
Human Resources Recruitment Strategy at Syifa Budi Foundation Jakarta

Strategi Rekrutmen Sumberdaya Manusia di Yayasan Syifa Budi Jakarta

Amirudin^{1*}, Rissa Hanny²

^{1,2}Program Studi Manajemen, Universitas Pamulang

*E-mail: dosen01275@unpam.ac.id

Abstract

The success of an organization is not always measured by how much ownership is in the form of money, but another more important thing is the existing Human Resources (HR). Planning is a reference that can be used by employees and leaders of the Foundation to achieve the targets to be achieved in the next several periods. This study specifically examines the influence and recruitment strategies on the work environment and work discipline carried out at the Syifa Budi Foundation, Jakarta. This type of research is causal associative using a quantitative approach. The population in this study were all employees who worked at the Shifa Budi Foundation Jakarta as many as 130 (one hundred and thirty) people, and the entire population was determined as a sample with a total sampling technique. The data analysis technique in this study used multivariate with multiple linear regression analysis. The results show that the work environment and work discipline can be proven empirically with significant statistical results. The low value of the coefficient of determination which is only 6.9 percent is still considered to still have to be evaluated by involving other factors.

Keywords: human resources, employee performance.

Abstrak

Kesuksesan suatu organisasi tidak selalu diukur dari seberapa kepemilikan dalam bentuk uang, tetapi hal lain yang lebih penting yaitu Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada. Perencanaan merupakan acuan yang dapat digunakan oleh Pegawai dan pemimpin Yayasan untuk mencapai target yang ingin dicapai dalam beberapa periode ke depan. Penelitian ini secara spesifik menguji pengaruh dan strategi rekrutmen atas lingkungan kerja dan disiplin kerja yang dilakukan di Yayasan Syifa Budi Jakarta. Jenis penelitian ini adalah asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di Yayasan Shifa Budi Jakarta sebanyak 130 (seratus tiga puluh) orang, dan seluruh populasi ditentukan sebagai sampel dengan teknik total sampling. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan multivariat dengan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja dapat dibuktikan secara empiris dengan hasil statistik yang signifikan. Rendahnya nilai koefisien determinasi yang hanya sebesar 6,9 persen masih dinilai masih harus dievaluasi dengan melibatkan faktor-faktor lainnya.

Kata Kunci: sumberdaya manusia, kinerja pegawai.

PENDAHULUAN

Kesuksesan suatu organisasi tidak selalu diukur dari seberapa kepemilikan dalam bentuk uang, tetapi hal lain yang lebih penting yaitu Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada. BY Tsai dan YR Yen (2009), pelaku usaha tentunya akan memperhatikan perubahan yang ada di masyarakat dan metode/cara atas suatu pengambilan keputusan transaksi (Saragih & Husain, 2012), sehingga era globalisasi pola tersebut. Oleh karenanya, dituntut sumber daya manusia yang berkualitas karena kemajuan suatu yayasan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia atau pegawainya. Pegawai adalah aset berharga yang perlu dibina dan diperhatikan dengan baik pada suatu organisasi yayasan sehingga detil atas program-program yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia guna menghasilkan pegawai yang kompeten dan berdaya saing tinggi (Amirudin, Hanny, & Anggraini, 2020).

Pada prosesnya prestasi Yayasan ataupun kinerja Yayasan mengalami pasang surut sejalan dengan naik turunnya kinerja Pegawai Yayasan itu sendiri. Hal ini menandakan bahwa ada hubungan yang positif antara Pegawai Yayasan dengan Yayasan tempat mereka bekerja. Kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi pada periode waktu tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi. Beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja Pegawai. Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang

bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Untuk seorang Pegawai, lingkungan kerja adalah hal yang sangat penting untuk mendukung produktivitas kerja. Hal demikian juga dapat disadari oleh para pemberi kerja, bahwa kenaikan kinerja Pegawai dipengaruhi oleh lingkungan yang kondusif (Bernardin & Russel, 2013). Bagaimanapun kondisi sebuah lingkungan kerja, lingkungan kerja akan dikatakan baik apabila manusia yang berada di lingkungan tersebut dapat merasa aman, nyaman dan dapat mengerjakan kegiatan mereka secara optimal.

Lingkungan kerja yang aman dan sehat terbukti dapat mempengaruhi produktivitas. Selain itu, ia juga berpendapat bahwa kondisi kerja yang menyenangkan dapat mencakup tempat kerja dan fasilitas yang membantu serta mempercepat penyelesaian pekerjaan (Ardana, Mujiati, & Utama, 2012, hal. 208). Lingkungan kerja seharusnya menjadi perhatian para manajemen perusahaan, karena tempat kerja adalah hal dasar yang dapat memberikan pengaruh pada psikologi Pegawai. Oleh sebab itu, seharusnya para pemimpin Yayasan meningkatkan fasilitas yang ada untuk meningkatkan kinerja Pegawai. Selain fasilitas, tentu lingkungan kerja non fisik juga tidak boleh dilupakan. Interaksi yang terjadi antara sesama Pegawai dapat menentukan aura lingkungan kerja itu sendiri. Lingkungan kerja dapat membantu menciptakan semangat dan gairah kerja. Semangat kerja ini yang dapat membantu produktivitas dan prestasi kerja seseorang menjadi meningkat. Selain itu, Yayasan juga akan diuntungkan karena Pegawai tidak perlu terlalu dipantau karena pekerjaan mereka biasanya akan selesai sesuai dengan standar dan skala waktu yang seharusnya.

Kedisiplinan dalam sebuah lembaga merupakan salah satu instrument alat yang digunakan untuk berkomunikasi dengan Pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan Yayasan dan norma-norma social yang berlaku. Sebagai contoh, beberapa Pegawai terbiasa terlambat untuk bekerja, mengabaikan prosedur keselamatan, melalaikan pekerjaan rinci yang diperlukan untuk pekerjaan mereka, tindakan yang tidak sopan ke pelanggan, atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Disiplin Pegawai memerlukan alat komunikasi, terutama pada peringatan yang bersifat spesifik terhadap Pegawai yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Penegakan disiplin Pegawai biasanya dilakukan oleh penyelia. Sedangkan kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Sehingga seorang Pegawai yang dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi jika yang bersangkutan konsekuen, konsisten, taat asas, bertanggung jawab atas tugas yang diamanahkan kepadanya. Siswanto (1989) mengemukakan disiplin kerja sebagai suatu sikap menghormati, menghargai patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Putri, 2016).

Pada penelitian yang dilakukan oleh Kusmayadi (2014) menunjukkan bahwa karakteristik individu, lingkungan kerja, dan motivasi berpengaruh signifikan, baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja Pegawai di PT. Indomarco Prismatama wilayah kota Cirebon. Kemudian pada penelitian lainnya yang dilakukan oleh Wicaksono, dkk (2014) menyatakan bahwa baik secara simultan maupun parsial motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja Pegawai PT. Stars Internasional kota Surabaya. Selanjutnya pada penelitian Hidayat (2015) menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Pegawai PT. Keramik Diamond Industries, dengan motivasi kerja sebagai variabel yang paling dominan. *Knowledge* dan *skills* adalah hal yang sangat penting dimiliki oleh Pegawai dalam kaitannya kinerja mereka dalam sebuah pekerjaan. Pengetahuan tentang pekerjaan di sini bisa dilihat dari latar belakang pendidikan Pegawai maupun pengetahuan yang dapat diberikan oleh Yayasan lewat pelatihan maupun platform digital demi meningkatkan kinerja Pegawai. Hal lain yang perlu mendapatkan perhatian yaitu *skill*. Ketika Anda merekrut orang dalam perusahaan, pastikan Anda merekrut orang yang memiliki *skill* yang sesuai dengan posisi yang Anda inginkan.

Perencanaan merupakan acuan yang dapat digunakan oleh Pegawai dan pemimpin Yayasan untuk mencapai target yang ingin dicapai dalam beberapa periode ke depan. Mengapa hal ini penting? Dikarenakan tanpa ada perencanaan yang dilakukan di awal tahun bekerja, akan sangat menyulitkan Pegawai dan Yayasan dalam mengukur sudah sampai mana pekerjaan yang tercapai. Perencanaan ini juga dapat digunakan dalam mengevaluasi kinerja Pegawai. Selain itu, dalam perencanaan tidak hanya digunakan untuk profesionalisme saja, namun dapat dijadikan acuan personal seseorang dengan menggunakan personal *development plan*, dan *personal goals setting*. Hal ini penting untuk mengukur perkembangan yang dicapai dari SDM yang bersangkutan. Dan menjadi data HR departmen dalam mengevaluasi pekerjaan individu, maupun sistem edukasi dan lainnya dalam sebuah perusahaan. Dalam

mengontrol kinerja Pegawai, dibutuhkan beberapa analisa yang baik oleh manajer personalia, maupun sistem dalam Yayasan yang baik. Hal ini menjadi hambatan dikarenakan manajer personalia pasti akan kesulitan dalam melakukan monitoring tanpa ada. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan Bapak Anwaruddin, M.Pd.I. pegawai sekaligus Kepala Sekolah SMP Al-Azhar Syifa Budi di bawah pengelolaan Yayasan Pendidikan Islam Mutiara Bangsa pada tanggal 30 Maret 2020, diketahui bahwa kerjasama antar sesama rekan kerja antara pegawai kebersihan, guru, security, masih belum maksimal, terlihat dari masih adanya Pegawai yang lebih suka bekerja secara individu dari pada harus bekerja bersama. Padahal kerjasama dalam tim kerja harusnya menjadi sebuah kebutuhan dalam mewujudkan keberhasilan kinerja dan prestasi kerja. Selain itu di kasus lain, keterlambatan pengumpulan omset harian kepada bagian keuangan Yayasan juga kerap kali terjadi yang mengakibatkan penumpukan tugas pembukuan. Hal ini mengindikasikan bahwa kerjasama antar sesama rekan kerja masih belum maksimal sebagaimana yang diharapkan Hasil observasi dan wawancara menyimpulkan bahwa menurunnya kinerja masalah diantaranya yang paling berpengaruh adalah lingkungan kerja dan disiplin kerja. Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini secara spesifik menguji pengaruh dan strategi rekrutmen atas lingkungan kerja dan disiplin kerja yang dilakukan di Yayasan Syifa Budi Jakarta.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang atau sekelompok dalam suatu periode waktu tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan (Bernardin & Russel, 2013). Mangkunegara (2017) berpendapat bahwa kinerja Pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi kuantitas yang dicapai oleh seseorang Pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Meningkatnya kinerja perorangan (*individual performance*) maka kemungkinan besar juga akan meningkatkan kinerja Yayasan (*coorporate performance*) karena keduanya mempunyai hubungan yang erat. Indikator kinerja karyawan diantaranya: (1) Kuantitas kerja yaitu target kerja yang telah ditetapkan dan berhasil dicapai oleh karyawan, serta volume pekerjaan yang Pegawai lakukan telah sesuai dengan harapan atasan. (2) Pengetahuan yaitu kemampuan Pegawai memahami tugas-tugas yang berkaitan dengan pekerjaan, serta kemampuan menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan oleh atasan. (3) Kualitas kerja yang dimaksud adalah pekerjaan yang Pegawai lakukan sesuai dengan standar kerja yang ada, tepat waktu, dan akurat. (4) Kerjasama Pegawai mampu bekerjasama dengan baik dengan rekan kerja, Pegawai bersikap positif terhadap setiap pekerjaan tim, dan Pegawai bersedia membantu anggota tim kerja dalam menyelesaikan pekerjaan (Bernardin & Russel, 2013).

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 1992). Keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti, 2009). Lingkungan kerja dapat dipahami atas segala sesuatu yang berada di sekitar tempat kerja karyawan, baik yang bersifat fisik maupun non-fisik yang dapat mendukung kinerja seorang Pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Ruang kerja yang bersih, nyaman, dan kondusif diharapkan akan mendukung kinerja seorang karyawan. Selain lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non-fisik berupa hubungan sosial dengan rekan kerja dan atasan juga memiliki pengaruh terhadap kinerja Pegawai dalam Yayasan. Indikator lingkungan kerja diantaranya: (1). Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar Pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut (Saydam, 1996). (2) Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat memengaruhi Pegawai tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. (3) Hubungan antara bawahan dengan pimpinan yaitu hubungan dengan Pegawai yang baik dan harmonis dengan pimpinan tempat kerja. Hubungan yang baik dan harmonis dengan pimpinan tempat kerja merupakan faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. (4) Tersedianya fasilitas kerja, hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun

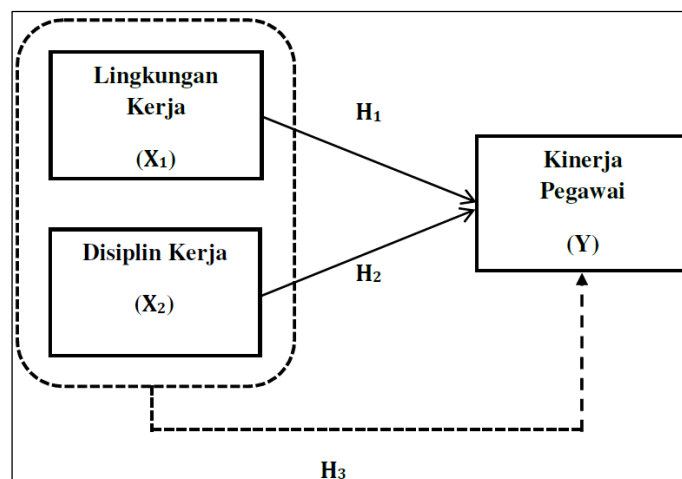
tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja (Nitisemito, 1992).

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan Pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2016). Hasibuan (2017) menambahkan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan Yayasan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin menggambarkan perilaku seseorang, kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan Yayasan dan norma-norma sosial yang berlaku. Indikator disiplin kerja diantaranya: (1) Kehadiran menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya Pegawai yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja. (2) Ketaatan pada peraturan kerja. Pegawai yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan perusahaan. (3) Ketaatan pada standar kerja. Hal ini dapat dilihat dari besarnya tanggungjawab Pegawai terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya. (4) Tingkat kewaspadaan tinggi. Pegawai memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien. (5) Bekerja etis. Beberapa Pegawai mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan (Rivai, 2016).

Paradigma Penelitian

Paradigma menurut Thomas Samuel Kuhn (2002) digunakan dalam mengeksplisitkan perubahan yang berdampak pada perbedaan memandang suatu realitas dengan konstruksi *mode of thought* atau *mode of inquiry* tertentu yang kemudian menghasilkan *mode of knowing* secara spesifik. Model adalah representasi, rencana, yang mendeskripsikan objek, sistem, atau konsep yang seringkali berupa pederhanaan atau idealisasi (Enjelina, 2014). Lebih lanjut, model juga dapat didefinisikan sebagai konstruk yang diukur baik dalam bentuk, struktur, isi, jumlah dan makna dengan batasan dan parameter spesifik tertentu (Husain, 2019). Model dalam penelitian sebetulnya sesuatu yang relatif berukuran kecil yang bertujuan untuk menunjukkan hubungan antar variabel yang saling mempengaruhi (Supranto & Limakrisna, 2019, hal. 31).



Gambar 1. Model Penelitian

Sementara hipotesis adalah suatu pendapat atau kesimpulan yang masih sementara sifatnya sehingga dibutuhkan telaah pustaka yang mendalam untuk memberikan penguatan empiris (*empirical strenght*) (Sugiyono, 2017, hal. 4). Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Saat Pegawai merasa nyaman dan adanya dukungan dari lingkungan sosialnya maka Pegawai akan terdorong untuk bekerja dengan baik. Lingkungan kerja yang buruk dan kurangnya dukungan dari rekan kerja dan atasannya akan memberikan dampak yang kurang baik pula terhadap kenyamanan Pegawai di perusahaan. Kurang nyamannya Pegawai dalam bekerja karena lingkungan kerja yang tidak kondusif akan mengakibatkan Pegawai cenderung malas

dan mudah lelah dalam bekerja sehingga hal ini akan berdampak pada penurunan kinerja Pegawai tersebut. Rumusan hipotesis alternatif pertama pada penelitian ini dinyatakan sebagai berikut:

H₁: Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin kerja adalah perilaku seseorang, kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Tingkat kedisiplinan Pegawai tinggi dan baik akan berpengaruh terhadap pencapaian target-target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Ketika Pegawai memiliki kesadaran dan kedisiplinan yang tinggi, maka tidak akan terjadi keterlambatan penanganan tugas yang harus diselesaikan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja Pegawai dapat ditingkatkan dengan disiplin kerja yang tinggi. Rumusan hipotesis alternatif kedua pada penelitian ini dinyatakan sebagai berikut:

H₂: Disiplin Kerja Berpengaruh Positif terhadap Kinerja Pegawai

Kinerja Pegawai di Lingkungan kerja dan disiplin kerja sama-sama memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja Pegawai. Lingkungan kerja yang kurang nyaman dan tidak kondusif serta tingkat disiplin Pegawai yang rendah menyebabkan target yang telah ditetapkan oleh organisasi tidak dapat tercapai sebagaimana yang diharapkan. Lingkungan kerja yang baik tanpa didukung disiplin kerja yang baik maka akan cenderung menghasilkan kinerja yang kurang maksimal. Lingkungan kerja pada Pegawai dengan tingkat disiplin yang tinggi kerap menghasilkan kinerja yang baik dan tinggi pula. Artinya, tingkat disiplin yang tinggi tanpa di dukung oleh lingkungan kerja yang baik belum mampu meningkatkan kinerja Pegawai di Yayasan sehingga perlu adanya dukungan antara keduanya.

H₃: Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Berpengaruh Positif terhadap Kinerja Pegawai

METODE

Jenis penelitian ini adalah asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih (Umar, 2005). Pengukuran variabel Kinerja Pegawai menggunakan 10 (sepuluh) indikator dengan melibatkan dimensi kualitas kerja, kuantitas kerja, pengetahuan, dan kerjasama.

Variabel Lingkungan Kerja menggunakan 6 (enam) indikator dengan melibatkan dimensi suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, hubungan antar bawahan dengan pimpinan, dan tersedianya fasilitas untuk karyawan. Variabel Disiplin Kerja menggunakan 8 (delapan) indikator dengan melibatkan dimensi kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, dan bekerja etis. Lingkup subjek penelitian diperoleh dari pegawai yang berkarya di Yayasan Syifa Budi Jakarta. Populasi pada penelitian ini menggunakan keseluruhan anggota yang ditetapkan sebagai sampel dengan teknik *total sampling* yaitu 130 (seratus tiga puluh) orang pegawai. Instrumen atau perangkat yang digunakan dalam penelitian lapangan berupa kuisioner dengan mendistribusikan kepada para pegawai yayasan.

Instrumen menggunakan kuesioner dengan skala Likert menggunakan 5 (lima) skor rentang jawaban atas pernyataan-pernyataan yang disediakan yaitu jawaban SS (sangat setuju diberi skor 5), jawaban S (setuju diberi skor 4), jawaban R (ragu-ragu diberi skor 3), jawaban TS (tidak setuju diberi skor 2), dan jawaban STS (sangat tidak setuju diberi skor 1) (Singarimbun & Effendi, 1995).

Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis multivariat. Tahapan ini dilakukan dengan mengeksplorasi kombinasi struktur yang telah didefinisikan dalam pengukuran keterkaitan antar faktor yang memungkinkan spesifikasi sejumlah kecil dimensi (faktor) yang menggambarkan bagian dari variabel asli (Husain, Ardhiansyah, & Fathudin, 2021). Dalam penyusunan kuesioner, pernyataan yang ingin diajukan perlu dipastikan instrumen pengambil data dengan cara mengkorelasikan skor item butir-butir pertanyaan terhadap total skor pada setiap faktor dari masing-masing responden yang diuji coba (Sugiyono, 2017, hal. 172). Rumus yang digunakan adalah korelasi *product moment*. Kemudian, dilanjutkan dengan uji reliabilitas instrumen penelitian yang mensyaratkan nilai *Cronbach Alpha* minimal 0,6 yang kemudian dilanjutkan dengan uji asumsi klasik. Persamaan regresi pada penelitian ini dirumuskan dengan 2 (dua) prediktor dengan $Y = C + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + R$.

HASIL PENELITIAN

Karakteristik Responden

Data yang diperoleh dari pemrosesan atas 130 karyawan yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah 83 responden adalah pria dan 47 responden adalah wanita dengan rentang usia yang bervariasi yang

mayoritas berusia 26 – 30 Tahun sebesar 66,9 persen. Adapun masa kerja memiliki sebaran 59,2 persen dengan rentang 1-5 tahun dan 40,8 persen dengan rentang 6-10 tahun.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Tabel 1. Rangkuman Hasil Uji Asumsi Klasik

Jenis Uji	Variabel (Pengaruh)	Probabilitas Signifikansi (Tolerance/VIF)	Kesimpulan Hasil Uji
Normalitas	Kinerja Pegawai Lingkungan Kerja Disiplin Kerja	0,081 0,091 0,076	Data Berdistribusi Normal
Linieritas	Lingkungan Kerja → Kinerja Pegawai Disiplin Kerja → Kinerja Pegawai	0,300 0,585	<ul style="list-style-type: none"> • Linier • Linier
Multikolinearitas	Lingkungan Kerja Disiplin Kerja	1,000 1,000	Keduanya tidak terjadi Multikolinearitas

Sumber: Hasil Olahdata (2022)

Berdasarkan rangkuman hasil uji di atas, semua variabel penelitian mempunyai nilai signifikansi lebih dari 0,05 pada (.sig > 0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian memenuhi asumsi normalitas data. Hasil uji linieritas juga menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai probabilitas signifikansi yang lebih besar dari 0,05 ($P > 0,05$), hal ini menunjukkan bahwa semua variabel penelitian dinyatakan linier. Variabel mempunyai nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Tabel 2. Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi (R^2)

R-Square	Kesimpulan Besarnya Pengaruh
0,069	- Kontribusi variasi atas Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai sebesar 6,9%

Sumber: Hasil Olahdata (2022)

Berdasarkan perhitungan di atas, maka nilai koefisien determinasi (R^2) atas Lingkungan Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) yaitu sebesar 0,069, artinya skor tersebut memiliki tingkat hubungan yang sangat rendah, yang artinya Kinerja Pegawai sebesar 6,9 persen yang berarti kontribusi diberikan oleh faktor lingkungan kerja dan disiplin kerja sebesar nilai tersebut sedangkan sisanya 93,1 persen disebabkan oleh faktor lainnya yang tidak diikutsertakan pada penelitian ini.

Hasil Uji Hipotesis

Analisis regresi berganda dipilih untuk menganalisis pengajuan hipotesis dalam penelitian ini dengan menggunakan program SPSS 22.0 for Windows.

Tabel 3. Rangkuman Hasil Uji Hipotesis Statistik

Variabel (Arah Pengaruh)	Koefisien β	Probabilitas Signifikansi	Kesimpulan
H ₁ : Lingkungan Kerja → Kinerja Pegawai	0,198	0,022	H ₁ diterima
H ₂ : Disiplin Kerja → Kinerja Pegawai	0,174	0,045	H ₂ diterima
H ₃ : Lingkungan Kerja dan Disiplin → Kinerja Pegawai		0,021	H ₃ diterima

Sumber: Hasil Olahdata (2022)

PEMBAHASAN

Hasil uji hipotesis atas variabel Lingkungan Kerja memiliki probabilitas signifikansi sebesar 0,022 dengan koefisien regresi 0,198, artinya adanya pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) secara signifikan. Temuan ini mengkonfirmasi hasilnya berdasarkan penelitian (Kusmayadi, 2014) dan (Hidayat, 2015) atas pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, hal ini berkaitan dengan teori lingkungan kerja menurut (Nitisemito, 1992) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang sudah diembankan padanya. Lingkungan kerja yang kurang mendapat perhatian akan membawa dampak negatif dan menurunkan tingkat kinerja, hal ini disebabkan pegawai dalam melaksanakan tugas mengalami gangguan, sehingga kurang semangat dan kurang mencurahkan tenaga dan pikirannya terhadap tugasnya. Ketika pegawai Yayasan bekerja di lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif serta hubungan di antara sesama pegawai pun baik, maka pegawai akan cenderung bekerja lebih baik. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai dapat ditingkatkan dengan lingkungan kerja yang baik.

Hasil uji hipotesis atas variabel Disiplin Kerja memiliki probabilitas signifikansi sebesar 0,045 dengan koefisien regresi 0,174, artinya adanya pengaruh Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) secara signifikan. Temuan ini mengkonfirmasi hasilnya berdasarkan penelitian (Wicaksono, Alhabsji, & Al Musadieg, 2014) atas pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Disiplin yang baik yakni mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, hal tersebut dapat mendorong timbulnya peningkatan kinerja serta tercapainya tujuan yayasan. Tingkat kedisiplinan pegawai Yayasan yang tinggi dan baik akan berpengaruh terhadap pencapaian target-target yang telah ditetapkan oleh yayasan. Ketika pegawai Yayasan memiliki kesadaran dan kedisiplinan yang tinggi, maka tidak akan terjadi keterlambatan penanganan tugas yang harus diselesaikan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai dapat ditingkatkan dengan disiplin kerja yang tinggi.

Hasil uji hipotesis atas variabel Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja memiliki probabilitas signifikansi sebesar 0,21, artinya keduanya berpengaruh secara simultan yaitu Lingkungan Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) secara signifikan. Lingkungan kerja yang baik dan kondusif sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, terbukti dari hasil penelitian yang menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Selain itu tingkat kedisiplinan pegawai yang tinggi juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai, terbukti dari hasil penelitian yang menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti jika lingkungan kerja baik dan tingkat kedisiplinan pegawai tinggi maka akan meningkatkan kinerja pegawai, begitu juga sebaliknya. Lingkungan kerja yang baik didukung dengan tingkat kedisiplinan yang tinggi akan menghasilkan kinerja pegawai yang baik, sebaliknya pada lingkungan kerja kurang baik dan tingkat kedisiplinan yang rendah akan menghasilkan kinerja pegawai yang kurang baik pula.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas dapat disimpulkan bahwa pengaruh dan strategi rekrutmen pegawai tentang lingkungan kerja dan disiplin kerja yang dilakukan di Yayasan Syifa Budi Jakarta dapat dibuktikan secara empiris dengan hasil statistik yang signifikan. Rendahnya nilai koefisien determinasi yang hanya sebesar 6,9 persen masih dinilai masih harus dievaluasi dengan melibatkan faktor-faktor lainnya.

Saran

Saran penelitian yaitu: (1) Variabel lingkungan kerja yang perlu menjadi perhatian yaitu indikator hubungan dengan rekan kerja. Oleh karenanya pimpinan Yayasan Syifa Budi Jakarta disarankan untuk selalu mengontrol hubungan antar sesama pegawai guna meminimalisir terjadinya keretakan hubungan di tempat kerja. Pentingnya evaluasi mingguan atau bulanan terkait masalah di antara sesama pegawai agar hubungan yang baik selalu terjaga. Hal lain yang diperhatikan adalah pengadaan *refreshing* bersama sebagai sarana mempererat tali silaturahmi di antara sesama pegawai sehingga pegawai merasa nyaman baik di dalam maupun di luar kerja. Apabila hubungan pegawai terlihat harmonis dan baik maka pegawai cenderung nyaman dalam bekerja sehingga berdampak pada meningkatnya kinerja pegawai. (2) Variabel disiplin kerja yang perlu menjadi perhatian yaitu indikator bekerja etis dan ketaatan pada standar kerja. Oleh karenanya, pimpinan Yayasan Syifa Budi Jakarta disarankan untuk lebih tegas dalam menghadapi sikap pegawai yang dinilai kurang etis dalam bekerja. Pimpinan disarankan juga untuk lebih ketat dan tegas dalam mengontrol pelaksanaan peraturan oleh pegawai agar pegawai benar-benar melaksanakan

peraturan dengan kesadaran dirinya sendiri. Pemberian sanksi yang tepat juga perlu dipertimbangkan guna mendapatkan hasil yang diinginkan demi kebaikan yayasan. Penelitian selanjutnya dapat mengobservasi dan mengeksplorasi lebih jauh mengenai permasalahan-permasalahan yang terdapat pada Yayasan Syifa Budi Jakarta khususnya dan objek lain pada umumnya dengan menambahkan variabel lain yang memengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Amirudin, A., Hanny, R., & Anggraini, N. (2020, Desember). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Yayasan Pendidikan Islam Mutiara Bangsa. *Jurnal of Marketing and Commerce*, 5(1), 1-15.
- Ardana, I., Mujiaty, N., & Utama, I. M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st Ed.). Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Bernardin, H., & Russel, J. (2013). *Human Resource Management: An Experiential Approach* (6th Ed.). Singapore: McGraw-Hill.
- Enjelina. (2014). *apa pengertian model*. Dipetik Oktober 2021, dari <https://brainly.co.id/tugas/506594>
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke-18)* (Edisi Revisi). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hidayat, C. N. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor PT. Keramik Diamond Industries. *Jurnal AGORA*, 3(2), 78-83.
- Husain, T. (2019). An Analysis of Modeling Audit Quality Measurement Based on Decision Support Systems (DSS). *European Journal of Scientific Exploration*, 2(6), 1-9.
- Husain, T., Ardiansyah, M., & Fathudin, D. (2021). Confirmatory factor analysis: Model testing of financial ratio's with decision support systems approach. *International Journal of Advances in Applied Sciences (IJAAS)*, 10(2), 115-121. doi:10.11591/ijaas.v10.i2.pp115-121
- Kuhn, T. (2002). *The Structure of Scientific Revolutions Peran Paradigma dalam Revolusi Sains*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Kusmayadi, A. (2014). *Pengaruh Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai, Sensus pada PT. Indomarco Prismatama wilayah kota Cirebon*. Program Pascasarjana, Program Studi Magister Manajemen. Tasikmalaya: Universitas Siliwangi.
- Mangkunegara, A. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nitisemito, A. (1992). *Manajemen Personalialia Dan Manajemen Sumber*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Putri, F. (2016). *Upaya Peningkatan Kedisiplinan Kerja Karyawan Melalui Pendidikan dan Pelatihan Karyawan pada Garuda Plaza Hotel Medan*. Medan: Repositori Institusi Universitas Sumatera Utara (RI-USU).
- Rivai, V. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (7th Ed.). Depok: Rajawali Pers.
- Saragih, H., & Husain, T. (2012). Pengaruh Fitur-Fitur Blog terhadap Continuance Intention to Visit Blogs pada Toko Online Multiply. *Journal of Computer Information*, 1(1), 5-18.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Singarimbun, M., & Effendi, S. (1995). *Metoda Penelitian Survey*. Jakarta: LP3S.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Evaluasi: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Supranto, J., & Limakrisna, N. (2019). *Petunjuk Praktis Penelitian Ilmiah untuk Menyusun Skripsi, Tesis dan Disertasi* (5th Ed.). Bogor: Penerbit Mitra Wacana Media.
- Umar, H. (2005). *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Wicaksono, R. P., Alhabsji, T., & Al Musadieg, M. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Stars International Kota Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis SI Universitas Brawijaya (JAB)*, 11(1), 1-10.