

PENGARUH REKRUTMEN, DISIPLIN, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. KILANG KECAP ANGSA

BAB 1 PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) ialah aset strategis perusahaan yang wajib dijaga serta dikembangkan agar bisa menyumbang kontribusi optimal untuk keberlanjutan organisasi (Siregar, 2018).

Kinerja karyawan, yang pada gilirannya menyumbang pengaruh kepuasan organisasi, sangat disumbang pengaruh oleh manajemen sumber daya manusia. Akibatnya, peningkatan kinerja staf sangat penting untuk membuat meningkat kualitas perusahaan secara keseluruhan. Efektivitas kinerja karyawan dapat ditingkatkan memakai sumber daya manusia berkualitas tinggi yang mencukupi kebutuhan pekerjaan (Ananda Lubis et al., 2019). Maka sebabnya, bisnis perlu fokus pada sejumlah masalah manajemen SDM, terkhusus yang mempunyai kaitan pada kenaikan produktivitas staf. Hasil kerja yang dicapai individu saat melaksanakan tugas dan kewajiban yang sudah didelegasikan kepadanya disebut sebagai kinerja karyawan. Kinerja merupakan komponen penting bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya karena mewakili perilaku nyata yang ditunjukkan tiap orang sebagai hasil dari pekerjaan yang dihasilkan selaras pada fungsinya dalam organisasi (Lina, 2020).

PT. Kilang Kecap Angsa ialah perusahaan yang bergerak di bidang produksi dan distribusi kecap, khususnya varian manis dan asin. Perusahaan ini menghadapi sejumlah tantangan yang berpotensi menurunkan tingkat kinerja karyawan, salah satunya ialah proses rekrutmen yang belum optimal. Situasi ini disebabkan oleh proses rekrutmen yang masih terbatas, tertutup, dan cenderung memprioritaskan individu tertentu, seperti anggota keluarga atau kerabat dekat. Kondisi itu dapat mengakibatkan perusahaan gagal mendapatkan kandidat yang mencukupi kualifikasi dan kebutuhan organisasi, sehingga berpotensi menyumbang pengaruh kinerja karyawan secara keseluruhan.

Secara umum, peningkatan kinerja karyawan disumbang pengaruh oleh sejumlah faktor, seperti rekrutmen, disiplin kerja, serta lingkungan kerja. Salah satu faktor utamanya ialah rekrutmen, yang merupakan proses awal untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas. Rekrutmen didefinisikan sebagai proses mencari dan menarik pelamar kerja yang dianggap mempunyai keterampilan dan kemampuan untuk bekerja di perusahaan sebagai karyawan (Lina, 2020). Proses rekrutmen yang efektif memungkinkan perusahaan untuk merekrut karyawan yang kemampuan dan kompetensinya selaras dengan kebutuhan organisasi, sehingga mendukung peningkatan kinerja karyawan.

Selain proses rekrutmen, disiplin kerja juga merupakan faktor kunci untuk membuat meningkat kinerja karyawan. Disiplin kerja memperlihatkan sejauh mana karyawan taat aturan serta norma yang berlaku di perusahaan (Saleh & Utomo, 2018). Disiplin ialah proses yang menumbuhkan kesadaran individu akan pentingnya menegakkan serta mewujudkan tujuan organisasi secara objektif lewat kepatuhan terhadap peraturan organisasi. Disiplin kerja yang baik dapat membuat meningkat efektivitas kerja dan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja merupakan elemen lain yang menyumbang pengaruh kinerja karyawan. Mengacu penelitian, kinerja karyawan dapat ditingkatkan secara *significant* lewat lingkungan kerja yang menyenangkan, budaya kerja yang *positive*, serta modifikasi beban kerja yang sesuai (Jodie Firjatullah et al., 2023). Semangat dan produktivitas karyawan dapat meningkat ketika mereka bekerja dalam suasana yang ramah, aman, dan mendukung.

Berlandaskan pemahaman ini dan temuan-temuan dari penelitian sebelumnya, peneliti terdorong untuk melaksanakan penelitian berjudul **“Pengaruh Rekrutmen, Disiplin, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Kilang Kecap Angsa.”**

1.2 Tinjauan Pustaka

1.2.1 Rekrutment

Rekrutmen ialah proses yang melibatkan pengambilan keputusan terencana oleh manajemen sumber daya manusia (Mawarni & Sularmi, 2024). Mengacu Sunarsi Denok (2018), rekrutmen merupakan isu krusial bagi perusahaan untuk meraih tenaga kerja. Jika proses rekrutmen berhasil—yakni, ditandai dengan banyaknya pelamar—maka peluang perusahaan untuk meraih karyawan terbaik akan meningkat secara *significant*, karena organisasi akan mempunyai beragam pilihan optimal di antara para pelamar yang tersedia. Mengacu Supriyati & Hutapea, (2022), indikator variabel proses rekrutmen meliputi aspek-aspek berikut:

1. Tempat Perekrutan
2. Sumber Pendaftaran Internal
3. Sumber Pendaftaran Eksternal
4. Metode Pendaftaran Tertutup
5. Metode Pendaftaran Terbuka

1.2.2 Disiplin

Mengacu Prianka, (2023), disiplin kerja merupakan tanggung jawab perusahaan atau organisasi untuk memastikan kedisiplinan karyawan, dengan tujuan membuat meningkat kinerja karyawan melampaui tingkat sebelumnya serta mencegah karyawan bertindak semaunya dengan melaksanakan aktivitas yang tidak esensial saat jam kerja. Kerja dkk. (2023) mendefinisikan disiplin kerja sebagai kepatuhan karyawan terhadap kebijakan, pedoman, dan praktik yang ditetapkan oleh organisasi. Produktivitas karyawan dapat meningkat ketika mereka mampu bekerja secara efektif dan efisien berkat disiplin kerja yang baik. Mengacu Handayani & Oktapiani (2021), beberapa indikator yang menyumbang pengaruh tingkat disiplin kerja yakni:

1. Kehadiran
2. Tingkat Kewaspadaan Tinggi
3. Ketaatan Standar Kerja
4. Ketaatan Peraturan Kerja
5. Bekerja Etis

1.2.3 Lingkungan Kerja

Mengacu Rezeki Ananda Lubis (2025), lingkungan kerja mencakup seluruh kondisi di mana karyawan menjalankan tugasnya—baik secara langsung ataupun tidak langsung—yang menyumbang pengaruh pelaksanaan tanggung jawab perusahaan. Tempat kerja yang baik serta nyaman bisa membuat meningkat

semangat serta antusiasme kerja, sedangkan lingkungan kerja yang tidak mendukung cenderung meredam semangat dan antusiasme tersebut. Lingkungan kerja merupakan suasana atau konteks yang dihadapi karyawan setiap hari; maka sebabnya, lingkungan tersebut harus dirancang dan dioptimalkan semaksimal mungkin untuk mendukung kinerja karyawan dan memastikan efisiensi operasional (Kasmiati & Jelatu, 2024). Indikator lingkungan kerja, mengacu Sugiyanto et al (2025), meliputi:

1. Korelasi Antar Rekan Kerja
2. Kondisi Tempat Kerja
3. Adanya Fasilitas Kerja

1.2.4 Kinerja Karyawan

Mengacu Husna & Prasetya (2024), kinerja karyawan didefinisikan selaku kemampuan untuk mencukupi persyaratan pekerjaan, yakni penyelesaian target kerja tepat waktu atau tanpa melampaui batas waktu yang ditentukan, sesuai dengan nilai-nilai dan etika perusahaan. Kinerja merupakan aspek yang sangat penting dan patut diperhatikan, mengingat manfaatnya yang sudah terbukti untuk mencapai tujuan organisasi (Imam Sakhroni et al., 2025). Mengacu Siti Otaviani Putri & Ratnawaty Marginingsih (2025), terdapat lima indikator yang dipakai untuk menilai kinerja karyawan, yakni:

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan Waktu
4. Efektivitas
5. Kemandirian

1.3 Teori Pengaruh

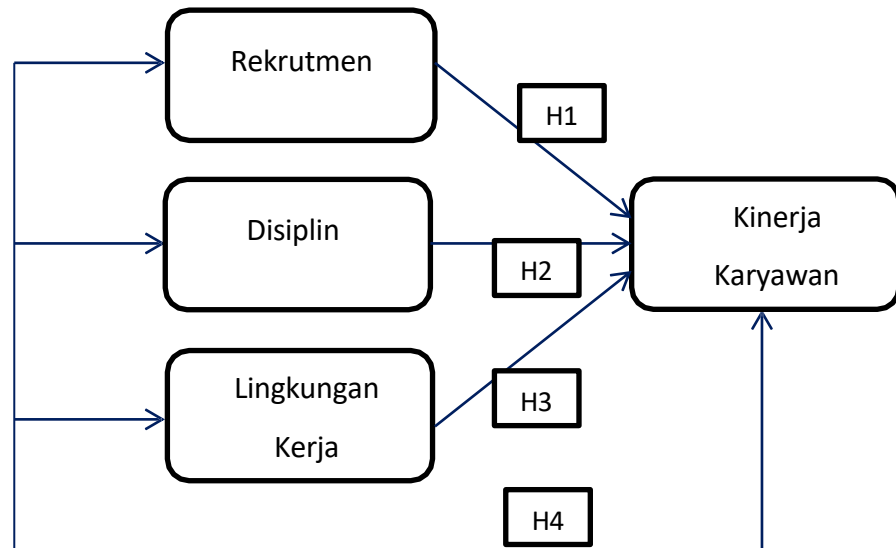
Sebuah penelitian yang dilaksanakan oleh Trisha Dhea Vena (2023) berjudul "Pengaruh Rekrutmen, Lingkungan Kerja, dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bahagia Intra Niaga" memakai teknik analisis data yakni uji-t, regresi linier berganda, serta uji-F. Hasil penelitian memperlihatkan terkait, baik secara simultan ataupun parsial, rekrutmen, lingkungan kerja, serta disiplin menyumbang pengaruh yang *significant* pada kinerja karyawan.

Penelitian "Pengaruh Serentak Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Central Capital Futures Cabang Malang" Any Isvandiari dan Bagus Al Idris (2018) memakai teknik analisis regresi linier berganda dan pendekatan kuantitatif kausal (sebab serta akibat). Uji t (parsial) serta uji F (simultan) dipakai untuk menguji hipotesis. Baik disiplin kerja ataupun kepemimpinan mempunyai pengaruh yang baik serta *significant* pada kinerja karyawan, mengacu hasil uji t parsial. Kinerja karyawan dipengaruhi secara *significant* oleh disiplin kerja serta kepemimpinan, mengacu hasil uji F simultan.

Penelitian berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mentari Persada di Jakarta" menerapkan teknik analisis statistik yang mencakup uji regresi, korelasi, determinasi, serta pengujian hipotesis. Hasil analisis tampak terkait variabel lingkungan kerja menyumbang pengaruh yang *significant* pada kinerja karyawan.

1.4 Kerangka Konseptual

Berlandaskan pembahasan di atas, kerangka konseptual penelitian ini bisa dirumuskan yakni:



Gambar 1. 1 Kerangka Konseptual

1.5 Hipotesis

Hipotesis ialah jawaban sementara atas suatu pertanyaan penelitian yang akan diuji kebenarannya memakai data empiris yang sudah dikumpulkan.

“H1 : Rekrutmen mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Kilang Kecap Angsa.

H2 : Disiplin mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Kilang Kecap Angsa.

H3 : Lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Kilang Kecap Angsa.

H4 : Rekrutmen, disiplin, dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Kilang Kecap Angsa.”