, sehingga mengakibatkan berbagai masalah seperti ketidakpuasan dalam tim, kualitas karyawan rendah, dan bahkan dapat memicu masalah hukum seperti tuntutan diskriminasi atau pelanggaran aturan ketenagakerjaan. Beberapa perusahaan juga sering meminta karyawan untuk bekerja tidak sesuai dengan shift yang telah ditentukan atau pergeseran jam kerja yang tidak teratur, hal ini menyebabkan ketidak mampuan untuk mengatur metabolisme tubuh, kelelahan, kurang tidur, dan efek akumulasi terhadap karyawan sehingga mengakibatkan kinerja karyawan menurun. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan produksi rokok di Kabupaten Temanggung adalah keselamatan kerja dan kesehatan kerja (K3) yang kurang, seperti pekerja tidak memakai pakaian perlindungan kerja yang cukup, yang meningkatkan resiko kecelakaan kerja.

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: Apakah terdapat pengaruh rekrutmen kerja terhadap kinerja karyawan Perusahaan Produksi Rokok Di Kabupaten Temanggung? Apakah terdapat pengaruh *shift* kerja terhadap kinerja karyawan Perusahaan Produksi Rokok Di Kabupaten Temanggung? Apakah terdapat pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan Perusahaan Produksi Rokok Di Kabupaten Temanggung? Apakah terdapat pengaruh simultan antara rekrutmen kerja, *shift* kerja, dan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan Perusahaan Produksi Rokok Di Kabupaten Temanggung? Dengan mempertimbangkan rumusan masalah sebelumnya, tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut: Untuk menganalisis pengaruh rekrutmen kerja terhadap kinerja karyawan Perusahaan Produksi Rokok Di Kabupaten Temanggung. Untuk menganalisis pengaruh *shift* kerja terhadap kinerja karyawan Perusahaan Produksi Rokok Di Kabupaten Temanggung. Untuk menganalisis pengaruh kelelahan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan Perusahaan Produksi Rokok Di Kabupaten Temanggung. Untuk menganalisis pengaruh rekrutmen kerja,

shift kerja, dan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) secara simultan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Produksi Rokok Di Kabupaten Temanggung.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif yaitu menurut Rini (2012), metode kuantitatif adalah metode penelitian dengan tingkat variasi yang lebih rumit, karena meneliti sampel yang lebih banyak, akan tetapi penelitian kuantitatif lebih sistematis dalam melakukan penelitian dari awal sampe akhir. Sedangkan metode penelitian deskriptif adalah sifat penelitian yang menggambarkan suatu fenomena dengan data yang akurat yang diteliti secara sistematis (Rini, 2012). Penelitian ini dilakukan pada Perusahaan Produksi Rokok di Kabupaten Temanggung. Penelitian ini pada karyawan Produksi Rokok di beberapa perusahaan di Kota Temanggung. Menurut Radianti (2023) sumber data primer dalam penelitian ini adalah penelitian yang diperoleh langsung dari sumbernya melalui pengukuran, penghitungan sendiri, observasi, wawancara, dan metode lainnya.

Menurut Wahyono (2019), populasi adalah area generalisasi yang terdiri dari subjek atau objek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang dipilih oleh peneliti untuk dipelajari sebelum membuat kesimpulan. Menurut uraian tersebut, populasi dalam penelitian ini adalah pekerja perusahaan produksi pabrik rokok di Kabupaten Temanggung yang berusia 20 hingga 20 tahun yang telah bekerja di perusahaan tersebut selama enam bulan. Dalam penelitian ini, sampel adalah bagian dari populasi yang menjadi sumber data, yang merupakan bagian dari jumlah karakteristik populasi Wahyono (2019). Menurut Auliawati (2024), teknik pengambilan sampel adalah teknik pengambilan sampel yang digunakan untuk menentukan sampel yang akan digunakan. Pada penelitian ini, Teknik pengambilan sampel berdasarkan populasi digunakan, dan metode pengambilan sampel, dan metode pengambilan sampel non-p robabilitas digunakan Firman (2023). Menurut Dihan et al (2024) *purposive sampling* adalah metode pengambilan sampel yang dirancang khusus untuk tujuan penelitian dan menggunakan kriteria yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk pengambilan sampel. Karakteristik penelitian ini adalah sebagai berikut: Responden adalah karyawan Perusahaan Produksi Rokok di Kabupaten Temanggung yang berusia 20 sampai 30 tahun. Responden merupakan karyawan Perusahaan Produksi Rokok di Kabupaten Temanggung yang sudah bekerja selama 6 bulan. Sedangkan penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus *Lameshow* karena jumlah populasi tidak diketahui. Rumus *Lameshow* sebagai berikut:

$$n = \frac{z^2 \cdot p (1 - p)}{d^2}$$

Keterangan:

N adalah jumlah sampel

z adalah nilai standart pada tingkat kepercayaan, 1,96

p adalah estimasi maksimal, 50%, 0,5

d adalah alpha (0,10), atau kesalahan sampel, 10%

Jadi sampel yang akan di gunakan dalam penelitian ini adalah:

$$n = \frac{1,96^2 \cdot 0,5 (1 - 0,5)}{0,1^2}$$

$$n = \frac{3,8416 \cdot (0,25)}{0,1^2}$$

n= 96,04 di bulatkan menjadi 100 orang

Penelitian ini akan mengumpulkan data melalui kuesioner yang dibagikan kepada sampel yang dipilih. Sesuai dengan kriteria responden yang telah ditentukan, kuesioner akan dibagikan secara langsung kepada 100 pekerja perusahaan yang memproduksi rokok di Kabupaten Temanggung. Setiap pertanyaan dalam kuesioner akan berkaitan dengan variable penelitian ini diukur menggunakan skala *likert*. Skala *likert* adalah skala yang digunakan untuk mengukur persepsi, sikap, atau pendapat seseorang atau kelompok tentang peristiwa atau fenomena sosial, berdasarkan definisi operasional peneliti.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Rekrutmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesa menunjukkan bahwa nilai uji t sebesar $0,004 < 0,5$. Nilai koefisien variable rekrutmen kerja (X1) adalah positif, sehingga hipotesis diterima yang artinya rekrutmen kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Produksi Rokok Di Kabupaten Temanggung. Hal ini berbeda dengan hipotesis yang menyatakan bahwa rekrutmen kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Rekrutmen kerja menurut Azizs (2017) adalah proses menarik minat dan mengumpulkan kandidat untuk posisi tertentu sesuai dengan rencana sumber daya manusia. Rekrutmen menurut Widayat (2023), adalah proses mencari, menemukan, dan menarik kandidat untuk posisi yang dibutuhkan perusahaan. Mereka juga mengatakan bahwa rekrutmen adalah proses mendapatkan jumlah SDM (karyawan) yang berkualitas untuk memenuhi posisi tersebut. Variabel rekrutmen kerja mampu mempengaruhi kinerja karyawan Perusahaan Produksi Rokok Di Kabupaten Temanggung. Rekrutmen kerja yang dilakukan perusahaan harus dilakukan dengan cermat dan sesuai dengan aturan dan regulasi yang berlaku serta nilai-nilai perusahaan. Dengan mengikuti prinsip ini perusahaan dapat memastikan bahwa proses rekrutmen tidak hanya memenuhi kebutuhan bisnis, tetapi juga memperlakukan kandidat dengan adil dan menghormati nilai-nilai perusahaan. Hasil penelitian ini juga didukung oleh Dihan et al (2024) menemukan bahwa rekrutmen memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dipekerjakan. Hal ini sejalan dengan penelitian (Rosmika, 2024) yang membahas bagaimana pengaruh perekrutan memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisa statistic deskriptif jawaban responden yang telah didapatkan pada variable rekrutmen kerja, dimana rata-rata tertinggi terdapat pada item pernyataan "Siap bersaing dengan kandidat lain secara adil" sebesar 3,63 dengan kategori sangat setuju. Selain itu nilai rata-rata terendah terdapat pada item pernyataan "Perusahaan menjalankan tes dan wawancara dalam proses rekrutme" sebesar 3,42 dengan kategori sangat setuju. Dengan demikian hasil seluruh skor total pada variable rekrutmen kerja memiliki rata-rata 3,54 dengan kategori sangat setuju.

Pengaruh Shift Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesa menunjukkan bahwa nilai uji t sebesar $0,000 < 0,5$. Nilai koefisiensi variable shift kerja (X2) adalah positif, sehingga hipotesis diterima yang artinya shift kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Produksi Rokok Kabupaten Temanggung. Hal ini sejalan dengan hipotesis yang menyatakan bahwa shift kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (Ratih, 2020) menyatakan bahwa shift kerja adalah pola waktu kerja yang diberikan kepada karyawan perusahaan untuk menyelesaikan tugas tertentu. Shift biasanya dibagi menjadi kerja pagi, sore, dan malam. Menurut (Marsela G, 2022), shift berbeda dengan hari kerja biasa karena shift dilakukan secara teratur pada waktu yang telah ditentukan sebelumnya. Sebaliknya, shift dapat dilakukan lebih dari satu kali untuk memenuhi 24 jam sehari. Bisnis yang berjalan secara konsisten biasanya menerapkan aturan ini secara shift kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh (Juliawati, 2020) menemukan bahwa shift kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga didukung oleh (Auliawati, 2024) yang menemukan bahwa variable shift kerja berdampak positif dan signifikan terhadap beban kerja dan kelelahan kerja, yang masing masing berdampak pada kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisa statistic deskriptif jawaban responden yang telah didapatkan pada variable shift kerja, dimana nilai rata-rata tertinggi terdapat pada item pernyataan “Adanya cukup staf selama shift membantu mengurangi beban” sebesar 3,69 dengan kategori sangat setuju. Selain itu nilai rata-rata terendah terdapat pada item pernyataan “Waktu istirahat kerja yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan kebutuhan saya” sebesar 3,46 dengan kategori sangat setuju. Dengan demikian, hasil seluruh skor total pada variable shift kerja memiliki rata-rata 3,58 dengan kategori sangat setuju.

Pengaruh K3 Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesa menunjukkan bahwa nilai uji t sebesar $0,006 < 0,5$. Nilai koefisien variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) (X3) adalah positif, sehingga hipotesis diterima yang artinya K3 berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Produksi Rokok Di Kabupaten Temanggung. Hal ini sejalan dengan hipotesis yang menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Darmayani (2023) keselamatan dan kesehatan kerja adalah suatu kondisi dimana seseorang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan, atau kerugian ditempat kerja. Resiko kelamatan kerja adalah aspek lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, ketakutan terhadap aliran listrik yang terpotong, luka memar, kesleo, patah tulang, kerugian alat tubuh, penglihatan, dan pendengaran. Dari penjelasan tentang definisi keselamatan dan kesehatan kerja yang telah disebutkan di atas, dapat disimpulkan bahwa konsep ini merupakan salah satu cara untuk melindungi pekerjaan dari bahaya atau resiko kecelakaan kerja saat mereka bekerja. Menurut beberapa definisi kesehatan kerja diatas, kesehatan kerja adalah ketika seorang pekerja tidak menderita penyakit fisik dan emosional yang disebabkan oleh pekerjaan mereka.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Sutorto, 2024) menemukan bahwa K3 berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Qurbani & Selviyana (2019) Menyatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah segala kegiatan untuk menjamin dan melindungi keselamatan dan kesehatan tenaga kerja melalui upaya pencegahan kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Swastika (2022) yang menunjukkan keselamatan dan kesehatan kerja berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Penelitian sebelumnya. Berdasarkan hasil analisa statistic deskriptif jawaban responden yang telah didapatkan pada variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dimana nilai rata-rata tertinggi terdapat pada item pernyataan “Diberi dukungan yang cukup untuk mrlaporkan kelalaian kesehatan tanpa takut akan konsekuensinya” sebesar 3,63 dengan kategori sangat setuju. Selain itu nilai rata-rata terendah terdapat pada item pernyataan “Pembiayaan kesehatan yang diberikan perusahaan sangat memadai” sebesar 3,40 dengan kategori sangat setuju. Dengan demikian, hasil seluruh skor total pada variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) memiliki rata-rata 3,53 dengan kategori sangat setuju.

Pengaruh Rekrutmen Kerja, Shift Kerja, dan K3 Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian uji F diatas diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X1, X2, dan X3 secara simultan terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,005$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima yang berarti terdapat pengaruh rekrutmen kerja, shift

kerja, dan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, makna kinerja mencakup lebih dari hanya hasil kerja yaitu mencakup cara pekerjaan dilakukan Saputra (2020). Kinerja Titisari (2021) didefinisikan sebagai hasil yang dicapai oleh suatu organisasi dalam jangka waktu tertentu, tanpa mengira organisasi tersebut berorientasi pada keuntungan. Kinerja yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja organisasi atau perusahaan, termasuk kinerja individu dan kelompok kerja, disebut manajemen kerja. Kinerja menurut beberapa ahli diatas adalah hasil kerja yang dicapai seseorang sesuai dengan tanggung jawabnya dan berdasarkan persyaratan pekerjaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Saputra (2020) menyatakan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan demikian kinerja merupakan cerminan dari hasil yang sudah dicapai oleh seseorang untuk suatu perusahaan. Untuk mendapatkan kinerja yang optimal maka perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Rekrutmen kerja dan shift kerja yang sesuai dapat meningkatkan tingkat kinerja karyawan begitu pula dengan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang dijalankan harus sesuai dengan karakteristik karyawannya sehingga karyawan merasa nyaman dalam bekerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Tanjung et al., (2020) menyatakan bahwa rekrutmen kerja, shift kerja, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Implikasi Hasil Penelitian

Implikasi Teoritis

Bagi para pembaca dan peneliti selanjutnya temuan dalam penelitian ini memiliki beberapa implikasi penting yang dapat dijadikan sebagai masukan atau referensi pada penelitian selanjutnya terkait dengan upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan Perusahaan Produksi Rokok di Kabupaten Temanggung. Untuk meningkatkan kinerja karyawan perlu adanya perhatian khusus terhadap rekrutmen kerja, shift kerja, dan K3 yang diterapkan di perusahaan.

Implikasi Manajerial

Untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan diharapkan dapat terus memacu dan mempertahankan hal-hal yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu perusahaan perlu memperhatikan terkait faktor rekrutmen kerja, shift kerja, dan K3 sehingga tidak menjadikan beban atau ketidaknyamanan bagi karyawan yang dapat menurunkan kinerja karyawan khususnya di Perusahaan Produksi Rokok yang ada di Kabupaten Temanggung.

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan yang sudah diuraikan pada bab sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa: Hasil penelitian membuktikan bahwa rekrutmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Produksi Rokok di Kabupaten Temanggung. Hasil penelitian membuktikan bahwa shift kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Produksi Rokok di Kabupaten Temanggung. Hasil penelitian membuktikan bahwa K3 berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Produksi Rokok di Kabupaten Temanggung. Hasil penelitian membuktikan bahwa rekrutmen kerja, shift kerja, dan K3 secara bersama-sama memiliki

pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Produksi Rokok di Kabupaten Temanggung.

Keterbatasan Penelitian: Variable independent yang digunakan hanya terbatas pada tiga variable saja yaitu rekrutmen kerja, shift kerja, dan keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Sehingga penelitian ini menghasilkan nilai koefisien determinasi sebesar 0,708. Hasil ini menunjukkan bahwa rekrutmen kerja, shift kerja, dan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) hanya mampu menjelaskan tingkat kinerja karyawan sebesar 70,80%. Saran: Berdasarkan hasil penelitian Perusahaan Produksi Rokok Di Kabupaten Temanggung, peneliti menyampaikan saran berdasarkan temuan yang ditemukan. Saran ini dapat menjadi faktor penting dalam pengambilan keputusan terkait dengan pengaruh rekrutmen kerja, shift kerja, dan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang akan mempengaruhi kinerja karyawan sebagai berikut.

1. Variabel Rekrutmen Kerja. Dari hasil analisa deskriptif didapatkan bahwa hasil indikator variabel rekrutmen kerja dengan pernyataan "Perusahaan menjalankan tes dan wawancara dalam proses rekrutmen" menjadi indikator dengan nilai terendah yaitu sebesar 3,42 dengan kategori sangat setuju. Saran yang dapat diberikan kepada perusahaan diharapkan dapat menetapkan rekrutmen kerja sesuai dengan kebutuhan perusahaan untuk memastikan kriteria pencarian yang jelas, termasuk keterampilan, pengalaman, dan kepribadian yang diperlukan untuk posisi tersebut.
2. Variabel *Shift* Kerja. Dari hasil analisa deskriptif didapatkan bahwa indikator variabel *shift* kerja dengan pernyataan "Waktu istirahat kerja yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan kebutuhan saya" menjadi indikator dengan nilai terendah yaitu sebesar 3,46 dengan kategori sangat setuju. Saran yang dapat diberikan pada perusahaan diharapkan dapat mengatur waktu *shift* kerja secara efektif. Perencanaan *shift* yang baik harus mempertimbangkan rotasi yang adil, jadwal yang dapat diprediksi, dan komunikasi yang terbuka dengan para karyawan.
3. Variabel Keselamatan Dan Kesehatan kerja (K3). Dari hasil analisa deskriptif didapatkan bahwa indikator variabel K3 dengan pernyataan "Pembiayaan kesehatan yang diberikan perusahaan sangat memadai" menjadi indikator dengan nilai terendah yaitu sebesar 3,40 dengan kategori sangat setuju. Saran yang dapat diberikan kepada perusahaan diharapkan dapat memberikan K3 yang lebih efektif agar menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman bagi karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arini. (21 C.E., April 1). Pengaruh Shift Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Moslem Baby Day Care di Timoho Yogyakarta (Studi Pada Moslem Baby Day Care) | Akmenika: Jurnal Akuntansi dan Manajemen. <https://journal.upy.ac.id/index.php/akmenika/article/view/1436>
- Auliawati, N. (2024). Literature Review Pengaruh Shift Work Dan Burnout Terhadap Perilaku Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Tahun 2019 | Journal of Health Services. <https://ojs.polbap.ac.id/index.php/jhs/article/view/19>
- Azizs, et al. (2017). Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja | Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen (JABM). <https://journal.ipb.ac.id/index.php/jabm/article/view/10463>
- Budiharja, et al. (2023). Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Sinar Mandiri Semesta (Tara Hotel Yogyakarta) | Professional: Jurnal Komunikasi dan Administrasi Publik. <https://jurnal.unived.ac.id/index.php/prof/article/view/4653>

- Darmayani, et al. (2023). Kesehatan Keselamatan Kerja (K3). <https://repository.penerbitwidina.com/id/publications/558939/kesehatan-keselamatan-kerja-k3>
- Dihan, F. N., Setyaning, A. N. A., & Saputro, F. I. (2024). Strengthening Work Engagement through Digital Human Resources Management. In A. Hamdan, B. Alareeni, & R. Khamis (Eds.), *Digital Technology and Changing Roles in Managerial and Financial Accounting: Theoretical Knowledge and Practical Application* (Vol. 36, pp. 355–363). Emerald Publishing Limited. <https://doi.org/10.1108/S1479-351220240000036032>
- Etikawati, dan. (2016). Strategi Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan | Jurnal Perilaku dan Strategi Bisnis. <http://ejournal.mercubuana-yogya.ac.id/index.php/JPSB/article/view/443>
- Fauziah, et al. (2023). Pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan | Manajemen Kreatif Jurnal. <https://ejournal.stie-trianandra.ac.id/index.php/makreju/article/view/1069>
- Firman, A. (2023). Knowledge Management Implementation and Human Resource Development on Employee Performance.
- Juliawati, P. (2020). Garuda—Garba Rujukan Digital. <https://garuda.kemdikbud.go.id/documents/detail/2197312>
- Kodrat. (2019, Oktober). Pengaruh Shift Kerja Terhadap Kelelahan Pekerja Pabrik Kelapa Sawit di PT. X Labuhan Batu | Jurnal Teknik Industri. <https://ejournal.umm.ac.id/index.php/industri/article/view/545>
- leslie, sofyan. (n.d.). View of The Effect of Workload and Compensation on Employee Performance at PT. Toba Surimi Industries Medan. Retrieved June 6, 2024, from <https://www.iocscience.org/ejournal/index.php/mantik/article/view/3087/2433>
- Manurung. (2020, April 1). Perencanaan K3 Pekerjaan Bidang Konstruksi | Jurnal Rekayasa Konstruksi Mekanika Sipil (JRKMS). <https://ejournal.ust.ac.id/index.php/JRKMS/article/view/703>
- Marsela G, et al. (2022, January). Hubungan Shift Kerja Dengan Kelelahan Kerja Pada Operator Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (Spbu) Yang Ada Di Kota Tomohon Dan Kota Tondano | Kesmas: Jurnal Kesehatan Masyarakat Universitas Sam Ratulangi. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/kesmas/article/view/28685>
- Parameswari, et al. (2020, Mei). View of THE EFFECT OF PROFESSIONALISM ON EMPLOYEE WORK PRODUCTIVITY AT SAKURA JAYA COMPANY. <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/PE/article/view/352/203>
- Putri, dan. (2023). Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi SDM Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Umum Daerah (PERUMDA) Tirta Pakuan Kota Bogor. <https://repository-feb.unpak.ac.id/xmlui/handle/123456789/7650>
- Qurbani, D., & Selviyana, U. (2019). Pengaruh Keselamatan & Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Trakindo Utama Cabang Bsd. Jimf (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma), 1(3). <https://doi.org/10.32493/frkm.v1i3.2553>
- Radianti, Dan. (2023). Analisis Sistem Penilaian Kinerja Karyawan Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Di Pt Jasa Raharja Cabang Sumatera Utara | Journal Of Management And Creative Business. <https://jurnaluniv45sby.ac.id/index.php/jmcbus/article/view/478>
- Ratih, Et Al. (2020). Pengaruh Shift Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai (Studi Kasus Pada Pt. Bks (Berkat Karunia Surya) Di Kota Banjar | Ratih | Business Management and Entrepreneurship Journal. <https://jurnal.unigal.ac.id/bmej/article/view/2500>
-

- Rini, et al. (2012, Desember). View of Pengaruh Shift Kerja, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bayu Gita Villa And Residence Ketewel. <https://E-Journal.Unmas.Ac.Id/Index.Php/Emas/Article/View/6285/4792>
- Roidah, L. (N.D.). View Of Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan. Retrieved June 7, 2024, from <https://ojspustek.org/index.php/SJR/article/view/223/188>
- Rosento, et al. (2021). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan | Rosento | Swabumi. <https://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/swabumi/article/view/11015>
- Rosmika, et al. (2024). Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Persada Para Sawita) | Juripol (Jurnal Institusi Politeknik Ganesha Medan). <https://www.polgan.ac.id/jurnal/index.php/juripol/article/view/13494>
- Saputra, et al. (2020). Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia, Rekrutmen dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bengkulu | INOBIS: Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia. <https://inobis.org/ojs/index.php/jurnal-inobis/article/view/131>
- Sukmana, dan. (2023). View of The Influence of Work Quality and Employee Competence on Human Resources Professionalism at the Ministry of Defense Planning and Finance Bureau. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/IJSSB/article/view/58202/25956>
- Sumadhinata, dan. (2023). Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Karisma Pamanukan (Studi Kasus Rumah Sakit Karisma Panakukan) | JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan. <https://jiip.stkipyapisdompou.ac.id/jiip/index.php/JIIP/article/view/1494>
- Sundari, et al. (2024). Analisis Peran Rekrutmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Syariah Nusa Ummat Sejahtera Berdasarkan Perspektif Islam Di Kabupaten Subang | Jurnal Perbankan Syariah Indonesia (JPSI). <https://ojs-steialamar.org/index.php/JPSI/article/view/14>
- Sutorto, dan. (2024). Pengaruh Komitmen Manajemen, Kompetensi Pekerja, Budaya K3 terhadap Keselamatan Kerja yang Berdampak terhadap Kinerja Perusahaan PT Adhi Karya (Persero) Tbk | Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT). <https://journal.ipm2kpe.or.id/index.php/ALIGNMENT/article/view/9496>
- Swastika, et al. (2022). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan | Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat. <https://journals.stikim.ac.id/index.php/jikm/article/view/1220>
- Titisari, dan. (2021). Proses Rekrutmen dan Seleksi: Potensi Ketidakefektifan dan Faktornya | JMK (Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan). <https://ejournal.uniska-kediri.ac.id/index.php/ManajemenKewirausahaan/article/view/1848>
- Wahyono, T. (2019). Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Sistem Rekrutmen Sdm Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Pt. Sumo Internusa Indonesia Cabang Medan | Jurnal Kajian Ekonomi dan Kebijakan Publik (JEpa). <https://jurnal.pancabudi.ac.id/index.php/jepa/article/view/545>
- Wahyuni, et al. (2018). View of Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Kutai Timber Indonesia. <https://jurnal.unej.ac.id/index.php/JPE/article/view/7593/5396>
- Widayat, et al. (2023, April 2). View of Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia Cabang Utama Semarang. <https://jurnaluniv45sby.ac.id/index.php/Inisiatif/article/view/709/634>