

**THE INFLUENCE OF RECRUITMENT, EMPLOYEE COMMITMENT AND ETHICS ON
EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT SINAR SOSRO TANJUNG MORAWA**

Maria Tio Dorisma Nainggolan¹, Kornel Munthe²

Faculty of Economic and Business, Universitas Katolik Santo Thomas¹²

Email: nainggolanmaria075@gmail.com¹ kornel_munthe@yahoo.com²

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of recruitment, employee commitment, and ethics on employee performance at PT Sinar Sosro Tanjung Morawa. Recruitment variables were tested with 5 indicators, employee commitment with 7 indicators, ethics with 8 indicators, and employee performance with 6 indicators. The research population was all employees of PT Sinar Sosro Tanjung Morawa, with a sample of 104 respondents obtained through the slovin formula technique, then sampling using proportional sampling method. The method used is non-parametric statistics and multiple linear regression using SPSS version 29. The results of the analysis show that partially, recruitment, employee commitment, and ethics have a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously, the four variables also have a significant effect, with employee commitment as the most dominant variable. The findings confirm the positive contribution of these variables to improving employee performance, with a strong relationship. This research provides practical implications for companies to improve recruitment strategies, build employee commitment, and strengthen ethics in an effort to improve employee performance in a sustainable manner.

Keywords: Recruitment, Employee Commitment, Ethics, Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh rekrutmen, komitmen karyawan, dan etika terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Sosro Tanjung Morawa. Variabel rekrutmen diuji dengan 5 indikator, komitmen karyawan dengan 7 indikator, etika dengan 8 indikator, dan kinerja karyawan dengan 6 indikator. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT Sinar Sosro Tanjung Morawa, dengan sampel 104 responden yang diperoleh melalui teknik rumus slovin, kemudian pengambilan sampel menggunakan metode proporsional sampling. Metode yang digunakan adalah statistik non-parametrik dan regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS versi 29. Hasil analisis menunjukkan bahwa secara parsial, rekrutmen, komitmen karyawan, dan etika berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, keempat variabel tersebut juga berpengaruh signifikan, dengan komitmen karyawan sebagai variabel yang paling dominan pengaruhnya. Temuan ini mengonfirmasi kontribusi positif variabel-variabel tersebut terhadap peningkatan kinerja karyawan, dengan hubungan yang kuat. Penelitian ini memberikan implikasi praktis bagi perusahaan untuk meningkatkan strategi rekrutmen, membangun komitmen karyawan, dan memperkuat etika dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Kata Kunci: Rekrutmen, Komitmen Karyawan, Etika, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor kunci yang menentukan perkembangan perusahaan, terutama di era globalisasi saat ini yang penuh dengan tantangan dan ancaman. Perusahaan membutuhkan karyawan yang berkompeten dan mampu memberikan kinerja maksimal untuk mencapai tujuan organisasi secara optimal. PT Sinar Sosro Tanjung Morawa, salah satu produsen minuman terbesar di Indonesia, tidak terlepas dari kebutuhan akan karyawan yang berkinerja baik guna menunjang kelangsungan dan kemajuan perusahaan.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti usia, pengetahuan, pengalaman, pendidikan, pemahaman, dan penguasaan teknologi. Perubahan kinerja karyawan dapat terjadi setiap saat, sehingga penting untuk mengantisipasi penurunan kinerja agar tidak mengganggu aktivitas perusahaan. Penelitian ini berfokus pada tiga faktor fundamental yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, yaitu sistem rekrutmen, komitmen karyawan, dan etika.

Rekrutmen yang baik sangat penting dalam menarik calon karyawan yang berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Namun, terdapat indikasi adanya ketidaksesuaian antara pelaksanaan proses rekrutmen dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang ditetapkan di PT Sinar Sosro Tanjung Morawa. Hal ini dapat memengaruhi efektivitas dan keberhasilan proses rekrutmen.

Komitmen karyawan merujuk pada tingkat keterikatan dan dedikasi yang dimiliki oleh seorang karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi. Salah satu indikator komitmen karyawan adalah tingkat kedisiplinan dalam absensi. Data pada tahun 2022-2023 menunjukkan adanya persentase izin, pulang cepat, dan terlambat yang cukup tinggi di PT Sinar Sosro Tanjung Morawa. Hal ini mengindikasikan adanya permasalahan terkait kurangnya komitmen sebagian karyawan dalam memenuhi kewajiban kerja, motivasi, etos kerja, dan disiplin waktu.

Selain itu, etika kerja juga memiliki peran penting dalam membentuk perilaku yang baik dan menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan berintegritas. Namun, terdapat fenomena pelanggaran tata tertib perusahaan yang dilakukan oleh 14 karyawan PT Sinar Sosro dalam kurun waktu 2022-2023, seperti kelalaian bekerja dan merokok di area terlarang. Hal ini menunjukkan adanya permasalahan terkait etika kerja, kurangnya profesionalisme, integritas, tanggung jawab, dan ketaatan terhadap peraturan perusahaan. Dengan memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, diharapkan perusahaan dapat mengambil langkah-langkah yang tepat untuk meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan, sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi.

TINJAUAN PUSTAKA / KAJIAN TEORITIS

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Rahardjo (2013:12), manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai pendekatan strategi dan koheran untuk mengelola asset paling berharga milik organisasi, orang-orang yang bekerja diorganisasikan baik secara individu maupun kolektif dan memberikan sumbangan untuk mencapai sasaran organisasi. Mangkunegara (2017:2), menyatakan manajemen sumber daya manusia sebagai pengelolaan dan pemberdayaan sumber daya yang ada pada individu atau karyawan. Dengan kata lain manajemen sumber daya manusia mempunyai perencanaan, pengarahan, pengawasan kegiatan pengadaan, pengembangan, dan pemberian kompensasi, pemeliharaan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

Rekrutmen

Rekrutmen merupakan salah satu kegiatan penting dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) karena keberhasilannya akan menghasilkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas sesuai harapan organisasi. Hal ini dapat dicerminkan dalam gambar berikut:

Menurut Kasmir (2017:93) rekrutmen adalah kegiatan untuk menarik sejumlah pelamar agar tertarik dan melamar ke perusahaan sesuai dengan kualifikasi yang diinginkan. Menurut Mondy (2018:32) rekrutmen adalah proses menarik orang-orang pada waktu yang tepat, dalam jumlah yang cukup, dan dengan persyaratan yang layak untuk mengisi lowongan dalam organisasi. Tujuan rekrutmen meliputi memperoleh calon tenaga kerja potensial, pelamar yang memenuhi kualifikasi, menentukan kriteria minimal pelamar, dan memudahkan proses seleksi Kasmir (2017:95).

Sumber rekrutmen terbagi menjadi dua, yaitu sumber internal dan eksternal Simamora (2015:12). Sumber internal berasal dari karyawan dalam organisasi yang dapat dipromosikan,

sedangkan sumber eksternal berasal dari individu di luar organisasi. Setiap sumber memiliki kelebihan dan kekurangan masing-masing yang perlu dipertimbangkan. Kendala-kendala yang dapat memengaruhi proses rekrutmen meliputi karakteristik organisasional, citra organisasi, kebijakan organisasional, rencana strategik dan rencana SDM, kebiasaan perekrut, kondisi eksternal, daya tarik pekerjaan, dan persyaratan pekerjaan Simamora (2015:123).

Indikator rekrutmen mencakup dasar aturan rekrutmen, sumber rekrutmen, metode rekrutmen, persyaratan rekrutmen, dan proses rekrutmen (Mathis, 2013; Sudiro, 2015). Dasar aturan rekrutmen merujuk pada aturan dan persyaratan khusus bagi pelamar. Sumber rekrutmen meliputi sumber internal (karyawan dalam perusahaan) dan eksternal (individu di luar perusahaan). Metode rekrutmen terbagi menjadi metode tertutup (diinformasikan kepada karyawan atau orang-orang tertentu) dan metode terbuka (diinformasikan secara luas melalui iklan). Persyaratan rekrutmen mencakup kriteria, kualifikasi, dan persyaratan yang ditetapkan perusahaan seperti pendidikan, pengalaman kerja, kemampuan teknis, dan sertifikasi tertentu. Proses rekrutmen meliputi metode dan langkah-langkah yang diikuti dalam proses rekrutmen, mulai dari pengiklanan lowongan kerja hingga penawaran pekerjaan kepada kandidat terpilih.

Komitmen Karyawan

Menurut Kaswan (2017: 216) komitmen karyawan yakni sikap kerja didalam bentuk loyal, dedikasi, kemauan, keinginan, serta keyakinan yang tinggi untuk memperlihatkan kemauan tetap jadi elemen bagian kelompok dengan mau mendapat nilai serta visi kelompok, serta bekerja untuk keperluan kelompok. Menurut Luthans (2006:249) komitmen karyawan adalah sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. . Karyawan yang memiliki komitmen tinggi cenderung memiliki keterikatan kuat dengan nilai-nilai, tujuan, dan budaya organisasi, serta motivasi intrinsik untuk berkontribusi secara aktif dan berkelanjutan. Komitmen karyawan melibatkan sikap kerja yang mencakup loyalitas, dedikasi, kemauan, keinginan, dan keyakinan yang tinggi untuk tetap menjadi bagian dari kelompok atau organisasi, serta mendukung nilai dan visi organisasi.

Aspek-aspek komitmen karyawan menurut Kaswan (2017:225) meliputi komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif. Komitmen afektif menunjukkan kuatnya kemauan emosional karyawan untuk menyesuaikan diri dengan nilai-nilai organisasi. Komitmen berkelanjutan dilandasi atas kekhawatiran kehilangan sesuatu yang sudah diperoleh dalam organisasi. Komitmen normatif menggambarkan tanggung jawab moral karyawan untuk tetap berada di dalam organisasi sebagai balasan atas apa yang telah diterima. Anwar (2013:714) juga menjelaskan ketiga aspek tersebut dengan menambahkan komitmen antara yang bersifat sementara.

Indikator komitmen karyawan menurut Triatna (2015:165) mencakup keinginan kuat tetap sebagai anggota, keinginan berusaha keras dalam bekerja, penerimaan nilai organisasi, dan penerimaan tujuan organisasi. Sutrisno (2018:292) menambahkan indikator kemauan karyawan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi, kesetiaan karyawan untuk mempertahankan keanggotaan, dan kebanggaan karyawan menjadi bagian dari organisasi.

Karyawan dengan komitmen tinggi cenderung memiliki kinerja yang baik dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memahami dan memelihara komitmen karyawan melalui berbagai upaya seperti menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memberikan penghargaan dan pengembangan karir yang sesuai, serta menjaga hubungan baik antara karyawan dan organisasi.

Etika

Menurut Djakfar (2013:95) etika dalam bekerja adalah sikap dan pandangan terhadap kerja, kebiasaan kerja yang dimiliki seseorang, suatu kelompok manusia atau suatu bangsa. Menurut Sinamo (2014:32) etika dalam bekerja adalah seperangkat perilaku kerja positif dan bermutu tinggi, yang berakar pada kesadaran yang jernih dan keyakinan yang kuat pada paradigma kerja yang saling

berkaitan. Etika dalam bekerja merujuk pada pandangan dan perilaku kerja yang positif, bermutu tinggi, berakar pada kesadaran yang jernih, serta keyakinan kuat terhadap pandangan kerja yang saling berkaitan. Etika memberikan landasan bagi karyawan untuk melakukan tindakan yang benar, bertanggung jawab, dan sesuai dengan nilai-nilai yang dipegang oleh individu, kelompok, atau bangsa dalam lingkup kerja mereka.

Prinsip-prinsip etika yang penting dipegang dalam bekerja mencakup bersikap baik, bertindak baik, bersikap jujur, bertanggung jawab, berintegritas, dan memiliki otonomi moral Sihotang (2020:224). Tujuan etika dalam bekerja adalah memastikan bahwa individu dan organisasi berperilaku dengan integritas, bertanggung jawab, adil, dan berdasarkan nilai-nilai etis yang kuat (Nelson, 2019; Josephson, 2013). Hal ini mencakup menegakkan kejujuran, mempromosikan kebaikan, dan tidak adanya diskriminasi atau penyalahgunaan kekuasaan, dengan tujuan akhir menciptakan lingkungan kerja yang beretika, sehat, dan berhasil.

Indikator etika dalam bekerja meliputi kejujuran, integritas, tanggung jawab, penghormatan terhadap orang lain, keadilan, dan kewaspadaan terhadap konflik kepentingan Josephson (2013:52). Asifudin (2018:7) juga menambahkan indikator seperti bertanggung jawab, kerja yang positif, disiplin kerja, tekun, dan pendidikan sebagai faktor yang membentuk etika dalam bekerja.

Penerapan etika yang kuat dalam lingkungan kerja memberikan manfaat seperti meningkatkan kepercayaan, reputasi, dan hubungan baik dengan pemangku kepentingan. Etika juga mendorong pengambilan keputusan yang adil, mengurangi konflik kepentingan, dan menciptakan lingkungan kerja yang sehat, produktif, dan berkelanjutan. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk mempromosikan dan menegakkan etika dalam bekerja melalui pelatihan, kebijakan, dan contoh dari pemimpin.

Kinerja Karyawan

Menurut Abdurrahman, dkk (2019), kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan seluruh tugasnya dan merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu kecakapan, usaha dan kesempatan. Kinerja mencerminkan seberapa baik seseorang dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan mempertimbangkan jumlah hasil yang diharapkan dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan.

Dalam konteks kinerja karyawan, beberapa faktor utama yang memengaruhinya antara lain motivasi, kemampuan, dan lingkungan kerja yang mendukung menurut Mangkunegara (2013:143). Motivasi dapat mendorong karyawan untuk memberikan upaya maksimal dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Kemampuan individu, baik dari segi pengetahuan maupun keterampilan, juga memegang peranan penting dalam mencapai kinerja optimal. Selain itu, lingkungan kerja yang kondusif dapat memfasilitasi karyawan untuk mengerahkan potensinya secara maksimal.

Dalam mengevaluasi kinerja, indikator yang dapat digunakan meliputi kualitas hasil kerja, kuantitas atau produktivitas kerja, tingkat kedisiplinan, dan komitmen dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab (Mangkunegara, 2017; Silaen, 2021). Hal ini mencakup tingkat kemandirian karyawan dalam bertindak serta mencapai output yang diharapkan, baik secara kualitatif maupun kuantitatif. Melalui indikator tersebut, dapat ditelusuri sejauhmana karyawan dapat memberikan kontribusi positif bagi organisasi dan memenuhi standar yang diharapkan. Dengan demikian, penilaian kinerja dapat diterapkan untuk menilai kinerja secara menyeluruh dan menemukan solusi dalam upaya peningkatan kinerja.

Penelitian Terdahulu yang Relevan

Hermawati dkk (2019), dengan judul Pengaruh Rekrutmen Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinergi Inti Pelangi. Penelitian ini menunjukkan variabel rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin baik proses rekrutmen, maka cenderung meningkatkan kinerja karyawan. Hidayat dkk (2022) tidak sejalan dengan teori penelitian yang lainnya, menyatakan bahwa rekrutmen tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Rimpulaeng dkk (2023), hasil penelitian

menyatakan bahwa komitmen karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Gudang Garam Manado. Namun pada penelitian Ariningsih dkk (2023), hasil penelitian ini menyatakan bahwa variabel komitmen karyawan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada Conato Bakery Denpasar Barat. Widnyani dkk (2021), hasil penelitian ini menyatakan bahwa variabel etika dalam bekerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Balai Lelang Bali di Denpasar. Etika kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

METODE PENELITIAN

Peneliti mengombinasikan pendekatan penelitian kepustakaan dan lapangan. Populasi yang menjadi subjek penelitian adalah seluruh karyawan tetap di PT Sinar Sosro Tanjung Morawa. Data yang digunakan terdiri dari data kualitatif dan kuantitatif yang bersumber dari data primer dan sekunder. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, dokumentasi, dan penyebaran kuesioner. Analisis data yang dilakukan mencakup analisis data kualitatif dan analisis data kuantitatif.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Sinar Sosro Tanjung Morawa yang berjumlah 141 karyawan. Pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kelonggaran 5%, sehingga diperoleh sampel sebanyak 104 karyawan yang dipilih dengan metode proporsional.

Data dikumpulkan melalui kuesioner, wawancara, dan dokumentasi. Kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data persepsi karyawan, wawancara dilakukan secara langsung kepada karyawan, dan dokumentasi untuk mengumpulkan data kinerja karyawan yang telah diolah sebelumnya.

Teknik analisis data

Analisis regresi berganda digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen (rekrutmen, komitmen karyawan, dan etika) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Uji t digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial, sedangkan uji F untuk menguji pengaruh secara simultan. Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Untuk menganalisis data dalam penelitian ini, digunakan metode analisis regresi linier berganda yang melibatkan pengujian statistik berupa uji F dan uji t, dengan formulasi atau model yang telah ditetapkan sebagai berikut:

$$KK = a + \beta_1 R + \beta_2 Kt + \beta_3 E + ei$$

Keterangan:

KK = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

R = Rekrutmen

Kt = Komitmen Karyawan

E = Etika

ei = error/ Tingkat Kesalahan Estimasi

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil uji-t setiap variabel bebas dan pengaruhnya terhadap variabel terikat menjelaskan yakni:

1. Variabel Rekrutmen nilai $t_{hitung} (2,219) > t_{tabel} (1,660)$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,029 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Sosro Tanjung Morawa.

2. Variabel Komitmen Karyawan nilai $t_{hitung} (2,108) > t_{tabel} (1,660)$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,038 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Sosro Tanjung Morawa.
3. Variabel Etika nilai $t_{hitung} (4,333) > t_{tabel} (1,660)$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa etika berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Sosro Tanjung Morawa.

Tabel 1. Hasil uji - F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	474.410	3	158.137	24.003	<.001 ^b
	Residual	658.812	100	6.588		
	Total	1133.221	103			
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN						
b. Predictors: (Constant), ETIKA, REKRUTMEN, KOMITMEN KARYAWAN						

Sumber: Diolah dengan SPSS, 2024

Berdasarkan hasil analisis, nilai F_{hitung} sebesar 24,003 dengan signifikansi 0,001 menunjukkan bahwa secara bersama-sama, variabel rekrutmen, komitmen karyawan, dan etika memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Sinar Sosro Tanjung Morawa. Nilai signifikansi yang jauh lebih kecil dari 0,05 mengindikasikan bahwa temuan ini bukan merupakan kebetulan semata, melainkan setidaknya satu dari variabel bebas tersebut memberikan kontribusi yang berarti terhadap peningkatan kinerja karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel independen secara kolektif memiliki pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

Kontribusi Variabel X terhadap Y

Untuk memahami seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu rekrutmen (R), komitmen karyawan (Kt), dan etika (E) terhadap kinerja karyawan di PT Sinar Sosro Tanjung Morawa, dengan tingkat keyakinan 95%, dapat dilihat melalui persamaan regresi linier berganda yang dihasilkan.

$$KK = 5.9536 + 0,151R + 0,162Kt + 0,449E + ei$$

Hal ini berarti bahwa rekrutmen, komitmen karyawan dan etika berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Sosro Tanjung Morawa. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien regresinya yang bertanda positif. Lebih lanjut persamaan regresi linear berganda tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai Konstanta sebesar 5.9536 artinya jika nilai rekrutmen, komitmen karyawan dan etika bernilai 0, maka nilai kinerja karyawan sebesar 5.9536.
2. Rekrutmen memiliki koefisien regresi positif (0,151). Ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 satuan dalam rekrutman akan berkontribusi terhadap peningkatan 0,151 dalam kinerja karyawan. Dengan kata lain, rekrutmen memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
3. Komitmen karyawan memiliki koefisien regresi positif (0,162). Ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 satuan dalam komitmen karyawan akan berkontribusi terhadap peningkatan 0,162 dalam kinerja karyawan. Dengan kata lain, komitmen karyawan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
4. Etika memiliki koefisien regresi positif (0,449). Ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 satuan dalam etika akan berkontribusi terhadap peningkatan 0,449 dalam kinerja karyawan. Dengan kata lain, etika memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil analisis data lainnya bahwa ke tiga variabel bebas yaitu rekrutmen, komitmen karyawan, dan etika memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Sosro Tanjung Morawa. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien determinan ($R Square$) sebesar 0,419 atau 41,9% artinya kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh rekrutmen, komitmen karyawan dan etika sebesar 42% sedangkan 58% lagi dapat dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti

kompensasi, beban kerja dan lingkungan kerja. Sedangkan kolerasi ke tiga faktor atau variabel bebas terhadap kinerja karyawan PT Sinar Sosro Tanjung Morawa adalah kuat karena nilai $R = 0,647$ nilai R yang mendekati 1 mengindikasikan hubungan yang kuat.

Tabel 2. Rekapitulasi Hasil Uji Statistik

Variabel	T - hitung	Signifikansi	Koefisien regresi	Urutan pengaruh
Rekrutmen	2.219	.029	.151	3
Komitmen Karyawan	2.108	.038	.162	2
Etika	4.333	<.001	.449	1
F – hitung = 24,003 dengan signifikansi 0,001				
R -Square = 0,419 (besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat)				
R = 0,647 (hubungan/kolerasi variabel bebas terhadap variabel terikat)				

Sumber: Hasil Analisis SPSS, 2024

Tabel 2 menyajikan rekapitulasi hasil uji statistik untuk mengetahui pengaruh tiga variabel independen (rekrutmen, komitmen karyawan, dan etika) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan PT Sinar Sosro Tanjung Morawa). Berdasarkan hasil uji t, ditemukan bahwa variabel rekrutmen, komitmen karyawan, dan etika berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sinar Sosro Tanjung Morawa.

Nilai koefisien regresi menunjukkan seberapa besar perubahan variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh perubahan satu unit pada variabel independen. Variabel etika memiliki koefisien regresi tertinggi, diikuti oleh komitmen karyawan dan rekrutmen. Urutan ini mencerminkan kontribusi masing-masing variabel terhadap kinerja karyawan PT Sinar Sosro Tanjung Morawa.

Hasil uji F menunjukkan bahwa secara bersama-sama, ke tiga variabel independen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sinar Sosro Tanjung Morawa. Nilai R-Square sebesar 0,419 mengindikasikan bahwa 42% variasi kinerja karyawan PT Sinar Sosro Tanjung Morawa dapat dijelaskan oleh ke tiga variabel independen tersebut, sementara nilai R sebesar 0,647 menunjukkan hubungan yang kuat antara variabel independen dan variabel dependen.

Secara keseluruhan, hasil menunjukkan bahwa variabel rekrutmen, komitmen karyawan, dan etika memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sinar Sosro Tanjung Morawa. Penggunaan metrik evaluasi regresi seperti R-Square dan R memberikan gambaran yang kuat tentang kemampuan model regresi dalam menjelaskan variasi dan hubungan antara variabel-variabel tersebut.

Pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel rekrutmen memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Sosro Tanjung Morawa. Hal ini dibuktikan dengan nilai t-hitung sebesar 0,372 dan signifikansi 0,713 ($> 0,05$).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan PT Sinar Sosro Tanjung Morawa terkait aturan dan prosedur rekrutmen, dibutuhkan peninjauan dan penyesuaian berkala, serta peningkatan komunikasi dan sosialisasi untuk pemahaman yang seragam. Mengenai sumber rekrutmen internal dan eksternal, diperlukan evaluasi efektivitas masing-masing sumber dan penyesuaian strategi pemasaran lowongan kerja sesuai preferensi calon pelamar. Untuk persyaratan jabatan dan kebijakan rekrutmen, perlu dilakukan tinjauan dan penyesuaian berkala, serta peningkatan komunikasi dan keterlibatan pemangku kepentingan dalam menetapkan persyaratan. Terkait metode rekrutmen melalui iklan dan sumber internal, dibutuhkan evaluasi efektivitas masing-masing metode dan penyesuaian strategi pemasaran lowongan kerja sesuai preferensi calon pelamar. Mengenai proses seleksi CV, tes psikologi, dan wawancara, diperlukan peninjauan dan perbaikan proses secara berkala, serta peningkatan komunikasi dan umpan balik kepada calon karyawan.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fransisca dkk (2022) dengan judul Pengaruh Rekrutmen dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Andalas Citra Elekrindo Medan. Hasil penelitian menyatakan bahwa rekrutmen berpengaruh positif

dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga diperkuat dengan penelitian dari Sudarta dkk (2022) Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel rekrutmen memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Lautan Berlian Utama Motor Cabang Lahat.

P

Pengaruh Komitmen Karyawan terhadap Kinerja Karyawan

Variabel komitmen karyawan terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini ditunjukkan dengan nilai t-hitung sebesar 2,108 dan signifikansi 0,038 ($< 0,05$). Komitmen karyawan yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan PT Sinar Sosro Tanjung Morawa bahwa komitmen karyawan terkait keterikatan dengan perusahaan, dibutuhkan lingkungan kerja kondusif, apresiasi dan penghargaan yang layak, serta peluang pengembangan karir yang jelas. Untuk memiliki niat bekerja jangka panjang dan berusaha maksimal, diperlukan pemberian motivasi, penghargaan sesuai kinerja, dan membangun hubungan baik antar karyawan. Mengenai penerimaan nilai-nilai perusahaan, perlu dilakukan tinjauan dan penyesuaian pemahaman, menyamakan persepsi nilai-nilai pribadi dan perusahaan, serta sosialisasi dan implementasi nilai-nilai perusahaan. Terkait komitmen dan kesesuaian dengan tujuan organisasi, dibutuhkan sosialisasi pemahaman dan implementasi tujuan organisasi. Untuk kemauan mengambil tanggung jawab tambahan, perusahaan perlu memperhatikan beban kerja karyawan. Mengenai kesetiaan pada perusahaan dan kekhawatiran kehilangan pekerjaan, diperlukan penciptaan lingkungan kerja positif yang mendukung pertumbuhan karyawan. Untuk kepuasan dan kebanggaan pada pencapaian perusahaan, perlu dilakukan promosi pencapaian dan prestasi secara terbuka, serta apresiasi terhadap kontribusi karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rimpulaeng dkk (2023) mengenai Pengaruh Komitmen Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Gudang Garam Manado. Hasil penelitian menyatakan bahwa komitmen karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Gudang Garam Manado.

Pengaruh Etika terhadap Kinerja Karyawan

Etika terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai t-hitung sebesar 4,333 dan signifikansi 0,001 ($< 0,05$). Penerapan etika yang baik dalam lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan PT Sinar Sosro Tanjung Morawa menganggap kejujuran dan integritas sebagai nilai penting yang mendukung dan diupayakan dalam hubungan kerja. Terkait tanggung jawab, dibutuhkan upaya berkelanjutan untuk mempromosikan dan menegakkan tanggung jawab agar tercipta lingkungan kerja yang produktif, efisien, dan saling percaya. Keadilan perlu terus ditegakkan agar tercapai lingkungan kerja yang inklusif, adil, dan saling menghargai. Kewaspadaan terhadap konflik kepentingan membutuhkan perhatian lebih lanjut, yang dapat disebabkan oleh kurangnya pemahaman, beban kerja berlebihan, atau sikap kurang peduli. Penghormatan terhadap keberagaman dan menghargai perbedaan pendapat juga memerlukan perhatian lebih, yang dapat disebabkan oleh kurangnya pemahaman, prasangka, atau konflik yang belum terselesaikan. Disiplin kerja dianggap penting dan tercermin dalam kepatuhan karyawan terhadap aturan dan kebijakan perusahaan. Pengembangan diri melalui pendidikan dan pelatihan membutuhkan perhatian lebih lanjut, yang dapat disebabkan oleh kurangnya kesempatan, prioritas lain, atau persepsi bahwa pengembangan diri kurang penting.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Widnyani dkk (2021) mengenai Pengaruh Etika terhadap Kinerja Karyawan pada PT Balai Lelang Bali di Denpasar menyatakan bahwa etika berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Balai Lelang Bali di Denpasar.

Pengaruh Simultan Rekrutmen, Komitmen Karyawan, dan Etika terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan, variabel rekrutmen, komitmen karyawan, dan etika memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan

dengan nilai F-hitung sebesar 24,003 dan signifikansi 0,001 ($< 0,05$). Peningkatan dalam rekrutmen, komitmen karyawan, dan etika akan meningkatkan kinerja karyawan secara bersama-sama.

Penelitian ini menguji hipotesis bahwa rekrutmen, komitmen karyawan, dan etika secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Sosro Tanjung Morawa. Hasil penelitian mendukung hipotesis tersebut dan sejalan dengan teori yang mendasari penelitian ini. Indikator-indikator yang digunakan dalam kuesioner mampu menjelaskan variabel rekrutmen, komitmen karyawan, dan etika secara baik. Hal ini terlihat dari jawaban responden yang sebagian besar menyatakan sangat setuju dan setuju pada setiap variabel. Secara keseluruhan, temuan ini mengonfirmasi bahwa rekrutmen, komitmen karyawan, dan etika secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Sinar Sosro Tanjung Morawa. Hasil ini konsisten dengan teori yang melandasi penelitian dan didukung oleh data yang diperoleh melalui kuesioner, terutama jawaban responden yang cenderung menyetujui indikator-indikator pada setiap variabel.

KESIMPULAN

Berdasarkan temuan penelitian, dapat disimpulkan bahwa variabel rekrutmen komitmen karyawan dan etika terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sinar Sosro Tanjung Morawa. Oleh karena itu, disarankan agar PT Sinar Sosro Tanjung Morawa lebih diberikan perhatian pada variabel rekrutmen, yang dimana variabel ini lebih kecil pengaruhnya dibandingkan dengan variabel komitmen karyawan dan etika. Maka PT Sinar Sosro Tanjung Morawa memperbaiki dan meningkatkan proses rekrutmen lebih baik lagi.

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka penulis memberikan saran PT Balai Lelang Bali di Denpasar memanfaatkan sumber internal dan eksternal secara optimal, memperluas jaringan pencarian calon dari lembaga pendidikan dan bursa kerja, serta memiliki sistem penilaian kinerja dan pengembangan karir yang baik untuk memotivasi karyawan internal. Mengombinasikan metode tertutup untuk posisi yang membutuhkan keahlian khusus atau bersifat rahasia, dan metode terbuka (iklan, media sosial) untuk posisi umum atau jumlah besar, serta memastikan transparansi, keadilan, dan objektivitas dalam proses seleksi. Menciptakan lingkungan kerja positif dengan fasilitas memadai dan nyaman, memberikan kompensasi dan benefit yang kompetitif seperti program kesejahteraan karyawan, serta menyediakan peluang pengembangan karir yang jelas dengan sistem penilaian transparan. Menjaga komunikasi yang terbuka dan transparan dengan mendengarkan masukan dan saran dari karyawan. Membentuk komite atau tim khusus untuk mengawasi, mengevaluasi, dan menangani kasus-kasus konflik kepentingan, menerapkan pemisahan tugas dan wewenang yang jelas, serta memberikan sanksi tegas bagi pelanggaran kebijakan terkait konflik kepentingan. Temuan penelitian ini tidak hanya bermanfaat bagi peningkatan kinerja karyawan PT Sinar Sosro Tanjung Morawa, tetapi juga dapat menjadi acuan dan inspirasi bagi organisasi maupun perusahaan industri, produksi dan sebagainya. Peningkatan kinerja karyawan PT Sinar Sosro Tanjung Morawa memiliki dampak positif pada pelayanan dan kesejahteraan masyarakat, sehingga upaya perbaikan pada variabel-variabel yang diidentifikasi dapat membawa manfaat jangka panjang bagi berbagai pihak yang terlibat. Penelitian ini juga memberikan kontribusi pada pemahaman lebih lanjut tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Ariningsih, N. A., Susanti, P. H., & Purwaningrat, P. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Karyawan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Conato Bakery Denpasar Barat. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 10-12.
- Asifudin, A. J. (2018). *Etos Kerja Islami*. Surakarta: Bintang Media.

- Djakfar, M. (2013). *Etika Bisnis Menangkap Spirit Ajaran Langit Dan Pesan Ajaran Bumi*. Jakarta: Penebar Plus Imprint.
- Hermawati, R., & Indriyani, S. (2019). Pengaruh Rekrutmen dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sinergi Inti Pelangi. *Jurnal Ilmiah, Manajemen SDM*, 14-18.
- Hidayat, Enjang., & Sumbogo Ignatius Ario. (2022). Pengaruh Rekrutmen dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan di Penguruan Tinggi XYZ Jakarta Timur. *Jurnal Mahasiswa ITB dan Bisnis Kalbis*, 4-7.
- Josephson, M. S. (2013). *Etika Di Tempat Kerja*. Bandung: Kaifa.
- Kasmir. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. Depok: PT RajaGrafindo Persada.
- Kaswan. 2017. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Cetakan 1, Bandung: Alfabeta
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi 10, Yogyakarta: Andi
- Mangkunegara, A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Wali.
- Mondy. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama*. Jakarta: Selamba Empat.
- Nelson, K. (2019). *Mengelola Etika Bisnis*. Jakarta: Inari.
- Rahardjo, A. (2013). *Manajemen Pemerintah Daerah*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sihotang, K. (2020). *Etika Kerja Unggul*. Cetakan 1, Jogja: Sleman
- Simamora, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: SIE YKPN.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sinamo, J. (2014). *Etos Kerja Profesional*. Jakarta: Institut Dharma Mahardika.
- Sudiro, A. (2015). *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Malang: UB Press.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Premedia Group.
- Triatna, C. (2015). *Perilaku Organisasi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Rimpulaeng, K & Sepang Jantje L. (2023). Motivasi Kerja, Komitmen Karyawan, Dan Budaya Organisasi, Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Gudang Garam Manado. *Jurnal EMBA ISSN2303-1174*, 9-12.
- Widnyani, N., & Suartina, I. (2021). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Balai Lelang Bali di Denpasar. *Jurnal Widya Amrita, Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 3-5.