

# PENGARUH REKRUTMEN,LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.PERUSAHAAN LISTRIK NEGARA KOTA KEDIRI SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Nusantara PGRI Kediri



Oleh:

**SENDY HERMAWAN** 

NPM. 12.1.02.02.0449

# PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI 2016



Skripsi Oleh:

Sendy Hermawan

NPM. 12.1.02.02.0449P

Judul:

### PENGARUH REKRUTMEN, LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.PERUSAHAAN LISTRIK NEGARA KOTA KEDIRI

Telah disetujui untuk diajukan Kepada Panitia Ujian /Sidang Skripsi Program Studi Manajemen FE UNP Kediri

Tanggal:....

Pembimbing I,

Pembimbing II,

Drs. Ec. Icshannudin, MM.

Drs. Edy Djoko S, M.pd., MM.

ii



Skripsi oleh:

#### Sendy Hermawan

NPM. 12.1.02.02.0449P

Judul:

#### PENGARUH REKRUTMEN,LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.PERUSAHAAN LISTRIK NEGARA KOTA KEDIRI

Telah dipertahankan didepan Panitia Ujian / Sidang Skripsi

Program Studi Manajemen FE UNP Kediri

Pada tanggal: 4 Februari 2016

Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan

Panitia Penguji:

1. Ketua

: Drs. Ec. Ichsanudin, MM

2. Penguji I

: Lilia Pasca Riani , S.T., S.E., M.Sc

3. Penguji II

: Drs. Edy Djoko S,. Mpd. MM

etahui Dekan Fakultas Ekonomi,

iii



## PENGARUH REKRUTMEN,LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.PERUSAHAAN LISTRIK NEGARA KOTA KEDIRI

#### SENDY HERMAWAN NPM. 12.1.02.02.0449

Fakultas Ekonomi - Manajemen
Drs. Ec. Ichasanudin dan Drs. Edy Djoko S,M.Pd.,MM.
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

#### **ABSTRAK**

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) di PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) Kota Kediri merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan. Umumnya pimpinan PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) Kota Kediri mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Perusahaan menyadari bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan bahkan nasional, oleh karena itu kualitas SDM senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh proses rekrutmen,lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) Kota Kediri. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) Kota Kediri. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 50 orang. Pada penelitian ini dilakukan dengan metode regresi, dimana untuk mencapai tujuan pertama yaitu menganalisis pengaruh variable independenya yaitu rekrutmen,lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap variabel dependenya yaitu kinerja karyawan. Regresi berganda dilakukan terhadap model lebih dari satu variable bebas, untuk diketahui pengaruhnya terhadap variable terikat.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa seluruh variabel independenya yaitu rekrutmen,lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan untuk penelitian masing-masing variable bebas, juga terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variable terikat.

Mengingat faktor rekrutmen,lingkungan kerja dan budaya organnisasi baik secara simultan maupun secara parsial telah terbukti secara empiris berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka dari itu pihak perusahaan perlu memperhatikan faktor – factor tersebut sehingga kepuasan kerja karyawan tetap terjaga yang pada akhirnya diharapkan akan dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Diharapkan penelitian selanjutnya dapat mengkaji lebih dalam lagi tentang analisis pengaruh rekrutmen,lingkungan kerja dan budaya organisasi yang pada penelitian ini berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang ada di PT.Perusahaan Listrik Negara Kota Kediri agar dapat diperoleh gambaran yang lebih lengkap lagi sehingga diharapkan hasil penelitian yang akan dating lebih baik dan sempurna dari penelitian ini.

Kata kunci : rekrutmen, lingkungan kerja, budaya organisasi, kinerja karyawan



#### I. LATAR BELAKANG

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan. Umumnya pimpinan perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Perusahaan menyadari bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan bahkan nasional, oleh karena itu kualitas SDM senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Adapun aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia ini terdiri dari : perencanaan sumber daya manusia, pengadaan, pengarahan, pengembangan, pemeliharaan, dan pemberhentian. Hal ini ditujukan agar perusahaan dapat mengelola sumber daya manusia yang baik secara efektif dan efisien.

Beberapa aktivitas dalam pengelolaan SDM adalah rekrutmen dan pemilihan lingkungan kerja yang memadai.

Rekrutmen merupakan suatu proses pengumpulan sejumlah pelamar memiliki klasifikasi yang sesuai dengan dibutuhkan perusahaan untuk yang dipekerjakan di dalam suatu perusahaan (Malthis, 2001). Adapun manfaat rekrutmen adalah memiliki fungsi "the Right Man on The Right Place",dimana hal ini menjadi pegangan bagi para manager dalam menempatkan tenaga kerja yang ada di perusahaannya.

Rekrutmen merupakan serangkaian untuk mencari dan memikat aktivitas pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian. Sedangkan seleksi merupakan proses pemilihan dari sekelompok pelamar atau orang-orang yang memenuhi kriteria untuk menempati posisi yang tersedia berdasarkan kondisi yang ada pada perusahaan.

Lingkungan kerja merupakan kondisi-kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi.Maka organisasi harus menyediakan lingkungan fisik (tata ruang kantor yang nyaman,lingkungan yang bersih,pertukaran udara yang baik), serta lingkungan non fisik (suasana karyawan,kesejahteraan karyawan, hubungan antar sesama karyawan,hubungan antar karyawan dengan pimpinan,serta tempati badah). Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja hingga karyawan memiliki semangat kerja dan meningkatkan kinerja karyawan.

Budaya organisasi merupakan bagian yang tak terpisahkan dengan lingkungan internal organisasi,karena keragaman budaya yang ada di dalam suatu organisasi tersebut sehingga salah satunya



menyebabkan perbedaan pendapat antara pegawai yang satu dengan yang lain dan budaya organisasi dari tahun ketahun mengalami fase perubahan perkembangan yang disesuaikan dengan pole hidup masyarakat yang berakibat pada pola kerja karyawan. Pimpinan di PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) Kediri menurut saya kurang memperhatikan kesopanan dalam memerintah karyawannya.

Pengelolaan sumber daya manusia sangat diperlukan untuk efektivitas sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Tujuan dari hal tersebut adalah untuk memberikan kepada organisasi satuan kerja yang efektif untuk mencapai tujuan studi tentang manajemen perusahaan bagaimana seharusnya perusahaan dapat mengembangkan,menggunakan dan memelihara karyawan dalam kualitas dan kuantitas yang tetap. Oleh karena itu pihak manajemen perusahaan harus memahami bagaimana cara terbaik dalam mengelola karyawan yang berasal dari latar belakang, keahlian, dan kemampuan yang berbeda-beda sehingga karyawan dapat bekerja sesuai dengan keahlian dan jenis pekerjaan yang diberikan.

Penyusutan pegawai yang terjadi biasanya karena adanya pegawai yang memasuki masa pensiun, meninggal dunia atau dikeluarkan dari institusi karena melakukan pelanggaran tata tertib disiplin yang telah ditetapkan oleh PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero). Oleh karena itu pegawai baru yang akan menggantikannya akan memiliki masa kerja yang berbedabeda. Rekrutmen juga dapat dilakukan untuk menambah pegawai baru kedalam suatu satuan kerja yang kegiatannya menuntut aktivitas yang tinggi.

Sistem perekrutan di dalam PT.

Perusahaan Listrik Negara (Persero) tidak
hanya menghasilkan pegawai yang
statusnya sebagai pegawai tetap, namun
untuk meningkatkan efektifitasan
perusahaan maka PT. Perusahaan Listrik
Negara (Persero) juga menggunakan tenaga
kerja yang berasal dari *outsourching*.

Mengingat sangat pentingnya proses rekrutmen dan lingkungan kerja bagi perusahaan. Diharapkan dengan adanya proses rekrutmen dan pemilihan lingkungan yang baik dan efektif akan berdampak pada perkembangan perusahaan kedepannya untuk memperoleh sumber daya yang berkualitas di PT.Perusahaan Listrik Negara (Persero). Berdasakan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian :"Pengaruh dengan judul **Proses** Rekrutmen,Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) Kota Kediri".



#### II. METODE PENELITIAN

#### A. Variabel Penelitian

#### 1. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### a. Variabel Bebas

Variabel independen (X<sub>1</sub>) dalam penelitian ini adalah rekrutmen sedangkan variabel independen (X<sub>2</sub>) adalah lingkungan kerja dan variabel independen (X3) adalah budaya organisasi.

Variabel Terikat
 Variabel dependen (Y) dalam
 penelitian ini adalah kinerja
 karyawan.

#### B. Teknik dan Pendekatan Penelitian

#### 1. Teknik Penelitian

Teknik penelitian yang digunakan dalam penelitan ini yaitu korelasi. Penelitian dengan korelasional ini merupakan penelitian yang dimaksudkan untuk mengukur tingkat kedekatan hubungan antar variabel - variabel (Reksoatmodjo, (2007:129).

#### 2. Pendekatan Penelitian

Dalam melakukan penelitian, data yang dikumpulkan akan digunakan untuk memecahkan masalah yang ada sehingga data data tersebut harus benar—benar dapat dipercaya dan akurat. Data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh melalui metode kuesioner.

#### C. Tempat dan Waktu Penelitian

#### 1. Tempat Penelitian:

Lokasi atau tempat penelitian dilaksanakan di PT.Perusahaan Listrik Negara (Persero) cabang Kediri dikerenakan perusahaan ini merupakan salah satu perusahaan yang bonafide dikelola oleh negara, dilain itu juga memiliki jumlah karyawan yang memadai untuk dijadikan sampel penelitian.

#### 2. Waktu Penelitian:

Penelitian dilaksanakan pada bulan 19 November 2015.

#### D. Populasi dan Sampel

#### 1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010: 117). Adapun populasinya adalah PT.Perusahaan Listrik Negara (Persero) cabang Kediri dengan jumlah 122 karyawan.

#### 2. Sampel

Dalam penelitian ini, pengambilan sampel menggunakan



pendekatan Tabachinik dan Fidel (1998). Menurut Ferdinand (dikutip Anggraini, 2009) dalam pengambilan sampel dengan teknik Tabachinik dan Fidel adalah jumlah variabel independen dikalikan dengan 10-25. Jumlah variabel dalam penelitian adalah 4, sehingga jumlah sampel yang dibutuhkan berada pada kisaran 40-100. Agar jumlah sampel menjadi lebih proporsional, maka jumlah sampel yang diambil adalah 50 sampel. Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah non probability sampling, yaitu metode pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota dipilih menjadi populasi untuk karena pertimbangan sampel tertentu. Yang menjadi syarat pertimbangan dalam non probability sampling pada penelitian ini adalah karyawan PT.Perusahaan Listrik Negara (Persero) cabang Kediri.

#### E. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati (Sugiyono, (2011:102). Instrument yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner.

Kuesioner sendiri merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2011:142).

#### F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah membagikan kusioner yang telah di buat. Kuesioner sendiri merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (2011 :142). Kuesioner (Sugiyono, disebarkan kepada sampel yaitu PT.Perusahaan Listrik karyawan Negara (Persero) cabang Kediri untuk diisi sesuai dengan penilaian responden tanpa ada paksaaan atau pengaruh dari pihak manapun.

#### G. Teknik Analisis Data

#### 1. Uji Asumsi Klasik

Sebelum menganalisis data untuk membuktikan hipotesis, terlebih dahulu peneliti melakukan uji asumsi klasik yaitu :

#### a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi variabel dependen dan variabel independen mempunyai distribusi normal atau



tidak.model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal. Suatu data dikatakan mengikuti distribusi normal dilihat dari penyebaran data pada sumbu diagonal dari grafik (Ghozali, (2005 : 110).

#### b. Uji Multikolinieritas

Multikolinearitas Uii merupakan hubungan linier yang sempurna antara beberapa atau semua variabel bebas. Pengujian multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Menurut Ghozali (2005 : 91) model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas, apabila terjadi multikolieritas maka variabel bebas yang berkorelasi dapat dihilangkan.

#### c. Uji Autokolerasi

Menurut Ghozali (2005 : 95-96) uji Autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan penganggu pada periode t dengan kesalahan penganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Pengujian ini akan menggunakan uji Durbin Watson (dw) yang mensyaratkan adanya konstanta (*intercept*) dalam model regresi dan tidak ada variabel lagi diantara independen

#### d. Uji Heteroskedastisitas

Uii Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain Ghozali (2005: 105). Model regresi yang baik adalah terjadi yang homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### 2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya) (Sugiyono, (2010: 277).

Dalam penelitian ini hubungan antara variabel dependen dan independen dapat disusun dalam fungsi atau persamaan sebagai berikut (Ghozali, (2005:82):

$$Y = a + \beta 1 X_1 + \beta 2 X_2 + \beta 3 X_3 + e$$



#### Keterangan:

Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta

 $\beta 1, \beta 2, \beta 3$  = Koefisien regresi

 $X_1 =$ Komitmen organisasional

 $X_2 =$  Pengalaman kerja

 $X_3 = motivasi$ 

 $e = error \ estimate$ 

#### 3. Uji Hipotesis

#### a. Uji t (parsial)

Uji t (individual test) digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y (Ghozali, (2005:84),apakah variabel komitmen organisasional  $(X_1)$ , pengalaman kerja (X<sub>2</sub>), motivasi (X<sub>3</sub>) benar-benar berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Hipotesis yang dipakai adalah:

1) Ho: b1:b2:b3=0

Artinya variabel komitmen organisasional, pengalaman kerja, dan motivasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

2) Ha: b1: b2: b3 $\neq$  0

Artinya variabel komitmen organisasi, pengalaman kerja, dan motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dasar pengambilan keputusan adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi (Ghozali, (2005:84), yaitu:

- Apabila angka
   probabilitas signifikansi >
   0.05, maka Ho diterima dan
   Ha ditolak.
- 2) Apabila angkaprobabilitas signifikansi <</li>0.05, maka Ho ditolak danHa diterima.

#### b. Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui tingkat pengaruh variabel bebas (X) secara simultan terhadap variabel terikat (Y) (Ghozali, (2005:84). Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui tingkat siginifikansi pengaruh variabelvariabel independen secara bersama-sama (simultan) variabel dependen. terhadap Dalam penelitian ini, hipotesis yang digunakan adalah:

1) Ho: b1: b2: b3 = 0

Artinya variable komitmen organisasi, pengalaman kerja, dan



motivasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

2) Ha: b1: b2: b3 = 0

Artinya variabel komitmen organisasional, pengalaman kerja, dan motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

Dasar pengambilan keputusannya dalam uji F adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi (Ghozali, (2005 : 84), yaitu:

- Apabila angka probabilitas signifikansi > 0.05, maka Ho diterimadan Ha ditolak.
- Apabila angka probabilitas signifikansi < 0.05, maka Ho ditolakdan Ha diterima.

#### 4. Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) adalah alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model regresi dalam menerangkan variabel dependen (Ghozali, (2005:45). Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol dan satu, jika nilai R<sup>2</sup> kecil (mendekati nol) berarti kemampuan variabel-variabel

independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Namun jika nilai R<sup>2</sup> mendekati satu, berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen tampilan dalam program **SPSS** ditunjukkan dengan melihat besarnya adjust R square.

#### III. HASIL DAN KESIMPULAN

Secara umum penelitian ini menunjukan hasil analisis deskriptif bahwa kondisi penilaian responden terhadap variabel-variabel penelitian ini secara umum sudah baik. Hal ini dapat ditunjukkan dari banyaknya tanggapan kesetujuan yang tinggi dari terhadap kondisi responden dari masing-masing variabel penelitian. Dari hasil tersebut selanjutnya diperoleh bahwa tiga variabel independen, yaitu rekrutmen  $(X_1)$ , lingkungan  $kerja(X_2)$ dan budaya organisasi (X<sub>3</sub>) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja PT.Perusahaan Listrik karyawan Kediri. Negara (Persero) cabang Penjelasan dari masing-masing variabel dijelaskan sebagai berikut:

## 1. Pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan



Pengujian hipotesis pertama menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel rekrutmen terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 2,170 dengan tingkat signifikan 0,035< 0,05, artinya jika variabel rekrutmen baik, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Data empiris penelitian ini mendapatkan adanya rekrutmen yang baik yang diberikan karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan diperolehnya jawaban-jawaban dengan skor yang tinggi mengenai rekrutmen. Sebagai hasil atas rekrutmen tersebut.

# 2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian hipotesis dua menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap karyawan. kinerja Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 2,153 dengan tingkat signifikan 0.037 < 0.05, artinya jika variabel lingkungan kerja baik, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Data empiris penelitian ini mendapatkan adanya lingkungan

kerja yang baik yang diberikan karyawan. Hal ini ditunjukkan diperolehnya jawabandengan jawaban dengan skor yang tinggi mengenai lingkungan kerja. Sebagai hasil atas lingkungan kerja tersebut, selanjutnya diperoleh adanya kemampuan yang lebih tinggi, ide yang lebih banyak untuk perusahaan.

## 3. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian hipotesis tiga menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 3,559 dengan tingkat signifikan 0,001< 0,05, artinya jika variabel budaya organisasi baik, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Data empiris penelitian ini menunjukkan jawaban-jawaban dengan skor yang tinggi mengenai motivasi. Sebagai hasil atas selanjutnya motivasi tersebut. diperoleh adanya kebutuhan yang dipenuhi. Penelitian ini harus sejalan dengan penelitian terdahulu dilakukan oleh Delliam yang (2012)yang menyatakan bahwa variabel motivasi berpengaruh



secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Rekrutmen,
Lingkungan Kerja, dan Budaya
Organisasi terhadap Kinerja
Karyawan

Pengujian hipotesis empat menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel rekrutmen, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai Fhitung sebesar 24,636 atau nilai sig. = 0,000 < 0.05. Hasil ini akan menunjukkan implikasi pentingnya rekrutmen, lingkungan kerja, dan budaya organisasi yang baik. Dengan demikian, maka karyawan akan mempertimbangkan hal tersebut sebagai pertukaran pengorbanan tenaga yang digunakan karyawan untuk bekerja pada perusahaan dan menimbulkan timbal balik antara tenaga dan hasil yang didapat.

Data empiris penelitian ini menunjukkan bahwa PT.Perusahaan Listrik Negara (Persero) cabang Kediri dinilai oleh karyawan memiliki kemampuan untuk

tetap berada dalam perusahaan sebagai anggota organisasi tersebut. Dari hasil pengujian secara simultan/bersama-sama, didapatkan hasil penelitian bahwa secara simultan (bersama-sama) variabel rekrutmen, lingkungan kerja, dan budaya organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### IV. DAFTAR PUSTAKA

Azwar, S. 2007. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Arikunto, S. 2010. Prosedur Penelitian

Suatu Pendekatan Praktik.

Jakarta: PT Rineka Cipta .

Budi Setiawan, dan Waridin. 2006.

\*Pengaruh Disiplin Kerja

\*Karyawan dan Lingkungan Kerja

\*terhadap Kinerja, Vol. 2

Ferdinand, Augusty. 2006. *Metode*\*Penelitian Manajemen.

\*Semarang : Universitas

\*Diponegoro.

Ghozali, Imam. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: BP Universitas Diponegoro. Semarang.



- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2005. *Rekrutmen dan Seleksi*.

  Bandung: Refika Aditama.
- Nurjanah, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada Biro Lingkup Departemen Pertanian)", **Tesis** Magister Manajemen Universitas Diponegoro Semarang, 2008.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Bahasa

  Indonesia. Jakarta. PT Indeks

  Gramedia.
- Robbins, Stephen P, dan Mary Coulter, "Manajemen", Ed 10, Jakarta: Erlangga, 2010.
- Sudarmanto, 2009. Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Schein, Edgar, H. 2009. Organizational

  Culture and Lead-ership.

  Oxford Jossey-Bass Publisher.

  San Fransisco.

- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Afabeta, Bandung.
- Tampubolon, Biatna D. 2007, "Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan Dan Faktor Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi yang Telah Menerapkan SNI 19-9001-2001". Jurnal Standarsisasi No.9.106-115.
- Veithzal Rivai,2009, Manajemen
  Sumber Daya Manusia
  Perusahaan, Murai Kencana.
  Jakarta.