

PENGARUH REKRUTMEN, LINGKUNGAN KERJA FISIK TINGKAT PENDIDIKAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. XYZ

Faiqotullailiyah^{*1}, Nur Cahyadi²

^{*1,2}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Gresik
E-mail: ^{*1}faiqmasfufah@gmail.com, ²nurcahyadi@umg.ac.id

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji hubungan antara kinerja karyawan PT. XYZ (perusahaan konstruksi) dengan faktor-faktor yang meliputi tingkat pendidikan, lingkungan kerja fisik, dan rekrutmen. Dengan menggunakan PT. XYZ sebagai studi kasus, penelitian ini mengandalkan metode kuantitatif. Dengan menggunakan teknik sampel jenuh, penelitian ini menggunakan seluruh populasi, yang terdiri dari 51 karyawan tetap PT. XYZ, sebagai sampelnya. Analisis regresi linier berganda dilakukan dalam SPSS versi 25 untuk tujuan pengujian. Setelah menjalankan uji-t pada data yang diolah dengan SPSS, peneliti menemukan bahwa variabel rekrutmen (X1) memiliki pengaruh yang signifikan pada kinerja karyawan ($p = 0,001$), variabel lingkungan kerja fisik (X2) memiliki pengaruh ($p = 0,000$), dan variabel tingkat pendidikan (X3) memiliki pengaruh ($p = 0,000$). Semua variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen ($p = 0,000$).

Kata kunci : Kinerja, lingkungan kerja fisik, rekrutmen, tingkat pendidikan.

Abstract

The purpose of this study is to examine the relationship between employee performance of PT. XYZ (a construction company) with factors including education level, physical work environment, and recruitment. By using PT. XYZ as a case study, this study relies on quantitative methods. By using saturated sampling technique, this study uses the entire population, consisting of 51 permanent employees of PT. XYZ, as its sample. Multiple linear regression analysis was conducted in SPSS version 25 for testing purposes. After running a t-test on the data processed with SPSS, the researcher found that the recruitment variable (X1) has a significant effect on employee performance ($p = 0.001$), the physical work environment variable (X2) has an effect ($p = 0.000$), and the education level variable (X3) has an effect ($p = 0.000$). All independent variables have an effect on the dependent variable ($p = 0.000$).

Keywords : Education level, performance, physical work environment, recruitment.

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan pastinya sangat membutuhkan peran manusia untuk dijadikan sebagai sumber tenaga kerja dalam melaksanakan setiap kegiatan operasional yang ada pada perusahaan. Untuk memastikan karyawan lebih produktif dan efisien dalam mencapai tujuan perusahaan, manajemen sumber daya manusia merupakan seni sekaligus ilmu (Hasibuan, 2016:10).

Sumber daya manusia suatu organisasi dapat menjadi jauh lebih produktif dengan sumber daya manusia yang dikelola dengan baik (Nurhayati, 2018). Kinerja suatu perusahaan dapat dipengaruhi secara positif atau negatif oleh sumber daya manusianya; sebaliknya, mengabaikan aset-aset ini dapat menyebabkan kinerja yang buruk.

Sinambela (2016:480) menyatakan bahwa kinerja mengacu pada tingkat keterampilan karyawan. Seberapa baik seorang karyawan memulai dan menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya oleh organisasi merupakan salah satu cara untuk mengukur kinerjanya. Kemampuan, pengetahuan, desain kerja, kepribadian, motivasi,

kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, dedikasi, dan disiplin merupakan karakteristik yang memengaruhi kinerja (Enny, 2019:115). Menurut Maulidia (2021:12), terdapat beberapa unsur yang mempengaruhi kinerja, yaitu: (a) perekrutan dan seleksi, (b) motivasi dan komunikasi, (c) pengembangan dan pelatihan, serta (d) kesejahteraan dan kompetensi. Menurut pemahaman ini, kinerja dipengaruhi oleh beberapa unsur, salah satunya adalah operasi pengadaan atau rekrutmen. Tujuan dari rekrutmen adalah untuk mencari dan menarik pencari kerja, yang meliputi sejumlah langkah yang mempertimbangkan kebutuhan perusahaan dalam hal pengetahuan, keterampilan, bakat, dan motivasi (Sinamora, 2015). Tujuan dari proses rekrutmen adalah mencari sumber tenaga kerja yang memungkinkan, mengumpulkan lamaran yang kompeten dalam jumlah yang cukup, menetapkan persyaratan minimum bagi kandidat, dan memenuhi tuntutan seleksi (Kasmir 2017). Definisi sebelumnya menunjukkan bahwa dalam kebanyakan kasus, keinginan organisasi untuk merekrut individu yang pekerja keras memerlukan proses rekrutmen yang jujur. Menurut penelitian Gusta (2022), rekrutmen memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya, kemampuan perusahaan untuk menarik dan merekrut individu yang berbakat bervariasi tergantung pada kualitas proses rekrutmennya. Peningkatan kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh aspek-aspek yang berkaitan dengan lingkungan kerja.

Sebagaimana yang dikemukakan oleh Afandi (2018), lingkungan kerja adalah lingkungan yang ada di sekitar karyawan dan dapat memberikan dampak terhadap cara karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab yang diberikan oleh pimpinan organisasi. Aspek fisik dan nonfisik dari lingkungan kerja karyawan merupakan hal yang penting. Lingkungan kerja fisik merupakan lingkungan kerja karyawan yang berada di sekitar tempat kerja karyawan. Menurut Sadarmayanti (2017), faktor-faktor tempat kerja seperti suhu, kebisingan, dan kualitas udara merupakan hal yang penting untuk diperhatikan (Robbins, 2018). Festus (2022) menemukan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja fisiknya. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik suatu perusahaan dapat secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan dengan menjadikannya lebih baik.

Faktor tingkat pendidikan juga mempengaruhi kinerja karyawan, dimana bisa dikatakan semakin tingginya tingkat pendidikan seseorang maka suatu kinerja seseorang tersebut bisa dikatakan baik. Pendidikan merupakan suatu proses belajar yang dapat membantu perkembangan seorang anak atau manusia yang mengalami proses bertahap dan berkesinambungan sejak lahir sampai meninggal dunia, menurut Kurniawan (2017:27), dan pendidikan merupakan suatu kegiatan yang saling terkait, menurut Sutrisno (2016:29). Istilah "tingkat pendidikan" dalam penggunaan konvensionalnya mencakup berbagai konsep yang terkait dengan beberapa jenjang pendidikan formal. Tingkat pendidikan siswa ditentukan oleh kedalaman dan keluasan pembelajaran di kelas (Dewi 2022). Karyawan dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi akan meningkatkan daya saing dan kinerja perusahaan, menurut penelitian Yunus (2022) yang menyatakan bahwa tingkat pendidikan mempengaruhi kinerja. Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi, serta pertimbangan ideologis, sosial ekonomi, dan budaya, merupakan salah satu variabel yang mempengaruhi pencapaian pendidikan (Elfachmi 2016).

PT. XYZ adalah perusahaan yang beroperasi dalam bidang kontraktor. PT. XYZ didirikan di Surabaya pada tanggal 7 Januari 2007. PT. XYZ menyediakan banyak jasa konstruksi, seperti membangun gedung atau bahkan pabrik. Ketika bisnis melakukan proses pengerjaan, mereka selalu menjadikan konsumen sebagai pusat perhatian. Hal ini disebabkan karena kelangsungan hidup perusahaan bergantung pada kepuasan pelanggan.

Selain itu, bisnis terus berupaya untuk meningkatkan kualitas dan layanan pelanggan mereka. Tetapi, berdasarkan pengamatan dan hasil dari hasil observasi bahwasanya masih banyak masalah terkait rekrutmen, lingkungan kerja, tingkat pendidikan dan kinerja. Adapun penilaian kinerja dari berbagai divisi, yang dimana diambil dari divisi yang mempunyai pangkat tertinggi yang ada pada PT. XYZ :

Tabel 1. Hasil Penilaian Kinerja Karyawan Tahun 2023 Bagian Office PT. XYZ

Tahun	Triwulan	Penilaian Key Performance Indicator						Jumlah Karyawan
		A	%	B	%	C	%	
2022	I	45	88.24	25	49.02	24	47.06	51
	II	39	76.47	28	54.90	20	39.22	51
2023	I	35	68.63	23	45.10	22	43.14	51
	II	37	72.55	24	47.06	22	43.14	51

Sumber : PT. XYZ

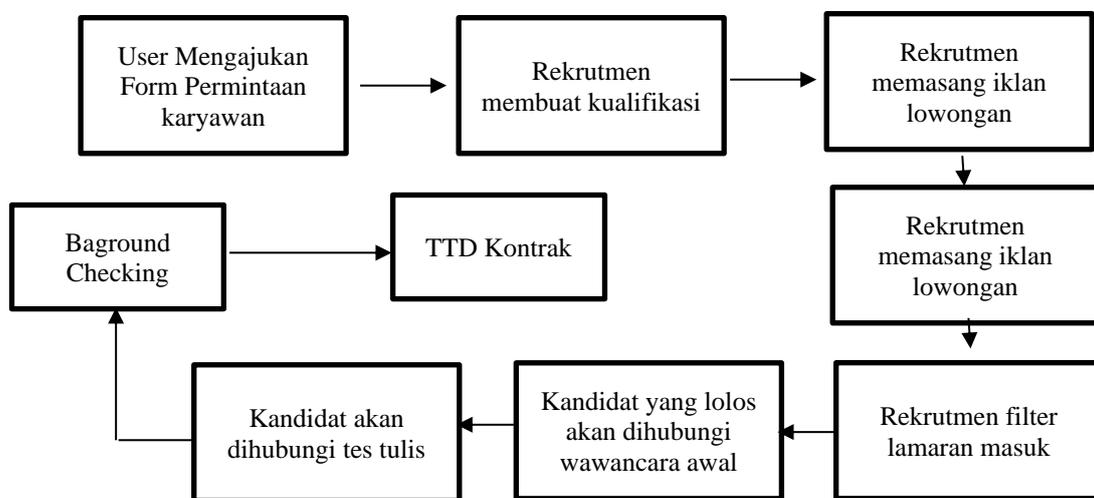
Pada tabel yang tertera diatas, menunjukkan bahwa hasil dari penilaian kinerja karyawan pada bagian kantor PT. XYZ tahun 2022 dan 2023 dengan triwulan I dan II, dimana dalam triwulan I, perusahaan melakukan penilaian kinerja pada bulan maret sampai dengan mei, dan selanjutnya pada triwulan II, perusahaan melakukan penilaian pada bulan juni sampai dengan agustus. Indikator penilaian kinerja pada PT. XYZ yaitu dinilai dari penilaian, kepemimpinan, pengambilan Keputusan, komunikasi, koordinasi, teknik konstruksi dan pengetahuan mengenai K3 dan lingkungan. Penilaian kinerja yang dilakukan oleh PT. XYZ yaitu dengan nilai A yang dinilai dari angka 5 dan 4, nilai B dinilai dengan angka 3 dan 2, dan untuk nilai C dinilai dengan angka 1, sehingga apabila karyawan dari semua divisi tersebut sudah menjalankan semua indikator dengan baik, maka bisa dikatakan karyawan tersebut mendapatkan nilai A dan sebaliknya, jika ada salah satu indikator yang tidak dijalankan dengan baik, maka karyawan tersebut mendapatkan nilai yang buruk.

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwasanya nilai kinerja yang didapat pada 2023 menurun, bila dibandingkan dengan nilai kinerja tahun 2022. Pada penilain tahun 2022 yaitu quartal dua mengalami penurunan, yang dimana sebelumnya pada quartal pertama penilaian kinerja dengan nilai A (88,24), B (49.02) dan nilai C (47.06), lalu pada qurtal dua, nilai A mengalami penurunan dibandingkan dengan quartal pertama yaitu berada pada nilai (76.47), nilai B mengalami kenaikan yaitu (54.90), sedangkan untuk nilai C mengalami penurunan yang berada pada nilai (39.22). Pada tahun 2023 penilain kinerja pada qurtal pertama mengalami penurunan disbanding dengan nilai pada tahun 2022 quartal pertama, yang dimana nilai A (68.63), nilai B (45.10) dan nilai C (43.14), sedangkan untuk quartal dua A menempati nilai (72.55), nilai B (47.06) dan nilai C (43.14), sehingga dapat diketahui bahwa nilai kinerja pada PT. XYZ sering mengalami penurunan.

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh aktivitas pengadaan atau rekrutmen. Pada PT. XYZ disini mereka memiliki alur atau SOP rekrutmen. Proses rekrutmen yang dilakukan oleh PT. XYZ yang pertama setiap divisi harus membuat *form* permintaan karyawan yang diserahkan pada pihak personalia, selanjutnya jika sudah disetujui oleh manager PGA, maka pihak HRD akan membuat kualifikasi rekrutmen yang dimana

kualifikasi ini akan ditampilkan melalui iklan lowongan pekerjaan di sosmed PT. XYZ, setelah ada lamaran masuk, pihak HRD akan memfilter lamaran yang sesuai dengan kualifikasi perusahaan, dan kandidat yang lolos akan dihubungi untuk mengikuti wawancara awal, setelah hasil wawancara awal masuk dan kandidat dinyatakan lolos, maka kandidat akan diundang untuk mengikuti tes tulis pada PT. XYZ, jika kandidat tersebut lolos maka pihak HRD akan melakukan baground checking dan yang terakhir kandidat akan dihubungi untuk mengikuti wawancara user bersama pihak manager PGA, setelah manager PGA setuju maka ada tanda tangan kontrak dan evaluasi selama tiga bulan, namun PT XYZ sebenarnya telah melanggar SOP perusahaan dengan melakukan proses rekrutmen di tempat lain. Adapun SOP atau alur yang telah dimiliki oleh PT. XYZ yang dimiliki dapat dilihat pada diagram berikut:

Gambar 1. SOP Rekrutmen PT. XYZ



Sumber : PT.XYZ

Pada semua SOP yang tertera pada gambar diatas, ada beberapa poin yang tidak dilakukan oleh perusahaan, dimana pada SOP tersebut, tertera bahwasanya sebelum melakukan proses rekrutmen, mengharuskan semua divisi untuk mengajukan form permintaan karyawan, kenyataanya tidak ada form permintaan karyawan, tetapi setiap divisi hanya menghubungi atau berbicara langsung terkait kebutuhan karyawan setiap divisi dan itu akan HRD tidak mempunyai bukti terkait permintaan karyawan saat pemimpin meminta *form* tersebut dan akan membuat terjadi kesalahan dalam proses rekrutmen. sehingga hal tersebut dapat disimpulkan bahwasanya perusahaan belum memahami terkait SOP mengenai rekrutmen dan para karyawan perusahaan tidak mematuhi SOP yang ada pada perusahaan, dan menyebabkan proses rekrutmen yang dilakukan belum maksimal.

Selain masalah pada proses perekrutan, terdapat juga masalah pada lingkungan kerja di PT. XYZ. Terkait aspek lingkungan tempat kerja, kondisi PT. XYZ masih jauh dari kata optimal, sehingga menjadi kendala bagi operasional perusahaan. Berikut ini adalah tabel infrastruktur dan fasilitas yang disediakan oleh PT. XYZ:

Tabel 2. Data Sarana dan Prasarana PT. XYZ

No	Jenis sarana dan prasarana	Jumlah	Kondisi	
			Baik	Rusak
1	Laptop	33	31	2
2	Printer	48	29	19
3	AC	11	10	1
4	Pengeras Suara	8	6	2
5	Meja	21	20	1
6	Kursi	30	29	1
7	Kantin	-	-	-
8	Kamar Mandi	2	2	-
9	Tempat Parkir	1	1	-
10	Kantor	1	1	-
11	Musholla	2	2	-
12	Ruang Kerja	6	6	-
13	Tempat Sampah	9	9	-
14	Keyboard	17	17	0

Sumber : PT. XYZ

Pada PT. XYZ lokasi kantor terletak pada gudang, sehingga banyak kendaraan besar seperti truk lewat yang dimana terdapat gangguan suara bising yang berasal dari truk tersebut. Fasilitas yang ada pada PT. XYZ juga kurang memadai, dimana tidak adanya ruangan khusus untuk proses seleksi karyawan baru dan tidak ada kantin, sehingga banyak karyawan yang keluar perusahaan untuk mencari makan, dan dilihat dari tabel diatas, bahwasanya masih banyak fasilitas yang sudah tidak layak dipakai. Tempat depan musholla juga masih terlihat kotor dan untuk tempat parkir, seharusnya tidak ditempatkan dalam kantor, membuat kenyamanan dalam bekerja terganggu oleh suara motor. Letak dari pengeras suara juga kurang tepat, yang seharusnya pengeras suara tidak diletakkan di dalam ruangan, sehingga dapat disimpulkan bahwasanya suara kebisingan dan udara yang ada pada sekitar perusahaan juga kurang baik karena banyak kendaraan bermotor, truk – truk besar yang membuat pencemaran udara. sehingga hal tersebut bisa mempengaruhi kinerja karyawan.

Selain masalah tersebut di atas, ada pula masalah terkait tingkat pendidikan: banyak orang yang menduduki jabatan eksekutif tidak memiliki gelar yang dibutuhkan untuk pekerjaan tersebut. Tabel berikut ini menampilkan informasi mengenai latar belakang pendidikan karyawan PT. XYZ:

Tabel 3. Tingkat Pendidikan PT. XYZ

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah Karyawan
1	S1	20 Karyawan
2	D3	4 Karyawan
3	SMK	16 Karyawan
4	SMA	6 Karyawan
5	SMP	4 Karyawan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah Karyawan
6	SD	1 Karyawan
	Jumlah	51 Karyawan

Sumber : PT. XYZ

Pada PT. XYZ banyak karyawan yang diposisikan tidak sesuai dengan bidangnya, semisal karyawan dengan bidang pemasaran tetapi ditempatkan pada posisi SDM yaitu dengan jabatan sebagai HRD diperusahaan tersebut. sehingga XYZ belum menerapkan konsep “*The right man on the right place*”. Untuk konsep “*The right man on the right place*” sendiri ada sebuah pengertian yaitu, untuk menempatkan pekerja pada posisi yang paling sesuai dengan keterampilan dan pengalaman mereka, dengan tujuan memaksimalkan produktivitas dalam organisasi. Peneliti tertarik untuk meneliti “**Pengaruh proses rekrutmen, lingkungan kerja dan tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan PT. XYZ**”.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif yang berbasis pada penelitian survei. Sugiyono (2020:57) menyatakan bahwa survei merupakan salah satu bentuk penelitian yang menggunakan kuesioner untuk melakukan penelitian secara menyeluruh terhadap populasi besar maupun kecil. Rangkuman variabel relatif, distributif, dan relasional dapat diperoleh dari data penelitian yang diperoleh dari data sampel yang diperoleh dari populasi yang ada. Untuk menarik kesimpulan tentang masalah yang diteliti, penelitian kuantitatif sangat bergantung pada data numerik yang dikumpulkan melalui analisis statistik. Data ini berupa pengukuran numerik yang mengkuantifikasi pertanyaan penelitian. Dengan menggunakan data Sugiyono tahun 2020,

Objek atau individu yang membentuk populasi penelitian memiliki angka dan sifat tertentu yang perlu dipahami oleh peneliti agar dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya (Sugiyono, 2020). Segala sesuatu tentang hal atau subjek yang akan diteliti oleh peneliti akan memberikan pengaruh terhadap populasi. Sebanyak 51 orang yang bekerja di PT. XYZ dianggap sebagai bagian dari populasi dalam penelitian ini. Salah satu aspek dari ukuran dan komposisi populasi adalah sampel, menurut Sugiyono (2020:127).

Populasi penelitian dengan jumlah sampel yang besar tidak akan memungkinkan peneliti untuk mempelajari setiap aspek dari populasi. Peneliti juga mungkin menghadapi tantangan dalam hal waktu, uang, dan tenaga kerja, yang membuatnya semakin penting bagi sampel untuk menjadi representatif. Sampel jenuh digunakan oleh peneliti untuk prosedur sampel ini. Dalam pengambilan sampel jenuh, setiap anggota populasi dipertimbangkan untuk dijadikan sampel. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa jumlah individu yang membentuk populasi kurang dari seratus (Sugiyono, 2020). Itulah sebabnya seluruh 51 karyawan PT. XYZ akan menjadi sampel untuk penelitian ini.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Karakteristik Responden

Sebanyak 51 peserta dari Perusahaan XYZ yang ikut serta dalam penelitian ini. Penelitian ini mencakup 4 karakteristik responden. Berikut ini adalah penyajian tabel yang disusun menurut atribut responden untuk memperjelas kualitas tersebut:

1. Pendidikan Terakhir Responden

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Jumlah Orang	Persentase %
SD	1	2 %
SMP	4	7,8 %
SMA	6	11,8 %
SMK	16	31,4 %
Diploma	4	7,8 %
Sarjana	20	39,2 %
Pasca Sarjana	0	0 %
Total	51	100 %

Sumber : Data diolah 2024

Terdapat satu responden berpendidikan SD (2%), empat berpendidikan SMP (7,8%), enam berpendidikan SMA (11,8%), enam belas berpendidikan SMK (31,4%), empat berpendidikan diploma (7,8%), dua puluh berpendidikan S1 (39,5%), dan nol berpendidikan pascasarjana (0%). Informasi ini diperoleh dari Tabel 4, yang dapat ditemukan di atas. Mayoritas responden telah menyelesaikan S1 sebagai jenjang pendidikan terakhir mereka, dan sebagian kecil telah menyelesaikan SMK, menurut data yang ditunjukkan pada gambar di atas, hal ini dikarenakan pada PT. XYZ, mereka lebih membutuhkan karyawan yang berpendidikan S1 untuk menempati posisi pada kantor PT. XYZ, seperti posisi *drafter* yang kebanyakan harus sarjana dan memiliki pengalaman pada posisi tersebut, sedangkan pendidikan SMK dibutuhkan oleh PT. XYZ untuk diperkerjakan di lapangan yaitu biasanya menempati posisi mekanik dan mengurus pembangunan yang sedang berjalan pada PT. XYZ.

2. Masa Kerja Respon

Tabel 5 di bawah ini memberikan deskripsi partisipan penelitian berdasarkan masa kerja:

Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah	Persentase %
< 1 Tahun	2	3,9 %
1– 3 Tahun	13	25,5 %
4 – 5 Tahun	14	27,5 %
>6 Tahun	22	43,1 %
Total	51	100 %

Sumber : Data diolah 2024

Data pada Tabel 5 menunjukkan bahwa di antara responden, 2,9% memiliki pengalaman kerja kurang dari satu tahun, 13,5% memiliki pengalaman kerja satu hingga tiga tahun, 27,5% memiliki pengalaman kerja empat hingga lima tahun, dan 43,1% memiliki pengalaman kerja lebih dari enam tahun. Berdasarkan data pada tabel, tampak bahwa sebagian besar responden telah bekerja di PT. XYZ selama lebih dari 6 tahun. Hal

ini kemungkinan disebabkan oleh kualitas kerja mereka yang tinggi dan kesesuaian mereka dengan budaya perusahaan, yang berkontribusi pada durasi kerja yang lebih lama.

3. Usia

Tabel berikut memberikan gambaran karakteristik responden penelitian berdasarkan usia:

Tabel 6. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Orang	Persentase %
20	1	2 %
21 – 30	11	22 %
31 – 36	10	20 %
37 – 41	12	24 %
42 – 53	11	22 %
54 – 57	3	5 %
>58	3	5 %
Total	51	100 %

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan data dalam tabel, kita dapat melihat bahwa ada 1 responden (atau 2% dari total) dalam kelompok usia 20 tahun, 11 dalam kelompok usia 21-30 tahun, 10 dalam kelompok usia 31-36 tahun, 12 dalam kelompok usia 37-41 tahun, 11 dalam kelompok usia 42-53 tahun, 3 dalam kelompok usia 54-57 tahun, dan 3 dalam kelompok usia >58 tahun. Karyawan dalam kelompok usia 37–41 tahun merupakan sebagian besar tanggapan ketika dipecah berdasarkan usia. Alasan di balik ini adalah bahwa organisasi memprioritaskan perekrutan individu dengan banyak keahlian.

Uji Validitas

Pada penelitian yang digunakan, peneliti menggunakan kuesioner yang telah dibagikan kepada responden, hal ini dilakukan untuk mengumpulkan data penelitian. Suatu kuesioner yang dapat dikatakan valid. Dalam sebuah uji validitas ini yaitu suatu butir pernyataan atau variabel dapat dinyatakan valid, apabila r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . Untuk menentukan r_{tabel} dengan menentukan nilai *degree of freedom* atau yang disebut derajat kebebasan dengan rumus ($df = n - 2$) yaitu $df = 51 - 2 = 49$, dimana n adalah besarnya sampel. Berikut ini merupakan suatu hasil uji validitas yang diambil dari data yang diolah menggunakan aplikasi SPSS :

Tabel 7. Hasil Uji Validitas

No	Item	r_{tabel}	r_{hitung}	Keterangan
1	X1			
	X1.1	0,2759	0,735	Valid
	X1.2	0,2759	0,741	Valid
	X1.3	0,2759	0,832	Valid
2	X2			
	X2.1	0,2759	0,822	Valid

No	Item	r_{tabel}	r_{hitung}	Keterangan
	X2.2	0,2759	0,756	Valid
	X2.3	0,2759	0,795	Valid
	X2.4	0,2759	0,561	Valid
3	X3			
	X3.1	0,2759	0,910	Valid
	X3.2	0,2759	0,900	Valid
4	Y			
	Y1.1	0,2759	0,849	Valid
	Y1.2	0,2759	0,592	Valid
	Y1.3	0,2759	0,818	Valid
	Y1.4	0,2759	0,624	Valid
	Y1.5	0,2759	0,841	Valid

Sumber : Data diolah 2024

Dari hasil uji validitas pada instrumen penelitian, bahwasannya semua variabel didapatkan $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0,2759, sehingga dapat dikatakan bahwasannya seluruh butir pernyataan dari variabel dependen maupun variabel independen terbukti sudah valid. Sehingga item – item dari pernyataan yang ada pada kuesioner dapat digunakan.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dalam penelitian ini digunakan dengan menggunakan bantuan dari aplikasi SPSS dengan cara dengan cara pengukuran sekali saja dengan kriteria bahwa variabel dikatakan reliabel, jika dapat memberikan nilai *cronbach Alpha* > 0,60 (Purnomo 2016). Berdasarkan hasil perhitungan yang sudah dilakukan dengan aplikasi SPSS versi 25, pengujian reabilitas pada penelitian ini ditunjukkan pada tabel dibawah ini :

Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas

Item	<i>Cronbach Alpha</i>	Alpha	Keterangan
Rekrutmen	0,658	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja Fisik	0,721	0,60	Reliabel
Tingkat Pendidikan	0,779	0,60	Reliabel
Kinerja	0,794	0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah 2024

Berdasarkan tabel 8 menunjukkan bahwa masing – masing variabel untuk nilai *cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwasanya alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui bagaimana karyawan tetap PT. XYZ dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti tingkat pendidikan, lingkungan kerja fisik, dan rekrutmen, maka dilakukan penelitian ini. Tujuan utama dari analisis ini adalah untuk mengetahui bagaimana X mempengaruhi Y, variabel dependen. Berikut ini adalah hasil analisis regresi linier berganda SPSS yang diperoleh dari persamaan regresi berganda umum:

Tabel 9. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.164	.679		14.960	.000
	Rekrutmen	.156	.045	.163	3.427	.001
	Lingkungan Kerja Fisik	.271	.058	.223	4.671	.000
	Tingkat Pendidikan	.423	.024	.847	17.799	.000

Sumber: Data diolah 2024

Dari data pada tabel 10, persamaan regresi linier berganda berikut: $a = 10,164$, $b_1 = 0,156$ untuk rekrutmen, $0,271$ untuk lingkungan kerja fisik, dan $0,423$ untuk tingkat pendidikan.

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 10.164 + 0,156X_1 + 0,271X_2 + 0,423X_3 + e$$

Yang berarti :

1. Berdasarkan prinsip matematika, nilai Y adalah sebesar 10,164 apabila nilai variabel bebas X1, X2, dan X3 semuanya sama dengan nol. Artinya, kinerja karyawan tetap PT. XYZ bernilai 10,164. Hal ini menunjukkan bahwa besaran kinerja karyawan tetap PT. XYZ (Y) adalah 10,164 sebelum atau didahului oleh parameter X1, X2, dan X3 dalam organisasi.
2. Jika X1 berubah, maka Y akan naik 0,156, dengan asumsi bahwa X2 dan X3 tetap konstan. Hal ini berdasarkan koefisien Regresi X1 yang memiliki nilai 0,156.
3. X3 memiliki koefisien regresi 0,271, artinya perubahan X2 akan menyebabkan peningkatan Y 0,271, sedangkan semua variabel bebas lainnya tetap atau konstan.
4. Dengan asumsi semua variabel bebas lainnya tetap sama, perubahan X3 akan menyebabkan peningkatan Y 0,423, sesuai dengan nilai koefisien regresi X3.

Uraian di atas mengarahkan untuk meyakini bahwa tingkat pendidikan yang tinggi (X3), lingkungan kerja fisik yang kondusif (X2), dan rekrutmen yang efektif semuanya berkontribusi pada kinerja karyawan yang tinggi (Y).

Uji T (Secara Parsial)

Kriteria untuk uji parsial terlihat pada (a) ketika nilai $\text{sig.t} < 0,05$, yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, variabel independen memengaruhi variabel dependen. Di sisi lain, (b) ketika nilai $\text{sig.t} > 0,05$, berarti H_0 diterima dan H_a ditolak, tidak ada variabel independen yang memengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2016).

Seperti yang ditunjukkan pada tabel sebelumnya, uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji parsial (t). Berikut ini adalah penjelasan tentang hubungan antara variabel dependen dan independen:

1. Uji t dilakukan untuk membandingkan variabel X1 dengan variabel Y. Hasil signifikansi $0,001 < 0,05$. Hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Variabel rekrutmen berpengaruh pada variabel kinerja karyawan PT. XYZ.

2. Hasil uji t menunjukkan hubungan antara X2 dengan Y secara statistik signifikan ($p < 0,05$). Dengan menolak H_0 dan menerima H_a , variabel Lingkungan Kerja Fisik PT. XYZ berpengaruh pada Kinerja Karyawan.
3. Hasil uji t yang dilakukan terhadap variabel X3 pada variabel Y menunjukkan hasil signifikansi $0,000 < 0,05$. Hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Variabel tingkat pendidikan berpengaruh pada variabel kinerja karyawan PT XYZ.

PEMBAHASAN

Rekrutmen (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian, variabel rekrutmen berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan PT. XYZ. Pentingnya rekrutmen berbasis kinerja dalam menarik dan mempertahankan jenis talenta yang diinginkan oleh perusahaan. Kinerja karyawan akan meningkat dan tumbuh seiring dengan kualitas proses rekrutmen. Rekrutmen merupakan komponen yang mempengaruhi seberapa baik karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Proses rekrutmen pada PT. XYZ terbilang sangat cepat dan tidak sesuai dengan SOP yang dijalankan, hal ini dikarenakan perusahaan sedang dikejar target untuk segera menambah karyawan, karena proyek banyak yang sedang berjalan. Hal tersebut dapat berimbas terhadap kinerja karyawan yang semakin tidak optimal. Dengan mematuhi protokol dan kriteria yang ditetapkan, proses perekrutan dapat mendatangkan individu pekerja keras dengan masa depan yang menjanjikan, oleh karena itu, rekrutmen ini berpengaruh terhadap tercapai atau tidaknya tujuan perusahaan. Perusahaan juga harus melakukan proses rekrutmen dengan adil, karena hal ini akan meningkatkan semangat yang ada pada diri seseorang untuk mencalonkan diri sebagai karyawan perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian, proses maupun sistem rekrutmen yang tepat dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. XYZ. Sama seperti temuan Gusta et al. (2022) dan Rivai (2018: 21) variabel rekrutmen ini berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Menurut Rivai, proses rekrutmen sangat menentukan keberhasilan atau kegagalan perusahaan, tergantung pada karyawan yang direkrutnya. Oleh karena itu, peluang perusahaan untuk merekrut individu berbakat meningkat sebanding dengan kualitas upaya rekrutmennya, sehingga dari potensi yang dimiliki karyawan tersebut, perusahaan bisa memperoleh kinerja yang baik yang telah dihasilkan oleh karyawan.

Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil pengujian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik PT. XYZ berpengaruh pada kinerja karyawan. Artinya, kualitas lingkungan kerja fisik berpengaruh pada kinerja karyawan, atau lingkungan kerja yang produktif akan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Jelaslah bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Ketika kebutuhan karyawan terpenuhi, maka karyawan akan merasa puas dan lebih bersemangat dalam bekerja. Sebab, mulai dari kenyamanan saat bekerja hingga tersedianya fasilitas kerja yang memadai dapat meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, PT. XYZ perlu melakukan pembenahan terhadap lingkungan kerja fisik perusahaan. Perusahaan harus selalu melakukan pengecekan kepada karyawannya, apakah mereka merasa nyaman dan aman dalam bekerja, serta apakah fasilitas yang disediakan sudah memadai untuk mendukung pekerjaan mereka.

Hal ini berkaitan dengan teori dari Khaeruman (2021:41) yang mengatakan bahwasanya lingkungan kerja fisik ini berperan penting dalam peningkatkan kinerja karyawan, dimana lingkungan kerja fisik bisa berdampak pada semangat karyawan dalam

bekerja. Oleh karena itu, lingkungan yang baik akan membuat karyawan bisa mengerjakan tugasnya secara optimal dan lebih nyaman saat bekerja. Hal ini sejalan dengan temuan Festus et al. (2022) yang menyatakan bahwa kinerja karyawan perusahaan konstruksi dipengaruhi oleh lingkungan kerja fisik. Menurut Festus, tempat kerja yang dirancang dengan baik mendorong pekerja untuk merasa nyaman dan fokus pada tugas mereka, sehingga menghasilkan kinerja yang lebih baik. Sebaliknya, pendekatan yang ceroboh terhadap desain tempat kerja dapat membuat pekerja mudah stres dan tidak termotivasi, sehingga mengakibatkan produktivitas yang lebih rendah.

Tingkat Pendidikan (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Uji parsial menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT. XYZ dipengaruhi oleh variabel tingkat pendidikan. Salah satu variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah tingkat pendidikan, sebagaimana yang dapat dibuktikan oleh hal ini. Hal ini dikarenakan laba perusahaan akan sangat dipengaruhi oleh tingkat pendidikan karyawannya. Pengetahuan dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan baik akan meningkat apabila mereka menyelesaikan jenjang pendidikan tertentu. Akan tetapi, hal ini juga akan dipengaruhi oleh bagaimana perusahaan menempatkan karyawan sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Apabila karyawan tidak ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan latar belakang pendidikannya, maka akan mempengaruhi kinerjanya.

Tingkat pendidikan seseorang dapat menentukan tingkat keunggulannya dan secara langsung akan mempengaruhi kinerja karyawan perusahaan. Hal tersebut sejalan dengan teori dari Sinambela (2016 : 44) yang mengatakan bahwasanya tingkat pendidikan ini berhubungan dan berdampak secara langsung pada kinerja, karena dengan pendidikan yang dimiliki oleh seorang karyawan tersebut akan membuat seseorang lebih berkembang dan lebih trampil dalam bekerja. Menurut penelitian Yunus Manao et al. (2023), kinerja karyawan dipengaruhi oleh tingkat pendidikan mereka. Secara spesifik, kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaan mereka dengan baik dipengaruhi oleh tingkat pendidikan mereka.

KESIMPULAN

Kesimpulan berikut dibuat dari data yang diproses dalam penelitian ini:

1. Rekrutmen berpengaruh signifikan secara parsial pada kinerja karyawan tetap di PT. XYZ.
2. Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh signifikan secara parsial pada kinerja karyawan tetap di PT. XYZ
3. Tingkat Pendidikan berpengaruh signifikan secara parsial pada kinerja karyawan tetap di PT. XYZ

SARAN

Berikut ini adalah beberapa saran yang diajukan oleh peneliti berdasarkan analisis, pembahasan, dan temuan penelitian:

1. Bagi Perusahaan
 - a. Seharusnya perusahaan lebih melihat lagi mengenai prosedur rekrutmen yang dilakukan, dimana perusahaan harus tetap mengikuti prosedur yang ada walaupun perusahaan sedang dikejar target proyek yang akan berjalan, karena hal ini akan melihat seberapa berkualitasnya karyawan yang direkrut oleh perusahaan.

- b. Perusahaan juga harus memberikan fasilitas yang memadai untuk para karyawan yang bekerja, dan melihat kondisi kantor apakah sudah nyaman dan aman untuk para pekerja, sehingga perusahaan harus lebih memperhatikan lagi kenyamanan yang dirasakan oleh para karyawan yang bekerja, karena hal ini juga berpengaruh dengan kinerja karyawan yang akan didapat oleh perusahaan.
 - c. Perusahaan juga harus mempertimbangkan tingkat pendidikan karyawannya. Hal ini karena tingkat pendidikan memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan variabel lain yang telah diteliti. Oleh karena itu, perusahaan harus menetapkan posisi berdasarkan tingkat pendidikan karyawan.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
- Peneliti yang tertarik untuk meneliti isu serupa harus mempertimbangkan keluasan objek penelitian, karena ukuran sampel penelitian ini kecil. Intinya adalah semakin banyak subjek penelitian dan sampel berarti semakin tinggi kualitas hasil, sehingga peneliti masa depan harus memilih objek penelitian dengan ukuran sampel yang lebih besar. Penelitian tambahan menggali lebih dalam detail indikator atau variabel yang akan digunakan untuk analisis. Hal ini dikarenakan indikator yang digunakan dalam analisis ini cukup sedikit, sehingga jumlah indikator yang lebih banyak dapat menangkap rentang respon dari analisis dengan lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, konsep dan indikator)*. Riau : Zanafa Publish .
- Dewi, J. (2022). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada DP3AP2KB Kabupaten Bima. *Jurnal Manajemen* .
- Elfachmi. (2016). *Pengantar Pendidikan*. Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama.
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA MANAJEMEN PRESS.
- Festus, L., & dkk. (2022). Analisis peran lingkungan kerja fisik dan motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan di perusahaan konstruksi. *MSEJ*, 3 (6).
- Gusta, A., & dkk. (2022, Juli). Pengaruh Rekrutmen, Career Development, dan Lingkungan kerja terhdap kinerja karyawan di PT. Indonesia Espon Industry. *Jurnal DIMENSI*, 11 (2).
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara Press.
- Kasmir. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Raja Grafindo Persada Press.
- Khaeruman. (2021). *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan Pe)*. CV. AA Rizky.
- Kurniawan. (2017). *Pendidikan kepribadian dan pembinaan mental spiritual melalui ilmu beladiri pencak silat*.
- Nurhayati, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung.
- Purnomo, R. (2016). Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis Dengan SPSS.

- Rivai , V. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik, Cetakan Pertama*. Jakarta : Murai Kencana.
- Robbins, S. P., & Timothy , A. J. (2018). *Perilaku Organisasi, Edisi Kedua belas*. Jakarta : Salemba Empat .
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Jakarta: PT. Bumi Aksara Press.
- Simamora, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : SIE YKPN.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R &D*. Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prendamedia Group.
- Yunus, M., & dkk. (2022). Kompensasi, Tingkat Pendidikan, Penempatan Kerja, Kesehatan Kerja, dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Utama Karya Infrastruktur. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 4 (2). doi:10.31539/jomb.