JIMM UNIKOM
Jurnal Ilmiah Magister Manajemen UNIKOM

PENGARUH SISTEM E-REKRUTMEN, KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT XYZ.

THE INFLUENCE OF E-RECRUITMENT SYSTEMS, LEADERSHIP AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PEFORMANCE AT PT XYZ.

Rudi Rusdiana
Dr. Dedi Sulistyo Soegoto, ST., MT.
Fakultas Pascasarjana Universitas Komputer Indonesia (UNIKOM)

ABSTRAK

Pada saat ini banyak perusahaan yang membutuhkan Sumber Daya Manusia yang potensial.Perusahaan selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawannya, akan tetapi seringnya karyawan yang mengundurkan diri juga berdampak terhadap kuantitas kerja yang mengakibatkan target perusahaan dan kinerja karyawan yang diinginkan tidak maksimal. Pemimpin yang tidak mampu mengarahkan dan mendukung para bawahannya jugalah yang menyebabkan penurunan kinerja karyawan. Oleh karena perusahaan sering melakukan penelitian untuk memenuhi faktor-faktor yang menyebabkan penurunan kinerja karyawan. Dalam penelitian ini mengamati penyebab peningkatan maupun penurunan kinerja karyawan melalui 3 faktor yaitu sistem e-rekrutmen, kepemimpinan dan lingkungan kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana sistem e-rekrutmen, kepemimpinan, lingkungan kerja dan kinerja karyawan yang berjalan di PT XYZ. serta untuk mengetahui pengaruh sistem e-rekrutmen, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial maupun secara simultan.

Metode Penelitian yang digunakan adalah deskriptif dan verifikatif. Pengambilan data dilakukan dengan kuesioner sebanyak 103 responden dan selanjutnya diolah dengan metode Structural Equation Modelling menggunakan program Lisrel 8.8, tujuannya adalah untuk menganalisis pengaruh sistem e-rekrutmen, kepemimpinan dan lingkungan kerja secara parsial maupun simultan terhadap kinerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara sistem e-recruitment kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menyimpulkan bahwa kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui upaya peningkatan sistem e-recruitment, kepemimpinan dan lingkungan kerja.

Kata Kunci : Kinerja, Rekrutmen, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja

ABSTRACT

At this moment the company needs potential human resources. The company always aims to improve employee performance, frequent employees who resigned affect the quantity of work resulting in corporate targets and employee performance is not optimal. Leaders are unable to direct and support their subordinates which leads to a decrease in employee performance. Therefore, various ways done by the company to meet the factors that cause employee performance decline. In this research observes the cause of the increase and decrease of employee performance through 3 factors namely e-recruitment system, leadership and work environment.

This study aims to find out how the condition of e-recruitment system, leadership, work environment and employee performance in PT XYZ. as well as to know the influence of e-recruitment system, leadership and work environment on employee performance partially or simultaneously.

The research method used is descriptive and verification methods. Data were collected by questionnaire as many as 103 respondents and then processed by Structural Equation Modeling method using Lisrel 8.8 program, the aim is to analyze the influence of e-recruitment system, leadership and work environment partially and simultaneously to employee performance.

The results showed that there is significant influence between e-recruitment system of leadership and work environment on performance partially or simultaneously. This study concludes that employee performance can be improved through efforts to improve e-recruitment system, leadership and work environment.

Keywords: Performance, Recruitment, Leadership, Work Environment

1. Pendahuluan

Perusahaan pada saat ini dituntut untuk mampu bersaing dengan perusahaan lain secara global. Perusahaan harus memiliki strategi yang efektif dalam menjalankannya, seperti perencanaan dan pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Sumber daya manusia adalah factor yang paling penting dalam pengelolaan suatu organisasi. Agar tercapainya tujuan organisasi, membutuhkan sumber daya manusia sebagai pengelola sistem. Dalam mengelola sumber daya manusia, perusahaan harus memperhatikan beberapa aspek penting diantanya rekrutmen karyawan, kepemimpinan, lingkungan kerja, kinerja karyawan dan aspek-aspek lainnya.

Rekrutmen Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peranan yang penting agar mendapatkan calon tenaga kerja yang memiliki kompetensi dan kualifikasi yang nantinya diharapkan mampu memberikan hasil kerja yang maksimal untuk perusahaan. Castetter (2012) dalam Yuliawati (2015:4) berpendapat bahwa jika pelaksanaan rekrutmen yang tidak sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan, akan menimbulkan masalah - masalah yang menuntut biaya tinggi, kinerja rendah, ketidakcocokan antara penempatan personel dengan jabatan yang dipercayakan dan masa kerja yang tidak pasti. Dengan rekrutmen yang baik, maka karyawan yang diperoleh akan lebih berkualitas sehingga kinerja mereka akan menuju ke arah yang baik.

Dalam mengelola dan mengendalikan berbagai fungsi subsistem dalam organisasi agar tetap konsisten dengan tujuan organisasi maka dibutuhkan seorang pemimpin, karena kepemimpinan merupakan bagian penting dalam peningkatan kinerja para karyawan. menurut Lodge dan Derek (2003) dalam Rizqi (2015:2) berpendapat bahwa perilaku pemimpin memiliki pengaruh yang signifikan terhadap sikap, perilaku dan kinerja karyawan. Keefektivitasan pemimpin juga dipengaruhi oleh karakteristik bawahannya yang terkait dengan proses komunikasi yang terjadi antara pemimpin dan bawahan. Pimpinan dikatakan berhasil jika pemimpin tersebut dapat memotivasi, menggerakkan dan memuaskan karyawan pada pekerjaan mereka.

Faktor lain dalam meningkatkan kinerja karyawan diantaranya dengan memperhatikan lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Sedarmayanti (2003) dalam Rizqi (2015:3) berpendapat bahwa kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai jika para karyawan dapat melaksanakan pekerjaan mereka secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat dampaknya dalam jangka waktu yang lama, lebih jauh lagi lingkungan kerja yang kurang baik dapat berdampak pada tuntutan tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Sehubungan dengan hal tersebut, diperkirakan bahwa kinerja karyawan di PT XYZ dipengaruhi faktor E-Rekrutmen, kepimpinan dan lingkungan kerja.

2. Kajian Pustaka

2.1 Rekrutmen dan E-Rekrutmen

Robert L.Mathis (2011:207) menyatakan rekrutmen adalah suatu proses dalam menghasilkan suatu kelompok yang memenuhi syarat untuk melakukan pekerjaan. Sedangkan menurut Simamora (1997:212) berpendapat rekrutmen adalah serangkaian kegiatan untuk mencari dan memikat para pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan Pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang di identifikasi dalam perencanaan kepegawaian.

E-Recruitment menurut Parry (2006:55) dalam jurnal Tommy Septian (2013:54)

adalah penggunaan internet untuk menarik para karyawan yang memiliki potensial ke dalam suatu organisasi, termasuk di dalamnya adalah penggunaan dari situs perusahaan itu sendiri, organisasi dan penggunaan papan pengumuman lowongan pekerjaan komersial secara *online*.

2.2 Kepemimpinan

Menurut George R. Terry (Melani dan Dedi, 2008:152) berpendapat bahwa kepemimpinan adalah kemampuan dalam mengarahkan pengikutnya untuk bekerja sama dengan kepercayaan serta tekun mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan mereka.

Menurut A. Dale Timple (2000: 58), kepemimpinan adalah proses pengaruh sosial di dalam mana manajer mencari keikutsertaan sukarela dari bawahan dalam usaha mencapai tujuan organisasi.

Kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan dan keterampilan yang dimiliki seseorang yang menduduki jabatan sebagai pimpinan untuk mempengaruhi perilaku bawahanya, untuk berpikir dan bertindak sehingga melalui perilaku yang positif ia dapat memberikan sumbangan nyata dalam mencapai tujuan organisasi.

2.3 Lingkungan Kerja

Menurut Darvis (Ekaningsih, 2012:21) lingkungan kerja dalam suatu organisasi mempunyai arti penting bagi individu yang bekerja di dalamnya, karena lingkungan ini akan mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung manusia yang ada di dalamnya. Terdapat tiga alasan, ada bukti yang menunjukan bahwa tugas dapat diselesaikan dengan lebih baik pada lingkungan kerja organisasi yang baik, ada bukti bahwa manager dapat mempengaruhi lingkungan kerja dalam organisasi atau unit kerja yang dipimpin, kecocokan antara individu dengan organisasi mempunyai peranan yang sangat penting dalam mencapai prestasi dan kepuasan individu itu sendiri dalam organisasi.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen.. Lingkungan kerja yang memadai bagi karyawannya dapat meningkatkan prestasi kerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan prestasi kerja dan akhirnya menurunkan kinerja karyawan.

2.4 Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (dalam Dwi Wahyu, 2008:67) Kinerja berasal dari kata *Job performance* atau *performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Seorang karyawan yang kinerjanya tinggi disebut karyawan yang produktif dan sebaliknya karyawan yang tingkat kinerjanya tidak mencapai standar dikatakan sebagai karyawan yang tidak produktif atau berperforma rendah.

Menurut Veithzal Rivai (Helena dan Dedi, 2009:548) kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan erat kaitannya dengan hasil pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi atau perusahaan.

3. Metode

Dalam melakukan penelitian penulis menggunakan metode penulisan studi kasus dan metode deskriptif dan verifikatif. Sugiyono (Febriansyah, 2011:29) menyatakan bahwa metode deskriptif adalah metode penelitian yang digunakan untuk menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas.

Populasi pada penelitian ini yaitu karyawan staff dan non staff yang bekerja di PT. XYZ yang berjumlah 167 orang. Namun ada beberapa hal yang memungkinkan peneliti tidak mendapatkan data dari semua populasi dengan alasan kesibukan kerja, sehingga dengan keterbatasan waktu yang ada maka

melakukan sampling di cabang di kota besar dengan alasan karyawan berjumlah banyak.

Sample dalam penelitian ini yaitu karyawan staff di PT. XYZ Metode yang digunakan untuk menentukan sampel oleh dalam penelitian adalah pendekatan Slovin. Jumlah sample yang dapat digunakan yaitu 118. Berhubung objek penelitian ini adalah manusia harus dibulatkan menjadi 118 orang. Jumlah tersebut termasuk ke dalam kriteria analisis SEM, karena menurut Sugiyono (Mahardika, 2011:33) minimal sampel yang harus dicapai untuk menggunakan analisis SEM adalah sebesar 100 sampel.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh melalui beberapa cara, yaitu melakukan studi kepustakaan, wawancara, kuesioner.

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

4.1 Analisis Deskriftif E-Rekrutmen

Tiga dimensi yang digunakan dalam menilai E-Rekrutmen di PT XYZ yaitu metode TAM, proses seleksi dan penempatan karyawan. Berikut ini adalah hasil tanggapan dari responden mengenai E-Rekrutmen.

Tabel 1 Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel *E-Recruitment*

No	Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	%	Kriteria
1	TAM	1457	2060	70,73%	Baik
2	Seleksi	714	1030	69,32%	Baik
3	Penempatan	743	1030	72,14%	Baik
Total		2914	4120	70,73%	Baik

Sumber : Data yang diolah 2017

Berdasarkan persentase total skor tanggapan responden pada tabel 1, maka dapat disimpulkan bahwa sistem *e-recruitment* sudah berada pada kriteria baik. Hal ini berarti bahwa penerapan teknologi dalam perekrutan karyawan dapat diterima baik oleh pengguna, pelaku seleksi yang dilakukan oleh orang yang berkompeten ditunjang dengan sarana prasarana yang baik serta penempatan yang sesuai dengan bidang akademis dan pengalaman kerja para pelamar pekerjaan.

4.2 Analisis Deskriftif Kepemimpinan

Dua dimensi yang digunakan dalam menilai kepemimpinan yaitu kemampuan mengarahkan dan dukungan terhadap bawahan. Berikut ini adalah hasil tanggapan dari responden mengenai kepemimpinan.

Tabel 2 Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Kepemimpinan

No	Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	%	Kriteria
1	*Direction*	1091	1545	70,61%	Baik
2	*Support*	1526	2060	74,08%	Baik
Total		2617	3605	72,59%	Baik

Sumber : Data yang diolah 2017

Berdasarkan persentase total skor tanggapan responden pada tabel 2, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan yang ada sudah baik. Hal ini ditunjukkan dengan kinerja yang baik pada kedua indikator yaitu indikator *direction* dan *support* pimpinan dalam kategori baik.

4.3 Analisis Deskriftif Lingkungan Kerja

Dua dimensi yang digunakan dalam menilai Kepemimpinan yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Berikut ini adalah hasil tanggapan dari responden mengenai lingkungan kerja.

Tabel 3 Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja

No	Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	%	Kriteria
1	Lingkungan Kerja Fisik	1091	1545	70,61%	Baik
2	Lingkungan Kerja Non Fisik	1526	2060	74,08%	Baik
Total		2617	3605	72,59%	Baik

Sumber : Data yang diolah 2017

Berdasarkan persentase total skor tanggapan responden pada Tabel 3, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja sudah baik. Hal ini ditunjukkan dengan kinerja yang baik pada kedua indikator yaitu indikator lingkungan kerja fisik dan lingkingan kerja non fisik dalam kategori baik.

4.4 Analisis Deskriftif Kinerja

Dimensi yang digunakan dalam menilai kinerja karyawan yaitu kualitas, kuantitas, efektifitas, kehadiran dan kerja sama. Berikut ini adalah hasil tanggapan dari responden mengenai kinerja karyawan.

Tabel 4 Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Kinerja

No	Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	Persentase	Kriteria
1	Kualitas	735	1030	71,36%	Baik
2	Kuantitas	354	515	68,74%	Baik
3	Efektivitas	741	1030	71,94%	Baik
4	Kehadiran	784	1030	76,12%	Baik
5	Kerja sama	392	515	76,12%	Baik
Total		**3006**	**4120**	**72,96%**	**Baik**

Sumber : Data yang diolah 2017

Tabel diatas mengisyaratkan bahwa kehadiran (76,12%), kerjasama (76,12%), efektivitas (71,94%), kualitas (71,36%) dan kuantitas (68,74%) dalam kategori baik. Oleh karena itu, perbaikan sistem kerja dilakukan oleh setiap komponen yang ada dalam perusahaan. Untuk tujuan tersebut akan dibutuhkan sistem manajemen kinerja yang baik.

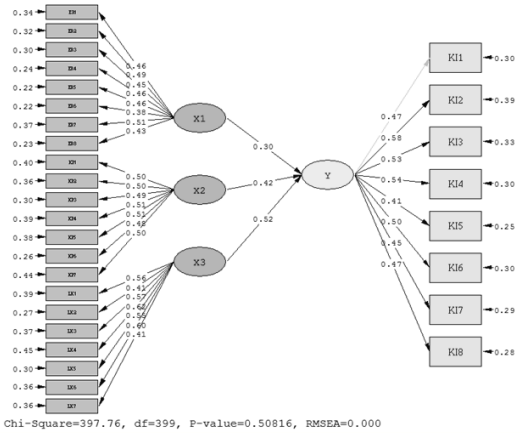
4.5 Pengujian Hipotesis

Berdasarkan hasil analisis terhadap instrumen penelitian (kuesioner) dan selanjutnya analisis penskalaan maka dari data yang diperoleh tersebut akan dipergunakan untuk menganalisa dan menguji rumusan hipotesis penelitian dengan menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM).

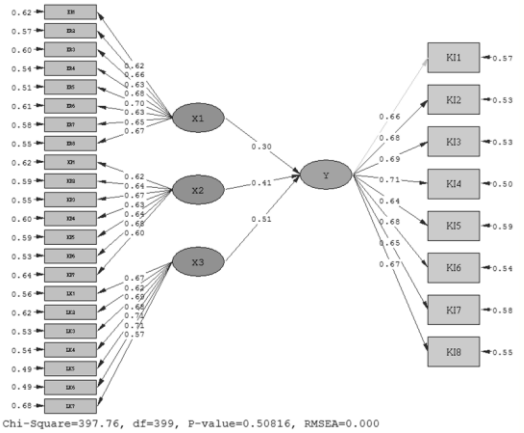
Data yang diolah dengan SEM ini adalah data hasil kuesioner tanggapan responden karyawan tentang variabel *e-recruitment*, kepemimpinan, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

4.5.1 Uji Kecocokan Model

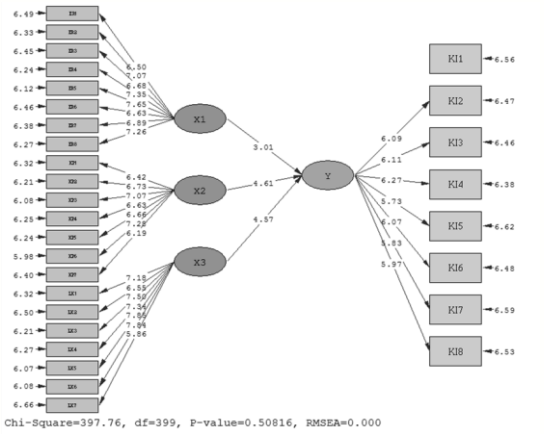
Terdapat tiga jenis uji kecocokan model, yaitu uji kecocokan model pengukuran, uji kecocokan keseluruhan model dan uji kecocokan model struktural.



Gambar 1 Hasil Estimasi Akhir Model Penelitian (*Estimates*)



Gambar 2 Hasil Estimasi Akhir Model Penelitian (*Standardize Solution*)



Gambar 3 Hasil Estimasi Akhir Model Penelitian (*t-value*)

4.5.2 Model Pengukuran

Untuk menguji apakah indikator-indikator yang digunakan pada masing-masing variabel laten yaitu e-rekrutmen, kepemimpinan, dan kinerja pada model penelitian memiliki derajat kesesuaian yang baik terlebih dahulu dihitung reliabilitas indikator menggunakan pendekatan *construct reliability* dan *variance extracted*.

1. Model Pengukuran Variabel Laten *E-Recruitment*

   Seluruh indikator variabel laten *e-recruitment* telah memenuhi validitas dan reabilitas seperti dintunjukan pada tabel dibawah ini.

Tabel 5 Validitas dan Reabilitas *E-Recruitment*

Kode Indikator	*Standardized Loading Factors* (SLF) ≥ 0,50	*Standard Error*	Keterangan	Reabilitas (CR ≥ 0,70)
ER1	0,65	0,58	Valid	0,856
ER2	0,62	0,62	Valid	
ER3	0,64	0,59	Valid	
ER4	0,67	0,55	Valid	
ER5	0,66	0,56	Valid	
ER6	0,65	0,58	Valid	
ER7	0,65	0,57	Valid	
ER8	0,68	0,53	Valid	

Sumber : Data yang diolah 2017

2. Model Pengukuran Variabel Laten Kepemimpinan

Seluruh indikator variabel laten kepemimpinan telah memenuhi validitas dan reabilitas seperti dintunjukan pada tabel dibawah ini.

Tabel 6 Validitas dan Reabilitas Kepemimpinan

Kode Indikator	*Standardized Loading Factors* (SLF) ≥ 0,50	*Standard Error*	Keterangan	Reabilitas (CR ≥ 0,70)
KP1	0,64	0,59	Valid	0,833
KP2	0,65	0,58	Valid	
KP3	0,64	0,60	Valid	
KP4	0,64	0,59	Valid	
KP5	0,62	0,61	Valid	
KP6	0,67	0,55	Valid	
KP7	0,66	0,57	Valid	

Sumber : Data yang diolah 2017

3. Model Pengukuran Variabel Laten Lingkungan Kerja

Seluruh indikator variabel laten lingkungan kerja telah memenuhi validitas dan reabilitas seperti dintunjukan pada tabel dibawah ini.

Tabel 7 Validitas dan Reabilitas Lingkungan Kerja

Kode Indikator	*Standardized Loading Factors* (SLF) ≥ 0,50	*Standard Error*	Keterangan	Reabilitas (CR ≥ 0,70)
LK1	0,67	0,55	Valid	0,845
LK2	0,62	0,62	Valid	
LK3	0,68	0,54	Valid	
LK4	0,68	0,53	Valid	
LK5	0,75	0,44	Valid	
LK6	0,71	0,50	Valid	
LK7	0,52	0,73	Valid	

Sumber : Data yang diolah 2017

4. Model Pengukuran Variabel Laten Kinerja

Seluruh indikator variabel laten kinerja karyawan telah memenuhi validitas dan reabilitas seperti dintunjukan pada tabel dibawah ini.

Tabel 8 Validitas dan Reabilitas Kinerja Karyawan

Kode Indikator	*Standardized Loading Factors* (SLF) ≥ 0,50	*Standard Error*	Keterangan	Reabilitas (CR ≥ 0,70)
KI1	0,66	0,57	Valid	0,868
KI2	0,69	0,53	Valid	
KI3	0,69	0,52	Valid	
KI4	0,71	0,50	Valid	
KI5	0,63	0,60	Valid	
KI6	0,68	0,54	Valid	
KI7	0,65	0,58	Valid	
KI8	0,67	0,56	Valid	

Sumber : Data yang diolah 2017

4.5.3 Uji Kecocokan Keseluruhan Model

Sebelum melakukan analisis lebih lanjut, maka perlu dilakukan pengujian statistik terhadap model SEM keseluruhan. Tujuan pengujian adalah untuk menguji apakah model secara keseluruhan dapat dikatakan fit dengan data sampel yang ada dan untuk mengetahui seberapa tepat variabel-variabel yang diamati dapat menjelaskan variabel laten yang ada. Hasil *Goodness Of Fit (GOF)* berdasarkan output software Lisrel 8.8 adalah pada tabel dibawah ini.

Tabel 9 *Goodness Of Fit* Model Penelitian

Ukuran GOF	Tingkat kecocokan	Hasil estimasi	Kesimpulan
Statistic Chi-Square (χ^2)	Nilai yang kecil P > 0,05	χ^2 = 397,76 (p = 0,066)	Baik
NCP *interval*	Nilai yang kecil interval yang sempit	0,0 (0.0 ; 49,37)	Baik
RMSEA P(*Close fit*)	RMSEA ≤ 0,08 P ≥ 0,05	0.000 (p = 1,00)	Baik
ECVI	Nilai yang kecil dan dekat dengan ECVI *saturated*	M* = 5,21 S* = 9,12 I* = 42,14	Baik
AIC	Nilai yang kecil dan dekat dengan AIC *saturated*	M* = 529,76 S* = 930,00 I* = 4298,63	Baik
CAIC	Nilai yang kecil dan dekat dengan CAIC *saturated*	M* = 769,65 S* = 2620,15 I* = 4407,68	Baik
NFI	NFI ≥ 0.90	0.90	Baik
NNFI	NNFI ≥ 0.90	0.99	Baik
CFI	CFI ≥ 0.90	0.99	Baik
IFI	IFI ≥ 0.90	0.99	Baik
RFI	RFI ≥ 0.90	0.89	*Marginal Fit*
RMR	Standardized RMR ≤ 0,05	0.078	Kurang Baik
GFI	GFI ≥ 0.90	0.76	Kurang Baik
AGFI	AGFI ≥ 0.90	0.68	Kurang Baik

Sumber : Data yang diolah 2017

Dilihat dari hasil kecocokan keseluruhan model yang menunjukkan kecocokan yang baik (*Good fit*), 1 ukuran GOF yang menunjukkan kecocokan yang sedang (*Marginal Fit*), dan 3 ukuran GOF yang menunjukkan kecocokan yang kurang baik, oleh itu uji kecocokan keseluruhan model bisa diterima karena hasil keseluruhan menunjukkan kinerja yang baik atau *good fit*, sehingga bisa melanjutkan ke tahap selanjutnya.

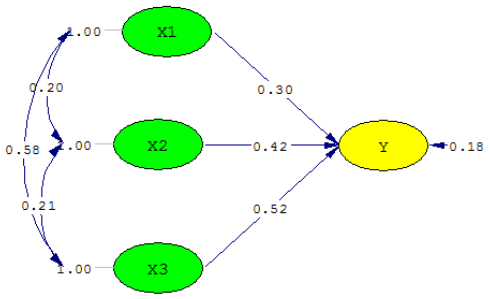
4.5.4 Model Struktural

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan software Lisrel 8.8 diperoleh persamaan struktural sebagai berikut :

Tabel 10 Persamaan Struktural Antar Variabel Laten

Endogenous Construct	Exogenous Construct			Error
	ξ1	ξ2	ξ3	
η	0,30	0,42	0,52	+ 0,18

Sumber : Data primer yang diolah 2017



Gambar 4 Diagram Jalur Hubungan Struktural Antar Variabel Laten

Secara bersama-sama *e-recruitment*, kepemimpinan dan lingkungan kerja mampu menjelaskan perubahan yang terjadi pada kinerja karyawan sebesar 54,157% dan sisanya sebesar 45,843% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

4.5.5 Korelasi Antar Variabel

Dari Hasil pengolahan data software Lisrel 8.8 maka didapatkan korelasi antar variabel laten sebagai berikut :

Covariance Matrix of Latent Variables

	Y	X1	X2	X3
Y	1.00			
X1	0.67	1.00		
X2	0.58	0.20	1.00	
X3	0.77	0.58	0.21	1.00

Gambar 5 *Correlation Matrix*

Berdasarkan hasil *correlation matrix* dapat dilihat bahwa terdapat hubungan korelasi yang beragam antara ketiga variabel tersebut, berikut penjelasannya:

a. Terdapat hubungan yang kuat antara lingkungan kerja (X3) dengan kinerja karyawan (Y) yaitu sebesar 0.77 (77%), artinya jika lingkungan kerja mengalami kenaikan maka kinerja karyawan akan ikut naik dan begitu juga sebaliknya.
b. Terdapat hubungan yang kuat antara variabel *e-recruitment* (X1) dengan kinerja (Y) sebesar 0.67 (67%), artinya bahwa jika *e-recruitment* dan lingkungan kerja mengalami kenaikan maka kinerja pun akan ikut naik dan begitu juga sebaliknya.
c. Terdapat hubungan yang sedang antara *e-recruitment* (X1) dengan lingkungan kerja (X3) yaitu sebesar 0.58 (58%), artinya jika *e-recruitment* mengalami kenaikan maka lingkungan kerja akan ikut naik dan begitupun sebaliknya.
d. Terdapat hubungan yang sedang antara kepemimpinan (X2) dengan kinerja (Y) yaitu sebesar 0.58 (58%), artinya jika kepempinan mengalami kenaikan maka kinerja akan ikut naik dan begitu juga sebaliknya.
e. Terdapat hubungan yang rendah antara kepemimpinan (X2) dengan lingkungan kerja (X3) yaitu sebesar 0.21 (21%), artinya jika kepemimpinan mengalami kenaikan maka lingkungan kerja akan ikut naik dan begitupun sebaliknya.
f. Terdapat hubungan yang rendah antara *e-recruitment* (X1) dengan kepemimpinan (X2) yaitu sebesar 0.20 (20%), artinya jika *e-recruitment* mengalami kenaikan maka kepemimpinan akan ikut naik dan begitupun sebaliknya.

4.5.6 Pengaruh *E-Recruitment* Terhadap Kinerja

E-recruitment dihipotesiskan memliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, untuk membuktikan kebenaran hipotesis tersebut dilakukan pengujian dengan hipotesis statistik sebagai berikut :

Tabel 11 Pengaruh *E-Recruitment* Terhadap Kinerja

Hubungan	Koefisien korelasi	t-hitung	t-tabel	Kesimpulan
E-Recruitment dengan Kinerja	0,30	3,01	1,96	Terdapat hubungan yang signifikan

Sumber : Data primer yang diolah 2017

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa e-recruitment dan kinerja karyawan pada PT. XYZ terdapat hubungan yang signifikan. Hal ini tercermin dari nilai t-hitung (3,01) yang lebih besar dari t-tabel (1,96).

4.5.7 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Kepemimpinan dihipotesiskan memliki hubungan yang signifikan dengan kinerja pada karyawan, untuk membuktikan kebenaran hipotesis tersebut dilakukan pengujian dengan hipotesis statistik sebagai berikut :

Tabel 12 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Hubungan	Koefisien korelasi	t-hitung	t-tabel	Kesimpulan
Kepemimpinan dengan Kinerja	0,41	4,61	1,96	Terdapat hubungan yang signifikan

Sumber : Data primer yang diolah 2017

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini tercermin dari nilai t-hitung (4,61) yang lebih besar dari t-tabel (1,96).

4.5.8 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Lingkungan kerja dihipotesiskan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pada karyawan PT XYZ, untuk membuktikan kebenaran hipotesis tersebut dilakukan pengujian dengan hipotesis statistik sebagai berikut :

Tabel 13 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Hubungan	Koefisien korelasi	t-hitung	t-tabel	Kesimpulan
Lingkungan kerja dengan Kinerja	0,51	4,57	1,96	Terdapat hubungan yang signifikan

Sumber : Data primer yang diolah 2017

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini tercermin dari nilai t-hitung (4,57) yang lebih besar dari t-tabel (1,96).

4.5.9 Pengaruh E-Recruitment, Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

E-Recruitment, kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk menguji apakah terdapat pengaruh yang kuat secara simultan antara *e-recruitment*, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja maka dapat dilihat dari hasil uji F sebagai berikut:

Tabel 14 Pengaruh E-Recruitment, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Koefisien korelasi	F-hitung	F-tabel	Kesimpulan
0,83	161,118	2,696	Terdapat hubungan yang signifikan

Sumber : Data primer yang diolah 2017

Dari hasil tersebut nilai F hitung lebih besar dari F tabel maka dapat disimpulkan bahwa *e-recruitment*, kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

5. Kesimpulan dan Saran

5.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan data yang ada, mengenai pengaruh sistem e-recruitment, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. XYZ, maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Sistem e-rekrutmen, kepemimpinan, lingkungan kerja dan kinerja karyawan berdasarkan hasil analisa deskriptif adalah seperti di bawah ini :

a. Sistem e-rekrutmen pada PT XYZ sudah baik hal ini didasarkan pada model adopsi teknologi, proses seleksi dan penempatan yang berada pada kategori baik.

b. Kepemimpinan pada PT XYZ sudah baik, yang didasari dari kemampuan mengarahkan dan memberikan dukungan atasan terhadap bawahan sudah dalam kategori baik.

c. Lingkungan kerja pada PT XYZ sudah baik, hal ini didasarkan pada lingkungan kerja fisik dan non fisik berada dalam kategori baik.

d. Kinerja karyawan pada PT XYZ sudah baik, hal ini didasari kualitas, kuantitas, efektivitas, kehadiran dan kerja sama karyawan berada pada kategori baik.

2. Secara parsial sistem e-rekrutmen (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), artinya jika sistem e-

rekrutmen baik maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut. Kepemimpinan (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), artinya jika kepemimpinan baik maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Serta lingkungan kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), yang artinya jika lingkungan kerja baik, maka akan berpengaruh baik juga terhadap kinerja karyawan tersebut.

3. Secara simultan sistem e-rekrutmen, kepemimpinan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT XYZ. artinya apabila sistem rekrutmen berjalan baik, kepemimpinan juga baik dan ditunjang dengan lingkungan kerja yang baik, maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Hasil koefisien determinasi sebesar 0.83 atau 83 %, hal ini menunjukkan bahwa sistem e-rekrutmen, kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan memberikan pengaruh 83 % terhadap variabel kinerja karyawan. Para karyawan menilai bahwa sistem e-rekrutmen sudah berjalan sesuai harapan, kepemimpinan mendukung dan mengarahkan karyawan dengan baik, serta lingkungan kerja karyawan PT. XYZ sudah baik dan kondusif dirasakan olah para karyawannya.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil dari penelitian dan kesimpulan diatas, penulis mencoba memberikan saran kepada pihak yang berkaitan maupun pihak lainnya mengenai sistem e-rekrutmen, kepemimpinan, lingkungan kerja dan kinerja karyawan, yaitu sebagai berikut :

1. Pada variabel e-rekrutmen, indikator penempatan sesuai dengan pengalaman kerja berada pada kategori cukup baik, maka dapat diketahui bahwa dalam perekrutan karyawan masih terjadi penempatan yang tidak sesuai dengan pengalaman kerja. Perusahaan hendaknya dalam menempatkan karyawan baru harus sesuai dengan pengalaman kerja, agar karyawan baru tersebut lebih cepat beradaptasi dengan tugas-tugas yang dibebankan, sehingga karyawan bekerja secara maksimal dengan pengalaman kerja yang mereka miliki.
2. Pada variabel kepemimpinan, indikator pimpinan memberi petunjuk yang jelas ada pada kategori cukup baik, dari hasil tersebut diketahui bahwa masih ada karyawan yang tidak mengerti dengan intruksi maupun petunjuk dari pimpinan. Pimpinan harusnya memberikan petunjuk yang jelas kepada bawahannya, agar bawahannya benar-benar mengerti apa yang dimaksud pimpinan.
3. Pada variabel lingkungan kerja semua indikator dalam kategori baik, tetapi sirkulasi udara yang cukup menjadi skor baik yang terendah, maka dapat diketahui bahwa sirkulasi udara pada PT XYZ sudah sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh karyawan walaupun demikian perusahaan harus memelihara dan meningkatkan lingkungan kerja agar membuat lebih nyaman para karyawan bekerja.
4. Variabel kinerja perusahaan, variabel ini tidak terdapat hasil yang kurang memuaskan karena semua berada pada kategori baik. Tetapi indikator kuantitas sebagai indikator yang mendapatkan skor baik terendah. Berdasarkan hal tersebut maka dapat diketahui bahwa kuantitas dan jumlah perkerjaan yang harus diselesaikan dengan kemampuan individu karyawan, pengunaan waktu kerja secara efektif agar semua pekerjaan dapat diselesaikan dengan kuantitas dan jumlah pekerjaan bisa diselesaikan sesuai target perusahaan.

6. Daftar Pustaka

Afrizal. 2012. *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja*

Karyawan PT. Nindya Karya Persero. Jakarta : Universitas Gunadarma.

Ameliawati, Rizqi. 2015. *Analisis Pengaruh Kepemimpinan,Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Cv. Fan Jaya Logam Kaliwungu)*. Skripsi. Semarang: FE Universitas Diponegoro.

Fahrizal Akhmad, Sandy. 2015. *Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. JAMU JAGO KotaSemarang)*. Skripsi. Semarang: FE Universitas Diponegoro.

Febriansyah, Angky. 2014. Analisis *Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Lakumas Rancaekek Bandung*. Thesis. Bandung: Pascasarjana Universitas Komputer Indonesia.

Firmansyah, Deri. 2016. *Pengaruh Karakteristik Individu, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Sosro KPW Jawa Barat Selatan*. Thesis. Bandung: Pascasarjana Universitas Komputer Indonesia.

Ghozali, I. & Fuad. 2008. *Structural Equation Modeling: Teori, Konsep, dan Aplikasi Dengan Program Lisrel 8.80 (2th ed.)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hasibuan, M. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.

Helena Joan, Adolfina, dan Victoria Untu. 2016. *Pengaruh Rekrutmen, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk cabang Manado*. Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi, Vol 16 No. 1 Tahun 2016. Diakses tanggal 27 Mei 2017. Hal 738-749.

Karlina, Melani dan Sulistyo S, Dedi.2014.*Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Proyekimagi Indonesia (WADEZIG) Bandung*. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen,1-5.Bandung: Pascasarjana Universitas Komputer Indonesia.

Kasanah, Aprilia. 2015. *Penggunaan Metode Structural Equation Modeling Untuk Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Kualitas Pelayanan Perpustakaan Dengan Program Lisrel 8.80*. Skripsi. Semarang: FMIPA Universitas Negeri Semarang. Tersedia di http://lib.unnes.ac.id/23372/1/4111411015. pdf diakses 18 Mei 2017.

Lili Muchamad Romli, Asep. 2010. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan di PT. BPR Syariah PNM Al Ma'soem*. Thesis. Bandung: Pascasarjana Universitas Komputer Indonesia.

Made Suprapta, Desak Ketut S., dan I Gede Riana. 2015. *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 4.06, 2015. Diakses tanggal 27 Maret 2017. Hal 430-442.

Mahardika Putra, Wira. 2014. *Pengaruh Kreativitas, Inovasi, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Studio Desain di Bandung)*. Thesis. Bandung: Pascasarjana Universitas Komputer Indonesia.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Marpaung, Marudut. 2014. *Pengaruh Kepemimpinan dan Team Work terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Sekjen Kemdikbud Senayan Jakarta*. Jurnal Ilmiah WIDYA, Vol 2 No. 1 Maret-April 2014. Diakses tanggal 27 Meret 2017. Hal 33-40.

Mathis, Robert, dan John H. Jackson. 2006. *Human Resource Management*, Jilid 1. Jakarta: Salemba Empat.

Narimawati, U. & J. Sarwono. 2007. *Structural Equation Model (SEM) dalam Riset Ekonomi: Menggunakan Lisrel*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.

Nela Pima R., Bambang Swasto, dan Arik Prasetya. 2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Administrasi Bisnis, Vol 8 No. 2 Maret 2014. Diakses tanggal 7 Juni 2017. Hal 1-9.

Permanasari, Ragil. 2013. *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt. Anugrah Raharjo Semarang)*. Skripsi. Semarang: FE Universitas Negeri Semarang. Tersedia di http://lib.unnes.ac.id/17801 diakses tanggal 30 Juli 2017.

Rizqia, Helena & Sulistyo S, Dedi. 2014. *Pengaruh Pelatihan, Kemampuan Dan Pengalaman Terhadap Kinerja Internal Auditor (Studi Kasus Pada Unit Internal Audit Pt Telekomunikasi Indonesia,Tbk)*. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen 1 (1): 44-62. Tersedia di http://jimm.mm.pasca.unikom.ac.id/jurnal/pengaruh-pelatihan-kemampuan.3h diakses 15 Mei 2017

Sigit Dwihatmojo, Olivia S. Nelwan, dan Raymont Ch. Kawet. 2016. *Rekrutmen, Pelatihan Dan Pembagian Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Jati Jaya Meubel Amurang*. Jurnal EMBA, Vol 4 No. 1 Maret 2016. Diakses tanggal 27 Maret 2017. Hal 120-129.

Sugiyono. 2011. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

Wahyu W, Dwi. 2012. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Daya Anugerah Semesta Semarang*. Skripsi. Semarang: Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang. Tersedia di http://lib.unnes.ac.id/18042/1/7350407081.pdf diakses tanggal 30 Juli 2017.

Yuliawati, Elis. 2015. *Analisis Pengaruh Rekrutmen SDM, Kesesuaian Penempatan Karyawan Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Produksi Weafing (Studi Pada PT. Sandratex Ciputat - Tangerang Selatan)*. Skripsi. Jakarta: FE Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.

Yunila Sari, Fitri. 2009. *Pengaruh Sistem Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing pada PT. Personel Alih Daya Wilayah Sumbagut*. Skripsi. Medan: FE Universitas Sumatera Utara.