



**REKRUTMEN DAN PENEMPATAN KERJA DALAM UPAYA
PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN**

Rani Kurniasari, Yaasmiin Prihadini

Universitas Bina Sarana Informatika Indonesia

(Naskah diterima: 1 September 2021, disetujui: 29 Oktober 2021)

Abstract

Improving employee performance is something that every company wants. Having employees who match the position qualifications is needed in order to carry out the right job placement. Therefore, it is necessary to carry out the process of recruitment and job placement of employees so that employee performance increases. This study was conducted to determine the effect of recruitment variables and job placement variables in an effort to improve employee performance in a telecommunications company. All employees become respondents in this study. This study uses quantitative methods, namely by analyzing data based on calculations through SPSS. The results of the calculation of the questionnaire resulted in an R of 0.746 or 74.6% which means that recruitment, job placement with increased performance have a strong and unidirectional effect because they are positive.

Keywords: *Recruitment, Work Placement, Performance Improvement*

Abstrak

Meningkatkan kinerja karyawan merupakan hal yang diinginkan oleh setiap perusahaan. Memiliki pegawai yang sesuai dengan kualifikasi jabatan sangat dibutuhkan agar dapat melaksanakan penempatan kerja yang tepat. Oleh karena itu perlu dilakukan proses rekrutmen dan penempatan kerja pegawai agar kinerja pegawai meningkat. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel rekrutmen dan variabel penempatan kerja dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan telekomunikasi. Seluruh karyawan menjadi responden dalam penelitian ini. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yaitu dengan menganalisis data berdasarkan perhitungan melalui SPSS. Hasil perhitungan kuesioner, pada R sebesar 0,746 atau 74,6% yang berarti rekrutmen, penempatan kerja dengan peningkatan kinerja memiliki pengaruh yang kuat dan searah karena bersifat positif.

Kata Kunci: Rekrutmen, Penempatan Kerja, Peningkatan Kinerja

I. PENDAHULUAN

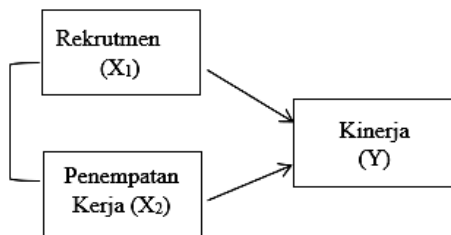
Mendapatkan karyawan yang tepat untuk perusahaan adalah salah satu kegiatan manajemen sumber daya manusia. Perekrutan karyawan merupakan perhatian utama bagi bisnis besar dan kecil, karena karyawan adalah salah satu aset paling signifikan untuk bisnis apa pun. Perekrutan karyawan biasanya ditangani oleh divisi tersendiri di dalam suatu perusahaan. Departemen Sumber Daya Manusia bertanggung jawab atas bagian ini (SDM). Orang-orang yang terampil diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien, serta kualitas dan kuantitasnya harus memenuhi kebutuhan perusahaan.

Persyaratan personel karyawan jangka pendek, menengah, dan panjang semuanya dipenuhi melalui rekrutmen. Bekerja untuk perusahaan di bawah syarat dan ketentuan perusahaan. Setelah perencanaan dan rekrutmen, penempatan merupakan langkah selanjutnya dalam proses manajemen sumber daya manusia. Seleksi dan penempatan sudah merupakan kegiatan operasional, berupa tindakan nyata untuk menindaklanjuti tahapan sebelumnya, sedangkan perencanaan dan rekrutmen merupakan kegiatan tingkat konsep.

Sumber Daya Manusia memainkan peran penting dalam mencapai tujuan perusahaan karena kemampuan karyawan dan kualitas sumber daya manusia dapat berhasil mendorong perusahaan maju. Karena kelengkapan dan kecanggihan teknologi akan memudahkan pengelolaan suatu perusahaan, kapabilitas teknologi juga merupakan aspek pendukung yang sangat penting dalam mendorong organisasi ke depan. Manusia adalah penggerak paling signifikan dalam perusahaan, oleh karena itu mereka adalah bagian terpenting. Manajemen sumber daya manusia, yang dapat dilakukan di dalam perusahaan atau oleh departemen tertentu, menentukan apakah organisasi berhasil atau gagal. Dengan demikian terlihat bahwa rekrutmen dan penempatan kerja karyawan memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Melakukan kegiatan rekrutmen yang benar untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas dan melakukan penempatan kerja karyawan sesuai dengan kualifikasi dan kemampuan karyawan dapat menjadi salah satu cara dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian Potale, B. R., Lengkong, V., & Moniharapon, S. dalam (Potale, Lengkong, & Moniharapon, 2016).

II. METODE PENELITIAN

Sebanyak 50 orang berpartisipasi dalam penelitian ini. Seluruh anggota populasi akan dijadikan sampel sebanyak 50 responden karyawan pada divisi IT dan divisi Administrasi Operasional PT. Telkomsat Bogor, dengan menggunakan teknik non-probability sampling dan sampel jenuh untuk menentukan sampel penelitian ini. Berikut ini adalah deskripsi dari desain penelitian.



Gambar 1. Model Penelitian

Hipotesis

1. Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan dalam peningkatan kinerja karyawan pada PT Telkomsat Bogor.
2. Penempatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan dalam peningkatan kinerja karyawan pada PT Telkomsat Bogor
3. Rekrutmen dan Penempatan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan dalam peningkatan kinerja karyawan pada PT Telkomsat Bogor.

III. HASIL PENELITIAN

Deskripsi Data Responden

1. Jenis Kelamin

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Karakteristik	Jumlah	Presentase
1	Perempuan	22	44%
2	Laki-laki	28	56%
	Total	50	100%

Sumber: Hasil penelitian lapangan 2020

Berdasarkan tabel 1, menunjukkan bahwa responden perempuan berjumlah 22 orang presentase 44%. Lain hal dengan responden laki-laki yang berjumlah 28 orang presentase 56%.

2. Usia

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Karakteristik	Jumlah	Presentase
1	< 25	15	30%
2	25 – 35	26	52%
3	35 – 50	8	16%
4	> 50	1	2%
	Total	50	100%

Sumber: Hasil penelitian lapangan 2020

Berdasarkan tabel 2, responden berusia >25 tahun berjumlah 15 orang, presentase 30%. Selain itu responden berusia 25 – 35 tahun berjumlah 26 orang presentase, 52%. Sedangkan itu responden berusia 35 – 50 tahun berjumlah 8 orang, presentase 16%. Lain hal dengan responden berusia >50 tahun berjumlah 1 orang, presentase 2%.

3. Pendidikan Terakhir

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Karakteristik	Jumlah	Presentase
1	SMA / SMK	3	6%
2	Diploma III	9	18%
3	S1	37	74%
4	S2	1	2%
5	S3	0	0%
	Total	50	100%

Sumber: Hasil penelitian lapangan 2020

Berdasarkan tabel 3, menunjukkan bahwa responden dengan pendidikan terakhir SMA / SMK berjumlah 3 orang presentase 6%. Lalu, responden dengan pendidikan terakhir Diploma III berjumlah 9 orang presentase 18%. Sedangkan responden dengan pendidikan terakhir S1 berjumlah 37 orang presentase 74%. Responden dengan pendidikan terakhir S2 berjumlah 1 orang presentase 2% dan responden dengan pendidikan terakhir S3 nihil.

Uji Instrument

1. Uji Validitas

4. Masa Kerja

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Karakteristik	Jumlah	Presentase
1	< 1 Tahun	10	20%
2	1 – 5 Tahun	20	40%
3	5 – 10 Tahun	13	26%
4	10 – 15 Tahun	7	14%
	Total	50	100%

Sumber: Hasil penelitian lapangan 2020

Berdasarkan tabel 4, menunjukkan bahwa responden dengan masa kerja < 1 tahun berjumlah 10 orang, presentase 20%. Lalu responden dengan masa kerja 1 – 5 tahun berjumlah 20 orang, presentase 40%. Sedangkan responden dengan masa kerja 5 – 10 tahun berjumlah 13 orang, presentase 26%. Dan responden dengan masa kerja 10 – 15 tahun berjumlah 7 orang, presentase 14%.

Tabel 5. Uji Validitas Variabel Rekrutmen (X1)

Variabel	No. Butir Instrumen	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Rekrutmen (X)	X1	0,701	0,279	Valid
	X2	0,538		Valid
	X3	0,527		Valid
	X4	0,418		Valid
	X5	0,643		Valid
	X6	0,566		Valid
	X7	0,727		Valid
	X8	0,528		Valid
	X9	0,287		Valid
	X10	0,367		Valid

Tabel 6. Uji Validitas Variabel Penempatan Kerja (X2)

Variabel	No. Butir Instrumen	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Penempatan Kerja (X2)	X1	0,576	0,279	Valid
	X2	0,529	0,279	Valid
	X3	0,439	0,279	Valid
	X4	0,474	0,279	Valid
	X5	0,506	0,279	Valid
	X6	0,475	0,279	Valid
	X7	0,677	0,279	Valid
	X8	0,557	0,279	Valid
	X9	0,657	0,279	Valid
	X10	0,713	0,279	Valid

Tabel 7. Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Variabel	No. Butir Instrumen	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Kinerja (Y)	Y1	0,649	0,279	Valid
	Y2	0,664		Valid
	Y3	0,725		Valid
	Y4	0,524		Valid
	Y5	0,507		Valid
	Y6	0,482		Valid
	Y7	0,674		Valid
	Y8	0,739		Valid
	Y9	0,728		Valid
	Y10	0,441		Valid

Berdasarkan hasil olah data kuesioner menggunakan SPSS versi 25 untuk uji validitas instrumen variabel X1 (Rekrutmen) dan X2 (Penempatan Kerja) penulis mendapatkan hasil yang valid atas seluruh pernyataan kuesioner Rekrutmen (X) kepada 50 responden taraf kesalahan 5%. Dapat dilihat r tabel yang diperoleh adalah 0,279, maka dapat disimpulkan bahwa dari 10 pernyataan semua dinyatakan valid karena nilai r hitung lebih besar (>) dari nilai r tabel.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Rekrutmen	.722	10	Reliabel
Penempatan kerja	.745	10	Reliabel
Kinerja	.808	10	Reliabel

Hasil Uji reliabilitas menunjukkan bahwa angka *Cronbach's Alpha* variabel Rekrutmen (X1) dan variabel Penempatan kerja (X2) terhadap variabel Kinerja (Y) lebih besar dari 0,600 maka masuk dalam kategori reliabel.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 9. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.746 ^a	.557	.538	2.626	.557	29.574	2	47	.000
a. Predictors: (Constant), PENEMPATAN_KERJA, REKRUTMEN									

Berdasarkan tabel di atas terdapat angka R sebesar 0.746 yang menunjukkan bahwa hubungan antara kinerja karyawan dengan keempat variabel independennya kuat karena berada di definisi kuat yang angkanya diatas 0,61 – 0,80. Sedangkan angka R square determinasi adalah 0,557 artinya dapat disimpulkan bahwa sebesar 55,7% variabel disiplin kerja dapat dijelaskan oleh variabel yang terdiri dari rekrutmen dan penempatan kerja, dan sisanya 44,3% dipengaruhi oleh variabel lain di luar

variabel yang tidak dijelaskan lebih lanjut oleh model penelitian ini. Hasil penelitian ini mendukung penelitian (K, Alam, & Zakaria, 2019) yang menyatakan bahwa Uji parsial digunakan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan uji t yaitu dengan melihat nilai signifikansi t hitung. Jika nilai signifikansi t hitung < dari 0,05 maka dapat dikatakan variabel independen tersebut mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen.

Uji Regresi Berganda

Tabel 10. Uji Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.064	3.838		3.664	.001
	Rekrutmen	.091	.105	.106	.867	.390
	Penempatan_Karyawan	.612	.111	.677	5.530	.000
A. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan						

Dari tabel di atas diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Persamaan regresi bergandanya adalah $Y = 14.064 + 0,091 X_1 + 0,612 X_2$

2. Nilai 14.064 artinya jika X_1 dan $X_2 = 0$ maka nilai peningkatan kinerja sebesar 14.064 atau nilai variabel kinerja tanpa dipengaruhi rekrutmen dan penempatan kerja.

3. Nilai 0,091, tanda positif artinya jika X_1 naik 1 unit maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,091.

4. Nilai 0,612, tanda positif artinya jika X_2 naik 1 unit maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,612.

Uji Simultan

Tabel 11. Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	407.986	2	203.993	29.574	.000 ^b
	Residual	324.194	47	6.898		
	Total	732.180	49			
A. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan						
B. Predictors: (Constant), Penempatan_Karyawan, Rekrutmen						

Hasil uji simultan ini dapat dilihat pada nilai F test sebesar 29.574 dan signifikan pada 0.000. Artinya variabel independen rekrutmen dan penempatan kerja secara simultan mempengaruhi variabel kinerja karyawan. Hasil uji ini menjawab hipotesis penelitian bahwa H_A diterima, dimana $F_{hit} > F_{tabel}$ dan $sig < 0,05$. Hal ini artinya rekrutmen dan penempatan kerja karyawan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hasil ini sesuai dengan penelitian (Suparni, 2017), yaitu penarikan karyawan bertujuan untuk menyediakan karyawan yang cukup agar manajemen dapat memilih karyawan yang memenuhi kualifikasi yang mereka perlukan di perusahaan. Dengan demikian apabila PT Telkomsat Bogor melakukan kegiatan rekrutmen yang benar serta melakukan penempatan kerja karyawan yang sesuai

dengan kualitas karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka penulis membuat kesimpulan : (1) rekrutmen dan penempatan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pada PT Telkomsat (2) secara parsial, rekrutmen berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pada PT Telkomsat Bogor. Sedangkan penempatan kerja karyawan berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan PT telkomsat Bogor (3) Rekrutmen memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan, artinya perusahaan harus benar dalam melakukan proses rekrutmen sesuai dengan kualifikasi yang diperlukan. Proses rekrutmen yang benar mem-

berikan peran yang sangat penting dalam mendapatkan karyawan yang berkualitas. Dengan didapatnya karyawan yang berkualitas, maka penempatan kerja karyawan dapat sesuai kebutuhan dan sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan. Hal ini perlu dilakukan untuk mencapai peningkatan kinerja pada perusahaan. Dengan meningkatnya kinerja karyawan maka akan dapat memaksimalkan kegiatan perusahaan dari segi kualitas, sehingga dapat memenangkan persaingan dengan perusahaan lainnya yang sejenis. bersaing dalam menarik perhatian konsumen.

DAFTAR PUSTAKA

- Herman. (2016). Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Pada Bengkel Mesin PT Semen Tonasa 2 dan 3 Kabupaten Pangke.
Http://Economicsbosowa.Unibos.Id/Index.Php/Eb/Article/View/42/38, 3, 131.
- Iskarim, M. (2017). Rekrutmen Pegawai Menuju Kinerja Organisasi yang Berkualitas dalam Perspektif MSDM dan Isla, 2. Retrieved from *http://ejournal.uin-suka.ac.id/tarbiyah/index.php/manageria/article/view/1620/1279*
- K, M. A., Alam, R., & Zakaria, J. (2019). Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor PDAM Kab. Majene.
Http://Jurnal.Fe.Umi.Ac.Id/Index.Php/PARADOKS/Article/View/328/230, 2, 170.
- Nuraeni, N. (2018). Penerapan Metode Simple Additive Weighting (SAW) dalam Seleksi Calon Karyawan.
Https://Ejournal.Bsi.Ac.Id/Ejurnal/Index.Php/Swabumi/Article/View/3317/2089, 6.
- Potale, B. R., Lengkong, V., & Moniharapon, S. (2016). Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Sulutgo.
Https://Ejournal.Unsrat.Ac.Id/Index.Php/Jbie/Article/View/13628/13214, 16, 455.
- Pramularso, E. Y. (2018). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta.
Https://Ejournal.Bsi.Ac.Id/Ejurnal/Index.Php/Widyacipta/Article/View/2803/203 2, 2, 41.
- Priansa, D. J. (2017). *Manajemen kinerja Kepegawaian*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Rosento. (2018). Efektivitas Rekrutmen Dalam Kinerja Karyawan Pada Bagian Pemasaran CV Ikra Cendana Lintang Jakarta.
Https://Ejournal.Bsi.Ac.Id/Ejurnal/Index.Php/Cakrawala/Article/View/3615/233 5, XVIII, 82.
- Suparni, E. (2017). Proses Rekrutmen dan

Seleksi Pada PT. Jamsostek (Persero) Pusat.

<https://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/widyacipta/article/view/2218/1571>, 1, 160.

Zaenuri, M. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia di Pemerintahan.
<http://thesis.umy.ac.id/datapubliknont>

hesis/EBUMY1917.Pdf, 223.

Zakiyudin, A. (2016). Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan.
<https://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/perspektif/article/view/1297/1333>, XIV.