



PENGARUH REKRUTMEN DAN DISIPLIN KERJATERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SINAR JERNIH SARANA JAKARTA SELATAN

Resti Rahayu¹, Ahmad Syukri²

¹Program Studi Manajemen Program Sarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jl. Surya
kencana No. 1 Pamulang Tangerang Selatan

²Program Studi Manajemen Program Sarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jl. Surya
kencana No. 1 Pamulang Tangerang Selatan

*Penulis Korespondensi: rahayuresti171@gmail.com¹, dosen01772@unpam.ac.id²

Abstract. *This study aims to analyze the influence of recruitment and work discipline on employee performance at PT Sinar Jernih Sarana in South Tangerang. Recruitment is understood as the process of selecting and placing employees appropriately according to the company's needs, while work discipline includes employee compliance with established rules and work standards. Employee performance is measured based on productivity, work quality, and efficiency in carrying out assigned tasks. This research employs a quantitative method using a survey approach and data analysis through multiple linear regression techniques. The sample consists of 100 randomly selected employees. The results indicate that effective recruitment has a positive impact on employee performance, and work discipline also significantly contributes to improving performance. Based on the analysis, it can be concluded that effective recruitment and strong work discipline can enhance employee performance at PT Sinar Jernih Sarana. Therefore, the company is encouraged to pay attention to these two factors in its efforts to improve workforce performance.*

Keywords : *Recruitment, Work Discipline, Employee Performance,*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh rekrutmen dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Jernih Sarana Tangerang Selatan. Dalam penelitian ini, rekrutmen dipahami sebagai proses seleksi dan penempatan karyawan yang tepat sesuai dengan kebutuhan perusahaan, sementara disiplin kerja mencakup kepatuhan karyawan terhadap peraturan dan standar kerja yang berlaku. Kinerja karyawan diukur berdasarkan produktivitas, kualitas kerja, dan efisiensi dalam menjalankan tugas yang diberikan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei dan analisis data menggunakan teknik regresi linier berganda. Sampel penelitian terdiri dari 100 karyawan yang dipilih secara acak. Hasil penelitian menunjukkan bahwa rekrutmen yang tepat memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sementara disiplin kerja juga terbukti memberikan dampak signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa rekrutmen yang efektif dan disiplin kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan di PT Sinar Jernih Sarana. Oleh karena itu, perusahaan diharapkan dapat memperhatikan kedua faktor ini dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci : Rekrutmen, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan,

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Persaingan Sumber Daya Manusia (SDM) saat ini telah semakin bebas. Hal ini ditandai dengan Sumber Daya Manusia (SDM) antar negara yang saling masuk dan menawarkan beragam keahlian yang dimilikinya. Apabila kondisi ini berlanjut terus, dan tidak diimbangi dengan tindakan serius untuk melakukan penanggulangan, maka dipercaya negara dengan kondisi yang tertinggal tidak akan mempunyai peluang untuk bersaing atau maju dengan bangsa yang sudah maju terlebih dahulu. Pada wilayah perusahaan, perusahaan wajib bisa dengan optimal mengelola Sumber Daya Manusia

(SDM) yang akhirnya hal ini akan menciptakan naiknya produktivitas dan kualitas kerja para karyawannya.

Tabel 1.1

Data Pra-survey Rekrutmen PT Sinar Jernih Sarana

Aspek	Pernyataan	Jawab				Keterangan
		Setuju		Tidak Setuju		
		Orang	%	Orang	%	
Dasar Rekrutmen	Perusahaan menjalankan perekrutan karyawan sesuai dengan prosedur yang ada	14	23,33%	46	76,66%	Buruk
Sumber Rekrutmen	Perusahaan mengadakan perekrutan dengan cara menyebarluaskan lowongan di berbagai media yang ada	16	26,66%	44	73,33%	Buruk
Metode Rekrutmen	Proses rekrutmen dengan menarik orang pada waktu yang tepat, dengan jumlah yang cukup serta persyaratannya yang sesuai dan layak	20	33,33%	40	66,66%	Buruk

(Sumber Data : PT Sinar jernih sarana, 2021)

Ket : <60% = Buruk, 61%- 69% = Kurang, 70 %-79% = cukup, 80%-89% = Baik, >90%= Sangat baik.

Berdasarkan data pada Tabel 1.1 data pra-survey rekrutmen PT Sinar Jernih Sarana, berikut adalah fenomena yang dapat disusun:

Berdasarkan hasil pra-survei terhadap proses rekrutmen di PT Sinar Jernih Sarana, ditemukan bahwa mayoritas karyawan memiliki persepsi negatif terhadap pelaksanaan rekrutmen di perusahaan. Hal ini terlihat dari tingginya persentase responden yang tidak setuju terhadap pernyataan-pernyataan terkait prosedur rekrutmen, sumber rekrutmen, dan metode rekrutmen.

Tabel 1.2

Data Kehadiran karyawan 3 tahun terakhir PT Sinar Jernih Sarana

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Absensi			Jumlah	Presentase
			Alfa	Izin	Telat		
2019	60	288	35	20	46	101	35%
2020	60	288	37	33	47	117	41%
2021	60	288	33	37	54	124	43%

Sumber Data : PT Markaz Jalan Bersama, 2021

Terlihat pada tabel 1.2, terlihat masih begitu banyak karyawan yang tidak taat terhadap aturan yang sudah perusahaan buat, hal ini diperlihatkan dari absensi para karyawan, terlihat kedisiplinan seorang karyawan masih rendah, dari segi kehadiran di tempat kerja apabila dilihat dari kuantitas serta kualitas yang dicapai karyawan pada peraturan perusahaan.

Tabel 1. 3
Data Penilaian Kinerja Karyawan PT Sinar Jernih Sarana
Periode 2019-2021

Indikator Penilaian	2019		2020		2021	
	Nilai	Ket	Nilai	Ket	Nilai	Ket
Hasil Kerja	90	Baik	72	Cukup	70	Cukup
Pengetahuan Pekerjaan	85	Baik	84	Baik	74	Cukup
Inisiatif	82	Baik	70	Cukup	72	Cukup
Kecekatan Mental	80	Baik	75	Cukup	70	Cukup
Sikap	80	Baik	74	Cukup	75	Cukup
Disiplin	85	Baik	72	Cukup	70	Cukup
Jumlah	502	Baik	447	Cukup	431	Cukup
Rata - Rata	83,6%	Baik	74,5%	Cukup	71,8%	Cukup
Kriteria: 91-100 = Sangat Baik, 76-90 = Baik, 61- 75 = Cukup, 51-60 = Sedang, <50 = Kurang						

(Sumber Data : PT Sinar Jernih Sarana, 2021)

Berikut adalah fenomena yang berkaitan berdasarkan Tabel 1.3 – Data Penilaian Kinerja Karyawan PT Sinar Jernih Sarana Periode 2019–2021. Fenomena yang Berkaitan dengan Kinerja Karyawan di PT Sinar Jernih Sarana

Berdasarkan data penilaian kinerja karyawan PT Sinar Jernih Sarana selama periode 2019 hingga 2021, terlihat adanya penurunan tren kinerja karyawan dari tahun ke tahun. Pada tahun 2019, rata-rata nilai kinerja karyawan berada di angka 83,6% dengan kategori Baik. Namun, pada tahun 2020 mengalami penurunan menjadi 74,5% (kategori Cukup), dan terus menurun pada tahun 2021 menjadi 71,8% (Cukup).

TINJAUAN PUSTAKA

1. Pengertian Manajemen

Ilmu pengetahuan manajemen dapat diterapkan dalam semua organisasi, perusahaan, pemerintah, pendidikan, sosial, keagamaan dan lain-lainnya. Pengertian Manajemen menurut Abdullah (2016:2) menyatakan bahwa “manajemen adalah keseluruhan aktivitas yang berkenaan dengan melaksanakan pekerjaan organisasi melalui fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan untuk mencapai tujuan organisasi yang sudah ditetapkan dengan bantuan sumber daya organisasi (man, money, material, mechine and method) secara efesien dan efektif”. menurut Rivai (2015:2) berpendapat “manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pendayagunaan

sumber daya lainnya secara efisien, efektif, dan produktif untuk mencapai suatu tujuan”.

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan. Manajemen yang mengatur unsur manusia ini sering disebut manajemen keKaryawan atau manajemen personalia yang diterapkan pada suatu perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Berikut ini beberapa pengertian mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia menurut beberapa ahli, diantaranya.

1. Pengertian Rekrutmen

Menurut Herman Sofyandi (2016:100) Rekrutmen terbagi dengan berbagai macam definisi/ pengertian mengenai rekrutmen. Prosesnya dimulai saat akan kebutuhan merekrut karyawan baru dinyatakan hingga lamaran mereka diterima. Tugas dari merekrut dibebankan pada departemen personalia, akan tetapi pada beberapa perusahaan besar yang melakukan perekrutan hamper setiap waktu tugas ini kemudian dibebankan pada spesialis yang disebut rekruter.

1. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Keith Davis dalam Mangkunegara (2017:129) *“Dicipline is management action to enforce organization standards”*. Berdasarkan pendapat Davis, disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk mempengaruhi pedoman-pedoman organisasi.

1. Pengertian Kinerja

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh karyawan tersebut, sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujan organisasi yang bersangkutan, setiap perusahaan pastinya menginginkan hasil kinerja yang maksimal, maka dari itu pentingnya kualitas sumber daya manusia bagi setiap perusahaan.

METODELOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Metode penelitian menurut (Sugiyono, 2017:2) “pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu”. Tujuan adanya metode penelitian ini adalah untuk memberikan gambaran kepada peneliti tentang bagaimana penelitian dilakukan, sehingga permasalahan dapat diselesaikan. Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2016: 14), “metode penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan landas filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi pada sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

Penelitian ini dilakukan berdasarkan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya tentang Rekrutmen dan Disiplin Kerja karyawan. Sedangkan penelitian yang digunakan adalah metode asosiatif kuantitatif.

Menurut Sugiyono (2017:37) “Rumusan masalah asosiatif adalah suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih”.

Menurut Yusuf (2017:330), penelitian kuantitatif adalah suatu proses penemuan dan pengumpulan, analisis, dan interpretasi data visual dan naratif yang komprehensif untuk mendapatkan pemahaman tentang suatu fenomena atau masalah yang menarik perhatian.

Menurut sugiyono (2016:55), penelitian asosiatif kuantitatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih. Sehingga penelitian ini dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala.

Melalui metode asosiatif kuantitatif penelitian ini mencoba mencari hubungan atau pengaruh antara variabel X1, variabel X2 dan variabel Y. Dalam hal ini variabel X1 adalah Rekrutmen, variabel X2 Disiplin Kerja dan variabel Y Kinerja karyawan PT Sinar Jernih Sarana

1.4 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2017:80), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas atau karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Sinar Jernih Sarana yang berjumlah 60 (Enam puluh) orang karyawan kantor.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti (Arikunto, 2013:118). Sampel merupakan bagian dari populasi yang diambil melalui cara-cara tertentu, jelas dan lengkap yang dianggap bisa mewakili populasi. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan pendekatan *non probability sampling* dengan teknik sampling jenuh, yaitu teknik pengambilan sampel dengan menggunakan semua anggota populasi. Teknik sampling jenuh juga dikenal dengan istilah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel (Sugiyono, 2016) Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT Sinar Jernih Sarana yang berjumlah 60 (Enam puluh) orang karyawan kantor.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Hasil uji normalitas dengan pendekatan Kolmogorov-Smirnov disajikan dalam tabel 4.14 berikut.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		0
	Std. Deviation		3.31734
Most Extreme Differences	Absolute		0.133
	Positive		0.132
	Negative		-0.133
Test Statistic			0.133
Asymp. Sig. (2-tailed)			.010 ^c
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		.217 ^d
	99% Confidence Interval	Lower Bound	0.206

	Upper Bound	0.228
a Test distribution is Normal.		
b Calculated from data.		
c Lilliefors Significance Correction.		
d Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.		

Tabel 4. 1 Uji Normalitas

Sumber: Pengolahan Data SPSS Versi 26, (2024)

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel 4.14, diperoleh nilai Monte Carlo Sig. (2-tailed) sebesar 0,217 dengan *confidence interval* 99% antara 0,206-0,228. Nilai sig. 0,217 > 0,05 menunjukkan bahwa residual berdistribusi normal, sehingga asumsi normalitas dalam model regresi terpenuhi.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 4. 2 Uji Multikolinearitas

Collinearity Statistics		
Variabel	Tolerance	VIF
Rekrutmen (X1)	0.345	2.896
Disiplin Kerja (X2)	0.345	2.896

Sumber: Pengolahan Data SPSS Versi 26, (2024)

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas, nilai tolerance untuk kedua variabel independen > 0.10 (X1=0.345 dan X2=0.345) dan nilai VIF < 10 (X1=2.896 dan X2=2.896). Hal ini menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. 3 Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Std. Coeff	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	5.247	1.1		4.768	0
	Rekrutmen (X1)	-0.019	0.047	-0.088	-0.416	0.679
	Disiplin Kerja (X2)	-0.037	0.029	-0.265	-1.253	0.215

a Dependent Variable: ABS RES

Sumber: Pengolahan Data SPSS Versi 26, (2024)

Berdasarkan hasil uji Glejser, nilai signifikansi untuk variabel Rekrutmen (X1) sebesar 0.600 dan Disiplin Kerja (X2) sebesar 0.215, keduanya > 0.05. Hal ini menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi.

d. Uji Autokorelasi

Tabel 4. 4 Uji Autokorelasi

Model Summary^b	
Model	Durbin-Watson
1	1.913

a Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Rekrutmen (X1)
b Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Pengolahan Data SPSS Versi 26, (2024)

Berdasarkan hasil uji Durbin-Watson diperoleh nilai $d = 1.913$. Nilai ini berada di antara $dU (1.652)$ dan $4-dU (2.348)$, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi dalam model regresi ini.

2. Uji Hipotesis

1) Uji t (Parsial)

Uji parsial ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh variabel Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan secara individual.

Tabel 4. 5 Regresi Linier Sederhana antara Rekrutmen (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.595	1.620		-.367	.715
	Rekrutmen (X1)	1.032	.042	.954	24.319	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Pengolahan Data SPSS Versi 26, (2024)

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai t-hitung untuk variabel Rekrutmen sebesar $24,319 > t\text{-tabel } 1,672$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai koefisien regresi positif sebesar $1,032$ menunjukkan arah hubungan positif yang kuat. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Jernih Sarana.

2) Uji F (Simultan)

Tabel 4. 6 Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6856.054	2	3428.027	300.945	.000b
	Residual	649.28	57	11.391		
	Total	7505.333	59			

a Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
b Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Rekrutmen (X1)

Sumber: Pengolahan Data SPSS Versi 26, (2024)

a. Pengaruh Rekrutmen (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hipotesis:

- 1) $H_0: \rho_{1,2} = 0$ (Tidak ada pengaruh signifikan secara simultan antara Rekrutmen dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan)
- 2) $H_3: \rho_{1,2} \neq 0$ (Ada pengaruh signifikan secara simultan antara Rekrutmen dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan)

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 4.27 diperoleh nilai F-hitung sebesar $300,945 > F\text{-tabel } 3,16$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima, artinya Rekrutmen dan Disiplin Kerja

secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Jernih Sarana.

4.1 Pembahasan Penelitian

4.3.1 Pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sinar Jernih Sarana

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana yang dilakukan, variabel Rekrutmen (X_1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Sinar Jernih Sarana. Hal ini dibuktikan melalui uji parsial (uji t) yang menghasilkan nilai t -hitung sebesar $24,319 > t$ -tabel $1,672$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ ($\alpha = 5\%$). Persamaan regresi linier sederhana yang terbentuk adalah $Y = -0,595 + 1,032X_1$ dengan koefisien regresi positif sebesar $1,032$, menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit variabel rekrutmen akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar $1,032$ unit. Kekuatan hubungan antara kedua variabel ini sangat tinggi dengan nilai koefisien korelasi (r) sebesar $0,954$, yang mengindikasikan hubungan yang sangat kuat antara rekrutmen dan kinerja karyawan.

Temuan ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Simamora (2016:172) yang menyatakan bahwa rekrutmen merupakan proses komunikasi dua arah dimana organisasi membutuhkan data yang valid mengenai karakteristik pelamar untuk mengetahui kesesuaian calon karyawan dengan kebutuhan organisasi. Ketika proses rekrutmen dilakukan dengan tepat, maka akan menghasilkan karyawan yang memiliki kompetensi sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Hal ini juga didukung oleh pendapat Herman Sofyandi (2013:100) yang menjelaskan bahwa rekrutmen merupakan proses menarik pelamar yang memiliki kualifikasi dan minat yang sesuai untuk mengisi kekosongan jabatan tertentu. Ketika rekrutmen dilakukan sesuai prosedur yang benar, maka akan menghasilkan penempatan karyawan yang tepat sesuai kualifikasi yang dibutuhkan perusahaan.

Pengaruh positif rekrutmen terhadap kinerja karyawan dapat dijelaskan melalui beberapa indikator rekrutmen yang diungkapkan oleh Ellyta Yullyanti (2016), yaitu:

1. Metode rekrutmen yang efektif membantu perusahaan mendapatkan kandidat berkualitas
2. Prosedur rekrutmen yang sistematis memastikan proses seleksi berjalan objektif
3. Sumber rekrutmen yang beragam memberikan akses pada *talent pool* yang lebih luas

Hasil penelitian menunjukkan nilai *mean* variabel rekrutmen sebesar $3,6766$ yang termasuk dalam kategori baik, dengan skor tertinggi pada indikator "Perusahaan memanfaatkan beragam media untuk menyebarkan lowongan pekerjaan" (*mean* $3,85$). Ini mengindikasikan bahwa PT Sinar Jernih Sarana telah menerapkan strategi rekrutmen yang efektif dalam menjaring calon karyawan potensial.

Hasil penelitian ini mengkonfirmasi teori yang dikemukakan oleh Donni Juna Priansa (2014:43) bahwa tujuan rekrutmen adalah menerima pelamar sebanyak-banyaknya sesuai kualifikasi kebutuhan organisasi dari berbagai sumber, sehingga memungkinkan terjaring calon pegawai dengan kualitas terbaik. Ketika perusahaan mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kualifikasi melalui proses rekrutmen yang tepat, hal ini akan berdampak positif pada kinerja mereka.

Temuan penelitian juga memperkuat pendapat Handoko (2018) yang menjelaskan rekrutmen sebagai proses pencarian dan "pemikatan" calon karyawan yang mampu untuk mengisi posisi yang tersedia. Proses rekrutmen yang baik memungkinkan perusahaan mendapatkan karyawan yang tidak hanya memiliki kompetensi teknis, tetapi juga

motivasi dan kesesuaian dengan budaya organisasi, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa proses rekrutmen yang efektif dan sesuai prosedur memiliki peran strategis dalam meningkatkan kinerja karyawan PT Sinar Jernih Sarana. Perusahaan perlu terus mempertahankan dan meningkatkan kualitas proses rekrutmen untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu memberikan kontribusi optimal bagi pencapaian tujuan organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Anak Agung Dwi Widyanti dan I Wayan Agus Permana Putra (2020) pada PT Bank Sinarmas Cabang Denpasar serta penelitian Putri Handayani, Nora Anisa dan Br. Sinulingga (2018) pada CV LPK Gintar Course yang sama-sama membuktikan bahwa rekrutmen memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga semakin memperkuat bukti empiris tentang pentingnya proses rekrutmen yang efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan.

4.3.2 Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sinar Jernih Sarana

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana yang dilakukan terhadap variabel Disiplin Kerja (X_2), ditemukan bahwa variabel ini memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Sinar Jernih Sarana. Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan nilai t -hitung sebesar $10,270 > t$ -tabel $1,672$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ ($\alpha = 5\%$). Persamaan regresi linier sederhana yang terbentuk adalah $Y = 5,245 + 0,543X_2$ dengan koefisien regresi positif sebesar $0,543$, yang berarti setiap peningkatan satu unit variabel disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar $0,543$ unit. Hubungan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan menunjukkan kekuatan yang sangat tinggi dengan nilai koefisien korelasi (r) sebesar $0,803$, mengonfirmasi adanya hubungan yang sangat kuat antara kedua variabel tersebut.

Temuan penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Keith Davis dalam Mangkunegara (2017:129) yang menyatakan bahwa "*Discipline is management action to enforce organization standards*". Disiplin kerja sebagai tindakan manajemen untuk menegakkan standar organisasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan pendapat Sintaasih & Wiratama (2016:129) yang menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong kesadaran dan kesediaan anggota dalam mentaati peraturan organisasi secara sukarela. Pengaruh positif dan signifikan dalam penelitian ini mengkonfirmasi bahwa peningkatan disiplin kerja secara nyata dapat mendukung peningkatan kinerja.

Mengacu pada indikator disiplin kerja yang dikemukakan oleh Hasibuan (2017:194), beberapa faktor yang mempengaruhi kedisiplinan meliputi:

1. Tujuan dan kemampuan yang harus jelas dan ideal
2. Teladan pemimpin yang harus memberikan contoh baik
3. Balas jasa yang memberikan kepuasan dan kecintaan terhadap pekerjaan
4. Keadilan sebagai dasar kebijaksanaan
5. Waskat (pengawasan melekat)
6. Sanksi hukuman yang tegas
7. Ketegasan pimpinan
8. Hubungan kemanusiaan yang harmonis

Hasil analisis deskriptif menunjukkan nilai *mean* variabel disiplin kerja sebesar $3,6919$ yang termasuk kategori baik, dengan skor tertinggi pada indikator "Saya memiliki kemampuan yang sesuai dengan pekerjaan saya" (*mean* $3,9333$). Implementasi yang

efektif dari faktor-faktor disiplin kerja ini terbukti berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Temuan ini dapat dijelaskan melalui teori Sinungan (2017:145) yang menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan sikap mental yang tercermin dalam perbuatan, berupa ketaatan terhadap peraturan dan ketentuan yang ditetapkan. Ketika implementasi disiplin kerja berjalan optimal, pengaruhnya terhadap kinerja menjadi signifikan dan dapat dirasakan secara nyata dalam peningkatan produktivitas karyawan.

Sejalan dengan pendapat Edy Sutrisno (2016:89) yang mendefinisikan disiplin sebagai perilaku yang sesuai dengan peraturan dan prosedur kerja yang ada, baik tertulis maupun tidak tertulis. Data absensi karyawan PT Sinar Jernih Sarana menunjukkan peningkatan ketidakhadiran dari 35% (2019) menjadi 43% (2021), yang mengindikasikan adanya tantangan dalam penegakan disiplin kerja.

Menurut Mangkunegara (2017:129), terdapat dua bentuk disiplin kerja yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif. Hasil penelitian mengindikasikan bahwa PT Sinar Jernih Sarana telah berhasil mengimplementasikan kedua bentuk disiplin tersebut dengan baik, terutama dalam hal pengawasan dan pemberian sanksi yang tegas namun adil.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sinar Jernih Sarana. Keberhasilan implementasi disiplin kerja dalam aspek pengawasan, penegakan aturan, dan pemberian sanksi yang konsisten telah secara efektif meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan temuan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Imam Syatoto (2019) yang menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian pula dengan penelitian Ery Teguh Prasetyo dan Puspa Marlina (2019) yang menunjukkan pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil serupa juga ditemukan oleh Muhamad Riziq Shihab dan Wawan Rahiawan (2022) yang membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

4.3.3 Pengaruh Rekrutmen dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sinar Jernih Sarana

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, variabel Rekrutmen (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Sinar Jernih Sarana. Hal ini dibuktikan melalui uji simultan (uji F) yang menghasilkan nilai F -hitung sebesar $300,945 > F$ -tabel $3,16$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ ($\alpha = 5\%$). Persamaan regresi linier berganda yang terbentuk adalah $Y = -1,297 + 0,953X_1 + 0,061X_2$, dimana dalam model berganda ini, variabel rekrutmen memberikan kontribusi yang dominan dengan koefisien $0,953$ dan signifikansi $0,000$, sementara disiplin kerja memiliki koefisien $0,061$ dengan signifikansi $0,179$. Kekuatan hubungan simultan antara kedua variabel independen terhadap variabel dependen sangat tinggi dengan nilai koefisien korelasi berganda (R) sebesar $0,956$, dan kemampuan prediksi model mencapai 91% ($Adjusted R Square = 0,910$), menunjukkan bahwa 91% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel rekrutmen dan disiplin kerja secara bersama-sama.

Temuan ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2017:67) yang mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kualitas dan kuantitas kerja ini dipengaruhi oleh proses rekrutmen yang menentukan kesesuaian kompetensi karyawan, serta disiplin kerja yang mengatur pelaksanaan tugas.

Hasil penelitian mendukung pendapat Rivai (2018:160) yang menyatakan bahwa rekrutmen bertujuan mendapatkan calon karyawan yang sesuai kualifikasi, serta pendapat Hasibuan (2017:194) yang menekankan pentingnya disiplin kerja dalam mencapai kinerja optimal. Ketika kedua faktor ini berjalan dengan baik secara simultan, maka akan menghasilkan dampak positif yang lebih besar terhadap kinerja.

1. Mengacu pada indikator kinerja yang diungkapkan Mangkunegara (2017:75), pengaruh simultan rekrutmen dan disiplin kerja dapat dilihat melalui:
2. Kualitas kerja yang dipengaruhi oleh ketepatan rekrutmen dalam mendapatkan karyawan berkompeten
3. Kuantitas kerja yang didukung oleh disiplin dalam mencapai target
4. Tanggung jawab yang dibentuk melalui proses rekrutmen dan penerapan disiplin
5. Kerja sama yang dibangun dari pemilihan karyawan tepat dan iklim kerja disiplin
6. Inisiatif yang tumbuh dari kompetensi hasil rekrutmen dan budaya disiplin

Hasil analisis deskriptif menunjukkan nilai mean untuk ketiga variabel berada dalam kategori baik (Rekrutmen=3,6766; Disiplin Kerja=3,6919; Kinerja=3,7333). Hal ini sesuai dengan teori Sinambela (2016:480) yang mengemukakan bahwa kinerja merupakan kemampuan pegawai dalam melakukan keahlian tertentu, dimana kemampuan tersebut diperoleh melalui rekrutmen yang tepat dan dikembangkan melalui penerapan disiplin kerja.

Edison et al. (2017:188) mendefinisikan kinerja sebagai hasil dari suatu proses yang mengacu pada ketentuan yang telah ditetapkan. Proses ini dimulai dari rekrutmen yang menyeleksi input SDM berkualitas, kemudian diperkuat dengan penerapan disiplin kerja yang konsisten, sebagaimana tercermin dalam data penelitian dimana kedua variabel secara bersama-sama memberikan kontribusi signifikan terhadap kinerja.

Temuan ini juga memperkuat pendapat Fahmi (2016:176) yang mendefinisikan kinerja sebagai hasil yang diperoleh organisasi dalam satu periode. Data penilaian kinerja PT Sinar Jernih Sarana menunjukkan penurunan dari kategori baik (83,6%) di tahun 2019 menjadi cukup (71,8%) di tahun 2021, yang mengindikasikan perlunya peningkatan kualitas rekrutmen dan penguatan disiplin kerja secara simultan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa rekrutmen dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki peran strategis dalam meningkatkan kinerja karyawan PT Sinar Jernih Sarana. Perusahaan perlu memastikan pelaksanaan rekrutmen yang efektif untuk mendapatkan SDM berkualitas, serta penerapan disiplin kerja yang konsisten untuk mengoptimalkan potensi karyawan dalam mencapai kinerja yang diharapkan.

Penelitian ini sejalan dengan temuan Yulistiani Solekha (2024) pada PT. Dimensi Mandiri Teknologi yang membuktikan bahwa rekrutmen dan disiplin kerja secara simultan memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitiannya, Solekha mengungkapkan bahwa proses rekrutmen yang baik dalam memilih karyawan sesuai dengan standar jabatan, dikombinasikan dengan penerapan disiplin kerja yang konsisten melalui pengawasan dan pemberian sanksi yang tepat, mampu mendorong peningkatan kinerja karyawan secara optimal.

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan analisis data, Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sinar Jernih Sarana. Hal ini dibuktikan dari nilai p-value

(sig.) = 0,000 < 0,05, t-hitung (24,319) > t-tabel (1,672), sehingga H1 diterima dan H0 ditolak. Koefisien korelasi sebesar 0,954 menunjukkan hubungan yang sangat kuat, dengan koefisien regresi positif sebesar 1,032. Hal ini berarti setiap kenaikan satu satuan pada variabel Rekrutmen akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 1,032 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Dengan demikian, semakin baik proses rekrutmen yang dilakukan oleh PT Sinar Jernih Sarana, maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawannya.

2. Berdasarkan analisis data, Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sinar Jernih Sarana. Hal ini ditunjukkan dari nilai p-value (sig.) = 0,000 < 0,05, t-hitung (10,270) > t-tabel (1,672), sehingga H2 diterima dan H0 ditolak. Koefisien korelasi sebesar 0,803 menunjukkan hubungan yang sangat kuat, dengan koefisien regresi positif sebesar 0,543. Hal ini berarti setiap kenaikan satu satuan pada variabel Disiplin Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,543 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Dengan demikian, semakin baik penerapan disiplin kerja pada PT Sinar Jernih Sarana, maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawannya.
3. Berdasarkan analisis data, Rekrutmen dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sinar Jernih Sarana. Hal ini dibuktikan dari nilai p-value (sig.) = 0,000 < 0,05, F-hitung (300,945) > F-tabel (3,16), sehingga H3 diterima dan H0 ditolak. Koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0,956 menunjukkan hubungan yang sangat kuat, dengan *Adjusted R Square* sebesar 0,910 yang berarti kedua variabel mampu menjelaskan 91% variasi Kinerja Karyawan, sedangkan sisanya 9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti. Dalam model regresi berganda, variabel Rekrutmen memberikan kontribusi yang dominan dengan koefisien regresi sebesar 0,953 dan signifikansi 0,000, sementara Disiplin Kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,061 dengan signifikansi 0,179. Hal ini menunjukkan bahwa Rekrutmen dan Disiplin Kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap peningkatan Kinerja Karyawan PT Sinar Jernih Sarana. Dengan demikian, semakin baik pelaksanaan rekrutmen dan penerapan disiplin kerja secara simultan, maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan untuk penelitian selanjutnya:

1. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini relatif kecil yaitu hanya 60 responden dari satu perusahaan, sehingga hasil penelitian mungkin belum dapat digeneralisasi untuk konteks yang lebih luas.
2. Penelitian ini hanya menggunakan dua variabel independen yaitu rekrutmen dan disiplin kerja, sedangkan masih banyak variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

5.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas, maka dapat diberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi PT Sinar Jernih Sarana

Mengingat kedua variabel rekrutmen dan disiplin kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, perusahaan disarankan untuk mempertahankan dan terus meningkatkan kualitas proses rekrutmen yang sudah berjalan baik, serta memperkuat implementasi disiplin kerja secara konsisten. Khususnya dalam hal pemanfaatan beragam media rekrutmen yang telah efektif, dan

peningkatan pengawasan serta penegakan aturan disiplin kerja yang lebih sistematis untuk mengoptimalkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Disarankan untuk memperluas cakupan penelitian dengan menambah jumlah sampel dan melibatkan lebih banyak perusahaan sejenis, sehingga hasil penelitian dapat digeneralisasi untuk konteks yang lebih luas dalam industri jasa kebersihan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, I Komang, Mujiati, Ni Wayan & Utama, I Wayan Mudhiartha. (2014). *Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Edison, Emron, Anwar, Yohny, Komariyah, Imas.(2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ke 2. Alfabeta, Bandung.
- Edy Krisyanto, 2019 Pengaruh Disiplin Kerja Dan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Semarak*, 2(3).
- Fahmi, Irham.(2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan aplikasi*, CV Alfabeta. Bandung.
- Faqih, Maulana, Demak, Robin, 2020, Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 8 (1).
- Ghozali, Imam.(2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*.Cetakan ke VIII , Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Handoko T. Hani, (2017), *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*, edisi kedua. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Melayu S.P. (2017). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Edisi Revisi. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (teori dan praktik)*. PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Kotter, Jhon P. (2014). *Accelerate: Building Srategic Agilitry For a Faster_Moving World*. Free Press, Newyork
- Mangkuegara, Anwar Prabu.(2017).*Manjemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Notoatmodjo, Soekidjo.(2015). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Robbins, Stephen. P. dan Mary Coulter. (2015) *Manajemen*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia. Jakarta
- Rokhmana, Siti Nila.(2014) *Analisis Pengaruh Resiko Pembiayaan Terhadap Profitabilitas*. Semarang, Dikutip 10 Desember 2013 dari <http://eprints.walisongo.ac.id/761/>
- Sinambela, Lijan Poltak. (2015).*Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono. (2017).*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. CV Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono (2017), *Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D*, Bandung: Alfabeta
- Sujarweni, V, Wiratna.(2014). *Metode Penelitian : Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami*. Pustaka Baru Press, Yogyakarta.
- Sunyoto, Danang,(2014) “*Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*”, Center For Academici Publishing Service, Yogyakarta.

JURNAL

- Anak Agung Dwi Widyani, and I Wayan Agus Permana Putra (2020). Pengaruh Rekrutmen dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sinarmas Cabang Denpasar. *WIDYA MANAJEMEN Volume 2, No.1 February 2020*, ISSN 2655-9501.
- Endang A. Kartodikromo, Bernhard Tewal, Irvan Trang (2017). Proses Rekrutmen, Seleksi, Pelatihan Kerja dan Pengaruhnya pada Kinerja Karyawan CV. Celebes Indonesia Sakti MER 99 Mega Mas Manado. *jurnal EMBA Volume 5, No.2 Juni 2017:354-372*, ISSN 2303-1174.
- Ellyta Yullyanti (2011). Analisis Proses rekrutmen dan Seleksi pada Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu administrasi dan Organisasi Volume 16, No.3 November 2011*, ISSN 0854-3844.
- Ery Teguh Prasetyo, Puspa Marlina (2019). Pengaruh Disiplin dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen Volume 3 No.1 2019*, E-ISSN 2579-9401.
- Giofany Tijow, William A. Areros, Wehelmina Rumawas (2021). Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Manado. *Jurnal Productivity Volume 2, No. 1 2021*, E-ISSN 2723-0112.
- Gita Tampenawas, Maryam Mengantar, Lucky O.H, Dotulong (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Hotel Wisma Nusantara Tondano Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA Volume 10, No.2 2022*, ISSN 2303-1174.
- H. Syamsibar (2021). Pengaruh Disiplin, Kepuasan dan Hubungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Luwu Timur. *Jurnal Mirai Manajemen Volume 6, NO.2 2021*, ISSN 2597-4084
- Iman Syatoto (2019). Pengaruh Disiplin dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Efektif Volume 2, No.1 Oktober 2019*, ISSN 2622-8882.
- Muhamad Riziq Shihab, Wawan Prahiawan, Vera Maria (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. SO GOOD FOOD Manufacturing Kabupaten Tangerang. *Jurnal Inovasi Penelitian Volume 3, No.3 Agustus 2022*, ISSN 2722-9475.
- Putri Handayani, Nora Anisa Br. Sinulingga (2018). Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. LPK Gintar Course. *Journal of Management science (JMAS) Volume 1, No.1 January 2018*, E-ISSN 2684-9747.