

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan pastinya sangat membutuhkan peran manusia untuk dijadikan sebagai sumber tenaga kerja dalam melaksanakan setiap kegiatan operasional yang ada pada perusahaan. Peran manusia dalam perusahaan menjadi tolak ukur akan keberhasilan perusahaan dalam mewujudkan tujuan yang ingin dicapai, dimana peran manusia pada perusahaan akan membantu perusahaan untuk tetap bisa bersaing dengan perusahaan yang lain, karena pada perkembangan zaman sekarang banyak persaingan yang terjadi pada setiap perusahaan, sehingga perusahaan harus memiliki sebuah strategi yang kuat, karena strategi inilah yang akan membantu perusahaan supaya tidak tertinggal dengan perusahaan lain dan perusahaan akan semakin berkembang pesat. Untuk melakukan agar perusahaan terus berkembang, maka perusahaan harus selalu senantiasa membuat kinerja perusahaan semakin meningkat.

Sumber daya manusia (SDM) adalah aset yang sangat berharga bagi setiap perusahaan, sehingga SDM tersebut sangat membutuhkan perhatian lebih dari semua pihak, agar mereka dapat memaksimalkan prestasinya, dan hal tersebut dapat membantuy perusahaan untuk mencapai tujuannya. Manajemen sumber daya manusia pada suatu perusahaan sangat dibutuhkan karena dapat meningkatkan segala efektivitas sumber daya manusia yang ada pada organisasi atau perusahaan (Nurhayati, 2018) Dalam perusahaan, pengelolaan sumber daya manusia, juga harus diperhatikan lebih, karena hal ini juga akan menjadi tolak ukur keberhasilan dalam pencapaian tujuan yang ingin dicapai perusahaan tersebut. Sumber daya

manusia juga akan berdampak pada kinerja perusahaan, dimana jika sumber daya manusia yang ada pada perusahaan tidak pernah diperhatikan, maka hal itu akan berdampak pada penurunan kinerja.

Kinerja karyawan merupakan sebuah kemampuan para karyawan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja karyawan juga dapat diukur berdasarkan bagaimana seseorang tersebut dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Menurut Kasmir (2019:182) kinerja merupakan suatu hasil kerja dan berbagai tindakan yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan dalam jangka waktu tertentu. Untuk itu, perusahaan harus mampu membuat kinerja yang baik, dimana maksud dari kinerja yang baik yaitu kinerja yang optimal yang dimana kinerja ini dapat membantu pencapaian tujuan perusahaan, sehingga bisa disimpulkan perusahaan disini harus selalu memperhatikan aktivitas – aktivitas yang ada pada sumber daya manusia apabila mereka ingin mendapatkan peran manusia yang mempunyai kinerja yang baik.

Adapun berbagai aktivitas – aktivitas yang ada pada sumber daya manusia yaitu perencanaan sumber daya manusia, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengintegrasian, pemeliharaan, pengembangan, kedisiplinan dan pemberhentian (Hasibuan, 2019). Aktivitas – aktivitas tersebut ditujukan untuk perusahaan agar mereka dapat mengelola sumber daya manusia yang ada diperusahaanya dengan baik secara efektif dan efesien. Untuk itu, dalam menjalankan berbagai kegiatan operasional yang ada pada perusahaan, maka perusahaan harus memiliki karyawan yang mempunyai potensi tinggi, dan trampil, sehingga untuk mendapatkan karyawan tersebut dapat dilihat dari bagaimana

perusahaan dalam menjalankan aktivitas rekrutmen, karena aktivitas rekrutmen ini yang akan menjadi tolak ukur akan keberhasilan perusahaan dalam mendapatkan karyawan yang berpotensi dan sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan oleh perusahaan. Hal ini juga di dukung oleh penelitian dari (Suhaila *et al*, 2021) yang menyatakan bahwa faktor rekrutmen ini berpengaruh pada kinerja karyawan.

Dalam meningkatkan kinerja, faktor lingkungan kerja juga sangat penting. Lingkungan kerja sendiri merupakan tempat dimana para karyawan beraktivitas dalam pekerjaannya, dimana lingkungan kerja yang baik, maka akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut, karena karyawan merasa nyaman saat bekerja. Untuk itu, perusahaan harus benar – benar memperhatikan lingkungan kerjanya. Sebaliknya, apabila lingkungan kerja pada perusahaan terasa tidak nyaman untuk dibuat beraktivitas oleh para karyawan dan perusahaan tidak terlalu memperhatikan masalah lingkungan, maka akan mengakibatkan penurunan pada kinerja karyawan tersebut. Lingkungan kerja menurut Afandi (2018:65) adalah segala sesuatu yang ada pada sekitar karyawan, dimana lingkungan ini bisa mempengaruhi karyawan pada perusahaan dalam menjalankan atau mengerjakan tugas yang sudah diberikan oleh pimpinan perusahaan. dari pengertian tersebut dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja mempunyai peran yang sangat penting dalam peningkatan kinerja karyawan. Lingkungan kerja terdapat dua jenis yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik, dimana menurut Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja fisik merupakan semua hal yang berbentuk fisik atau nyata, yang biasanya terdapat pada tempat kerja dan dapat mempengaruhi proses kerja karyawan secara langsung maupun tidak langsung, sedangkan lingkungan kerja non fisik merupakan suatu keadaan yang telah terjadi, dimana lingkungan kerja non fisik ini berhubungan

dengan hubungan kerja yang dilihat dari hubungan antar atasan dengan bawahan ataupun hubungan sesama karyawan.

Tidak hanya faktor rekrutmen maupun lingkungan saja yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan, dimana Tingkat Pendidikan juga merupakan faktor penting yang bisa meningkatkan kinerja. Menurut (Dewi Juniata 2022) tingkat Pendidikan pada dasarnya yaitu mengulas balik hal terkait tingkat – tingkat atau jenjang pendidikan yang terdapat pada pendidikan formal, dimana tingkat pendidikan merupakan suatu tahap dalam pendidikan berkelanjutan yang ditetapkan berdasar tingkat perkembangan peserta didik keluasaan dan kedalaman dalam pengajaran . Tingkat Pendidikan bisa mempengaruhi kinerja seseorang dalam perusahaan, dimana bisa dikatakan semakin tingginya tingkat pendidikan seseorang maka suatu kinerja seseorang tersebut bisa dikatakan baik.

PT. XYZ merupakan sebuah perusahaan yang bergerak pada bidang konstruksi baja, yang dimana perusahaan dalam melakukan proses kerjanya selalu mengutamakan konsumen, karena menurut perusahaan tanpa adanya konsumen, maka perusahaan tidak akan bisa terus berkembang. Perusahaan juga selalu berusaha untuk meningkatkan mutu dan kualitas perusahaan. Tetapi, berdasarkan pengamatan dan hasil dari hasil observasi bahwasanya masih banyak masalah terkait rekrutmen, lingkungan kerja dan tingkat pendidikan.

PT. XYZ dalam memutuskan untuk melaksanakan rekrutmen yaitu pada saat perusahaan tersebut sedang banyak proyek dan pihak personalia harus mencari kandidat yang sebanyak – banyaknya untuk ditempatkan pada salah satu proyek yang dijalankan perusahaan tersebut. Proyek yang dijalankan oleh perusahaan tersebut, kebanyakan terletak pada luar pulau, sehingga perusahaan tersebut

mencari kandidat yang siap ditempatkan pada luar pulau atau luar kota. Untuk melihat jumlah karyawan perusahaan, maka dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

**Tabel 1.1 Data Jumlah karyawan PT. XYZ dalam kantor**

No	<i>Job Position</i>	Jumlah Karyawan
1	Komisaris Independent	1
2	Direktur utama	1
3	Direktur	1
4	<i>General Manager</i>	1
5	<i>Manager purchasing</i>	1
6	<i>Manager Construction</i>	1
7	<i>Manager Finance</i>	1
8	<i>Manager Engineering</i>	1
9	Manager PGA	1
10	Manager MEP	1
11	Manager Logistik	1
12	<i>Manager Safety</i>	1
13	Manager PGA	1
14	Operator Forklift	1
15	Estimator	3
16	Estimator MEP	1
17	Supervisor Fabrikasi	1
18	<i>Staf Purchasing</i>	3
19	<i>Staf Accounting</i>	2
20	<i>Admin Purchasing</i>	1
21	<i>Admin Finance</i>	3
22	Admin Fabrikasi	1
23	Admin Baja	1
24	Admin <i>Cost Control</i>	1
25	<i>Ass Cost Control</i>	1
26	<i>Media Creator</i>	1
27	<i>Receiver</i>	2
28	Drafter	5
29	<i>Koord Driver</i>	1
30	QC Fabrikasi	1
31	Mekanik	2
32	Driver	5
33	<i>Checker</i>	1
34	Elektrical	1
Total		51

***Sumber:PT. XYZ***

Berdasarkan tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwasanya jumlah karyawan pada PT. XYZ Per. Desember 2023 sebanyak 51 orang dengan 34 jabatan yang berbeda.

Dalam pencapaian tujuan maupun keberhasilan perusahaan untuk bisa mencapai target, yaitu dengan meningkatkan kinerja, karena kinerja memiliki peran penting dalam perusahaan. Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dinilai secara kualitas maupun kuantitas, dan kinerja ini dapat dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas yang sudah diberikan kepadanya, sehingga bisa dipastikan apabila kinerja karyawan pada perusahaan meningkat maka kinerja perusahaan juga akan meningkat, sebaliknya jika kinerja karyawan yang ada pada perusahaan buruk maka kinerja yang didapat oleh perusahaanpun menurun. Tujuan dilakukannya penilaian kinerja ini yaitu untuk dapat mencapai peningkatan yang diraih oleh perusahaan, dapat meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan, membuat setiap karyawan untuk mengembangkan kemampuan mereka, bertindak sebagai pendorong dalam perubahan untuk mengembangkan suatu budaya yang berorientasi pada kinerja dan mengembangkan suatu hubungan yang baik antar individu dan manajer dalam proses pekerjaan yang dilakukan sepanjang tahun (Fahmi 2014:131).

Adapun penilaian kinerja dari berbagai divisi, yang dimana diambil dari divisi yang mempunyai pangkat tertinggi yang ada pada PT. XYZ dapat dilihat melalui tabel dibawah ini:

**Tabel 1.2 Hasil Penilaian Kinerja Karyawan Tahun 2023 Bagian Office PT. XYZ**

Tahun	Triwulan	Penilaian Key Performance Indicator						Jumlah Karyawan
		A (Istimewa)	%	B (Baik)	%	C (Cukup)	%	
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 2022 – 2023**

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, jadi bisa dikatakan nilai terbaik bisa dihasilkan pada setiap indikator nilai tersebut, yang dimana jika semakin banyak karyawan yang memenuhi indikator penilaian yang ada pada PT. XYZ, maka karyawan tersebut bisa memiliki nilai kinerja yang bagus.

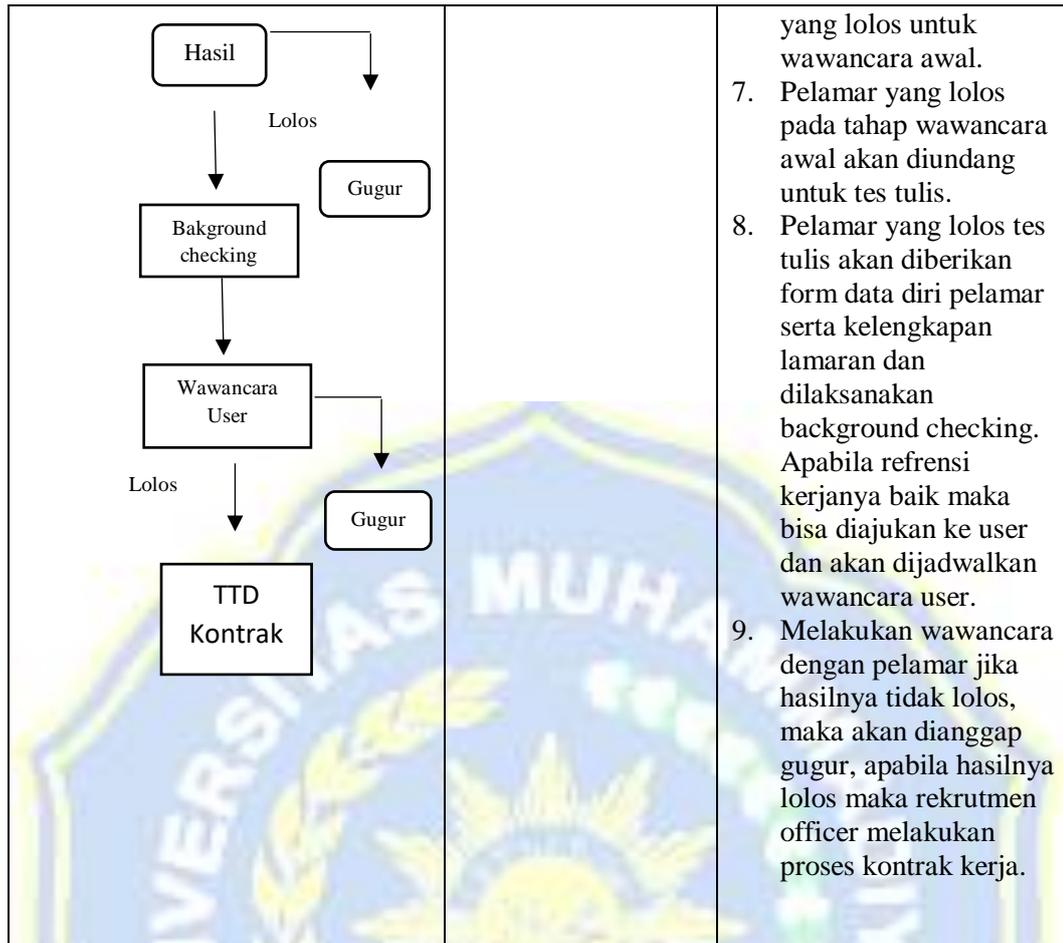
Dari tabel diatas dapat dilihat bahwasanya nilai kinerja yang didapat pada 2023 menurun, bila dibandingkan dengan nilai kinerja tahun 2022. Pada penilaian tahun 2022 yaitu Quartal dua mengalami penurunan, yang dimana sebelumnya pada Quartal pertama penilaian kinerja dengan nilai A (88,24), B (49.02) dan nilai C (47.06), lalu pada Quartal 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 penilaian kinerja pada Quartal 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, tetapi pada kenyataanya PT. XYZ belum melakukan proses rekrutmen sesuai dengan SOP yang telah dibuat oleh perusahaan. Adapun SOP atau alur yang dimiliki oleh PT. XYZ, dapat dilihat pada gambar dibawah ini:

**Tabel 1.3 Alur Rekrutmen PT. XYZ**

Alur Kerja	Dokumen	Keterangan
<pre> graph TD     A[USER MENGAJUKAN FORM PERMINTAAN KARYAWAN] --&gt; B{Disetujui}     B --&gt; C[Rekrutmen membuat kualifikasi]     C --&gt; D[Rekrutmen memasang iklan lowongan]     D --&gt; E[Rekrutmen filter lamaran yang masuk]     E --&gt; F{Tidak lolos}     F --&gt; G[Data disimpan]     E --&gt; H{lolos}     H --&gt; I[Kandidat dihubungi wawancara awal]     I --&gt; J{Gugur}     I --&gt; K{Hasil}     J --&gt; G     K --&gt; L[Kandidat akan diundang tes tulis]     L --&gt; M{Tidak lolos}     M --&gt; G     </pre>	<p data-bbox="778 790 970 920">Form Permintaan Karyawan</p> <p data-bbox="778 1144 970 1296">Iklan Lowongan Kerja</p> <p data-bbox="778 1637 970 1789">Form Data pelamar diri</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li data-bbox="1023 763 1353 1025">1. Apabila divisi sedang membutuhkan karyawan, maka mengajukan form permintaan karyawan sesuai dengan kebutuhan divisi ke divisi HR</li> <li data-bbox="1023 1032 1353 1160">2. Form permintaan karyawan harus disetujui oleh direktur dan general manager.</li> <li data-bbox="1023 1167 1353 1294">3. Rekrutmen officer membuat kualifikasi sebagai syarat kelolosan administrasi.</li> <li data-bbox="1023 1339 1353 1541">4. Rekrutmen officer melakukan pencarian kandidat dengan memasang iklan lowongan di job portal, Instagram dll.</li> <li data-bbox="1023 1547 1353 1928">5. Rekrutmen officer menyaring lamaran yang masuk sesuai dengan kualifikasi. Data pelamar yang tidak sesuai dengan kualifikasi akan disimpan dahulu, sedangkan data pelamar yang lolos bisa ke tahap selanjutnya.</li> <li data-bbox="1023 1935 1353 1995">6. Rekrutmen akan mengundang pelamar</li> </ol>



**Sumber : PT. XYZ 2023**

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 permasalahan pada proses rekrutmen ada juga mengenai lingkungan kerja pada PT. XYZ. Lingkungan kerja yang menjadi permasalahan pada PT. XYZ terletak pada lingkungan kerja fisik, dimana lingkungan kerja fisik pada PT. XYZ dapat dinilai kurang ideal untuk digunakan dalam proses bekerja. Untuk lingkungan kerja fisik yang berhubungan langsung dengan karyawan yaitu fasilitas yang ada pada tempat mereka bekerja, seperti kursi, meja, laptop dan sebagainya, sedangkan lingkungan kerja fisik yang tidak berhubungan langsung dengan karyawan yaitu kebersihan, kebisingan, suhu, pencahayaan, dan sebagainya.

**Tabel 1.4 Data Sarana dan Prasarana dalam Kantor 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. Kebanyakan karyawan yang memilih mencari makan diluar daripada membawa makanan dari rumah, membuat banyak karyawan yang tidak tepat waktu untuk kembali ke perusahaan, padahal waktu jam istirahat sudah habis, 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 – masalah yang sudah dijelaskan diatas, terdapat fenomena terkait tingkat pendidikan, dimana banyak karyawan dengan jabatan tertinggi pada perusahaan tersebut tidak sesuai dengan tingkat pendidikannya, seperti seorang manager, dimana memiliki tingkat pendidikan D3 dan mau melanjutkan kuliahnya, sehingga hal tersebut membuat seorang karyawan tersebut tidak hanya fokus kepada pekerjaannya, padahalkan jabatan yang diduduki karyawan tersebut cukup tinggi, dan seharusnya perusahaan memilih karyawan yang mempunyai tingkat pendidikan tinggi untuk dijadikan sebagai seorang manager. Untuk melihat data tingkat pendidikan karyawan PT. X dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 1.5 Tingkat Pendidikan karyawan pada 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
6	SD	1 Karyawan
<b>Jumlah</b>		<b>51 Karyawan</b>

*Sumber : PT. XYZ*

Dari tabel diatas terlihat bahwasanya karyawan PT. XYZ dengan tingkat pendidikan S1 sejumlah 20 karyawan, D3 4 Karyawan, SMK 16, SMA 6 karyawan, SMP 4 karyawan dan SD 1 karyawan, dimana terlihat bahwasanya karyawan dengan pendidikan S1 tergolong banyak. 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 PT. XYZ belum menerapkan konsep “*The right man on the right place*”. Untuk konsep “*The right man on the right place*” sendiri memiliki sebuah pengertian yaitu, untuk menempatkan seseorang atau karyawan yang bekerja pada perusahaan sesuai dengan kemampuan dan keahliannya, hal ini dilakukan agar perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian fenomena diatas, peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh proses rekrutmen, lingkungan kerja dan tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan PT. XYZ**”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah proses rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. XYZ?
2. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. XYZ?
3. Apakah tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. XYZ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan PT. XYZ
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT. XYZ
3. Untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan PT. XYZ.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian yang diharapkan peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat teoritis

Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai rujukan bagi peneliti lainnya yang ingin melakukan penelitian yang relevan dengan penelitian ini, dan bisa menambah wawasan mengenai proses rekrutmen, lingkungan kerja dan tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat praktis

Hasil dari penelitian ini, diharapkan dapat memberikan wawasan ataupun pemahaman dan motivasi bagi para pembaca penelitian sebelum mereka memutuskan untuk bekerjasama dengan perusahaan.

### 1.5 Kesenjangan Penelitian

Menurut Edison Siregar (2022:13) *Research GAP* atau kesenjangan penelitian merupakan keadaan yang dimana dapat membuat inkonsisten terhadap hasil penelitian yang terjadi. *Reserch GAP* bisa muncul apabila terjadi adanya perbedaan hasil dari penelitian sebelumnya, yang meliputi konsep, teori, masalah dan sebagainya. Berikut adalah tabel dari *reserch GAP* penelitian terdahulu.

**Tabel 1.6 Kesenjangan Penelitian**

Hubungan Antara Variabel	Penelitian Terdahulu		Research GAP
Rekrutemen Terhadap Kinerja Karyawan	Gusta Viani Avengelista, Rahmat Hidayat dan Saur Pnjaitan (2022)	Nathasia laurenci panaha, william A. Areros, Joula J. Rogahang (2022)	Inkonsistensi
	✓	X	
Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Festus Evly R.I. Liow, HENDY TANNADY, Sulisty Seti Utami, Gempur Santoso (2022)	Intan Diah Maharamah, Soepatini, Jati Waskito (2023)	Inkonsistensi
	✓	X	
Tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan	Yunus Manao, Jholant Bringg, Luckk Amelia Br Sinaga, Antoni Benyamin Sitorus, Yusuf Togatorop (2022)	Dian Andriana Malik, Altje Tumbel dan Irfan Trang (2020)	Inkonsistensi
	✓	X	

*Sumber : Data diolah (2023)*

Dari tabel diatas variabel proses rekrutmen, lingkungan kerja dan tingkat pendidikan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam peningkatan maupun penurunannya, dimana perusahaan harus memastikan hal yang dapat

berpengaruh terhadap kinerja karyawan, agar karyawan bisa merasa nyaman bekerja dalam perusahaan. Pada tabel diatas, juga dijelaskan bahwasanya penelitian dengan variabel proses rekrutmen,, lingkungan kerja dan tingkat pendidikan sudah banyak dilakukan oleh peneliti lain, tetapi hasil peneliti zbelumnya masih menunjukkan hasil inkosisten, sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian ini dan menguji ulang dengan menggunakan objek penelitian yang berbeda



