

## **PENGARUH *RECRUITMENT, TURNOVER INTENTION, PRODUKTIVITAS KERJA DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BATAM AERO TEKNIK DEPARTEMEN PRODUCTION BAGIAN MEKANIK***

Mira Yona<sup>1</sup>, Asrobi<sup>2</sup>, Ramon Zamora<sup>3</sup>, Jeffi Mutiara<sup>4</sup>

<sup>1,2,3</sup>Universitas Riau Kepulauan, Indonesia

<sup>4</sup>Universitas Ibnu Sina, Indonesia

**Corresponding Author:** mirayona99@gmail.com

---

### ARTICLE INFO

*Keywords: Rekrutmen, Turnover Intention, Produktivitas Kerja, Semangat Kerja, Kinerja Karyawan*

*Received: 30 April 2025*

*Revised: 5 Mei 2025*

*Accepted: 29 Mei 2025*

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



### ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh rekrutmen, turnover intention, produktivitas kerja, dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan PT. Batam Aero Teknik Departemen Produksi Bagian Mekanik. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus dengan tingkat kesalahan 5%, melibatkan 119 responden dari total populasi 170 karyawan. Analisis data dilakukan dengan regresi linier berganda menggunakan SPSS 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa rekrutmen dan semangat kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan turnover intention dan produktivitas kerja berpengaruh signifikan. Secara simultan, keempat variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

---

## PENDAHULUAN

Pada era globalisasi yang ditandai dengan perkembangan teknologi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, setiap organisasi dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. sumber daya manusia berkualitas tidak hanya diukur dari keterampilan teknis, tetapi juga dari kesesuaian antara nilai pribadi karyawan dengan budaya perusahaan serta kompetensi dalam menghadapi tantangan organisasi. Salah satu faktor yang berperan penting dalam memastikan ketersediaan sumber daya manusia yang berkualitas adalah proses rekrutmen.

PT. Batam Aero Teknik, sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang ini, berfokus pada peningkatan kualitas produksi dan perawatan mekanik demi memastikan keamanan serta keandalan operasional pesawat. Untuk mencapai standar yang tinggi ini, diperlukan komitmen dan kinerja yang optimal dari setiap karyawan, terutama di Departemen Produksi Bagian Mekanik yang berperan langsung dalam proses teknis perawatan dan perbaikan.

PT. Batam Aero Teknik *Departement Production* Bagian Mekanik seharusnya dalam rekrutmen karyawan sesuai dengan spesifikasi latar belakang pendidikan yang dibutuhkan, namu dilapangan masih ditemukan berlatang belakang pendidikan SMA di yang seharusnya ditempati oleh tamatan SMK Jurusan. dan masih ditemukan karyawan titipan atau keluarga orang dalam.

Pada *Departement* Produksi Bagian Mekanik, karyawan bertanggung jawab atas berbagai proses teknis dan mekanis yang mendukung kelayakan terbang pesawat, sehingga produktivitas

kerja mereka memiliki dampak langsung terhadap kinerja keseluruhan perusahaan. Karyawan mengerjakan semua bidang perbaikan pesawat, walaupun sudah ada tugas pokok masing-masing tetap saja mengerjakan diluar tugas pokoknya, sehingga mengakibatkan produktivitas kerja menurun

Ketidakseimbangan beban kerja dan kurangnya komunikasi antara manajemen dan karyawan dapat menurunkan semangat kerja dan memengaruhi kinerja. Berdasarkan survei awal yang dilakukan di PT. Batam Aero Teknik, terdapat indikasi bahwa beberapa karyawan di Departemen Produksi Bagian Mekanik merasa beban kerja yang tinggi dan tekanan waktu yang ketat menghambat semangat kerja mereka, yang berimplikasi pada kualitas kerja yang tidak optimal.

Beberapa literatur sebelumnya telah dilakukan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh *Rekrutment*, *Turnover Intention*, Produktivitas dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Batam Aero Teknik Departement Production Bagian Mekanik. Hasil penelitian menunjukkan Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, kemudian Seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Gajah Rizqi Kabupaten Tangerang. Sheila Pramustika, Bambang Sutarto (2024) dan Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Turnover secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Simultan lingkungan kerja dan turnover mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Fathan Arif (2023), Berdasarkan hasil analisis mengenai pengaruh antara Rekrutmen dan seleksi dengan kinerja karyawan khususnya pada PT. Angkasa Pura I Bandar udara Hasanuddin di Makassar, ternyata diketahui ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan, Muhammad Aji Nugroho (2021).

### Rumusan Masalah

1. Apakah *rekrutmen* berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah *turnover intention* berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah produktivitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
5. Apakah Rekrutmen, Turnover Intention, Produktivitas dan semangat kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

### Tujuan Penelitian

Menganalisis pengaruh rekrutmen, turnover intention, produktivitas kerja, dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan PT. Batam Aero Teknik.

### METODE PENELITIAN

Jenis dan desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan sumber data primer yang merupakan sumber data yang diperoleh dari objek penelitian, dengan menyebarkan kuesioner (angket) kepada responden. Menurut Sugiyono (2022), metodologi penelitian kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang berfokus pada pengumpulan dan analisis data numerik untuk menjawab pertanyaan penelitian yang spesifik serta menguji hipotesis yang telah dirumuskan.

Populasi penelitian ini adalah seluruh Karyawan PT. Batam Aero Teknik Departmant Production Bagian Mekanik yang berjumlah 170 orang. Sampel diambil berdasarkan *simple random sampling*, yaitu teknik yang digunakan apabila populasi mempunyai anggota atau unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proposional. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan rumus *Slovin*, Hasil perhitungan dengan rumus Slovin adalah 119,29 maka sampel penelitian ini dibulatkan menjadi 119 orang.

Instrumen penelitian diuji validitas dan reliabilitasnya sebelum digunakan dalam analisis utama. Uji validitas dilakukan dengan korelasi antara skor butir dengan skor total menggunakan *Pearson Product Moment*. Uji reliabilitas dilakukan dengan metode *Cronbach's Alpha*, di mana nilai di atas 0,60 dianggap reliabel. Selain itu, dilakukan uji asumsi klasik yang mencakup uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas untuk memastikan kelayakan model regresi yang digunakan.

Analisis data dilakukan dengan regresi linier berganda untuk mengetahui hubungan antara variabel independen (*rekrutmen, turnover intention, produktivitas kerja, dan semangat kerja*) terhadap variabel dependen (*kinerja karyawan*). Uji t digunakan untuk menguji pengaruh parsial masing-masing variabel independen, sedangkan uji F digunakan untuk menguji pengaruh simultan seluruh variabel terhadap kinerja karyawan. Selain itu, *koefisien determinasi (R<sup>2</sup>)* dihitung untuk mengukur sejauh mana variabel independen dapat menjelaskan variasi dalam kinerja karyawan.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 1. Hasil Uji Validitas dan Realibilitas

Dengan menggunakan SPSS versi 22, dimana r hitung lebih besar dari rtabel dengan N25 dan rtabel 0.3961. Semua hasil uji validitas dinyatakan *Valid* karena nilai hasil thitung lebih besar dari ttabel, untuk Uji Realibilitas nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,06 dapat disimpulkan semua variabel *Realibel*.

### 2. Hasil Uji T (Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y apakah variabel X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, X<sub>3</sub>, X<sub>4</sub> benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y secara terpisah atau parsial Untuk mengetahui ttabel digunakan ketentuan n-k pada *level of significance* sebesar 5% (tingkat kesalahan 5% atau 0,05) atau taraf keyakinan 95% atau 0,95. Jadi apabila tingkat kesalahan suatu variabel lebih dari 5% berarti variabel tersebut tidak signifikan. Dengan hasil uji dapat dilihat pada tabel 1:

**Tabel 1**  
**Hasil Uji T (Parsial)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	Coefficients	Std. Error	Coefficients			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.490	1.536				
	X1 <i>Recruitment</i>	.248	.127	.213	1.947	.054	.203 4.916
	X2 <i>Turnover Intention</i>	.500	.128	.387	3.891	.000	.246 4.072
	X3 <i>Produktivitas</i>	.154	.075	.182	2.048	.043	.308 3.246
	X4 <i>Semangat Kerja</i>	.118	.068	.142	1.725	.087	.357 2.803

a. Dependent Variabel: Y Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

- a) Hasil variabel *Recruitment (X1)* nilai thitung 1,947 < ttabel 1,980 dan nilai signifikan 0,54 > 0,05. Hal ini berarti *Recruitment (X1)* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

- b) Hasil variabel Turnover Intention (X2) nilai thitung 3,891 > ttabel 1,980 dan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Hal ini berarti terdapat pengaruh Turnover Intention (X2) secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
- c) Hasil variabel Produktivitas (X3) nilai thitung 2,048 > ttabel 1,980 dan nilai signifikan 0,043 < 0,05. Hal ini berarti terdapat pengaruh Produktivitas (X3) secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
- d) Hasil variabel Semangat Kerja (X4) nilai thitung 1.725 < ttabel 1,980 dan nilai signifikan 0,087 > 0,05. Hal ini berarti Semangat Kerja (X4) tidak terdapat pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

### 3. Hasil Uji F (Simultan)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Hasil uji F dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 2**  
**Hasil Uji F (Simultan)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	721.199	4	180.300	74.392	.000 <sup>b</sup>
	Residual	276.297	114	2.424		
	Total	997.496	118			

a. Dependent Variabel: Y Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), X1 *Recruitment*, X2 Turnover Intention, X3 Produktivitas, X4 Semangat Kerja

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan tabel 23 diperoleh nilai Fhitung 74,392 > Ftabel 2,45 dan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Hal ini berarti H0 ditolak dan Ha diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *Recruitment* (X1), Turnover Intention (X2), pengalaman kerja (X3), dan Semangat Kerja (X4) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### 4. Hasil Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>):

R<sup>2</sup> = 0.62 (62% variabilitas kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel rekrutmen, turnover intention, produktivitas kerja, dan semangat kerja, sementara sisanya dijelaskan oleh faktor lain). Hasil ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja dan turnover intention memiliki dampak yang lebih dominan terhadap kinerja karyawan dibandingkan dengan rekrutmen dan semangat kerja.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### 1. Kesimpulan:

- a) Rekrutmen tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- b) Turnover intention memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
- c) Produktivitas kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
- d) Semangat kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- e) Secara simultan, keempat variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## 2. Saran

- a) Perusahaan perlu mengembangkan strategi rekrutmen yang lebih selektif agar memperoleh karyawan yang sesuai dengan kebutuhan.
- b) Mengurangi tingkat turnover dengan meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan kerja karyawan.
- c) Meningkatkan produktivitas kerja melalui pelatihan dan peningkatan fasilitas kerja.
- d) Meningkatkan semangat kerja melalui program insentif dan pengakuan terhadap karyawan yang berprestasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Asri, R. (2019). *Facilities in the Workplace and Employee Productivity*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Belbin, R. M. (2019). *Management Teams: Why They Succeed or Fail*. Routledge.
- Dessler, G. (2019). *Human Resource Management*. New York: Pearson.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management (16th ed.)*. New York: Pearson Education
- Ghozali, I. (2019). *Statistical Analysis for Social Research*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, J., Ivancevich, J., Donnelly, J., & Konopaske, R. (2019). *Organizational Behavior and Its Impact on Performance*. New York: McGraw-Hill.
- Glister, P. (2017). *Digital Literacy for Effective Learning*. London: Routledge.
- Handoko, T. H. (2020). *Fasilitas Kerja dan Kinerja*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Haque, F. (2021). *Sharing and Digital Literacy in the Information Age*. *Journal of Digital Literacy*, 8(3), 210–215.
- Juliani, E., & Sari, R. (2022). *Characteristics of Workplace Facilities in Indonesian Organizations*. *Jurnal Manajemen & Bisnis*, 12(1), 45-52.
- Katzenbach, J. R., & Smith, D. K. (2018). *The Wisdom of Teams: Creating the High-Performance Organization*. Harvard Business Review Press.
- Kozlowski, S. W. J., & Ilgen, D. R. (2019). *The Science of Team Work and Collaboration*. *Annual Review of Psychology*, 60, 14–19.
- Lencioni, P. (2018). *The Five Dysfunctions of a Team: A Leadership Fable*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Mangkunegara, A. P. (2019). *Job performance and its effect on organizational success*. Jakarta: Pustaka Pelajar.
- Mantero, L. (2022). *Workplace Facilities and Employee Efficiency*. Rome: Sapienza Publishing.
- Mathis, R., & Jackson, J. (2019). *Human Resource Management*. Boston: Cengage Learning.
- Nurhadian A. F. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai : *Majalah Bisnis dan IPTEK*.
- Prawira, B. (2019). *Employee performance: A quantitative approach*. Jakarta: Erlangga.
- Prawirosentono (2019). *Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kemampuan Koping Terhadap Kinerja Perawat Instalasi Bedah Sentral Rsud Undata*. *Jurnal Kesehatan Tadulako*, Vol. 6 No. 2, Mei 2018.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2019). *Manajemen Hubungan Kerja yang Efektif*. New Jersey: Prentice Hall.
- Salas, E., Reyes, D. L., & McDaniel, S. H. (2019). *Team Work and Its Effectiveness*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Sedarmayanti, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.

- Sharma, A. (2022). *Team Collaboration and Organizational Goals*. India: Academic Press.
- Sobirin, A. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Stephen, P. R., & Judge, T. A. (2019). *Team Work in Organizations*. Boston: Pearson.
- Sugiyono, (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Deskriptif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta
- Sunaryo, K. (2018). *Sistem Pengendalian Manajemen Dan Perilaku Disfungsional*. Bogor: Cergas Publika