

# **PENGARUH SISTEM REKRUTMEN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA PT. HYUNDAI MOBIL INDONESIA-PUSAT, JALAN TEUKU NYAK ARIEF SIMPRUG)**

**Ananto Krisna Wardhana<sup>1</sup>, Kaman Nainggolan<sup>2</sup>, Riris Lestiowati<sup>3</sup>, Rachmat Fadly<sup>4</sup>**

<sup>1</sup> Program Studi Akuntansi, Universitas Bina Sarana Informatika, Jakarta Indonesia,

<sup>2</sup> Program Studi Ilmu Komputer, STMIK Nusa Mandiri, Jakarta Indonesia,

<sup>3</sup> Program Studi Administrasi Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika, Jakarta

<sup>4</sup> Program Studi Manajemen Pajak, Universitas Bina Sarana Informatika, Jakarta Indonesia

<sup>1</sup>[ananto.aow@bsi.ac.id](mailto:ananto.aow@bsi.ac.id), <sup>2</sup>[kaman@nusamandiri.ac.id](mailto:kaman@nusamandiri.ac.id), <sup>3</sup>[riris.rli@bsi.ac.id](mailto:riris.rli@bsi.ac.id), <sup>4</sup>[rachmat.rfl@bsi.ac.id](mailto:rachmat.rfl@bsi.ac.id)

**Abstrak** - Kinerja adalah merupakan salah satu faktor utama yang dituntut setiap organisasi. Sistem rekrutmen dan lingkungan kerja merupakan hal yang berperan dalam pencapaian kinerja karyawan pada PT. HYUNDAI MOBIL INDONESIA (PT. HMI). Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah Sejauh mana pengaruh sistem rekrutmen dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. HMI. Penelitian ini dilakukan di PT. HMI, sifat penelitian kausalitas kuantitatif dengan metode survei, dimana seluruh populasi karyawan PT. HMI dijadikan sampel dalam penelitian ini. Dalam melakukan penelitian ini data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dengan satuan pengukuran skala Likert. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode analisis regresi linier berganda.

**Kata Kunci:** Sistem Rekrutmen, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

**Abstract:** Performance is one of the main factors demanded by each organization. The recruitment system and work environment are factors that play a role in achieving employee performance at PT. HYUNDAI MOBIL INDONESIA (PT. HMI). The formulation of the problem in this

study is the extent to which the influence of the recruitment system and work environment on employee performance at PT. HMI. This research was conducted at PT. HMI, the nature of quantitative causality research using the survey method, where the entire population of employees of PT. HMI was sampled in this study. In conducting this research the data used are primary data and secondary data. Data collection is done through a questionnaire with a Likert scale measurement unit. This research was conducted using multiple linear regression analysis methods.

**Keywords** : Recruitment System, Work Environment, Employee Performance

## **I. Pendahuluan**

Dalam sebuah organisasi kegiatan manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan utama yang dilakukan oleh organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Setiap karyawan diharuskan memberikan kinerja yang terbaik dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Sumber Daya Manusia adalah modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan. Oleh karena itu kualitas SDM senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dalam hal ini kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam perusahaan untuk mencapai tujuannya, sehingga perusahaan melakukan berbagai usaha untuk meningkatkannya. Kinerja yang baik merupakan salah satu kebutuhan yang ingin dicapai setiap orang dalam bekerja. Kinerja setiap karyawan tidak sama hasilnya, hal ini disebabkan karena setiap karyawan mempunyai kemampuan dan kemauan yang berbeda untuk melaksanakan pekerjaan. Oleh karena itu saat ini para pekerja di suatu organisasi mulai memikirkan cara yang benar dalam bekerja untuk menghasilkan sesuatu yang bermanfaat sehingga diharapkan dapat memberikan sumbangan yang sangat berarti bagi kinerja dan kemajuan perusahaan. Untuk mencapai kinerja yang baik, perusahaan harus memperoleh karyawan-karyawan yang baik dan memiliki kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang terbaik di bidangnya masing-masing. Oleh karena itu perusahaan harus melakukan proses rekrutmen untuk mencari calon karyawan melalui proses tahapan penyeleksian dengan berbagai macam ketentuan syarat yang perusahaan atau organisasi tentukan. Dilihat dari sisi perusahaan melakukan rekrutmen ditujukan agar perusahaan mendapatkan “The Right Man on The Right Place”, dimana hal ini menjadi pegangan

bagi para manager dalam menempatkan tenaga kerja yang ada di perusahaannya. Selain faktor rekrutmen, kinerja karyawan juga sangat dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja. Sebagai suatu organisasi, perusahaan berkewajiban menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif untuk mendorong karyawan agar bekerja lebih produktif. Dengan fasilitas lingkungan kerja yang nyaman karyawan akan memiliki kepuasan pekerjaan yang dilakukan sehingga karyawan akan memberikan hasil kerja yang lebih baik.

Karyawan mengharapkan adanya lingkungan yang nyaman yang bisa memanjakan karyawan dalam bekerja sedangkan untuk lingkungan yang tidak sehat dan nyaman akan mengakibatkan turunnya tingkat produktifitas maupun moral pegawai sehingga akan mempengaruhi tujuan organisasi.

Karyawan akan mudah stres, tidak semangat untuk bekerja, datang terlambat apabila kondisi lingkungan kerja dalam perusahaan tidak sehat, demikian juga sebaliknya karyawan tentunya akan semangat dalam bekerja, tidak mudah sakit, mudah untuk konsentrasi jika lingkungan kerja perusahaan sehat.

## **II. KAJIAN TEORI**

### **Teori Rekrutmen**

Kegiatan rekrutmen merupakan rangkaian proses usaha yang dilakukan untuk mendapatkan sumber daya manusia yang dibutuhkan dalam mengisi jabatan tertentu dalam sebuah organisasi. Dalam bukunya yang berjudul manajemen sumber daya manusia Hasibuan menyampaikan pengertian rekrutmen merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang efektif dan efisien membantu tercapainya tujuan perusahaan (Hasibuan, 2011).

Menurut Hasibuan, sumber penarikan calon karyawan bisa berasal dari internal dan eksternal perusahaan. Malayu Hasibuan menyatakan bahwa sumber internal adalah karyawan yang akan mengisi lowongan kerja yang diambil dari dalam perusahaan tersebut. Kegiatan mutasi atau memindahkan karyawan yang memenuhi spesifikasi jabatan atau pekerjaan dapat dilakukan dalam proses rekrutmen berasal dari internal. Kegiatan promosi atau demosi maupun bersifat horizontal. Untuk posisi jabatan managerial sebaiknya perusahaan mengambil dari dalam perusahaan jika masih ada karyawan yang dapat memenuhi spesifikasi pekerjaan tersebut. Proses rekrutmen untuk posisi manajerial tersebut dilakukan sebagai bagian promosi bagi karyawan yang ada. Sedangkan sumber eksternal adalah karyawan yang akan mengisi jabatan yang lowong

yang dilakukan perusahaan dari sumber-sumber yang berasal dari luar perusahaan. Sumber-sumber eksternal adalah: (1) kantor penempatan tenaga kerja, (2) lembaga-lembaga Pendidikan, (3) referensi karyawan atau rekan, (4) serikat-serikat buruh, (5) pencangkakan dari perusahaan lain, (6) nepotisme atau leasing, (7) pasar tenaga kerja dengan memasang iklan pada media massa (8) sumber-sumber lain.

### **Teori Lingkungan Kerja**

Faktor lingkungan kerja merupakan faktor yang tidak kalah pentingnya. Lingkungan kerja merupakan tempat dimana karyawan beraktivitas dalam bekerja. Dalam melakukan aktivitas pekerjaan bagi karyawan lingkungan kerja berimbas secara positif dan negatif dalam rangka mencapai hasil kerjanya. Oleh karena itu manajemen perusahaan sangat penting untuk memperhatikan lingkungan kerja dalam perusahaan. Dalam perusahaan lingkungan kerja tidak turut serta melakukan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Bagi Karyawan dengan lingkungan kerja yang nyaman karyawan secara otomatis akan meningkatkan kinerja. Hal sebaliknya terjadi apabila lingkungan kerja yang tidak memadai maka akan berakibat penurunan kinerja karyawan. Hubungan kerja yang mengikat pekerja dalam lingkungannya dapat diciptakan agar karyawan bekerja secara maksimal maka dibutuhkan lingkungan kerja yang baik adalah yang aman, tenteram, bersih, tidak bising, terang dan bebas dari segala macam ancaman dan gangguan. Disaat Lingkungan kerja kondusif maka dapat berimbas baik bagi kelangsungan karyawan bekerja, sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang kondusif akan membawa dampak negatif bagi kelangsungan karyawan bekerja.

Keberhasilan dalam melaksanakan suatu pekerjaan salah satunya didukung oleh lingkungan kerja, tetapi juga dapat menyebabkan suatu kegagalan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan, karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi pekerja, terutama lingkungan kerja yang bersifat psikologis. Dengan kondisi tersebut akan berpengaruh positif dan dapat juga negatif.

Menurut Nitisemito, lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi para pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Secara garis besar menurut Sedarmayanti lingkungan kerja terbagi atas 2 jenis

lingkungan kerja, yaitu :

1. Lingkungan Kerja Fisik
2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Dengan sistem rekrutmen yang baik dan lingkungan kerja yang mendukung diharapkan dapat meningkatkan kinerja sebuah perusahaan untuk menghasilkan pekerjaan yang dinilai secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab dari manajemen perusahaan. Hasil pekerjaan karyawan dapat dilihat dari output, efisiensi serta efektivitas berkahir pada produktivitas. Prawirosentono dalam bukunya yang berjudul manajemen sumber daya manusia, kebijakan kinerja karyawan menjelaskan mengenai pengertian kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang maupun kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi, tidak melanggar hukum, sesuai dengan moral atau etika (Prawirosentono, 1999).

### **Teori Kinerja Karyawan**

Dalam bukunya Manajemen sumber Daya Manusia Stratejik TB. Sjafrri Mangkuprawira menjelaskan manfaat penilaian kinerja karyawan ditinjau dari perspektif pengembangan perusahaan, antara lain:

1. Proses memperbaiki kinerja karyawan, serta umpan balik kinerja bermanfaat bagi karyawan, manajer, dan personal dalam kegiatan yang tepat untuk memperbaiki kinerja.
2. Penyesuaian kompensasi, penilaian kinerja membantu pengambilan keputusan menentukan siapa yang seharusnya menerima peningkatan pembayaran dalam bentuk upah dan bonus yang didasarkan pada sistem merit.
3. Keputusan penempatan, dengan penilaian kinerja dapat dilakukan tahap selanjutnya untuk proses promosi, transfer, dan demosi jabatan biasanya didasarkan pada kinerja sebelumnya dan antisipatif; misalnya dalam banyak penghargaan.
4. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan, kinerja buruk mengidentifikasi kan sebuah kebutuhan untuk melakukan pelatihan kembali. Setiap karyawan hendaknya selalu mampu mengembangkan diri.
5. Perencanaan dan pengembangan karir, sebagai umpan balik dari hasil kinerja

dapat membantu proses pengambilan keputusan mengenai karir spesifik karyawan.

6. Deefisiensi dalam proses penempatan staf, baik buruknya kinerja akan berakibat pada kekuatan dan kelemahan dalam proses prosedur dalam penempatan karyawan oleh departemen SDM.
7. Penilaian kinerja dalam bermanfaat untuk melakukan identifikasikan kesalahan dalam informasi analisis pekerjaan, dan rencana SDM, atau hal lain dari sistem manajemen personal. Selanjutnya berakibat pada ketidaktepatan dalam keputusan menyewa karyawan, pelatihan, dan keputusan konseling.
8. Kesalahan rancangan pekerjaan berawal dari kinerja buruk mungkin sebagai sebuah gejala dari rancangan pekerjaan yang salah. Melalui penilaian kinerja karyawan maka didiagnosis kesalahan-kesalahan tersebut.
9. Kesempatan kerja yang sama, penilaian kinerja yang akurat secara aktual berkaitan dengan kinerja serta dapat menjamin bahwa keputusan penempatan internal bukanlah bentuk diskriminasi.
10. Tantangan-tantangan eksternal, Sering kali faktor-faktor lingkungan pekerjaan, seperti keluarga, finansial, kesehatan, atau masalah-masalah lainnya mempengaruhi kinerja karyawan. Jika masalah-masalah tersebut tidak teratasi melalui penilaian, departemen SDM mungkin mampu menyediakan bantuannya.
11. Umpan balik pada SDM, kinerja yang baik dan buruk diseluruh organisasi mengindikasikan bagaimana baiknya fungsi departemen SDM dalam melakukan umpan balik kepada seluruh karyawan.

### **III. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode Analisis korelasi ganda merupakan alat ukur untuk mengetahui tingkat atau derajat kekuatan hubungan antara variabel terikat (Y) dengan beberapa variabel bebas ( $X_1, X_2, \dots, X_k$ ) secara keseluruhan. penelitian ini bermaksud menjelaskan kedudukan variabel yang diteliti dan hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain serta mencari pengaruh variabel tertentu terhadap variabel yang lain.

Jenis penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif yaitu untuk menganalisis pengaruh sistem rekrutmen dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Hyundai Mobil Indonesia-Pusat menggunakan analisis kuantitatif.

penelitian kuantitatif adalah penelitian bersumber pada filsafat dan positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data berdasarkan instrument penelitian, analisis data berupa kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang sudah di tetapkan.

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Hyundai Mobil Indonesia-Pusat yang berlokasi di Gedung Hyundai Indonesia yang terletak di Jalan Teuku Nyak Arief No. 14, Simprug, Jakarta Selatan. Waktu penelitian yang digunakan untuk memperoleh data dan keterangan dari pegawai serta data-data lain yang berkaitan dengan topik penelitian, yaitu bulan Oktober sampai Desember 2018.

Menurut Margono (2010:118) pengertian populasi merupakan jumlah seluruh data yang menjadi perhatian kita dalam suatu ruang lingkup dan waktu yang kita tentukan. Pada Penelitian ini populasi yang menjadi focus penelitian adalah seluruh pegawai di PT. Hyundai Mobil Indonesia-Pusat, yaitu berjumlah 79 orang. Menurut Frankel & Wallen (1993:92) besar sampel minimum untuk penelitian deskriptif adalah sebanyak 100 orang, karena jumlah populasi PT. HMI-Pusat kurang dari 100 orang maka seluruh karyawan PT. HMI-Pusat dijadikan sebagai sampel penelitian.

Segala sesuatu yang dipelajari dari sampel tersebut. Metode Penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis deskriptif dengan menafsirkan data yang ada sehingga memberikan gambaran dibantu dengan alat bantu program aplikasi SPSS serta ragam uji yang dilakukan meliputi; Analisis korelasi, Analisis Regresi Linier, Uji Koefisien Determinasi.

#### **IV. PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil uji validitas menunjukkan bahwa setiap variabel pada masing masing indikator dengan total keseluruhan sebanyak 52 item pertanyaan dinyatakan memiliki kriteria valid yaitu dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Diharapkan 52 item pertanyaan tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur pada kuesioner tersebut.

Tabel 1 Hasil Uji Reabilitas

Hasil Uji Reabilitas

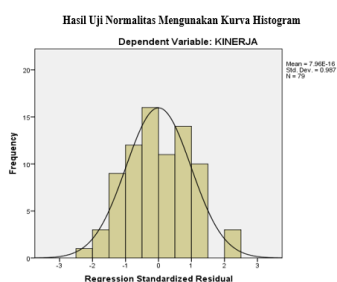
No	Nama Variabel	Cronbach's Alpha	N of Item	Keterangan
1	Rekrutmen (X1)	0,646	11	Reliabel
2	Lingkungan Kerja (X2)	0,910	29	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,837	14	Reliabel

Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan nilai Cronbach alpha atas variabel Rekrutmen

sebesar 0,646, Lingkungan Kerja 0,910 dan Kinerja Karyawan sebesar 0,837. Hal tersebut menunjukkan bahwa pernyataan dalam kuesioner ini reliabel disebabkan oleh nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60.

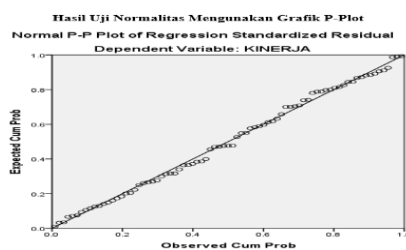
Berdasarkan penjelasan tersebut terlihat setiap item pernyataan yang digunakan akan mampu memperoleh data yang konsisten yang berarti bila pernyataan itu diajukan kembali akan diperoleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban sebelumnya.

Gambar 1 Hasil Uji Normalitas Menggunakan Kurva Histogram



Dapat dilihat pada gambar 1 diatas dimana grafik histogram memberikan pola distribusi yang melenceng ke kanan yang artinya adalah data berdistribusi normal. Untuk pembuktian lebih lanjut penulis juga melakukan uji normalitas dengan menggunakan grafik P-Plot

Gambar 2 Hasil Uji Normalitas Menggunakan Grafik P-Plot



Berdasarkan gambar 2 di atas, hasil uji normalitas dengan menggunakan grafik Normal Probability Plot (P-Plot) menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal sesuai dengan ketentuan regresi yang baik. Dengan demikian terlihat bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas. Selain melihat kurva histogram dan grafik P-Plot, normalitas data juga dapat dilakukan melalui uji statistik yaitu dengan uji statistik non-parametric Kolmogorov-Smirnov pada alpha sebesar 5%. Data dengan kategori berdistribusi normal apabila nilai signifikan dari pengujian Kolmogorov-Smirnov lebih besar dari 0.05.



Tabel 2 Hasil Uji Normalitas Menggunakan Kolmogorov-Smirnov

Hasil Uji Normalitas Menggunakan Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		79
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.37387855
Most Extreme Differences	Absolute	.049
	Positive	.046
	Negative	-.049
Test Statistic		.049
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>a,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

Uji normalitas dengan menggunakan kolmogorov-smirnov test dapat dilihat dari nilai Asymp.Sig (2-tailed). Berdasarkan gambar 4 diatas, nilai Asymp.Sig (2-tailed) memiliki nilai lebih besar dari 0,05, yaitu dengan nilai 0.200 sesuai dengan ketentuan regresi yang baik. Dengan demikian terlihat bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

**Hasil uji analisis korelasi**

Tabel 3 Hasil Uji Multikolinearitas

Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Constant		
REKRUTMEN	0,737	1,357
LINGKUNGAN KERJA	0,737	1,357

Pada tabel 3 di atas sebagai hasil uji regresi linear, dapat diperhatikan nilai VIF dan Tolerance. Kedua hal ini adalah indikasi kuat untuk menyimpulkan fenomena terjadinya interkorelasi variabel bebas. Apabila hasil VIF < 10 dan atau nilai Tolerance>0,01 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas. Dan sebaliknya disimpulkan bahwa multikolinearitas telah terjadi. Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat nilai tolerance > 0.1 dan nilai VIF < 10.00 maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini tidak terdapat masalah multikolinearitas, sehingga hasil pengujian dikatakan reliable atau terpercaya. Sehingga nilai koefisien regresi parsial dapat dikatakan handal serta robust atau kebal terhadap perubahan-perubahan yang terjadi pada variabel lainnya pada analisa regresi berganda.

Tabel 4 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.785	2.000		1.892	.062
	REKRUTMEN	.043	.068	.084	.634	.528
	LINGKUNGAN KERJA	-.027	.029	-.124	-.937	.352

a. Dependent Variable: RES2

Dengan melihat nilai sig dan  $\alpha = 0.05$ . terlihat bahwa pada tabel 4 dimana nilai sig untuk variabel rekrutmen adalah  $0.528 > 0.05$  dan nilai sig untuk variabel lingkungan kerja adalah  $0.352 > 0.05$  hal tersebut dapat disimpulkan tidak ada variabel independen yang signifikan mempengaruhi variabel dependen. Sehingga model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

Tabel 5 Hasil Uji t

Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.441	3.500		.697	.488
	REKRUTMEN	.399	.120	.312	3.333	.001
	LINGKUNGAN KERJA	.273	.051	.503	5.375	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan output SPSS pada tabel Coefficient dapat dipastikan hasil pengujiannya sebagai berikut:

- a. Nilai t hitung rekrutmen diperoleh sebesar 3,333 ( $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ) dan nilai sig. sebesar 0,001 (lebih kecil dari taraf kesalahan 0,05) serta nilai t tabel 1,990. Jadi secara parsial atau individual variabel rekrutmen memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menjawab hipotesis pertama yang penulis sampaikan diawal yaitu :

$H_0$  :Rekrutmen tidak memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

$H_1$  :Rekrutmen memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan output tersebut disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

- b. Nilai t hitung lingkungan kerja sebesar 5.375 ( $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ) dan nilai sig. sebesar 0,000 (lebih kecil dari taraf kesalahan 0,05) serta nilai t tabel 1,990. Jadi secara parsial atau individual variabel lingkungan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menjawab hipotesis kedua yang penulis sampaikan diawal yaitu:

$H_0$  : Lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

$H_1$  : Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hal tersebut di atas disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima

Tabel 6 Hasil Uji F

Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	925.641	2	462.820	39.616	.000 <sup>b</sup>
	Residual	887.878	76	11.683		
	Total	1813.519	78			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, REKRUTMEN

Berdasarkan output SPSS dari tabel Anova diketahui nilai F hitung sebesar 39,616 dan sig. 0,000 adapun nilai F tabel adalah 3,960. Berdasarkan aturan keputusan diketahui  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $39,616 > 3,960$ ) dan nilai sig. lebih kecil dari pada nilai signifikansi 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) pada penelitian ini besar nilai sig. 0,000. Maka dapat dipastikan secara simultan rekrutmen dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga menjawab hipotes ketiga yang penulis sampaikan diawal yaitu:

$H_0$  : Rekrutmen dan lingkungan kerja secara simultan tidak memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

$H_1$  : Rekrutmen dan lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Dari hasil uji tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

Tabel 7 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.714 <sup>a</sup>	.510	.498	3.418

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, REKRUTMEN

Dari tabel 7 menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel rekrutmen dan lingkungan kerja sebesar 51,0% sesuai dengan nilai R square yang terlihat pada gambar 9. Sedangkan 49,0% yang lainnya dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar model penelitian ini.

Analisis regresi linier berganda merupakan pembuktian keberadaan hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependen. Apabila ingin mengetahui pengaruh dua variable X atau lebih terhadap satu variable Y maka digunakan analisis regresi berganda.

Tabel 8 Hasil Uji Regresi

Hasil Uji Regresi

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,441	3,500		,697	,488
REKRUTMEN	,399	,120	,312	3,333	,001
LINGKUNGAN KERJA	,273	,051	,503	5,375	,000

a. Dependent Variable: KINERJA

Dari tabel diatas dapat diketahui persamaan regresinya yaitu:

$$Y = 2,441 + 0.399X_1 + 0.273X_2$$

Maka:

a. Koefisiensi  $X_1$  (Rekrutmen) adalah sebesar 0,399

Artinya: Jika  $X_1$  nilai rekrutmen naik atau meningkat sebesar 1 satuan maka nilai kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,399 satuan, faktor lain tetap.

b. Koefisiensi  $X_2$  (Lingkungan Kerja) adalah sebesar 0,273

Artinya: Jika  $X_2$  nilai lingkungan kerja naik atau meningkat sebesar 1 satuan maka nilai kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,273 satuan, faktor lain tetap.

## V. KESIMPULAN

Berlandaskan dari judul penelitian, pokok permasalahan, tujuan penelitian, hipotesis, hasil penelitian dan pembahasan maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hipotesis yang menyatakan bahwa penerapan sistem rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. HMI. Artinya, ada pengaruh dari sistem rekrutmen terhadap kinerja para karyawan yang bekerja pada PT. HMI. Semakin baik sistem rekrutmen dari PT. HMI maka akan semakin meningkat kinerja karyawan PT. HMI.
2. Hipotesis yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. HMI. Artinya, ada pengaruh dari lingkungan kerja terhadap kinerja para karyawan yang bekerja pada PT. HMI. Jadi, semakin baik lingkungan kerja yang diciptakan oleh PT. HMI, maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan PT. HMI.
3. Hipotesis yang menyatakan bahwa sistem rekrutmen dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. HMI. Artinya, ada pengaruh dari sistem rekrutmen dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja para karyawan yang bekerja pada PT. HMI. Jadi,

semakin baik sistem rekrutmen dan lingkungan kerja yang ada pada PT. HMI, maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan PT. HMI.

4. Dari hasil analisis linier berganda dapat diketahui bahwa persamaan regresi dari penelitian ini adalah sebagai berikut :  $Y = 2,441 + 0.399X_1 + 0.273X_2$

Dari persamaan tersebut diketahui bahwa variabel sistem rekrutmen memiliki pengaruh positif yang lebih signifikan dibandingkan dengan variabel lingkungan kerja di PT. HMI. Hal ini dapat diketahui bahwa setiap nilai sistem rekrutmen yang naik atau meningkat 1 satuan maka nilai kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,399 satuan, sedangkan jika variabel lingkungan kerja naik atau meningkat 1 satuan maka nilai kinerja karyawan hanya meningkat sebesar 0,273 satuan dengan asumsi faktor lain tetap.

5. Dari hasil uji koefisien determinasi ( $R_2$ ) dapat diketahui bahwa variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel sistem rekrutmen dan lingkungan kerja sebesar 51%. Sedangkan sisanya, yaitu sebesar 49% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar model yang ada penelitian ini. Adapun faktor-faktor lainnya yang mungkin dapat mempengaruhi untuk variabel kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

- Sistem insentif atau kompensasi karyawan
- Gaya kepemimpinan atasan
- Kepuasan Kerja
- Kemampuan Kerja
- Motivasi
- Dukungan dari atasan

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2001. Manajemen Sumber Daya Perusahaan, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Alex Nitisemito. 1996. Manajemen Personalialia ( Manajemen Sumber Daya Manusia ). Kudus: Ghalia Indonesia
- Arep, Ishak dan Hendri, Tanjung (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Universitas Trisakti

- Bangun, Wilson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.
- Dharma, Surya, 2006. Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama, Cetakan Kedua, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P., 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara, Jakarta.
- Handoko, T. Hani, 2008. Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua, Yogyakarta, Penerbit : BPFE.
- Handoko, T. Hani. 2011. Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok : PT. Rajagrafindo Persada.
- Kisworo, Bagus. 2012. Hubungan Antara Motivasi, Disiplin, Dan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan Sanggar Kegiatan Belajar Eks Karisidenan Semarang Jawa Tengah. Tesis.UNY
- Mardiana, 2005, Manajemen Produksi, Penerbit Badan Penerbit I PWI, Jakarta.
- Mathis, Robert &H. Jackson, John. 2011. Human Resource Management (edisi 10). Jakarta : Salemba Empat.
- Mathis Robert, Jackson John. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Salemba Empat
- Mangkuprawira, Sjafri , 2003, Manajemen sumber Daya Manusia Stratejik, Cetakan ke-2, Ghalia, Indonesia
- Mondy, R. Wayne. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Terj. Edisi kesepuluh jilid I bekerja sama dengan Penerbit Erlangga. Jakarta: Erlangga.
- Muhamad Zainur Roziqin,2010. Kepuasan Kerja, Malang: Averroes Press.
- Nawawi, Hadari. (2006). Evaluasi dan manajemen kinerja di lingkungan perusahaan dan industri. Yogyakarta: Gadjah Mada Univercity Press
- Pabundu, Tika, 2006, Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan, Jakarta: Cetakan Pertama, PT Bumi Aksara.

- Prawirosentono.S, 1999. Manajemen Sumber Daya Manusia, Kebijakan Kinerja Karyawan. BPFE, Yogyakarta.
- Ririn Prihatin. 2011. Pengaruh Kompensasi dan lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Skripsi. UNY
- Rivai (2009) Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta cetakan kesembilan.
- Robbins, Stephen P. 2003. Perilaku Organisasi. Index. Jakarta.
- Saydam, G.2000. Manajemen Sumber Daya Manusia (human resources management). Jakarta: Djambatan.
- Sedarmayanti, 2001. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Mandar Maju, Bandung.
- Simamora, Henry. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : STIE YKPN