



Pengaruh Rekrutmen, Komitmen Organisasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Buyung Setiawan¹

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Esa Unggul, Jakarta, Indonesia

Article Info

Article history:

Received January 20, 2024
Revised January 28, 2024
Accepted Februari 1, 2024

Keywords:

Disiplin Kerja,
Komitmen Organisasional,
Kinerja Karyawan,
Rekrutmen

Keywords:

Work Discipline,
Organizational Commitment,
Employee Performance,
Recruitment

ABSTRAK

Kinerja karyawan adalah elemen terpenting dan sangat dibutuhkan di setiap organisasi atau perusahaan. Kinerja karyawan merupakan kunci penting bagi perusahaan karena apabila kinerja karyawan baik maka tujuan perusahaan akan berhasil terlaksana. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh rekrutmen terhadap komitmen organisasional, pengaruh rekrutmen terhadap disiplin kerja, pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan, pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan, dan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Data dikumpulkan menggunakan metode kuantitatif melalui alat ukur kuesioner. Karyawan PT. Tunasindo Pratama merupakan sampel pada penelitian kemudian 100 responden dikategorikan sebagai sampel. Sampel jenuh digunakan sebagai teknik pengambilan sampel. Data diolah dan dianalisis menggunakan *Struktural Equation Model* (SEM). Hasil penelitian menyatakan bahwa variabel komitmen organisasional dan disiplin kerja dipengaruhi oleh rekrutmen, namun kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh rekrutmen, serta variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh komitmen organisasional dan disiplin kerja. Kontribusi pada penelitian ini dapat menjadi saran dan masukan bagi perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan mempertimbangkan rekrutmen, komitmen organisasional, dan disiplin kerja

ABSTRACT

Employee performance is the most important element and is needed in every organization or company. Employee performance is an important key for the company because if the employee's performance is good, the company's goals will be successfully implemented. The purpose of this study was to determine the effect of recruitment on organizational commitment, the effect of recruitment on work discipline, the effect of recruitment on employee performance, the effect of organizational depreciation on employee performance, and the effect of work discipline on employee performance. Collecting data using quantitative methods through a measuring instrument questionnaire. PT employees Tunasindo Pratama was the sample in the study, then 100 respondents were included as the sample. Saturated samples were used as a sampling technique. Data were processed and analyzed using Structural Equation Model (SEM). The results of the study stated that organizational commitment and work discipline were affected by recruitment, but employee performance was not affected by recruitment, and employee performance was influenced by organizational commitment and work discipline. Contributions to this research can be suggestions and input for companies to be able to improve employee performance by considering recruitment, organizational commitment, and work discipline.

This is an open access article under the [CC BY](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) license.



Corresponding Author:

Rachmad Hidayatullah Kasmiran

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Esa Unggul,
Jakarta, Indonesia
Email: buyungsetiwan9977@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Kinerja karyawan adalah unsur terpenting yang diperlukan di setiap perusahaan [1]. Setiap perusahaan harus dapat meningkatkan kinerja karyawan [2]. Meningkatkan kinerja karyawan merupakan aset yang harus dimiliki oleh setiap perusahaan [3]. Aspek terpenting dalam perusahaan adalah kinerja karyawan karena jika kinerja karyawan di dalam suatu perusahaan baik maka tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan akan lebih mudah untuk dicapai, tetapi apabila kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan terkategori buruk maka sulit untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan [4]. Rekrutmen sangat dibutuhkan dalam suatu organisasi maupun perusahaan demi memperoleh sumber daya manusia dengan kinerja yang efektif dan baik, maka dibutuhkan suatu [5]. Apabila rekrutmen di dalam suatu perusahaan dilakukan secara terorganisir maka dapat menghasilkan calon karyawan yang tepat [6]. Untuk dapat meningkatkan keunggulan kompetitif, efisiensi, dan efektivitas, maka suatu perusahaan harus dapat memilih proses rekrutmen yang baik agar dapat membantu perusahaan untuk bisa mendapatkan calon karyawan yang terbaik [7]. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan terdiri dari motivasi, lingkungan kerja, kompensasi, dan biaya hidup [8].

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi beberapa faktor, salah satunya yaitu komitmen organisasional [9]. Salah satu faktor terpenting di dalam organisasi adalah memiliki karyawan yang berkomitmen terhadap organisasi [10]. Komitmen organisasional merupakan perilaku karyawan untuk dapat melakukan upaya demi tujuan perusahaan [11]. Komitmen tinggi yang ada dalam diri karyawan akan mempengaruhi sikap karyawan dalam bekerja, seperti adanya karyawan akan lebih bekerja keras dan lebih setia dalam bekerja untuk mencapai kemajuan perusahaan. Untuk dapat mencapai kinerja karyawan yang baik maka dibutuhkan disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan kesadaran dan tindakan seseorang yang taat dan cocok dengan segala peraturan yang sudah ditetapkan untuk dapat mengoptimalkan pekerjaan yang dihasilkan [13]. Perusahaan atau organisasi yang baik harus dapat membuat peraturan untuk dapat digunakan menjadi pedoman bagi seluruh karyawan dalam menjalankan pekerjaannya [14]. Faktor kedisiplinan merupakan unsur terpenting yang harus dimiliki oleh karyawan dalam menjalankan tugasnya [15]. Karyawan yang memiliki rasa disiplin kerja serta mematuhi semua peraturan yang berlaku di perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan [16]. Dengan hal ini, disiplin kerja memiliki beberapa komponen indikator disiplin waktu, disiplin peraturan, disiplin perilaku, contoh tanggung jawab, dan mentaati visi dan misi suatu perusahaan.

Beberapa penelitian empiris terdahulu menjelaskan bahwa rekrutmen berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan [17]. Komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan [18]. Selanjutnya terdapat beberapa penelitian empiris yang melaporkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan [19].

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh rekrutmen terhadap komitmen organisasional, pengaruh rekrutmen terhadap disiplin kerja, pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan, pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan, dan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Obyek pada penelitian menjadi variabel yang membedakan penelitian ini dengan berbagai penelitian terdahulu, dimana obyek pada penelitian adalah seluruh karyawan PT. Tunasindo Pratama.

2. METODE

Penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang digunakan dengan metode penelitian berupa asosiatif kausal. Variabel penelitian ini terdiri dari Rekrutmen, Komitmen Organisasional, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan. Data yang diperoleh pada penelitian ini berasal dari metode *survey kuesioner* yang dibagikan melalui *google form*. *Survey kuesioner* diukur melalui skala *Likert* yang disertai dengan 4 *option* jawaban yaitu Sangat Tidak Setuju (1), Tidak Setuju (2), Setuju (3), dan Sangat Setuju (4). Operasionalisasi variabel rekrutmen diukur menggunakan 3 indikator yang diadopsi dari Pradani & Soegiono [20]. 4 indikator variabel komitmen diadopsi dari Santoso [21]. Variabel disiplin kerja diukur menggunakan 8 indikator yang diadopsi dari Febiningtyas & Ekaningtias, [22]. Variabel kinerja karyawan diwakili oleh 5 indikator yang diadopsi dari Santoso [21]. Sampel pada penelitian ini berupa seluruh karyawan di PT. Tunasindo Pratama yang berjumlah 100 responden. Teknik *sampling* pada penelitian ini adalah *non probability sampling* yang disertai dengan teknik *sampling jenuh*.

Data yang diperoleh dari hasil penelitian dianalisis menggunakan *Structural Equation Model* (SEM) dengan *software* SmartPLS versi 4. Analisis data menggunakan SEM meliputi dua sub model yaitu *outer model* atau model pengukuran serta *inner model* atau model struktural. Model pengukuran terdiri atas uji validitas dan uji reliabilitas yang diuji pada 30 sampel. Aspek *loading factor* beserta *average variance extracted* (AVE) merupakan indikator yang dinilai dari uji validitas adalah. Hasil *loading factor* dikategorikan valid jika mempunyai nilai $> 0,7$ dan hasil *average variance extracted* dikategorikan valid jika mempunyai nilai $> 0,5$ [23]. Hal yang dinilai dari uji reabilitas adalah nilai *composite reliability* dan nilai *cronbach's alpha*. Hasil *composite reliability* dikategorikan reliabel jika mempunyai nilai $> 0,7$ dan hasil *cronbach's alpha reliability* dikategorikan konsisten bila terdapat nilai $> 0,7$ [24]. Model struktural terdiri dari nilai R^2 . Nilai R^2 dengan nilai 0,67 menunjukkan bahwa model kuat, 0,33 moderat, dan 0,19 lemah [25]. Prosedur bootstrapping adalah tahapan yang dilakukan selanjutnya agar mengetahui pengaruh antar variabel dengan menggunakan seluruh responden penelitian. Signifikansi didasarkan pada *t-statistics* dengan nilai $> 1,96$ dan nilai *p-value* dengan nilai $> 0,05$.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

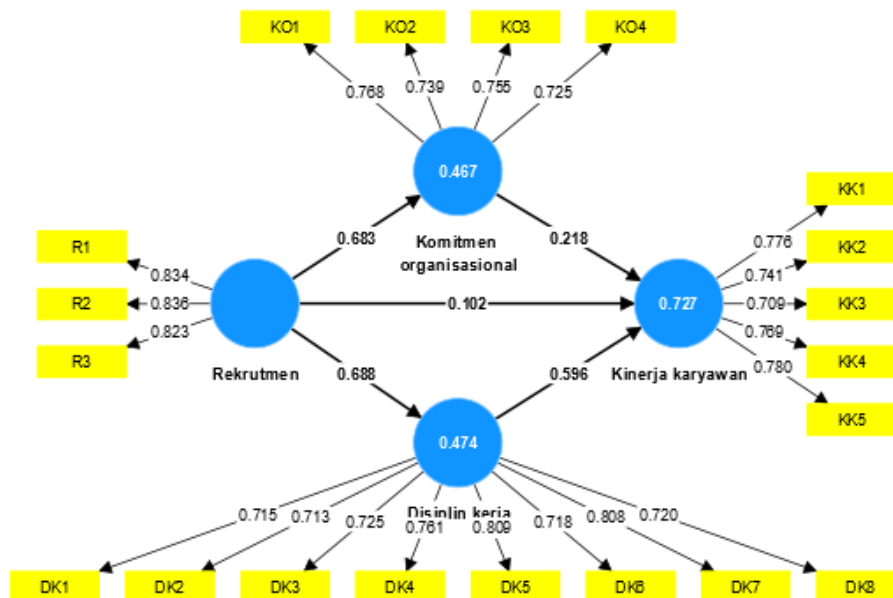
3.1 Demografi Responden

Penelitian ini dilakukan di PT. Tunasindo Pratama. Data diperoleh dan dikumpulkan melalui metode survei kuesioner secara online kepada 100 karyawan melalui Google form. Melalui perhitungan yang telah dilakukan, didapatkan hasil bahwa jenis kelamin dominan adalah laki-laki dengan persentase sebesar 85% atau sebanyak 85 orang. Usia paling dominan pada penelitian ini berkisar antara umur 20-30 tahun dengan persentase sebesar 41% atau

sebanyak 41 orang. Selanjutnya jika dilihat berdasarkan masa kerja responden, didapatkan hasil yaitu > 2 tahun sebanyak 48 orang (48%). Pendidikan terakhir dominan dari seluruh responden adalah SMA/SMK dengan persentase sebesar 54% atau sebanyak 54 orang.

3.2 Hasil Pengukuran *Outer Model*

Hasil pengukuran validitas mendapatkan hasil bahwa seluruh indikator dapat diterima atau bersifat valid, dimana masing-masing indikator memiliki hasil *loading factor* sebesar > 0,7. Selanjutnya didapatkan hasil AVE sebesar > 0,5 yang terdiri dari rekrutmen (0,691), komitmen organisasional (0,558), disiplin kerja (0,558) dan kinerja karyawan (0,571) (Hasil dilampirkan pada lampiran 5). Nilai uji reliabilitas dapat diartikan bahwa segala variabel telah memenuhi syarat reliabel, yaitu hasil *composite reliability* > 0,7 dan hasil *cronbach's alpha* > 0,7. Nilai *composite reliability* rekrutmen (0,779), komitmen organisasional (0,739), disiplin kerja (0,888), dan variabel kinerja karyawan (0,814). Hasil *cronbach's alpha* telah memenuhi dengan hasil sebesar > 0,7 yang terdiri dari rekrutmen (0,777), variabel komitmen organisasional (0,737), variabel disiplin kerja (0,886), dan variabel kinerja karyawan (0,812). (Hasil dapat dilihat pada lampiran 5)



Gambar 1. Model Struktural

3.3 Hasil Uji Deskriptif Statistik

Hasil uji deskriptif statistik kuesioner dilakukan pada 100 responden dapat dilihat pada lampiran 6. Berdasarkan hasil *Three-box method* tertinggi untuk variabel rekrutmen adalah proses rekrutmen sudah sesuai dengan deskripsi pekerjaan yang disertai nilai indeks yaitu 37, Selanjutnya indeks tertinggi untuk variabel komitmen organisasional adalah bangga menjadi bagian dari perusahaan sebesar 70,25. Hadir tepat waktu di tempat kerja merupakan variabel disiplin kerja yang memperoleh nilai indeks tertinggi yaitu sebesar 73, Selanjutnya nilai indeks terbesar untuk variabel kinerja karyawan adalah bekerja dengan fokus untuk bisa memberikan hasil yang berkualitas dengan nilai indeks 75,5 (Hasil dapat dilihat pada lampiran 6)

3.4 Hasil Pengukuran Inner Model

Tabel 1. R-Square

	R-square	R-square adjusted
Komitmen Organisasional	0.467	0.462
Disiplin kerja	0.474	0.469
Kinerja karyawan	0.727	0.718

Inner model terdiri dari R². Nilai R² pertama sebesar 0,467 (termasuk ke dalam kategori moderat) yang artinya variabel rekrutmen berpengaruh terhadap variabel komitmen organisasional sebesar 46,7% sementara variabel lain di luar penelitian ini mempengaruhi sisanya (53,3%), nilai R² kedua sebesar 0,474 (termasuk ke dalam kategori moderat) yang artinya variabel rekrutmen dapat mempengaruhi variabel disiplin kerja sebesar 47,4% sementara variabel lain di luar penelitian ini mempengaruhi sisanya 52,6%, nilai R² ketiga sebesar 0,727 (termasuk ke dalam kategori kuat) yang memiliki arti bahwa variabel rekrutmen, komitmen organisasional, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 72,7% dan variabel lain di luar penelitian ini mempengaruhi sisanya (27,3%). (Hasil dilampirkan pada lampiran 5)

3.5 Hasil Pengujian Hipotesis

Berikut merupakan hasil pengujian hipotesis model penelitian:

Tabel 2. Hasil Pengujian Hipotesis Model Penelitian

Hipotesis	Pernyataan Hipotesis	T-Statistics (> 1,96)	P-value (< 0,05)	Keterangan
H ₁	Rekrutmen memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasional	12,839	0,000	Data mendukung hipotesis
H ₂	Rekrutmen memiliki pengaruh positif terhadap disiplin kerja	11,636	0,000	Data mendukung hipotesis
H ₃	Rekrutmen memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan	1,345	0,182	Data tidak mendukung hipotesis
H ₄	Komitmen organisasional memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan	2,145	0,034	Data mendukung hipotesis
H ₅	Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan	7,978	0,000	Data mendukung hipotesis

Sumber: Hasil olah data SmartPLS, 2023

Hasil pengujian hipotesis dapat diartikan yaitu rekrutmen berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional dengan nilai t-statistics 12,839 (>1,96) dan nilai p-value 0,000 (<0,05). Selanjutnya didapatkan hasil bahwa rekrutmen memiliki pengaruh positif terhadap disiplin kerja dengan nilai t-statistics 11,636 (>1,96) dan nilai p-value 0,000 (<0,05). Kemudian rekrutmen tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang disertai dengan nilai t-statistics sebesar 1,345 (<1,96) dan nilai p-value 0,182 (<0,05). Komitmen organisasional memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-statistics sebesar 2,145

(>1,96) dan nilai p-value sebesar 0,034 (<0,05). Hasil terakhir dapat diartikan yaitu kinerja karyawan dipengaruhi kuat oleh disiplin kerja dengan nilai t-statistics sebesar 7,978 (>1,96) dan nilai p-value sebesar 0,000 (<0,05) (Hasil dapat dilihat pada lampiran 5)

3.6 DISKUSI

Hasil pengujian hipotesis pertama (H_1) dapat diartikan yaitu nilai analisis dapat memperkuat hipotesis pertama berupa rekrutmen berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional, oleh sebab itu tingkat komitmen organisasional karyawan di PT. Tunasindo Pratama semakin tinggi. Berdasarkan hasil perhitungan nilai indeks, pada rekrutmen yang ada di perusahaan telah berjalan sesuai dengan deskripsi pekerjaan memiliki nilai indeks paling tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang dipilih memiliki keterampilan sesuai dengan deskripsi pekerjaan yang dibutuhkan sehingga berdampak baik terhadap pekerjaan dan dapat meningkatkan komitmen organisasional. Faktor dominan dalam rekrutmen yang berpengaruh terhadap komitmen organisasional adalah adanya proses rekrutmen yang dilakukan oleh perusahaan sudah sesuai dengan deskripsi pekerjaan. Dilihat dari karakteristik responden berdasarkan usia didapatkan bahwa jumlah karyawan terbanyak sebesar 41% adalah karyawan dengan usia 20-30 tahun diikuti oleh karyawan dengan usia 31-40 tahun sebesar 34%.

Usia karyawan dalam sebuah organisasi mempengaruhi komitmen organisasional dikarenakan semakin tua usia karyawan di suatu perusahaan maka semakin tinggi rasa komitmen. Semakin tua usia karyawan maka peluang kerja karyawan untuk diterima di perusahaan menjadi semakin kecil, sehingga karyawan yang telah berumur akan memiliki komitmen organisasional yang tinggi dan berupaya untuk dapat mempertahankan keanggotaannya di dalam perusahaan. Kemudian berdasarkan lama bekerja didapatkan bahwa jumlah karyawan terbanyak sebesar 48% sudah bekerja di perusahaan lebih dari 2 tahun. Hal ini juga mempengaruhi komitmen organisasional, dikarenakan semakin lama karyawan bekerja di suatu perusahaan maka semakin karyawan dapat menerima peluang untuk menerima tugas-tugas yang lebih menantang, tingkat imbalan yang lebih tinggi dan peluang menduduki jabatan yang lebih tinggi. Hasil penelitian sama dengan penelitian Sittisom [26] yang menjelaskan bahwa komitmen organisasional dipengaruhi oleh rekrutmen. Hasil penelitian ini semakin diperkuat oleh penelitian [27] yang menjelaskan bahwa komitmen organisasional juga dipengaruhi oleh rekrutmen. Selanjutnya hasil penelitian ini juga didukung oleh Hussain [28] yang menjelaskan bahwa komitmen organisasional juga dipengaruhi oleh rekrutmen.

Hasil pengujian hipotesis kedua (H_2) dapat diartikan bahwa hasil analisis memperkuat hipotesis kedua yaitu rekrutmen berpengaruh positif terhadap disiplin kinerja karyawan. Artinya apabila rekrutmen dilakukan dengan baik oleh perusahaan maka akan meningkatkan disiplin kerja. Dari hasil perhitungan nilai indeks yang diperoleh, proses rekrutmen yang dilakukan oleh perusahaan sudah sesuai dengan deskripsi pekerjaan mempunyai nilai indeks yang paling tinggi. Keadaan tersebut menunjukkan bahwa karyawan yang dipilih memiliki keterampilan sesuai dengan deskripsi pekerjaan yang dibutuhkan, sehingga akan berdampak baik terhadap pekerjaan dan meningkatkan rasa disiplin kerja. Proses rekrutmen yang dilakukan oleh perusahaan sudah sesuai dengan deskripsi pekerjaan adalah faktor paling dominan dalam rekrutmen yang dapat berpengaruh disiplin kerja. Dilihat dari karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir didapatkan bahwa jumlah karyawan terbanyak sebesar 54% adalah lulusan SMA/SMK. Karyawan dengan pendidikan terakhir SMA/SMK sudah memiliki

keterampilan serta pengetahuan yang cukup luas, sehingga sudah memahami pentingnya mematuhi peraturan yang ada di perusahaan. Selanjutnya berdasarkan usia didapatkan bahwa jumlah karyawan terbanyak sebesar 41% adalah karyawan dengan usia 20-30 tahun diikuti oleh karyawan dengan usia 31-40 tahun sebesar 34%. Karyawan dengan usia 31-40 tahun sudah memahami pentingnya tanggung jawab dalam bekerja seperti menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, hadir tepat waktu, dan mengikuti semua aturan yang ada di perusahaan. Hasil penelitian ini semakin didukung oleh Setyaningdyah yang menjelaskan bahwa disiplin kerja dipengaruhi oleh adanya rekrutmen.

Hasil pengujian hipotesis ketiga (H_3) dapat diartikan bahwa hasil analisis tidak memperkuat hipotesis H_3 berupa rekrutmen tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa baik atau tidaknya rekrutmen yang dilakukan oleh perusahaan tidak dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dari hasil perhitungan nilai indeks yang diperoleh, proses rekrutmen di perusahaan sudah sesuai dengan deskripsi pekerjaan memiliki nilai indeks yang paling tinggi, namun pada kinerja yang dihasilkan oleh karyawan tidak dapat mempengaruhi hal ini. Sebab kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh baik buruknya rekrutmen. Dilihat dari karakteristik responden berdasarkan lama bekerja didapatkan bahwa jumlah karyawan yang bekerja kurang dari 2 tahun sebesar 43%. Karyawan yang bekerja kurang dari 2 tahun dapat berusaha bekerja dengan baik dan memberikan hasil yang baik untuk perusahaan sehingga dapat diangkat menjadi pegawai tetap. Hal ini menyebabkan baik atau tidaknya rekrutmen yang dilakukan oleh perusahaan tidak dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian ini semakin didukung oleh Perkasa [30] yang menjelaskan bahwa kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh adanya rekrutmen. Selain itu, penelitian juga diperkuat oleh penelitian Suwanto & Subyantoro [31] yang menjelaskan bahwa kinerja karyawan sama sekali tidak dipengaruhi oleh rekrutmen. Kemudian hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang menjelaskan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh rekrutmen. [32]

Hasil pengujian hipotesis keempat (H_4) dapat diartikan yaitu hasil analisis memperkuat hipotesis H_4 berupa komitmen organisasional memiliki berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan yang mempunyai rasa komitmen organisasional yang tinggi maka dapat menghasilkan kinerja yang bagus. Komitmen organisasional adalah hal terpenting yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dari hasil perhitungan nilai indeks yang diperoleh, pernyataan bangga menjadi bagian dari perusahaan memiliki nilai indeks yang paling tinggi. Dapat diartikan bahwa karyawan di perusahaan memiliki keterikatan pada organisasi dikarenakan memiliki rasa bangga menjadi bagian perusahaan. Rasa bangga yang dimiliki karyawan karena menjadi bagian di perusahaan merupakan faktor paling dominan dalam komitmen organisasional yang mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan dengan komitmen yang tinggi menganggap pekerjaan yang dilakukan tidak hanya sebatas rutinitas biasa, hal tersebut membuat karyawan bersedia bekerja dengan maksimal demi mencapai tujuan dari perusahaan. Dilihat dari karakteristik responden berdasarkan lama bekerja didapatkan bahwa jumlah karyawan terbanyak sebesar 48% sudah bekerja di perusahaan lebih dari 2 tahun. Hal ini membuktikan bahwa karyawan memiliki rasa komitmen terhadap perusahaan tergolong tinggi. Semakin lama masa kerja yang dimiliki oleh karyawan, dapat menjadikan semakin tingginya tingkat komitmen organisasi karyawan tersebut. Ketika karyawan semakin lama berada di sebuah perusahaan, maka semakin banyak waktu dan pikiran yang dicurahkan untuk kemajuan perusahaannya dan rasa memiliki terhadap

perusahaan akan semakin tinggi. Hasil penelitian ini searah dengan penelitian yang menjelaskan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh komitmen organisasional [18]. Selanjutnya, hasil penelitian diperkuat oleh penelitian yang menjelaskan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh komitmen organisasional [33]. Kemudian, hasil penelitian diperkuat oleh penelitian yang menjelaskan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh komitmen organisasional [34].

Hasil pengujian hipotesis kelima (H_5) menunjukkan bahwa hasil analisis mendukung hipotesis H_5 yaitu disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat disiplin kerja karyawan yang baik dalam melaksanakan pekerjaan mempengaruhi kinerja karyawan. Dari hasil perhitungan nilai indeks yang diperoleh, nilai indeks yang paling tinggi pada penelitian ini yaitu tepat waktu hadir di tempat kerja. Dapat diartikan yaitu meningkatnya kinerja karyawan didukung oleh sikap disiplin kerja karyawan seperti tepat waktu hadir di tempat kerja, sehingga tujuan dari perusahaan dapat tercapai. Hal ini jika diterapkan dengan baik dapat memberikan dampak yang baik juga bagi pekerjaan, dengan begitu karyawan tidak akan menunda suatu pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawabnya dan pekerjaan tersebut dapat terselesaikan dalam waktu yang baik tanpa harus terburu-buru. Tepat waktu hadir di tempat kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan merupakan faktor paling dominan dalam disiplin kerja karyawan. Dilihat dari karakteristik responden berdasarkan lama bekerja didapatkan bahwa jumlah karyawan terbanyak sebesar 48% sudah bekerja di perusahaan lebih dari 2 tahun. Hal tersebut menyebabkan karyawan sudah lebih paham terhadap aturan-aturan yang berlaku di tempat kerja, selain itu karyawan yang sudah bekerja lama di perusahaan dapat membimbing karyawan yang bekerja di perusahaan selama 2 tahun dan kurang dari 2 tahun. Selanjutnya berdasarkan usia didapatkan bahwa jumlah karyawan terbanyak sebesar 41% adalah karyawan dengan usia 20-30 tahun diikuti oleh karyawan dengan usia 31-40 tahun sebesar 34%. Usia produktif yaitu antara umur 20-40 tahun. Hal ini membuktikan bahwa hampir seluruh karyawan di perusahaan termasuk ke dalam usia produktif, sehingga karyawan masih dapat bekerja dengan baik, mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Penelitian ini diperkuat oleh penelitian yang menjelaskan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin kerja [19]. Selanjutnya penelitian juga searah dan sejalan dengan penelitian yang menjelaskan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin kerja [1]. Kemudian penelitian juga searah dan sejalan dengan penelitian yang menjelaskan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin kerja [35].

4. KESIMPULAN

Kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian ini adalah komitmen organisasional dipengaruhi oleh rekrutmen, disiplin kerja dipengaruhi oleh rekrutmen, kinerja karyawan dipengaruhi oleh komitmen organisasional, dan kinerja karyawan dipengaruhi oleh disiplin kerja. Namun, kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh rekrutmen. Hal tersebut dapat diartikan bahwa apabila dikembangkannya rekrutmen yang baik maka dapat meningkatkan komitmen organisasional dan disiplin kerja, sedangkan semakin dikembangkannya komitmen organisasional yang meningkat, dan tingginya disiplin kerja maka kinerja karyawan akan bagus. Tetapi baik atau tidaknya rekrutmen yang dilakukan oleh perusahaan tidak akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Keterbatasan dalam penelitian ini hanya membahas variabel rekrutmen, komitmen organisasional, dan disiplin kerja, yang mana ketiga variabel tersebut merupakan keterbatasan pada penelitian ini. Terdapat banyak variabel lain yang dapat berpengaruh pada kinerja karyawan namun tidak dibahas dalam penelitian ini. Kemudian penelitian ini hanya dilaksanakan untuk karyawan PT. Tunasindo Pratama. Selanjutnya penelitian ini dilakukan hanya terbatas pada jumlah sampel 100 responden. Saran penelitian untuk peneliti selanjutnya yaitu dapat menambahkan variabel yang tidak terdapat di penelitian ini yang dapat berpengaruh pada kinerja karyawan seperti pelatihan, motivasi, lingkungan kerja, kompensasi, dan biaya hidup. Selain itu penelitian selanjutnya dapat dilakukan pada industri yang berbeda atau objek penelitiannya lebih diperluas. Kemudian dapat menerapkan metode penelitian yang lain agar mampu memberikan hasil penelitian yang bervariasi.

Implikasi manajerial dari penelitian ini yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan, yang pertama yaitu lebih memperhatikan dan meningkatkan dalam prosedur rekrutmen, sehingga dengan adanya prosedur rekrutmen yang baik, perusahaan dapat memperoleh karyawan yang kompeten dan sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan perusahaan untuk dapat mencapai tujuan perusahaan. Kedua perusahaan dapat menjelaskan pentingnya visi dan misi perusahaan kepada karyawan dan lebih banyak melibatkan karyawan dalam menjalankan misi perusahaan. Ketiga perusahaan dapat mengadakan seminar-seminar yang bisa memberikan motivasi pentingnya memiliki sifat disiplin dalam menjalankan pekerjaan, cara manajemen waktu yang baik yang berguna untuk meningkatkan kemampuan karyawan sehingga dapat bekerja sesuai dengan jadwal yang sudah ditentukan

REFERENSI

- [1] Iptian, R., Zamroni, & Efendi, R. (2020). The Effect of Work Discipline and Compensation on Employee Performance. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(8), 145–152. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.18415/ijmmu.v7i8.1812>
- [2] Emy, P. I., Pardanawati, S. L., & Kurniawan, D. (2022). Employee Performance: Work Ability and Work Motivation. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research*, 6(1), 1–10. <https://doi.org/10.29040/ijebar.v6i2.3122>
- [3] Zhenjing, G., Chupradit, S., Ku, K. Y., Nassani, A. A., & Haffar, M. (2022). Impact of Employees' Workplace Environment on Employees' Performance: A Multi-Mediation Model. *Frontiers in Public Health*, 10(May). <https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.890400>
- [4] Hati, F. M., Sunaryo, & Putra, R. (2022). Recruitment, Job Placement and Compensation for Employee Performance at Grand Mercure Medan Angkasa Hotel. *International Journal of Education, Social Sciences and Linguistics*, 2(1), 21–31.
- [5] Aslam, N., Khan, M. S., & Sharif, D. S. (2020). The Impact of Recruitment and Selection Criteria on Organizational Performance. *International Journal of Academic Management Science Research*, 4(8), 37–44.
- [6] Ashraf, J. (2017). Examining The Public Sector Recruitment and Selection, In Relation To Job Analysis In Pakistan. *Cogent Social Sciences*, 3(1). <https://doi.org/10.1080/23311886.2017.1309134>
- [7] Khan, M. A., Yusoff, R. M., Hussain, A., & Ismail, F. B. (2019). The Mediating Effect of Job Satisfaction on the Relationship of HR Practices and Employee Job Performance: Empirical Evidence from Higher Education Sector. *International Journal of Organizational Leadership*, 8(1), 78–94. <https://doi.org/10.33844/ijol.2019.60392>
- [8] Dien, N. X. D., & Duyen, D. T. T. (2021). Factors Affecting Employee's Performance: An Empirical Study in Vietnam. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(7),

- 295–0302. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no7.0295>
- [9] Mahmud, K. T., Saira Wahid, I., & Arif, I. (2019). Impact of Training Needs Assessment on The Performance of Eemployees: Evidence From Bangladesh. *Cogent Social Sciences*, 5(1). <https://doi.org/10.1080/23311886.2019.1705627>
- [10] Suarez-Albanchez, J., Gutierrez-Broncano, S., Jimenez-Estevez, P., & Blazquez-Resino, J. J. (2022). Organizational Support and Turnover Intention In The Spanish IT Consultancy Sector: Role Of Organizational Commitment. *Cogent Social Sciences*, 8(1). <https://doi.org/10.1080/23311886.2022.2051790>
- [11] Fernandez, M. R., Herrera, J., & Las, H. R. C. de. (2021). Model of Organizational Commitment Applied to Health Management Systems. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(9). <https://doi.org/https://doi.org/10.3390/ijerph18094496>
- [12] Shahid, A. (2013). Gaining Employee Commitment: Linking to Organizational Effectiveness. *Journal of Management Research*, 5(1), 250. <https://doi.org/10.5296/jmr.v5i1.2319>
- [13] Harahap, N., Nasution, A. P., & Harahap, A. (2022). The Effect of Motivation, Ethics, and Work Discipline on Performance of Employees at the Kotapinang Regional General Hospital, South Labuhanbatu. *Quantitative Economics and Management Studies*, 3(1), 123–133. <https://doi.org/10.35877/454ri.qems910>
- [14] Meianto, S., Bahiramsyah, A., & Endri, E. (2021). Work Effectiveness in Relation With Communication, Workload, and Work Discipline. *Linguistics and Culture Review*, 6, 134–145. <https://doi.org/10.21744/lingcure.v6ns1.1998>
- [15] Hakim, A. L., Faizah, E. N., & Nujulah, F. (2021). The Effect of Motivation and Work Discipline on Employee Performance. *SINERGI: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 11(2), 429–435. <https://doi.org/10.36555/almana.v4i3.1492>
- [16] Budirianti, B. L. R., Agusdin, & Surati. (2020). The Influence of Work Discipline, Motivation, Job Satisfaction and the Work Environment on the Performance of Contract Employees. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(11), 174. <https://doi.org/10.18415/ijmmu.v7i11.2174>
- [17] Yusuf, M. (2020). Influence Of Recruitment System And Job Design On Competence And Employee Performance. *Asia Pacific Management and Business Application*, 009(02), 167–178. <https://doi.org/10.21776/ub.apmba.2020.009.02.7>
- [18] Cesario, F., & Chambel, M. J. (2017). Linking Organizational Commitment and Work Engagement to Employee Performance. *Knowledge and Process Management*, 24(2), 152–158. <https://doi.org/10.1002/kpm.1542>
- [19] Prasetyo, I., Endarti, E. W., Endarto, B., Aliyyah, N., Rusdiyanto, Tjaraka, H., Kalbuana, N., & Rochman, A. S. (2021). Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance: A Case Study Indonesia. *Journal of Hunan University Natural Sciences*, 48(6), 277–298. <http://jonuns.com/index.php/journal/article/view/617%0Ahttp://jonuns.com/index.php/journal/article/view/617/614>
- [20] Pradani, K. ., & Soegiono, P. (2020). The Effect of Recruitment and Selection Process on The Performance of Personal Teacher at Non Formal Education at Surabaya. *Asian Journal of Busi and Ness and Entrepreneurship*, 1(01), 10–22.
- [21] Santoso, D. A., Bramasari, I. A., & Brahmaratih, I. A. (2018). The Influence of Organizational Learning and Job Characteristic on Organizational Commitment and Employee Performance of Clinical Laboratory, Type B Regional General Hospital in East Java. *Archives of Business Research*, 6(8). <https://doi.org/10.14738/abr.68.5123>
- [22] Febiningtyas, R. E. R., & Ekaningtias, D. (2014). The Effect of Leadership, Motivation, and Work Discipline on The Employees Performance of Finance Section in The Regional

- Working Unit in Tulungagung Regency. *The Indonesian Accounting Review*, 4(02), 97. <https://doi.org/10.14414/tiar.v4i02.325>
- [23] Ab Hamid, M. R., Sami, W., & Mohmad Sidek, M. H. (2017). Discriminant Validity Assessment: Use of Fornell & Larcker criterion versus HTMT Criterion. *Journal of Physics: Conference Series*, 890(1). <https://doi.org/10.1088/1742-6596/890/1/012163>
- [24] Barati, M., Taheri-Kharameh, Z., Farghadani, Z., & Rásky, É. (2019). Validity and reliability evaluation of the persian version of the heart failure-specific health literacy scale. *International Journal of Community Based Nursing and Midwifery*, 7(3), 222–230. <https://doi.org/10.30476/IJCBNM.2019.44997>
- [25] Benitez, J., Henseler, J., Castillo, A., & Schuberth, F. (2020). How To Perform and Report An Impactful Analysis Using Partial Least Squares: Guidelines For Confirmatory and Explanatory IS Research. *Information and Management*, 57(2), 103168. <https://doi.org/10.1016/j.im.2019.05.003>
- [26] Sittisom, W. (2020). The Impact of Human Resource Practices on Organizational Commitment of The Pharmacy Employees in Thailand. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(3), 97–105. <https://doi.org/10.5530/srp.2020.3.11>
- [27] Hawary, S. I. S. A.-, & Alajmi, H. M. A. (2017). Organizational Commitment of the Employees of the Ports Security Affairs of the State of Kuwait: The Impact of Human Recourses Management Practices. *International Journal of Academic Research in Economics and Management Sciences*, 6(1), 52–78. <https://doi.org/10.6007/ijarems/v6-i1/2570>
- [28] Hussain, T., Channa, K., & Bhutto, M. (2022). Impact of Recruitment Practices on Organizational Commitment: Mediating Role of Employer Image (2022). *Journal of Economic and Administrative Sciences*. <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/jeas-10-2020-0176>
- [29] Setyaningdyah, E., Kertahadi, U. N., & Thoyib, A. (2013). The Effects of Human Resource Competence , Organisational Commitment and Transactional Leadership on Work Discipline , Job Satisfaction and Employee ' sPerformance. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research Business*, 5, 140–154.
- [30] Perkasa, D. H., Parashakti, R. D., & Prexi, Y. (2020). *Effect of Recruitment and Selection Process on Employee Performance at PT Neckermann Utama Jakarta*. <https://doi.org/10.4108/eai.26-9-2020.2302689>
- [31] Suwanto, F., & Subyantoro, A. (2019). The Effect of Recruitment, Selection and Placement on Employee Performance. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 7(7), 126–134.
- [32] Baruno, A. D., & Permatasari, L. N. (2020). The Influence of Recruitment and Selection Process on Technical Employee Performance in PT. Telkom Akses North Surabaya. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 4(1), 84–93. <https://doi.org/DOI: http://dx.doi.org/10.25139/ekt.v4i1.2588>
- [33] Al-Aali, L. aleh. (2021). The Effect of Human Resource Practices and Organizational Commitment on Employee Performance. *Annals of Contemporary Developments in Management & HR*, 3(2), 11–26. <https://doi.org/10.33166/acdmhr.2021.02.002>
- [34] Violita, V. (2020). the Effect of Organizational Commitment and Organizational Climate on Employee Performance in Ministry of Communication and Informatics Jakarta. *International Humanities and Applied Science Journal*, 3(2), 40–45. <https://doi.org/10.22441/ihaj.2020.v3i2.06>
- [35] Saleh, M., & Hidayat, A. (2022). *The Role of Motivation and Work Discipline in Improving Employee Performance at the Cikande District Office , Serang Regency*. 2(April), 273–278. <https://doi.org/10.46306/bbijbm.v2i1.35>