

**PENGARUH PROSEDUR REKRUTMEN, DAYA TARIK  
LINGKUNGAN KERJA FISIK, DAN DAYA TARIK KOMPENSASI  
TERHADAP MOTIVASI PELAMAR “OPERATOR”  
PADA PT PAN BROTHERS TBK & GROUP**

**Arin Sweiteniasari, Rara Ririn Budi Utami, Jumi**

**Program Studi Manajemen Bisnis Internasional  
Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Semarang**

**ABSTRACT**

*This study aims to analyze the influence of recruitment procedures, the appeal of physical working environment, and the appeal of compensation toward motivate job applicants operator PT Pan Brothers Tbk and Group. The data that were used was primary data from 100 respondents, which were analyzed using multiple linear regression analysis to estimate the influential factors. According to data analysis result, the multiple linear regression was  $Y = 12.665 + 0.384 X_1 + 0.458 X_2 + 0.313 X_3$ , the coefficient of F test = 0.000 ( $<0.05$ ), which means that all independent variables simultaneously had significant influence toward dependent variable. This research used 5% significant level, the coefficient of T test for the recruitment procedure ( $X_1$ ) = 0.011, physical work environment ( $X_2$ ) = 0.008, and compensation ( $X_3$ ) = 0.038, the significant value for all independent variables  $< 0.05$ , it means that the recruitment procedures, the physical working environment, and compensation partially has significant effect toward the motivation of job applicants operator. While the Determination Coefficient (Adjusted  $R^2$ ) = 0.337, or 33.7%, it means that the recruitment procedure ( $X_1$ ), physical work environment ( $X_2$ ), and compensation ( $X_3$ ) contributed 33.7 % to the motivation of job applicants operator (Y), while the remaining 66.3% were determined by other variables not examined in this study.*

**Keywords:** *Recruitment Procedures, Work Environment Physical, Compensation, Motivation.*

**PENDAHULUAN**

Di era globalisasi yang berkembang semakin pesat, perusahaan dituntut untuk selalu tumbuh dan berkembang dalam persaingan dunia usaha. Salah satu tujuan perusahaan adalah mencapai laba yang optimal dari setiap kegiatan produksi. Dalam mencapai tujuan tersebut, dibutuhkan berbagai strategi baik secara ekstern maupun intern. Meningkatnya persaingan dunia bisnis mengharuskan

perusahaan memeriksa ulang kinerja perusahaan mereka agar memiliki kinerja yang efektif. Salah satu masalah intern yang harus diperhatikan adalah masalah Sumber Daya Manusia (MSDM) atau karyawan.

Dalam proses pertama untuk mendapatkan calon pekerja yang efektif dan sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan, sebuah perusahaan atau instansi akan menghadapi beberapa proses, dari mulai menentukan

kualifikasi pelamar sampai akhirnya pelamar tersebut akan diangkat menjadi karyawan dalam perusahaan. Jika perusahaan tidak mampu mengembangkan dan menerapkan suatu prosedur rekrutmen yang mudah, lingkungan kerja fisik yang memadai, dan imbalan yang memuaskan, perusahaan bukan hanya akan kehilangan tenaga - tenaga terampil dan berkemampuan tinggi, akan tetapi akan kalah bersaing di pasaran tenaga kerja. Jika situasi seperti ini terus berlanjut, perusahaan tidak mampu menghasilkan produk yang sesuai dengan target.

Untuk itu diperlukan karyawan yang berkompeten diberbagai bidangnya. Hal ini disebabkan pekerjaan yang ada di PT Pan Brothers sangat komplek. Tentu setiap karyawan dituntut untuk dapat bekerja sesuai dengan tugas pokok, wewenang serta fungsinya dengan baik sehingga perusahaan mampu menghadapi persaingan usaha yang semakin ketat dengan munculnya berbagai perusahaan dalam bidang yang sama. Supaya karyawan bekerja dengan baik dan motivasinya meningkat perusahaan memberikan berbagai ketentuan prosedur rekrutmen, fasilitas lingkungan fisik, dan program kompensasi.

Hal ini dilakukan agar pelamar kerja termotivasi untuk bergabung dan nantinya bekerja dengan baik sesuai tujuan perusahaan. Akan tetapi, dengan melihat fenomena yang terjadi dilapangan masih terdapat lowongan pekerjaan belum terisi dan menjadi suatu masalah dalam perusahaan, khususnya untuk posisi operator produksi, hal ini sangat disayangkan karena banyak calon

tenaga kerja yang tidak mengambil kesempatan ini. Oleh karena itu sumber daya manusia didalam perusahaan harus senantiasa dibangun agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dengan memperhatikan prosedur rekrutmen, lingkungan kerja, dan kompensasi agar dapat berpengaruh positif pada banyaknya jumlah pelamar kerja. *Sumber : (PT. Pan Brothers Tbk, 2016).*

Motivasi pelamar kerja operator dipengaruhi oleh adanya *research gap*, yaitu perbedaan jumlah kebutuhan tenaga kerja antara tahun 2014 dan tahun 2015 adalah 50 %, sedangkan tahun 2015 dengan tahun 2016 bulan Januari hingga Mei sebanyak 33,3 %, sehingga ada selisih 16,7 % untuk mencapai 100 % pemenuhan kebutuhan karyawan. Untuk mencapai 100 % dalam penelitian ini ingin membuktikan motivasi pelamar yang dibatasi dengan pengaruh prosedur rekrutmen, daya tarik lingkungan kerja fisik, dan daya tarik kompensasi pada PT Pan Brothers & Group.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Prosedur Rekrutmen**

Prosedur penting dimiliki bagi suatu organisasi atau perusahaan agar segala sesuatu dapat dilakukan secara seragam. Pada akhirnya prosedur akan menjadi pedoman bagi suatu organisasi dalam menentukan aktivitas apa saja yang harus dilakukan untuk menjalankan suatu fungsi tertentu. Prosedur (*procedure*) didefinisikan oleh Puspitawati dan Anggadini (2011:23) “Serangkaian langkah/kegiatan klerikal yang tersusun secara sistematis berdasarkan urutan-urutan yang

terperinci dan harus diikuti untuk dapat menyelesaikan suatu permasalahan”.

Pengertian prosedur menurut Nafarin (2009:9) “Prosedur (*Procedure*) adalah urutan seri tugas yang saling berkaitan dan dibentuk guna menjamin pelaksanaan kerja yang seragam”. Perekrutan adalah proses mencari kandidat untuk lowongan dan menstimulasi mereka untuk melamar pekerjaan dalam suatu organisasi. Perekrutan adalah aktivitas yang menghubungkan penyedia lapangan kerja dengan pencari kerja. (Flippo, 2009). Handoko (2008) menjelaskan bahwa rekrutmen merupakan proses pencarian dan “pemikatan” para calon karyawan (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai karyawan.

### **Daya Tarik Lingkungan Kerja Fisik**

Daya Tarik Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan termasuk salah satu hal yang penting untuk diperhatikan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan motivasi kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi calon pelamar kerja kepada perusahaan.

Lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara

tidak langsung. Faktor - faktor fisik ini mencakup suhu udara ditempat kerja, luas ruang kerja, kebisingan, kepadatan, dan kesesakan. Faktor - faktor fisik ini sangat mempengaruhi tingkah laku manusia dan menjadi pertimbangan untuk menetapkan pilihan bekerja pada suatu perusahaan.

Lingkungan kerja fisik adalah tempat kerja pegawai melakukan aktivitasnya, Sarwono (2005:157). Menurut Sedarmayanti (2009) yang dimaksud dengan lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

### **Daya Tarik Kompensasi**

Daya tarik kompensasi pada suatu perusahaan merupakan salah satu hal yang harus diperhatikan, karena pada dasarnya manusia bekerja dengan tujuan hidupnya. Seseorang akan bekerja dan menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan, karena itu pula perusahaan memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan yaitu dengan memberikan kompensasi. Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kinerja para karyawan adalah melalui daya tarik kompensasi.

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam

melakukan tugas keorganisasian, Rivai (2009:741).

Menurut Dessler dalam Subekhi (2012:175) kompensasi karyawan adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbal balik dari diperkerjanya karyawan itu. Kompensasi merupakan permasalahan penting bagi organisasi atau perusahaan, dimana kompensasi merupakan unsur pembiayaan. Sedangkan bagi pekerja atau karyawan sebagaimana kita ketahui, kompensasi menyangkut kebutuhan hidup karyawan. Kompensasi menjadi daya dorong untuk bekerja, tanpa adanya kompensasi kebutuhan - kebutuhan lanjutan tidak dapat berfungsi.

### **Motivasi**

Daft (2011:373) mengemukakan bahwa motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan yang muncul dari dalam ataupun dari luar diri seseorang dan membangkitkan semangat serta ketekunan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan. Menurut Mangkunegara (2009:93), berpendapat bahwa : “Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya”.

Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intesitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan, Wibowo (2010:379). Hariandja (2009:320) berpendapat bahwa : “Motivasi adalah sebagai faktor - faktor yang

mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah”.

Hariandja (2009:324), mengemukakan tentang teori motivasi kebutuhan oleh A. Maslow sebagai berikut. Maslow menyatakan bahwa manusia dimotivasi untuk memuaskan sejumlah kebutuhan yang melekat pada diri setiap manusia yang cenderung bersifat bawaan. Kebutuhan ini terdiri dari lima jenis dan terbentuk dalam suatu hierarki dalam pemenuhan, dalam arti manusia pada dasarnya pertama sekali akan berusaha memenuhi kebutuhan tingkat pertama, kemudian kebutuhan tingkat kedua dan seterusnya, dan pemenuhan semua kebutuhan yang sudah terpenuhi tidak menjadi unsur pemotivasi lagi.

### **Hipotesis**

Menurut Purwanto dan Sulistyastuti (2007:137) Hipotesis adalah pernyataan atau dugaan - dugaan yang bersifat sementara terhadap suatu masalah penelitian yang kebenarannya masih lemah (belum tentu benar) sehingga harus diuji secara empiris.

Hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah:

Ha1 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara Prosedur Rekrutmen terhadap Motivasi Pelamar Operator pada PT Pan Brothers Tbk & Grup.

Ha2 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja Fisik terhadap Motivasi Pelamar

Operator pada PT Pan Brothers Tbk & Grup.

Ha3 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompensasi terhadap Motivasi Pelamar Operator pada PT Pan Brothers Tbk & Grup.

Ha4 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara Prosedur Rekrutmen, Lingkungan Kerja Fisik, dan Kompensasi terhadap Motivasi Pelamar Operator pada PT Pan Brothers Tbk & Grup.

## METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini adalah melalui populasi dan sampling.

### Populasi

Populasi adalah semua nilai yang mungkin baik hasil menghitung ataupun hasil pengukuran kuantitatif maupun kualitatif dan karakteristik tertentu mengenai sekumpulan objek yang lengkap dan jelas untuk dipelajari sifat-sifatnya (Sugiyono, 2010:117). Menurut Arikunto (2006:130) pada dasarnya populasi merupakan keseluruhan dari objek penelitian atau sasaran penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah pelamar kerja operator pada PT Pan Brothers Tbk & Grup tahun 2016. Pelamar kerja operator pada PT Pan Brothers Tbk & Grup tahun 2016 periode bulan Januari hingga Mei berjumlah 3.270 orang.

### Sampel

Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Convenience sampling* atau yang sering disebut *Accidental sampling* yang merupakan bagian dari teknik *non-*

*probability sampling*. Bentuk pengambilan sampel ini berdasarkan kebetulan, yaitu orang-orang yang bersedia untuk mengisi kuesioner dan dianggap cocok menjadi sumber data yang diajukan, (Yusri, 2016:68). Dimana responden yang cocok dipilih adalah para pelamar kerja operator pada PT Pan Brothers Tbk & Grup di Desa Butuh, RT. 001/ RW.02, Kecamatan Mojosongo, Boyolali, Jawa Tengah.

### Jumlah Sampel

Sampling adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2011:62). Sebagian ini diambil karena dalam banyak kasus tidak mungkin meneliti seluruh anggota populasi, maka peneliti membentuk perwakilan populasi yang disebut sampel. Sehingga peneliti tidak meneliti secara keseluruhan dari pelamar kerja operator pada PT Pan Brothers Tbk & Grup, melainkan cukup dengan mengambil sampel dari pelamar kerja operator pada PT Pan Brothers Tbk & Grup tahun 2016 periode bulan Januari hingga Mei berjumlah 3.270 orang.

Karena populasi dalam penelitian ini sangat banyak, maka diambil beberapa sampel untuk mewakili populasi tersebut. Oleh sebab itu penulis menggunakan teknik pengambilan sampel yang ditentukan dengan menggunakan rumus *slovin*.

Dari jumlah populasi 3.270 orang, dengan menggunakan rumus *slovin*, maka dapat diperhitungkan jumlah sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{Ne^2 + 1} = \frac{3.270}{1 + 3.270(0,1)^2}$$

$$= \frac{3.270}{1 + 3.270(0,01)} = \frac{3.270}{32,71} = 99,96$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = Batas toleransi kesalahan atau *presisi* (ditetapkan 10% dengan tingkat kepercayaan 90%).

Dari perhitungan sampel diatas didapatkan perhitungan 99,96. Jadi sampel yang akan diambil dalam penelitian ini sebanyak 100 orang untuk mendapatkan hasil yang terbaik.

### **Teknik Pengumpulan Data**

#### **Kuesioner**

Kuesioner merupakan cara pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan kepada responden yang telah melamar ataupun sedang melamar kerja sebagai operator pada PT Pan Brothers Tbk & Grup untuk mengetahui data-data mengenai pengaruh prosedur rekrutmen, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap motivasi pelamar kerja dengan menggunakan alat bantu berupa draft atau isian pernyataan.

Skala pengukuran adalah kesepakatan yang digunakan sebagai acuan atau tolak ukur untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada pada alat ukur sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data, (Ramli, 2011:93).

Skala yang dipakai dalam penelitian ini adalah Skala Likert (*Likert Scale*), kemudian ditransformasi menjadi skala interval. Setiap pernyataan akan diukur menggunakan skala likert dengan 5 kategori sebagai berikut:

SS : Sangat Setuju, diberi skor 5.

S : Setuju, diberi skor 4.

CS : Cukup Setuju, diberi skor 3.

KS : Kurang Setuju, diberi skor 2.

TS : Tidak Setuju, diberi skor 1.

### **Studi Pustaka**

Menurut Sugiyono, studi kepustakaan berkaitan dengan kajian teoritis dan referensi lain yang berkaitan dengan nilai, budaya dan norma yang berkembang pada situasi sosial yang diteliti, selain itu studi kepustakaan sangat penting dalam melakukan penelitian, hal ini dikarenakan penelitian tidak akan lepas dari literatur-literatur Ilmiah (Sugiyono, 2012 : 291). Metode studi pustaka yaitu meliputi kegiatan membaca, mencermati, mengkaji, serta mempelajari buku - buku dari perpustakaan serta referensi dari sumber lain yang sesuai dengan materi Skripsi.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Uji Validitas**

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan responden berjumlah 100 orang. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$  untuk *degree of freedom* (df) = n-2. Jawaban dari responden yang tertampung kemudian ditabulasi kedalam Microsoft Excel dan analisis dengan alat bantu SPSS 16.0 dengan dengan taraf signifikan 5% dan df = 100-2=98. Kuesioner ini didapatkan skala *likert* dengan data ordinal kemudian di transformasi menjadi data interval. Nilai  $r_{tabel}$  adalah 0,1966.

Setelah dilakukan uji validitas, item - item dalam diap dimensi variabel menghasilkan nilai  $r_{hitung}$  diatas  $r_{tabel}$  yaitu sebesar 0.1966, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan dalam

kuesioner penelitian ini mewakili status valid, karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah tingkat keadaan kuesioner jika diukur berulang - ulang kalidalam kondisi yang sama atau sedikit bervariasi. Untuk menganalisis penelitian ini menggunakan teknik analisis *Crobanch Alpha* ( $\alpha$ ) dengan menggunakan *software* SPSS v.16.0. Apabila nilai  $r_{Alpha} > 0.07$  maka variabel dikatakan reliabel.

Berdasarkan hasil reliabilitas, *crobanch's alpha* seluruh variabel lebih dari 0.70, sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh variabel yang diteliti telah reliabel atau handal dan kuesioner yang digunakan dapat dikatakan reliabel atau handal. Kuesioner ini didapatkan skala *likert* dengan data ordinal kemudian di transformasi menjadi data interval.

### Uji Regresi Linier Berganda

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Regresi Linier Berganda, analisis ini digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel bebas atau *independen* (X), prosedur rekrutmen (X<sub>1</sub>), lingkungan kerja fisik (X<sub>2</sub>), dan kompensasi (X<sub>3</sub>) terhadap satu variabel tidak bebas atau *dependen* (Y), motivasi pelamar kerja operator(Y).

Diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 12.665 + 0.384 X_1 + 0.458 X_2 + 0.312 X_3$$

a. Nilai konstanta = 12.665, artinya jika variabel prosedur rekrutmen (X<sub>1</sub>), lingkungan kerja fisik (X<sub>2</sub>), kompensasi (X<sub>3</sub>) = 0, maka nilai

motivasi pelamar kerja operator sebesar 12.665. Dalam hal ini jika prosedur rekrutmen, lingkungan kerja fisik, dan kompensasi bernilai 0 maka nilai motivasi pelamar kerja operator adalah 12.67 (pembulatan dari 12.665).

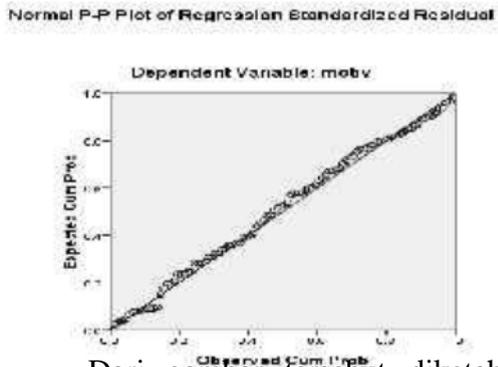
- b.  $b = 0.384$  merupakan nilai koefisien regresi variabel prosedur rekrutmen. Artinya jika prosedur rekrutmen mengalami kenaikan satu satuan, motivasi pelamar kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0.384 satuan. Kenaikan kebutuhan fisik akan mengakibatkan peningkatan motivasi pelamar kerja.
- c.  $b = 0.458$  merupakan nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja fisik. Artinya jika lingkungan kerja fisik mengalami kenaikan satu satuan, motivasi pelamar kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0.458 satuan. Kenaikan lingkungan kerja fisik akan mengakibatkan peningkatan motivasi pelamar kerja.
- d.  $b = 0.312$  merupakan nilai koefisien regresi variabel kompensasi. Artinya jika kompensasi mengalami kenaikan satu satuan, maka motivasi pelamar kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0.312 satuan. Kenaikan kompensasi akan mengakibatkan peningkatan motivasi pelamar kerja. Pengujian ini dapat menjawab pertanyaan pada perumusan masalah bahwa ketiga variabel X, yaitu prosedur rekrutmen (X<sub>1</sub>), lingkungan kerja fisik (X<sub>2</sub>), dan kompensasi (X<sub>3</sub>) ada pengaruhnya terhadap variabel Y, yaitu motivasi pelamar kerja operator.

### Uji Asumsi Klasik

Dari hasil penelitian yang dilakukan meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heterokedastisitas.

### Uji Normalitas

Gambar 1 Uji Normalitas



Dari gambar tersebut diketahui bahwa data telah berdistribusi normal dikarenakan titik - titik menyebar berhimpit juga mendekati atau berada digaris diagonal. Maka dapat dikatakan bahwa data ini berdistribusi normal.

### Uji Multikolinieritas

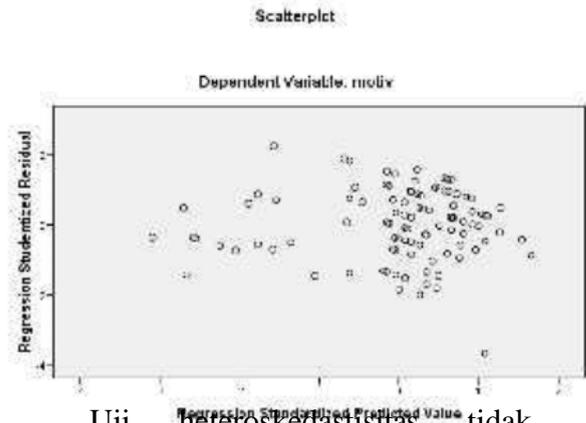
Tabel 1 Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF
Rek	.689	1.451
Ling Krj F	.663	1.508
Komp	.807	1.238

Uji Multikolinieritas, nilai *tolerance* dari prosedur rekrutmen 0.689, lingkungan kerja fisik 0.663, dan kompensasi 0.807, maka nilai *tolerance* dari ke tiga variabel > 0,1 dan nilai VIF dari ketiga variabel < 5 hasil ini membuktikan bahwa tidak ada multikolinieritas dalam mode regresi. (Tidak ada korelasi).

### Uji heteroskedastisitas

Gambar 2 Uji Heteroskedastisitas



Uji heteroskedastisitas tidak terjadi, dikarenakan tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y sehingga dapat dikatakan uji heteroskedastisitas terpenuhi.

### Uji F

Uji F merupakan pengujian hipotesis secara simultan atau secara bersama - sama dimaksudkan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel prosedur rekrutmen ( $X_1$ ), lingkungan kerja fisik ( $X_2$ ), dan kompensasi ( $X_3$ ) secara bersama- sama di uji terhadap motivasi pelamar kerja operator (Y) pada PT Pan Brothers Tbk & Grup.

Tabel 2 Uji F

ANOVA <sup>b</sup>					
Model	Jumlah	df	Mean square	F	Sig.
1 Regression	395.079	3	131.693	16.287	.000 <sup>a</sup>
Residual	776.231	96	8.086		
Total	1171.310	99			

Berdasarkan hasil uji F, menunjukkan hasil nilai Signifikan < 0,05 maka variabel bebas (X) yaitu

prosedur rekrutmen ( $X_1$ ), lingkungan kerja fisik ( $X_2$ ), dan kompensasi ( $X_3$ ) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu motivasi pelamar kerja operator (Y). Uji F dapat menjawab pertanyaan pada rumusan masalah bahwa prosedur rekrutmen, lingkungan kerja, dan kompensasi, secara simultan berpengaruh terhadap motivasi pelamar kerja (operator).

### Uji t

Uji t merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas (prosedur rekrutmen, lingkungan kerja fisik, dan kompensasi) dalam menjelaskan variasi variabel terikat (motivasi pelamar kerja operator) secara terpisah ataupun bersama-sama.

Tabel 3 Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta	t			
(Constant)	12.663	4.198		3.018	.003		
Rekrutmen	.754	.243	.259	3.097	.003	.589	1.701
Lingkungan Kerja Fisik	.453	.153	.277	2.970	.003	.550	1.818
Kompensasi	3.212	1.488	.184	2.155	.038	.307	3.238

Berdasarkan tabel hasil uji t di atas, uji t dapat kita lihat dengan cara uji signifikan, tingkat kepercayaan yang digunakan 95% atau taraf signifikan 5%. Berdasarkan nilai signifikansi hasil output SPSS sebagai berikut:

- Nilai Sig. variabel prosedur rekrutmen ( $X_1$ ) adalah 0.011 maka Sig. < 0.05 secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel motivasi pelamar kerja operator (Y).
- Nilai Sig. variabel lingkungan kerja fisik ( $X_2$ ) adalah 0.008 maka Sig. <

0.05 secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel motivasi pelamar kerja operator (Y).

- Nilai Sig. variabel kompensasi ( $X_3$ ) adalah 0.038 maka Sig. < 0.05 secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel motivasi pelamar kerja operator (Y).

Uji T juga telah dapat menjawab rumusan masalah bahwa variabel prosedur rekrutmen ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel motivasi pelamar kerja operator (Y). Variabel Lingkungan Kerja Fisik ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel motivasi pelamar kerja operator (Y). Dan Variabel Kompensasi ( $X_3$ ) juga secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel motivasi pelamar kerja operator (Y).

### Uji Koefisiensi Determinasi (R Square)

Tabel 4 Hasil Uji Koefisiensi Determinasi (R Square)

Model	R	R <sup>2</sup>	Adjusted R Square
1	.581 <sup>a</sup>	.337	.317

Berdasarkan Tabel di atas, nilai adjusted R<sup>2</sup> dalam penelitian ini sebesar 0.317. Artinya variabel prosedur rekrutmen ( $X_1$ ), lingkungan kerja fisik ( $X_2$ ), dan kompensasi ( $X_3$ ) memberikan kontribusi sebesar 33.7% terhadap motivasi pelamar kerja operator (Y), sedangkan sisanya 66.3% ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan tentang prosedur rekrutmen, lingkungan kerja fisik, dan kompensasi terhadap motivasi pelamar kerja operator pada PT Pan Brothers Tbk & Group, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

- a. Data regresi pada penelitian ini memenuhi uji asumsi klasik, yaitu distribusi data normal, tidak terjadi multikolinieritas, dan tidak terjadi heterokedastisitas.
- b. Berdasarkan uji secara simultan variabel bebas (X) yaitu prosedur rekrutmen ( $X_1$ ), lingkungan kerja fisik ( $X_2$ ), dan kompensasi ( $X_3$ ) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu motivasi pelamar kerja operator (Y) karena menunjukkan hasil nilai Signifikan  $< 0,05$ .
- c. Berdasarkan uji parsial, Nilai Sig. variabel prosedur rekrutmen ( $X_1$ ) adalah 0.011 maka Sig.  $< 0.05$  secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel motivasi pelamar kerja operator (Y). Hal ini sejalan dengan penelitian Komaling, dkk, (2016) yang juga membuktikan bahwa prosedur rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pelamar kerja.
- d. Nilai Sig. variabel lingkungan kerja fisik ( $X_2$ ) adalah 0.008 maka Sig.  $< 0.05$  secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel motivasi pelamar kerja operator (Y). Dan nilai Sig. variabel kompensasi ( $X_3$ ) adalah 0.038 maka Sig.  $< 0.05$  secara parsial berpengaruh signifikan terhadap

variabel motivasi pelamar kerja operator (Y). Hasil penelitian ini juga dibuktikan oleh Mamik Eko Supadmi, dkk, (2011) yang membuktikan variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap variabel motivasi.

Uji Koevisiensi diterminasi membuktikan variabel prosedur rekrutmen ( $X_1$ ), lingkungan kerja fisik ( $X_2$ ), dan kompensasi ( $X_3$ ) memberikan kontribusi sebesar 33.7% terhadap motivasi pelamar kerja operator, sedangkan sisanya 66.3% ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sehingga variabel prosedur rekrutmen, lingkungan kerja fisik, dan kompensasi mempunyai pengaruh kuat terhadap motivasi pelamar kerja operator.

## Saran

Berdasarkan penelitian ini saran yang diberikan untuk PT Pan Brothers & Group adalah sebagai berikut: Lingkungan kerja fisik adalah variabel yang paling banyak atau paling besar pengaruhnya dari pada prosedur rekrutmen dan kompensasi. Perusahaan sebaiknya memperhatikan ketersediaan petugas keamanan di tempat kerja dan memperhatikan kinerja petugas keamanan tersebut agar karyawan merasa aman dalam bekerja di perusahaan. Selain itu, perusahaan perlu memperhatikan tingkat keamanan tempat kerja dari bahaya bencana seperti gempa, kebakaran dan bencana lainnya. Bila kondisi tempat kerja aman dan nyaman karyawan akan merasa puas dalam bekerja sehingga karyawan dapat bekerja dengan tenang dan nyaman.

Jika lingkungan kerja fisik tetap dipertahankan, bahkan terus - menerus diperbaiki maka tenaga kerja akan nyaman dalam bekerja dan dapat merekomendasikan kepada calon tenaga kerja untuk bergabung atau melamar kerja ditempat ia bekerja. Lingkungan kerja fisik juga dapat menjadi daya tarik yang lebih pada saat promosi, sosialisasi, maupun pengenalan dan pencitraan perusahaan kepada masyarakat.

b. Prosedur rekrutmen mempunyai pengaruh nomor dua setelah lingkungan kerja fisik terhadap motivasi pelamar kerja sehingga manajemen perlu untuk:

- 1) Menentukan kebutuhan jangka pendek dan jangka panjang perusahaan untuk melakukan promosi atau iklan di radio ataupun sosial media.
  - 2) Berupaya mendapatkan informasi mengenai perkembangan kondisi pasar tenaga kerja. Baik dari media, pemerintah maupun lembaga *outsourcing*.
  - 3) Menyusun bahan-bahan rekrutmen yang efektif dengan tahapan yang tidak rumit. Misalnya dua tahap saja yaitu seleksi administratif dan seleksi keahlian menjahit.
  - 4) Mencatat jumlah dan kualitas pelamar dari berbagai sumber dan masing-masing metode rekrutmen. Yang terakhir melakukan tindak lanjut terhadap para calon karyawan baik yang diterima maupun yang ditolak, guna mengevaluasi efektif tidaknya rekrutmen yang dilakukan.
- c. Kompensasi adalah variabel nomor tiga pengaruhnya setelah lingkungan kerja fisik dan prosedur rekrutmen.

Untuk lebih menarik calon tenaga kerja operator, perusahaan dapat memberikan penjelasan besarnya jumlah kompensasi yang lebih dari Rp 2.000.000 secara gamblang atau menyeluruh. Tidak hanya gaji yang sesuai UMK (Upah Minimum Kabupaten) tetapi juga memperoleh jaminan seperti jaminan kematian, jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, dan jaminan pensiun serta mendapatkan tunjangan yang meliputi tunjangan hari raya, tunjangan kesehatan, dan tunjangan ketenagakerjaan yang telah bekerjasama dengan BPJS untuk semua pekerja operator yang totalnya hampir mencapai Rp 3.000.000. Perusahaan transparan kepada calon tenaga kerja menyampaikan semua kompensasi pada saat promosi atau sosialisasi rekrutmen agar pelamar kerja sudah tau apa saja yang akan didapatkan dia bekerja di PT Pan Brothers Tbk & Group dan lebih termotivasi untuk melamar kerja.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Cintia, Elda. 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja karyawan Pada KPPN Bandung I. Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom. *Jurnal Ilmiah*. Volume. 15. Halaman 36.
- Ghozali, Imam. 2011. *Analisis Multivariate SPSS*. Semarang: BadanPenerbitUniversitasDiponegoro.
- Hariandja, Effendi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Grasindo.

- Haryono, Siswoyo, dan Wardoyo. 2012. *Structural Equation Modeling: Untuk Penelitian Manajemen Menggunakan AMOS 18.00*. Bekasi: PT. Intermedia Personalia Utama.
- Hasibuan, Malayu, SP. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Cetakan Ketujuh. Jakarta: Bumi Aksara.
- Iridiastadi, Hardianto, Yassierli. 2014. *Ergonomi Suatu Pengantar*. Cetakan Pertama. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Ivancevich. 2007. *Human Resource Management*, McGraw-Hill, Singapore.
- Joan Komaling, Helena, Adolfini. & Untu, Victoria. 2016. Pengaruh Rekrutmen, Motivasi, dan Lingkungan Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk Cabang Manado. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Sam ratu Langi. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*. Volume.16. Halaman 738.
- Kaliannan Maniam. 2013. International HR Assignment in Recruiting and Selecting Sciences: Challenges, Failures and Best Practices. *Asian Journal of Applied*. Vol.5. Page 4.
- Kountur, R. 2004. *Metode Penelitian*. Jakarta: CV Teruna Grafica.
- Kristof, A.L. 1996. *Person-Organization Fit: An Integrative Review Of Its Conceptualizations, Measurement and Implications*. Personnel Psychology, 49 (1), 1-49.
- Kumari Geeta, Bhat Jyoti and K. M. Pandey. 2010. *Recruitment and Selection Process: A Case Study of Hindustan Coca-Cola Beverage Pvt.Ltd*, Gangyal, Jammu. India.
- Martoyo. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPPF: Yogyakarta.
- Mathis, Robert dan Jhon H. Jackson. 2011. *Human Resource Management*. Edisi kesepuluh. Jakarta: Salemba Empat.
- Moekijat. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan kesembilan, Penerbit: Mandar Maju, Bandung.
- Mulyana. 2007. *Ilmu Komunikasi*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Nugroho Aji, 2012, *Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar*.
- Rivai, Verthazal dan Sagala, Ella. J. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Cetakan Ketiga. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Santoso, Slamet. 2010. *Teori - Teori Psikologi Sosial*. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, S. 2004. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Rineka Cipta: Jakarta.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: CAPS.

- Supatmi, Nimran, Nayati Utami. 2013. Pengaruh Pelatihan, Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan. Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya, Malang. *Jurnal Profit*. Volume 7. Halaman 25.
- Terry, George R. & Leslie W. Rue. 2009. *Dasar-Dasar Manajemen*. Terj. bekerjasama dengan G. A. Ticoalu. Jakarta: Bumi Aksara.
- Tirawati, A. Dea. 2012. *Analisis Pengaruh Sistem Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan*. UIN Maulana Malik Ibrahim, Malang: Skripsi tidak dipublikasikan.
- Wilson Bangun. 2008. *Intisari Manajemen*. Penerbit PT Refika Aditama: Bandung.
- Wiyono, Gendro. 2011. *Merancang Penelitian Bisnis dengan Alat Analisis SPSS 17.0 & SmartPLS 2.0*. Edisi Pertama. Yogyakarta: STIM YKPN.
- Wright. 2007. *Fundamentals of Human Resource Management*, McGraw-Hill, New York.
- Wulan Analisa. 2011. *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*, Skripsi, UNDIP, Semarang.
- Yaseen, Ayesha. 2015. Recruitment and Selection Proses of Higer Education Sector and Its Impact on Organizational Outcomes. Department of Management Sciences, The Islamia University of Bahwalpur. *International*

*Journal of Human Resource Studies*. Vol 5. Page 79.