

Pengaruh Rekrutmen dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Homayoon Villa Resort Ubud

Ngurah Krisna Nala, Cokorda Gede¹ Adi Suwandana, I Made²
cokwah014gmail.com

^{1,2}Fakultas Ekonomi Universitas Ngurah Rai, Jalan Padma, Penatih, Kecamatan Denpasar Timur, Kota Denpasar, 80238, Provinsi Bali, Indonesia.

ABSTRACT

ARTICLE INFO

Article history:

Received

Revised

Accepted

Keywords:

Recruitment,
Physical Work
Environment,
Employee

Kata kunci:

Rekrutmen,
Lingkungan
Kerja Fisik,
Kinerja

This research was conducted at Homayoon Villa Resort Ubud, with the problem of partial recruitment and physical work environment towards employee performance at Homayoon Resort Peliatan Ubud. Homayoon Villa Resort Peliatan Ubud. The increasing population is 162 employees from Homayoon Villa Resort Ubud. The technique of determining the sample used is proportional sampling techniques. The analytical method used is multiple linear analysis. The calculated F value is 197.11 and sig 0.00, using a significance level of 5% it can be interpreted as the recruitment and physical work environment simultaneously proving positive and significant towards the performance of the company in Homayoon. The results obtained were multiple linear regression analysis obtained by linear regression equation. Homayoon Villa Resort Ubud. There is a positive and significant difference between the recruitment of employee performance at Homayoon Villa Resort Ubud. Shown by the results of the partial significance test (t-test), obtained $t_{1-count} = 10,954 > t_{table} = 1.6$ which is provided in the area approved by H_0 with the value sig. $0,000 < 0,05$ means positive and significant acceptance of employee performance. There is a positive and significant influence between the physical work environment on employee performance at Homayoon Villa Resort Ubud. Contribute to changes in employee performance by 71.3%, while the remaining 28.7% is determined by other variables in variables outside recruitment and physical work environment that are not supported in this study.

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan di Homayoon Villa Resort Ubud, dengan rumusan masalah pengaruh secara simultan dan parsial rekrutmen dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada Homayoon Resort Peliatan Ubud. Adapun tujuan penelitian ini adalah mengetahui apakah ada pengaruh secara parsial dan simultan rekrutmen dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada Homayoon Villa Resort Peliatan Ubud. Populasi yang diteliti adalah karyawan Homayoon Villa Resort Ubud sebanyak 162 orang karyawan. Teknik penentuan sampel yang digunakan adalah tehnik *sampling proporsive*. Metode analisis yang digunakan adalah analisis linier berganda. Nilai F hitung sebesar 197,11 dan sig 0,00, dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% maka dapat diartikan bahwa rekrutmen dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Homayoon. Hasil penelitian didapat adalah analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan regresi linier. Persamaan regresi ini menunjukkan ada pengaruh yang positif secara parsial dan simultan antara rekrutmen dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada Homayoon Villa Resort Ubud. Kontribusi rekrutmen dan lingkungan kerja terhadap perubahan kinerja karyawan sebesar 71,3%, sedangkan sisanya 28,7% ditentukan oleh variabel lain di luar variabel rekrutmen dan lingkungan kerja fisik yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

PENDAHULUAN

Dalam suatu sistem operasi perusahaan, potensi Sumber Daya Manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola Sumber Daya Manusia sebaik mungkin. Sebab kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja. Tapi faktor manusia merupakan faktor yang terpenting pula. (J. Ravianto, 2012)

Sadar akan pentingnya sumber daya manusia bagi kelangsungan hidup dan kemajuan suatu perusahaan, maka suatu perusahaan harus memberi perhatian khusus pada faktor produksi dan sudah sewajarnya pemilik perusahaan memandang sumber daya manusia lebih dari sekedar aset perusahaan dan menjadikan mitra dalam berusaha.

Peranan Sumber Daya Manusia memiliki kedudukan yang sangat penting dan strategis di dalam organisasi untuk mencapai tujuan. Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan karyawan, sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Sumber Daya Manusia sebagai penggerak organisasi dalam mencapai tujuannya, maka upaya-upaya organisasi dalam mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik harus terus dilakukan dengan adanya karyawan yang bekerja secara baik ini, maka di harapkan hasil kerja (kinerja karyawan) yang baik juga tercapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Semakin berkembangnya suatu perusahaan maka harus diimbangi dengan perekrutan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Jenis tenaga kerja yang dibutuhkan tentunya yang berkualitas sesuai dengan bidang yang akan ditempati. Disinilah tampak peran manajer sumber daya manusia dalam pengadaan, penerimaan, penempatan maupun pengembangan tenaga kerja. Selain penerimaan atau perekrutan, penempatan

tenaga kerja yang tepat sangat mempengaruhi perilaku tenaga kerja tersebut dalam menjalankan tugasnya dan pastinya akan menghasilkan suatu yang baik dan maksimal seperti yang diharapkan, namun jika penempatan tenaga kerja tersebut tidak tepat dalam menduduki jabatan serta tugas yang tidak dibidang tenaga kerja tersebut dapat dipastikan perusahaan tidak akan mendapatkan hasil yang baik dan maksimal dari tenaga kerja tersebut. dan oleh sebab ini peranan penempatan tenaga kerja sangat berpengaruh besar terhadap tercapai atau tidaknya suatu tujuan dari perusahaan, maka peran pimpinan MSDM suatu perusahaan agar dapat lebih teliti dalam menempatkan tenaga kerja agar mendapatkan hasil yang optimal serta tujuan perusahaan tercapai.

Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan suatu dorongan kepada karyawan agar dapat bekerja lebih baik dalam mencapai tujuan perusahaan. Sihombing (2004:175) mengemukakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah salah satu unsur yang harus diperhatikan perusahaan sehingga dapat menimbulkan rasa aman, tentram dan dapat meningkatkan hasil kerja yang baik untuk peningkatan kinerja karyawan

Berdasarkan hal-hal yang telah diuraikan di atas maka peneliti sangat tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Rekrutmen dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Homayoon Villa Resort Ubud”

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan Penelitian ini dilakukan Homayoon Villa Resort Ubud, Jl Gunung Sari, Peliatan Ubud, Gianyar, Bali 80571. Obyek penelitian ini adalah sumber daya manusia (SDM) khususnya pengaruh rekrutmen dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada Homayoon Villa Resort Ubud menggunakan 2 (dua) variabel bebas dan 1 (satu) variabel terikat yaitu: variabel terikat yaitu suatu variabel yang memiliki ketergantungan antara variabel yang satu

dengan yang lain, sedangkan dalam penelitian ini variabel terikatnya adalah semangat kerja karyawan (Y). Variabel bebas, yaitu variabel yang tidak mempunyai ketergantungan. Dalam penelitian ini yang termasuk kedalam variabel bebas adalah rekrutmen (X₁), dan lingkungan kerja fisik (X₂). Jenis data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dan data kualitatif. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Responden responden dalam penelitian ini adalah semua jumlah karyawan digunakan sebagai sampel sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 162 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *sampling purposive*.

Analisis data yang digunakan untuk mengetahui pengaruh pengaruh rekrutmen dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada Homayoon Villa Resort Ubud dalam penelitian ini menggunakan bantuan *Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) Version 22.00 For Windows*, dengan langkah-langkah analisis menggunakan analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi (R²), analisis uji t (uji parsial) dan analisis uji F (uji simultan).

HASIL DAN PENELITIAN

Untuk menganalisis pengaruh rekrutmen dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada Homayoon Villa Resort Ubud. Dengan menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan komputer program *SPSS version 22 for windows*, sebagai berikut :

Tabel 1
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda dengan Program SPSS for Windows Versi 22.00

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2,948	1,026		-2,873	,005
	X1	,751	,069	,483	10,954	,000
	X2	,448	,024	,834	18,891	,000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan nilai-nilai pada Tabel 1 di atas, maka persamaan regresi linier berganda akan menjadi:

$$Y = -2,948 + 0,751 X_1 + 0,448 X_2$$

Berdasarkan nilai a, b₁, b₂ diperoleh persamaan garis regresi linier berganda antara rekrutmen, lingkungan kerja fisik kerja terhadap kinerja karyawan pada Homayoon memberikan informasi bahwa:

a = -2,948, Apabila variable rekrutmen (X₁) dan lingkungan kerja fisik (X₂) memiliki nilai nol (0), maka nilai dari Y sebesar 0,380, artinya apabila tidak ada perhatian terhadap rekrutmen dan lingkungan kerja fisik maka kinerja karyawan adalah sebesar - 2,948.

b₁ = 0,751, Apabila variabel rekrutmen (X₁) dinaikan satu-satuan, maka variabel kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,751, dengan asumsi variabel lingkungan kerja fisik (X₂) konstan, artinya apabila rekrutmen ditingkatkan maka kinerja akan meningkat.

b₂ = 0,448, Apabila variabel lingkungan kerja fisik (X₂) dinaikan satu-satuan, maka Y akan meningkat sebesar 0,448, dengan asumsi variabel rekrutmen (X₁) konstan, artinya apabila lingkungan kerja fisik ditingkatka maka kinerja akan meningkat.

Uji F (F-test)

Untuk menguji nyata-tidaknya pengaruh variabel bebas rekrutmen (X₁), dan lingkungan kerja fisik (X₂) secara simultan terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y), maka dilakukan uji signifikansi dengan uji F-hitung = 197,11 > F-tabel = 3,0 terletak pada daerah penolakan Ho dengan nilai signifikansi. 0,000 < 0,05. Artinya rekrutmen dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Homayoon. Hasil uji statistik F penelitian ini yaitu ada pengaruh

yang positif dan signifikan secara simultan antara rekrutmen dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada Homayoon Villa Resort Ubud. Secara simultan rekrutmen (X_1) dan lingkungan kerja fisik (X_2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). apabila rekrutmen ditingkatkan dan lingkungan kerja fisik ditingkatkan secara bersamaan, maka kinerja karyawan akan meningkat.

Uji T-test

1. Pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis nilai t_1 -hitung = 10,954 > t-tabel = 1,6 terletak pada daerah penolakan H_0 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Artinya rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Homayoon. Secara parsial dalam penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara rekrutmen (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y).

2. Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis nilai t_2 -hitung = 18,891 > t-tabel 1,66 terletak pada daerah penolakan H_0 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 berarti lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Homayoon. Hasil uji statistik menggunakan t-test mendukung hipotesis kedua dari penelitian ini yaitu ada pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada Homayoon

PENUTUP

Kesimpulan

1. Berdasarkan analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan regresi linier $Y = -2,948 + 0,751X_1 + 0,448X_2$. Persamaan regresi ini menunjukkan ada pengaruh yang positif secara simultan antara rekrutmen dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja

karyawan pada Homayoon Villa Resort Ubud

2. Ada pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada Homayoon Villa Resort Ubud. Ditunjukkan oleh hasil uji signifikansi parsial (t-test), diperoleh t_1 -hitung = 10,954 > t-tabel = 1,6 terletak pada daerah penolakan H_0 dengan nilai sig. 0,000 < 0,05 berarti rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan,
3. Ada pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada Homayoon Villa Resort Ubud. Ditunjukkan oleh hasil uji signifikansi parsial (t-test), diperoleh t_2 -hitung = 18,891 > t-tabel = 1,6 terletak pada daerah penolakan H_0 dengan nilai sig. 0,000 < 0,05 berarti lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan,
4. Adanya pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara rekrutmen dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada Homayoon Villa Resort Ubud. Ditunjukkan oleh hasil uji signifikansi simultan (F-test) diperoleh F-hitung = 197,111 > F-tabel = 3,2 terletak pada daerah penolakan H_0 dengan nilai sig. 0,000 < 0,05 berarti rekrutmen dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan analisis determinasi dengan R^2 sebesar 0,713 menunjukkan bahwa perubahan rekrutmen dan lingkungan kerja fisik secara simultan berkontribusi terhadap perubahan kinerja karyawan sebesar 71,3%, sedangkan sisanya 28,7% ditentukan oleh variabel lain di luar variabel rekrutmen dan lingkungan kerja fisik yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Saran

1. Untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan maka pada variabel

- rekrutmen perlu diperhatikan sumber rekrutmen karyawan, diharapkan berasal dari intern
2. Berkaitan dengan lingkungan kerja fisik agar ditingkatkan keamanan dalam bekerja, terutama pemasangan CCTV ditempat kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Rosda Karya, Bandung.
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Penerbit Rosda Karya, Bandung.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Keempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Haidjrahman dan Suad Husnan, 2004, *Manajemen Personalialia*, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Handoko, T Hani, 2002, *Manajemen Personalialia*, Yogyakarta: BPFE.
- Handoko, T.Hani. 2008. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua Belas. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta PT. Bumi Aksara.
- Helena Joan Komaling,Aldofina,Victoriauntu, 2016, Pengaruh Rekrutmen, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan
- Muhammad Raffi & Seno Andri, 2015, Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan.
- Rahmawanti, N.P., B. Swasto, & A. Prasetya. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara).
- Ramli, A. Margono, & Irawan, B. (2014). Peran Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Kantor Camat Samboja Kabupaten Kutai Kartanegara.
- Sedarmayanti, 2009, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Penerbit Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti, 2011, *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*, Penerbit Mandar Maju, Bandung.
- Sendi Hermawan, 2016, Pengaruh Rekrutmen Lingkungan kerja dan Budaya Organisas kerja terhadap Kinerja Karyawan.
- Sihombing, S. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Sudana, I Wayan & Suparta, Wayan Gede, 2015, Pengaruh Rekrutmen dan Lingkungan Kerjafisik terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Karyawan
- Sugiyono 2008, *Metode Penelitian Kualitatif, Kwanlitatif dan R & D*, Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono, 2014, *Statistika untuk Penelitian*, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Universitas Ngurah Rai Denpasar (2008). Buku Panduan Penyusunan Proposal dan Skrpsi Tahun 2018. Denpasar : Fakultas Ekonomi