



**PENGARUH REKRUTMEN, CAREER DEVELOPMENT, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. INDONESIA EPSON INDUSTRY**

***THE EFFECT OF RECRUITMENT, CAREER DEVELOPMENT, AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. INDONESIA EPSON INDUSTRY***

Gusta Viani Avengelist<sup>1</sup>, Rahmat Hidayat<sup>2</sup>, Saur Panjaitan<sup>3</sup>

<sup>1-3</sup>Prodi Manajemen, FEB, Universitas Pelita Bangsa, Indonesia

<sup>1</sup>[gustaviani019@gmail.com](mailto:gustaviani019@gmail.com), <sup>2</sup>[rahmat\\_hidayat@pelitabangsa.ac.id](mailto:rahmat_hidayat@pelitabangsa.ac.id), <sup>3</sup>[saur.panjaitan@pelitabangsa.ac.id](mailto:saur.panjaitan@pelitabangsa.ac.id)

**Abstrak**

Penelitian ini dilatar belakangi oleh fenomena kinerja karyawan di PT. Indonesia Epson Industry dengan harapan tujuan perusahaan untuk mengetahui apakah rekrutmen mempengaruhi kinerja karyawan, apakah *career development* mempengaruhi kinerja karyawan dan apakah lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode data kuantitatif populasi dalam penelitian ini data dikumpulkan melalui metode kusioner terdapat 70 responden. Pengumpulan data meliputi observasi dan penyebaran kusioner yang mana hasilnya akan diuji menggunakan SPSS 24 melalui uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa rekrutmen secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, *career development* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji simultan untuk variabel Rekrutmen, *Career Development* dan Lingkungan kerja secara bersama – sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

**Kata kunci:** Rekrutmen; *Career Development*; Lingkungan Kerja; Kinerja Karyawan

**Abstract**

*This research is motivated by the phenomenon of employee performance at PT. Indonesia Epson Industry with the hope that the company's goals are to find out whether recruitment affects employee performance, whether career development affects employee performance and whether the work environment affects employee performance. This study uses a quantitative population data method. In this study, the data were collected through the questionnaire method, there were 70 respondents. Data collection includes observation and questionnaire distribution, the results of which will be tested using SPSS 24 through validity testing, reliability testing, classical assumption testing and hypothesis testing. The results showed that recruitment partially had a positive and significant effect on employee performance, career development partially had a positive and significant effect on employee performance and the work environment partially had a positive and significant effect on employee performance. Based on the results of the simultaneous test for the variables of Recruitment, Career Development and the work environment, they have an effect on Employee Performance.*

**Keywords:** Recruitment; Career Development; Work Environment; Employee Performance

---

*Detail Artikel:*

*Diterima: 23 Maret 2022*

*Disetujui: 25 April 2022*

**PENDAHULUAN**

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bagian dari manajemen perusahaan yang melakukan perencanaan sumber daya manusia terhadap pengembangan

perusahaan. Tugas MSDM adalah mengelola manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan pekerjaannya. Keberadaan sumber daya manusia penting bagi perusahaan dalam mengelola dan mengatur sumber daya manusia agar berfungsi baik dalam mencapai tujuan perusahaan. Manusia merupakan sumber daya manusia yang terpenting di organisasi, tanpa peran manusia organisasi tidak akan bisa berjalan dengan baik. Sumber daya manusia mempengaruhi proses organisasi dimana sumber daya manusia yang berkualitas akan mempengaruhi kinerja karyawan, Sodikin (2017).

Upaya meningkatkan kinerja perusahaan juga perlu memperhatikan *career development* atau pengembangan karir karyawan, organisasi harus mendukung adanya *career development* karena dengan adanya *career development* karyawan bisa mengembangkan bakat dan prestasi yang dimiliki individu, upaya untuk meningkatkan *career development* yang berkualitas, perlu adanya prestasi kerja, ketrampilan kerja yang dimiliki karyawan. Perusahaan juga berharap dengan adanya *career development* pekerja bisa meningkatkan kinerja karyawan, Rokhayati (2017).

Pada lingkungan kerja, pegawai berperan sebagai bagian dari kumpulan orang-orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Agar kerja sama dapat berjalan dengan baik, maka semua unsur dalam organisasi atau perusahaan terutama sumber daya manusia harus dapat terlibat secara aktif dan memiliki dorongan untuk secara bersama-sama mencapai tujuan. Seorang pemimpin instansi memiliki peran penting untuk menggerakkan seluruh pegawai dan potensi sumber daya manusia yang ada di perusahaan.

PT. Indonesia Epson *Industry* adalah anak perusahaan dari Seiko *Epson Corporation* yang bergerak sebagai kantor produksi, penjualan dan pemasaran di Indonesia. Perusahaan ini berdiri pada tahun 1995 yang beralamat di kawasan EJIP *Industrial Park*. Produk – produk yang diproduksi oleh Epson Indonesia antara lain *printer, scanner, printhead* dan sebagainya. Epson berkomitmen untuk menghasilkan produk yang berkualitas tinggi, tidak hanya di kategori *printer* tetapi juga dengan hasil kinerja karyawan. Membahas tentang kinerja ada bukti bahwa pencapaian kerja bisa dilihat dengan adanya produksi kerja yang dicapai.

**Tabel 1 Pencapaian produksi produk E2 Production 1 di  
PT. Indonesia Epson *Industry*  
Periode September 2020 – September 2021**

No	Periode Produksi	Target Produksi (pcs)	Hasil Produksi (pcs)
1	September – 20	100	62
2	Oktober – 20	100	73
3	November – 20	100	83
4	Desember – 20	100	89
5	Januari – 21	100	91
6	Februari – 21	100	97
7	Maret – 21	100	88
8	April – 21	100	79
9	Mei – 21	100	94
10	Juni – 21	100	89
11	Juli – 21	100	76
12	Agustus – 21	100	95
<b>Jumlah keseluruhan</b>		<b>1200</b>	<b>1,016</b>

Sumber: PT. Indonesia Epson *Industry*, 2021

Berdasarkan Tabel 1 bahwa target produksi di PT. Indonesia Epson *Industry* mengalami masalah. Hal ini dapat dilihat dari data bulan September 2020 - Agustus 2021 mengalami penurunan, jumlah *output* hanya mendapatkan 1,016 pcs tidak mendapatkan target yang sudah ditentukan perusahaan. Oleh karena itu PT. Indonesia Epson *Industry* mengalami kerugian, target produksi yang tidak tercapai secara optimal diakibatkan beberapa faktor seperti mesin, material, pekerja dan penutupan perusahaan pada masa pandemi covid-19. Dalam hal ini faktor yang mengakibatkan tidak tercapainya target dikarenakan pekerja yang kurang teliti dalam bekerja, oleh karena itu perusahaan bisa mengawasi pekerja untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut (Pottale, 2016) kinerja adalah suatu gambaran pencapaian kerja yang didapat seseorang dalam melaksanakan tugas kerja yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya didasarkan atas kemampuan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu yang dibutuhkan untuk mengerjakannya.

Menurut (Arif, 2018) kinerja adalah suatu hasil kinerja atau tingkat keberhasilan seorang secara individu dari kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam mengerjakan tugasnya yang diberikan perusahaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut (Wahyuni *et al.*, 2021) bahwa Kinerja merupakan prestasi kerja atau hasil kerja yang dimiliki seorang baik dari kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh karyawan per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut (Rafii & Andri, 2015) kinerja adalah hasil prestasi atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas – tugasnya dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target kerja atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Menurut (Kartodikromo *et al.*, 2017) kinerja adalah suatu hasil kerja yang digapai seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kesepakatan, pengalaman, ketekunan dan waktu. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Dari beberapa pendapat menurut para ahli diatas, dapat kita ambil sebuah kesimpulan, bahwa kinerja tersebut adalah hasil dari sebuah pekerjaan atau prestasi dari sebuah pekerjaan sesuai dengan kualitas dan kuantitas dan juga sesuai dengan target yang sudah ditentukan oleh sebuah organisasi atau institusi. Indikator kinerja menurut (Hendriani *et al.*, n.d., 2015) adalah tujuan, standar, kompetensi dan peluang Pekerja

Menurut (Supriaddin, 2020) rekrutmen merupakan proses sekumpulan pelamar kerja yang kemudian akan diseleksi menjadi karyawan baru diperusahaan. Rekrutmen pada hakikatnya merupakan proses menentukan dan menarik pelamar yang mampu untuk bekerja dalam suatu perusahaan. Menurut (Ariyati & Amelia, 2018) rekrutmen merupakan suatu proses untuk mendapatkan pelamar pekerja yang memiliki kemampuan dan skill yang sesuai dengan kualifikasi dan kebutuhan suatu organisasi/perusahaan.

Menurut (Daspar, 2020) rekrutmen merupakan kegiatan mencari dan menarik para calon karyawan dengan motivasi kemampuan, keahlian, dan pengetahuan sumber daya manusia yang diperlukan oleh organisasi untuk mengisi lowongan kerja yang telah kosong di tiap bagian yang dibutuhkan perusahaan. Menurut (Hermawati & Indriyani, 2019) Rekrutmen merupakan suatu cara mengambil keputusan perencanaan manajemen sumber daya manusia mengenai jumlah karyawan yang dibutuhkan, kapan diperlukan, serta kualifikasi apa saja yang

dibutuhkan dalam suatu organisasi. Menurut Wulandari (2016) menyatakan bahwa rekrutmen merupakan usaha mencari dan mempengaruhi tenaga kerja, agar mau melamar lowongan pekerjaan yang ada dalam suatu organisasi.

Dari beberapa pendapat menurut para ahli diatas, dapat kita ambil sebuah kesimpulan, bahwa Rekrutmen merupakan sekumpulan pelamar kerja yang memiliki ketrampilan, keahlian dan pengalam kerja untuk mengisi kekosongan ditiap bagian yang dibutuhkan oleh perusahaan.

Indikator rekrutmen menurut (Suryani & Sulaeman, 2021) adalah dasar Penarikan, sumber-sumber Penarikan. metode Penarikan dan kendala-kendala penarikan

Menurut (Aritonang *et al.*, 2019) pengembangan karir atau *Career development* merupakan usaha individu untuk meningkatkan dan menambah kemampuan kerja yang diharapkan berdampak pada pengembangan dan perluas wawasan yang membuka kesempatan mendapatkan posisi/jabatan yang memuaskan dalam kehidupan sebagai pegawai.

Menurut (Khosiah, *et al.*, 2017) pengembangan karir atau *career development* merupakan proses dimana karyawan meningkatkan keterampilan dan pengalaman agar berhasil pada pekerjaan sekarang dan tugas-tugas dimasa yang akan datang. Menurut (Persero & An, 2015) *Career development* atau pengembangan karir mendefinisikan sebagai berikut: “Setiap orang yang bekerja pada suatu perusahaan akan memiliki sejumlah harapan sebagai balas jasa atas pengorbanan atau prestasi yang telah diberikannya. Salah satu diantaranya adalah harapan untuk meraih posisi/jabatan yang lebih tinggi atau lebih baik dari posisi/jabatan sebelumnya

Menurut (Humaira *et al.*, 2020) pengembangan kariri atau *career development* merupakan proses untuk menyegarkan, mengembangkan dan meningkatkan, kemampuan, keterampilan, bakat, minat dan perilaku karyawan untuk meraih jabatan yang lebih baik.

Dari beberapa pendapat menurut para ahli diatas, dapat kita ambil sebuah kesimpulan, bahwa Career Devolopment merupakan kemampuan individu yang dimiliki pekerja untuk meningkatkan dan mengembangan kemampuan kerja untuk mendaptkan posisi atau jabatan yang lebih tinggi dari sebelumnya.

Menurut (Fizia Nurul *et al.*, 2018) indicator Creer development adalah perlakuan yang adil dalam berkarir, keperdulian para atasan langsung, informasi tentang berbagai peluang promosi dan adanya minat untuk dipromosikan Menurut (Saleh & Utomo, 2018) Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di

mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut (Permadi, 2016) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankannya.

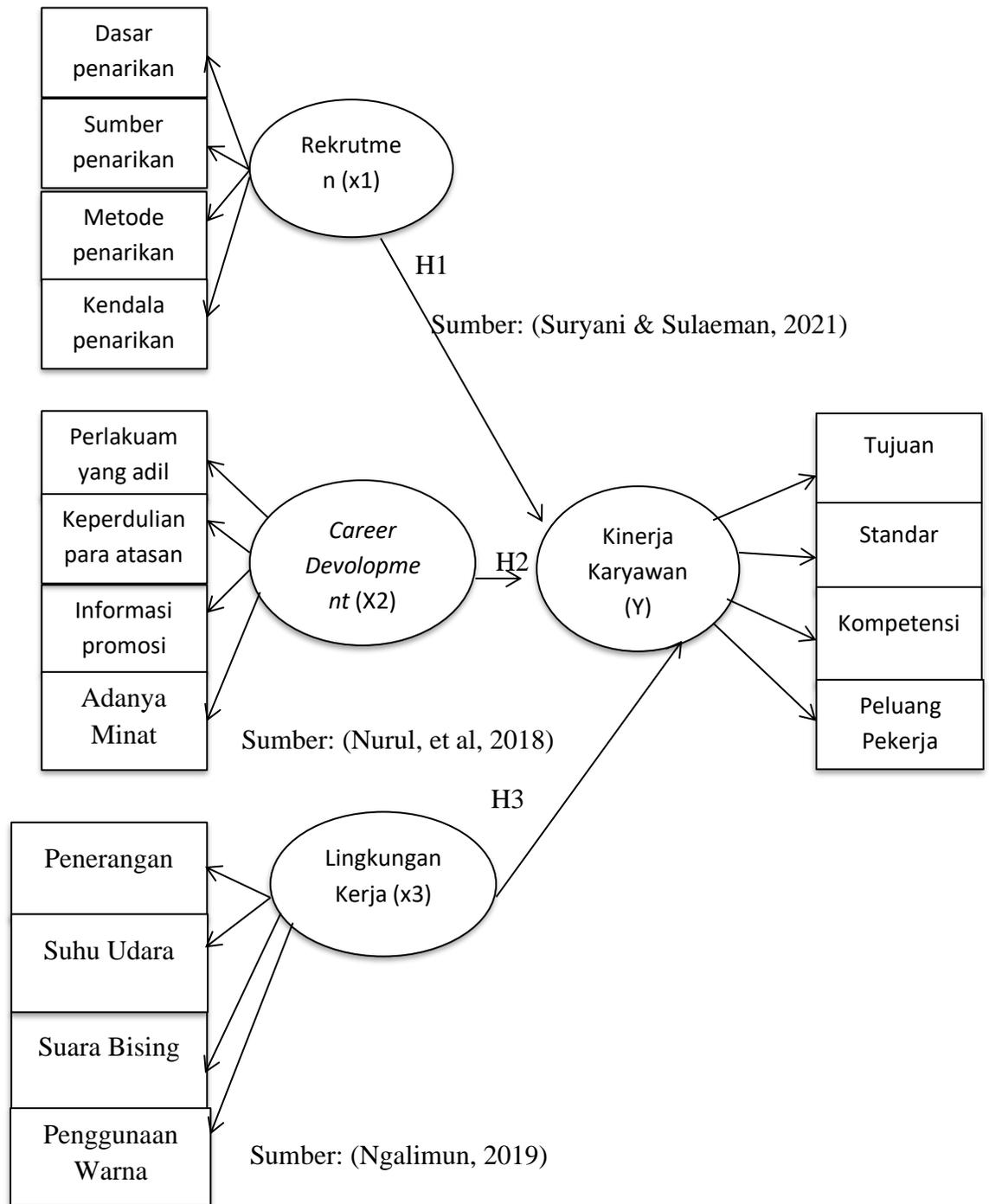
Menurut (Astuti & Iverizkinawati, 2018) lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja.

Menurut (Rahman et al., 2020) menyatakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada sekitar para karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya, misalnya kebersihan, penerangan yang memadai, dan lain-lain. Menurut (Lestari, 2018) menyatakan bahwa Lingkungan kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas.

Indikator – Indikator yang mempengaruhi Lingkungan kerja menurut (Ngalimun, 2019) Indikator – Indikator yang mempengaruhi Lingkungan Kerja antar lain penerangan, suhu udara, suara bising dan penggunaan warna.

## **METODOLOGI**

Berdasarkan Hipotesis diatas, bahwa pengaruh Rekrutmen, *Career Development*, dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja Karyawan PT. Indonesia Epson *Industry* dapat dilihat diagram berikut:



Jenis penelitian yang dipakai dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017) menjelaskan bahwa penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode pengujian hipotesis yang telah ditetapkan lalu diteliti pada sampel atau populasi tertentu dengan menggunakan teknik pengambilan sampel, pengambilan data menggunakan instrumen penelitian,



serta analisisnya memiliki sifat kuantitatif atau statistik. Maksud dari kuantitatif dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh antar variabel-variabel yang diteliti berdasarkan pengujian statistik.

Sebuah kesimpulan yang diambil setelah mempelajari suatu objek ataupun subjek yang mempunyai karakteristik atau kuantitas tertentu dalam suatu wilayah yang telah digeneralisir oleh seorang peneliti disebut dengan populasi (Sugiyono, 2014). Berdasarkan pendapat ahli tersebut, maka yang dijadikan sebagai populasi dalam penelitian ini adalah 70 orang pekerja PT Indonesia Epson *Industry*. Mengingat jumlah populasi kurang dari 100 responden, maka dalam penelitian ini tidak digunakan teknik sampling.

Menurut (Sugiyono, 2014) bagian dari populasi yang memiliki jumlah dan karakteristik tertentu yang berfungsi untuk dijadikan data penelitian disebut dengan sampel. Penggunaan sampel biasanya disebabkan karena terbatasnya dana, waktu, atau tenaga yang dimiliki oleh seorang peneliti. Sehingga sampel yang diambil pada penelitian ini adalah seluruh karyawan pada E2 Production bagian sub assy Gaga PT. Indonesia Epson *Industry*.

## PEMBAHASAN

Dasar pengambilan keputusan adalah apabila kusionernya memiliki  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel. Untuk menguji validitas setiap pernyataan pada variabel, menggunakan SPSS 24. Dengan melihat  $r$  tabel, apabila  $df = 68$  ( $df = n-2$ ) dengan tingkat signifikan  $\alpha$  ( $\alpha$ ) = 0,05, maka setiap pernyataan harus mencapai nilai lebih besar dari  $r$  tabel (0,239).

Hasil uji validitas untuk variabel kinerja karyawan dengan 8 item pernyataan nilai korelasi  $>$  0,239. Karena nilai korelasi  $>$  0,239 dengan setiap pernyataan berkorelasi signifikan ( $\alpha <$  0,05) jadi dapat disimpulkan bahwa 8 item pernyataan data tersebut valid.

Hasil uji validitas untuk variable kinerja karyawan dengan 8 item pernyataan nilai korelasi  $>$  0,239. Karena nilai korelasi  $>$  0,239 dengan setiap pernyataan berkorelasi signifikan ( $\alpha <$  0,05) jadi dapat disimpulkan bahwa 8 item pernyataan data tersebut valid.

Hasil uji validitas untuk variable kinerja karyawan dengan 8 item pernyataan nilai korelasi  $>$  0,239. Karena nilai korelasi  $>$  0,239 dengan setiap pernyataan berkorelasi signifikan ( $\alpha <$  0,05) jadi dapat disimpulkan bahwa 8 item pernyataan data tersebut valid.

Hasil uji validitas untuk variable kinerja karyawan dengan 8 item pernyataan nilai korelasi  $> 0,239$ . Karena nilai korelasi  $> 0,239$  dengan setiap pernyataan berkorelasi signifikan ( $\alpha < 0,05$ ) jadi dapat disimpulkan bahwa 8 item pernyataan data tersebut valid.

**Table 2 Hasil Uji Reliabilitas**

**Kinerja Karyawan (Y), Rekrutmen (XI), Career Development (X2), Lingkungan Kerja (X3)**

Variabel	Cronbach alpha	Cronbach alpha yang disyaratkan	Kesimpulan
Kinerja Karyawan (Y)	0,836	0,60	Reliabel
Rekrutmen (XI)	0,654	0,60	Reliabel
Career Development (X2)	0,866	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	0,824	0,60	Reliabel

Sumber: Data yang diolah dengan IBM SPSS 24, 2022

Hasil uji reliabilitas dengan 4 variabel dan dengan 32 item pernyataan ternyata memiliki *cronbach's alpha* ke empat variable 0,836 – 0,824. Hal ini dapat disimpulkan bahwa dari 32 item pernyataan dapat dikategorikan reliabel karena  $\alpha > 0,60$ .

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah antara variable dependen dengan variable independen didalam model regresi terdistribusi normal atau tidak. Pengujian Normalitas didalam penelitian ini dilakukan dengan uji statistic Kolomogorov – Semirnov (K-S). Data dapat dikatakan terdistribusi normal atau tidak dengan menggunakan tarafsignifikansi (0,05).

Dasar pengambilan keputusan

1. Jika nilai sig  $> 0,05$ , maka dinyatakan normal
2. Jika nilai Sig  $<$  dari 0,05, maka data dinyatakan tidak normal.

**Tabel 3 Uji Normalitas Data**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.30811320
Most Extreme Differences	Absolute	.102
	Positive	.102
	Negative	-.053
Test Statistic		.102
Asymp. Sig. (2-tailed)		.071 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.  
b. Calculated from data.  
c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data diolah dengan IBM SPSS 24, 2022

Berdasarkan hasil uji normalitas keempat variabel diketahui bahwa nilai signifikansi  $0,71 > 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual terdistribusi normal.

**Tabel 4 Analisis Regresi Linear Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized		Standardize		
	Coefficients	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	10.732	3.012		3.563	0.001
Rekrutmen	0.221	0.085	0.260	2.584	0.012
Career development lingkungan kerja	0.267	0.088	0.327	3.020	0.004
	0.209	0.082	0.274	2.540	0.013

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: Data yang diolah dengan IMB SPSS 24,2022

Berdasarkan data Tabel 4 dapat dilihat persamaan regresi linearnya sebagai berikut:

$$Y + \alpha + B X_1 + B X_2 + B X_3$$

$$Y = 10.732 + 0,221 + 0,267 + 0,209$$

Berikut ini adalah interpretasi dari persamaan regresi linear berganda yang diperoleh sebagai berikut:

1. Nilai konstanta ( $\alpha$ ) = 10.732 dapat diartikan apabila semua variable bebas rekrutmen (X1), *career development* (X2) dan lingkungan kerja (X3) memiliki nilai 0, maka variable terkaitnya kinerja karyawan (Y) sebesar 10.732.
2. Nilai koefisien regresi pada variable rekrutmen (X1) sebesar 0,221, artinya apabila rekrutmen (X1) ditingkatkan satu satuan akan mengakibatkan perubahan kinerja karyawan (Y) sebesar 10.732 satuan. Sebaliknya penurunan satu satuan pada kinerja karyawan (Y) akan menurunkan kinerja karyawan sebesar 10.732 dengan asumsi – asumsi lain adalah tetap.
3. Nilai koefisien regresi pada variable *career development* (X2) sebesar 0,267, artinya apabila *career development* (X2) ditingkatkan satu satuan akan mengakibatkan perubahan kinerja karyawan (Y) sebesar 10.732 satuan. Sebaliknya penurunan satu satuan pada kinerja karyawan (Y) akan menurunkan kinerja karyawan sebesar 10.732 dengan asumsi – asumsi lain adalah tetap.
4. Nilai koefisien regresi pada variable lingkungan kerja (X3) sebesar 0,209, artinya apabila lingkungan kerja (X3) ditingkatkan satu satuan akan mengakibatkan perubahan kinerja karyawan (Y) sebesar 10.732 satuan. Sebaliknya penurunan satu satuan kinerja karyawan (Y) akan menurunkan kinerja karyawan sebesar 10.732 dengan asumsi – asumsi lain adalah tetap.

Uji T dilakukan untuk mengetahui apakah secara individu (parsial) variable independen mempengaruhi variabel dependen secara signifikan atau tidak. Dasar pengambilan keputusan adalah apabila item – item kusionernya memiliki  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel. Untuk menguji uji  $t$  setiap pernyataan pada variabel, menggunakan uji SPSS 24. Peneliti memiliki sampel 70 responden. Dengan melihat  $t$  tabel, apabila  $df$  67 ( $df = n-k$ ) ( $df = 70 - 3$ ) dengan tingkat signifikan  $\alpha$  ( $\alpha$ ) = 0,05, maka setiap pernyataan harus mencapai nilai lebih besar dari  $t$  tabel (1,667).

#### 1. Pengaruh Rekrutmen (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Menunjukkan bahwa variable Rekrutmen (X1) dengan nilai signifikan  $0,012 < 0,05$  dan nilai  $t$  - hitung lebih besar dari  $t$  - table  $2.584 > 1.667$ , maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, berarti Rekrutmen (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini sejalan dengan penelitian Sukmawati (2017) bahwa rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## 2. Pengaruh Career Development (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Menunjukkan bahwa variabel *Career Development* (X2) dengan nilai signifikan  $0,004 < 0,05$  dan nilai  $t$  – hitung lebih besar dari  $t$  – tabel 3.020, maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, berarti *Career Development* ( X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini sejalan dengan penelitian Ramli (2018) bahwa *Career Development* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## 3. Pengaruh Lingkungan Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Menunjukkan bahwa variable Lingkungan Kerja (X3) dengan nilai signifikan  $0,013 < 0,05$  dan nilai  $t$  – hitung lebih besar dari  $t$ - tabel 2.540, maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, berarti Lingkungan Kerja (X3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini sejalan dengan penelitian Hidayat (2019) bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 5 Hasil Pengujian Hipotesis dengan Uji Simultan (Uji F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	316.753	3	105.584	18.957	.000 <sup>b</sup>
	Residual	367.590	66	5.570		
	Total	684.343	69			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan  
b. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, Rekrutmen, Career development

Sumber: Data yang diolah dengan IMB SPSS 24, 2022

Berdasarkan hasil uji simultan untuk variabel Rekrutmen (X1), *Career Development* (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) dapat diperoleh  $F$  hitung =18.957 dengan nilai signifikasinya 0,000 dengan probabilitas lebih kecil dengan 0,05 karena  $F$  hitung  $> F$  tabel ( $18.957 > 2.74$ ) maka  $H_0$  ditolak, artinya bahwa Rekrutmen, *Career Development*, dan Lingkungan Kerja secara bersama – sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Setelah dilakukan analisis, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: 1) Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Indonesia Epson *Industry*. Hal ini menunjukkan bahwa Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan sangat dibutuhkan

untuk mendapatkan karyawan yang diinginkan sesuai posisi yang dibutuhkan perusahaan. 2) *Career Development* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Indonesia Epson *Industry*. Artinya bahwa semakin tinggi pengembangan karir maka semakin tinggi kinerja karyawan dan sebaliknya semakin rendah pengembangan karir maka semakin rendah kinerja karyawan. 3) Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Indonesia Epson *Industry*. Artinya bahwa Lingkungan Kerja yang nyaman berpengaruh langsung terhadap semangat kerja karyawan sehingga nantinya kinerja masing – masing karyawan

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan, maka disampaikan saran bagi perusahaan sebagai berikut: 1) Pemimpin perusahaan diharapkan lebih memperhatikan perekrutan di PT. Indonesia Epson *Industry*. Sebaiknya perusahaan membuat lowongan pekerjaan secara *online* melalui internet agar dapat diakses langsung secara online agar lebih mudah. 2) Perusahaan diharapkan untuk lebih memperhatikan karir setiap karyawannya. Dalam hal ini, perusahaan berperan penting dalam memberikan bimbingan dan pengarahan yang lebih detail kepada karyawan tentang *Career Development* yang dapat dicapai. 3) PT. Indonesia Epson *Industry* dapat meningkatkan dan memaksimalkan lagi dalam pengaturan Lingkungan Kerja bagi karyawan dalam meningkatkan kenyamanan dalam melaksanakan tugasnya sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

## REFERENSI

- [1] Ariani, DR., SL Ratnasari, R Tanjung. (2020). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Superbox Industries. *JURNAL DIMENSI*. 9 (1), 74-86.
- [2] Arif, M. (2018). Analisis Rekrutmen Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Oase. *Al-Hikmah: Jurnal Agama Dan Ilmu Pengetahuan*, 15(1), 42–63. [https://doi.org/10.25299/jaip.2018.vol15\(1\).1584](https://doi.org/10.25299/jaip.2018.vol15(1).1584)
- [3] Aritonang, K. L., Fadilah, N., Aritonang, T. A., & Saragih, O. V. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 5(1), 53–60.
- [4] Ariyati, Y., & Amelia, P. (2018). Pengaruh Proses Rekrutmen, Seleksi Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Di Pt. Advantage Scm Batam. *Jurnal Bening*, 5(2), 120. <https://doi.org/10.33373/bening.v5i2.1347>
- [5] Astuti, R., & Iverizkinawati. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Jurnal Ilman*, 6(1), 26–41.
- [6] Daspar, D. (2020). Pengaruh Lingkungan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

- Karyawan. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 1(02), 159–166. <https://doi.org/10.37366/ekomabis.v1i02.31>
- [7] Fizia Nurul et al. (2018). Jurnal dinamika umt. *Dinamika UMT*, 3(1), 2477–1546. <https://doi.org/10.31000/dinamika.v3i1.1091>
- [8] Hartati, Y., SL Ratnasari, EN Susanti. (2020). Pengaruh Kompensasi, Komunikasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indotirta Suaka. *JURNAL DIMENSI*. 9 (2), 294-306.
- [9] Hendriani, S., Si, S. E. M., & Giskaanggiyahoooid, E. (n.d.). *Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Riau Kampus Bina Widya Km 12,5 Simpang Baru, Pekanbaru 28293*.
- [10] Hermawati, R., & Indriyani, S. (2019). Pengaruh Rekrutmen Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinergi Inti Pelangi. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(1), 24. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v3i1.3366>
- [11] Humaira, F., Agung, S., & Kuraesin, E. (2020). Pengaruh Integritas Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(3), 329. <https://doi.org/10.32832/manager.v2i3.3706>
- [12] Kartodikromo, E., Tewel, B., & Trang, I. (2017). Proses Rekrutmen, Seleksi, Pelatihan Kerja Dan Pengaruhnya Pada Kinerja Karyawan Cv. Celebes Indonesia Sakti Mer 99 Mega Mas Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(2), 363–372. <https://doi.org/10.35794/emba.v5i2.15625>
- [13] Khosiah, O. O. S. (n.d.). *TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT . DIRGANTARA INDONESIA BANDUNG*.
- [14] Lestari, N. E. P. (2018). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Geotech Sistem Indonesia. *Moneter*, 5(1), 99–104. <http://ejournal.bsi.ac.id>
- [15] Marjuardi, L., dan Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Loyalitas, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Raudlatul Qur'an Batam. *Jurnal Benefita*. Vol.4. No.3., Oktober 2019. Hal. 560-569.
- [16] Ngalimun. (2019). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT PERUSAHAAN GAS NEGARA (PERSERO) Tbk SBU DISTRIBUSI WILAYAH I Jakarta. *Parameter*, 4(2). <https://doi.org/10.37751/parameter.v4i2.42>
- [17] Prasetyo, E. J., Ratnasari, S. L., dan Hakim, L. (2020). Analisis Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*. Vol. 9. No. 2., Juli 2020. Hal. 186-201.
- [18] Permadi, I. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 4(1), 24–31. <http://ejournal.stiepgri.ac.id/index.php/ekonomak/article/view/39/22>
- [19] Persero, I. I., & An, M. E. D. (2015). *TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT . PELABUHAN*. 15(01), 71–79.
- [20] Pottale, B. (2016). Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Sulutgo. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(4), 453–464.
- [21] Putri, N. R., dan Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Takaful Batam. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi, dan Manajemen Bisnis*. Vol.7. No.1., July 2019. Hal. 48-55.

- [22] Rafii, M., & Andri, S. (2015). Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Riau Kepri Pekanbaru. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 02(01), 1689–1699.
- [23] Rahman, M. F., Mansur, M., & Rahman, F. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di Pdam Kabupaten Sumenep. *E-Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen*, 3, 107–121. [www.fe.unisma.ac.id](http://www.fe.unisma.ac.id)
- [24] Ratnasari, S.L., S Aidah. (2020). Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telekomindo Primakarya. *Jurnal Trias Politika*. 4 (2), 122-135.
- [25] Ratnasari, S.L., Susanti, S.N., Munzir, T., Tanjung, R., Sutjahjo, G. (2021). Peranan Manajemen Untuk Pengembangan Karir Dosen. *Jurnal Bening*. 8(1), 159.
- [26] Ratnasari, S. L., dan Sutjahjo, G. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Tenaga Kependidikan. *Jurnal Inspirasi Manajemen*. Vol. 1. No 2. Hal. 99-112.
- [27] Ratnasari, S.L., K Kusumayanti, L Hakim. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam. *BENING*. 7 (2), 36-50.
- [28] Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(1), 28–50. <https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160>
- [29] Sinaga, ERH., SL Ratnasari, Z Zulkifli. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Transfer Ilmu, Dan Penerapan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Manajerial. *JURNAL DIMENSI*. 9 (3), 412-443.
- [30] Supriaddin, N. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Mirai Management*, 5(2), 2597–4084.
- [31] Suryani, N. L., & Sulaeman, A. (2021). Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Akses Jakarta Barat. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 4(2), 164. <https://doi.org/10.32493/drj.v4i2.10073>.
- [32] Wahyuni, W., Firdayani, N., Kusumawanti, S., Eviliyani, V., & Pratiwi, R. (2021). Pengaruh Strategi Rekrutmen, Seleksi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pdam. *E-Prosiding Seminar Nasional Manajemen Dan Akuntansi STIE Semarang (SENMAS)*, 2(1), 11–21. <http://eprosiding.stiesemarang.ac.id/index.php/SNMAS/article/view/8>
- [33] Wicaksono, B. D., & Ratnasari, S. L. (2017). Determinasi Komunikasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Umum (PERUM) Bulog Sub-Divre Kota Batam. *Jurnal Bening*, 4 (1).