

## **Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan terhadap Kinerja Karyawan PT. Tainan Enterprises Indonesia 3**

**Novel Supriyanti <sup>1)</sup>**

**1) Mahasiswa Program Studi Manajemen FE UNKRIS**

**Amanda Setiorini <sup>2)</sup>**

**2) Dosen Program Studi Manajemen FE UNKRIS**

**Alamat: Kampus UNKRIS, Jatiwaringin Jakarta Timur**

**Email : [amanda.setiorini@unkris.ac.id](mailto:amanda.setiorini@unkris.ac.id)**

**Abstract:** *This study aims to determine the effect of recruitment, job placement on the performance of employees of PT. Tainan Enterprises Indonesia 3. The data analysis with validity and reliability testing, classical assumption test, and hypothesis testing using simple and multiple linear regression analysis. The results showed that partially recruitment had no effect on employee performance , while job placement had an effect on employee performance at PT. Tainan Enterprises Indonesia 3. Simultaneously recruitment and job placement affect employee performance at PT. Tainan Enterprises Indonesia 3.*

**Keywords:** *Recruitment, work placement, employee performance*

### **PENDAHULUAN**

Sebuah perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Perusahaan menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan modal dasar dan utama dalam proses pembangunan suatu perusahaan. Oleh karena itu, kualitas sumber daya manusia senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas, salah satu langkah yang perlu diambil adalah merekrut dan menempatkan calon tenaga kerja dengan benar sehingga mendapatkan sumber daya yang diinginkan tersebut.

Pengadaan sumber daya manusia yang meliputi pelaksanaan rekrutmen karyawan, mengacu pada standar perusahaan dalam merekrut orang-orang

berbakat dan berkompeten. Rekrutmen adalah usaha mencari dan mempengaruhi tenaga kerja agar mau melamar lowongan pekerjaan yang ada dalam suatu perusahaan (Asih dan Azizah, 2018). Adapun manfaat dari rekrutmen adalah memiliki fungsi sebagai “*the right man on the right place*”, dimana hal ini menjadi pegangan bagi para manager dalam menempatkan tenaga kerja yang ada di dalam perusahaan. Jadi, dengan adanya rekrutmen perusahaan bisa mendapatkan karyawan yang berkualitas dan bisa ditempatkan sesuai pada posisi kerja di perusahaan tersebut.

Keakuratan dalam rekrutmen dapat meningkatkan efektifitas dan efisiensi operasional perusahaan. Setelah proses rekrutmen, maka akan dilanjutkan dengan proses penempatan. Penempatan merupakan suatu proses menempatkan

orang yang tepat dan jabatan yang sesuai dengan minat dan kemampuannya sehingga sumber daya manusia yang ada menjadi produktif dan dapat meningkatkan kinerja pegawai (Agus, 2019).

Penempatan yang tepat terdiri dari kesesuaian kemampuan akademis, kesesuaian pengalaman bekerja, dan kesesuaian kesehatan fisik dan mental merupakan suatu cara untuk mendapatkan orang-orang yang tepat, sehingga tujuan perusahaan yang telah direncanakan akan berhasil. Dengan penempatan yang tepat, dapat meningkatkan kinerja karyawan dan akan mencapai hasil yang optimal bahkan kreativitas karyawan dapat berkembang (Asih dan Azizah, 2018).

Penempatan yang tepat terdiri dari kesesuaian kemampuan akademis, kesesuaian pengalaman bekerja, dan kesesuaian kesehatan fisik dan mental merupakan suatu cara untuk mendapatkan orang-orang yang tepat, sehingga tujuan perusahaan yang telah direncanakan akan berhasil. Dengan penempatan yang tepat, gairah kerja, mental kerja, dan kinerja karyawan akan mencapai hasil yang optimal bahkan kreativitas karyawan dapat berkembang (Abror, 2020).

Kinerja karyawan yang baik akan mendatangkan keuntungan bagi perusahaan, namun akan berbeda hasilnya

apabila kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut kurang, maka hasil yang diperoleh tidak maksimal, sehingga mengakibatkan kerugian bagi perusahaan atau keuntungan yang tidak maksimal (Asih dan Azizah, 2018). Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya bergantung pada peralatan terbaru saja, tetapi bergantung pada manusia yang melakukan pekerjaan tersebut.

PT. Tainan Enterprises Indonesia 3 merupakan perusahaan manufaktur dan bergerak di bidang usaha pakaian jadi (garment) yang banyak menyerap tenaga kerja dan harus diseleksi dahulu oleh perusahaan yang bersangkutan. PT. Tainan Enterprises Indonesia 3 membutuhkan karyawan yang mau bekerja keras dan loyal terhadap perusahaan. PT Tainan Enterprises Indonesia adalah perusahaan yang memproduksi baju, levis, rok, jaket dan jas hujan. Untuk menghadapi persaingan usaha dibidang garment, diperlukan tenaga kerja yang mempunyai kinerja yang baik dan bisa diandalkan.

Permasalahan yang menjadi perhatian pada perusahaan ini terletak pada kinerja karyawan yang dapat dilihat dari tidak terpenuhinya target produksi yang ditetapkan perusahaan. Berikut adalah data target produksi PT.Tainan Enterprises Indonesia 3:

**Tabel 1: Data Target dan Pencapaian Jumlah Produksi PT. Tainan Enterprises Indonesia 3**

TAHUN	JUMLAH PRODUKSI		
	Target	Realisasi	Persentase %
2019	50.000 pcs	45.000 pcs	90 %
2020	20.000 pcs	15.000 pcs	75 %
2021	80.000 pcs	70.000 pcs	87.5 %

**Sumber : PT. Tainan Enterprises Indonesia 3.**

Pada tabel 1 menunjukkan bahwa ada penurunan realisasi produksi terhadap target produksi PT. Tainan Enterprises Indonesia 3 selama kurun waktu 3 tahun.

Pada tahun 2019, perusahaan hanya mampu mencapai realisasi produksi sebesar 45 ribu pcs dan mengalami penurunan sebesar 10%. Kemudian pada

tahun 2020 hanya mampu mencapai realisasi produksi sebesar 15 ribu pcs dan mengalami penurunan sebesar 25%. Sedangkan pada tahun 2021 realisasi produksi hanya mampu mencapai 70 ribu pcs dan mengalami penurunan sebesar 12,5%. Penurunan realisasi produksi terhadap sasaran produksi merupakan tanda bahwa terdapat penurunan kinerja karyawan pada PT. Tainan Enterprises Indonesia 3. Untuk mendapatkan hasil yang maksimal, perlu adanya rencana yang matang, termasuk

merencanakan target produksi yang diinginkan.

Permasalahan lain adalah banyaknya karyawan yang kurang disiplin waktu seperti datang terlambat hingga melewati batas toleransi dan karyawan yang sering keluar dan masuk perusahaan dengan sesuka hati, sehingga mengindikasikan bahwa kinerja karyawan relatif tidak stabil. Berikut adalah rekapitulasi absensi karyawan PT. Tainan Enterprises Indonesia 3 tahun 2021.

**Tabel 2: Absensi Karyawan PT. Tainan Enterprises Indonesia 3 Tahun 2021**

BULAN	TIDAK HADIR			
	SAKIT	IZIN	ALFA	CUTI
Januari	30	15	10	25
Februari	35	23	5	9
Maret	25	30	20	7
April	42	25	15	-
Mei	33	18	17	-
Juni	20	32	-	5
Juli	41	27	-	3
Agustus	35	12	23	17
September	30	20	19	25
Oktober	48	20	15	-
November	-	32	20	27
Desember	23	27	9	8

Sumber : PT. Tainan Enterprises Indonesia 3, 2021.

Meskipun tidak terdapat standar yang membagikan tingkat absensi dikatakan tinggi atau rendah, namun peningkatan absensi pada tabel diatas bisa menandakan gejala awal penurunan kinerja karyawan PT. Tainan Enterprises Indonesia 3. Mengingat banyaknya perusahaan sejenis yang mulai mengembangkan usahanya pada era sekarang. Perusahaan terus berusaha menjadi yang terbaik, dengan terus memperbaiki kinerjanya.

Berdasarkan uraian tersebut, jumlah produksi menggambarkan kinerja karyawan yang tidak lepas dari pengaruh sumber daya manusia yakni tenaga kerja PT. Tainan

Enterprises Indonesia, tenaga kerja yang mampu menunjang perusahaan dalam mencapai tujuannya didapat melalui perekrutan yang baik dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan, dan penempatan yang sesuai pada bidang keahlian tenaga kerja tersebut.

PT. Tainan Enterprises Indonesia 3 telah memperhatikan proses rekrutmen dan penempatan karyawan, serta kinerja karyawannya dikarenakan perusahaan yang bergerak di bidang bahan jadi ini dituntut agar memberikan kepuasan bagi konsumen dan meningkatkan kinerja perusahaan PT. Tainan Enterprises Indonesia 3. Tentunya

hal ini didukung dengan karyawan yang memiliki kualifikasi sesuai kebutuhan perusahaan, dan penempatan yang tepat sesuai kualifikasi yang dimiliki karyawan tersebut.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh rekrutmen dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tainan Enterprises Indonesia 3.

## LANDASAN TEORI

### Rekrutmen

Rekrutmen ialah salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia untuk mendapatkan calon pegawai yang kemudian diseleksi untuk mendapatkan yang terbaik sesuai dengan persyaratan yang dibutuhkan melalui proses rekrutmen (Putra, 2019). Sementara menurut Marwansyah *dalam* (Santos, *et al*, 2020) menjelaskan bahwa rekrutmen adalah proses menarik orang-orang atau pelamar yang mempunyai minat dan kualifikasi yang tepat untuk mengisi posisi atau jabatan yang tepat. Dalam memenuhi kebutuhan tenaga kerja terdapat dua sumber rekrutmen yang dapat dilakukan yaitu dari internal maupun eksternal perusahaan.

Rekrutmen yang efektif memerlukan tersedianya informasi yang akurat dan berkesinambungan mengenai jumlah dan kualifikasi individu yang diperlukan untuk melaksanakan berbagai pekerjaan dalam organisasi. Aktivitas rekrutmen akan menyisihkan pelamar yang kurang tepat dan memfokuskan upayanya pada calon yang akan dipanggil kembali. Aktivitas rekrutmen dapat membangun opini publik yang menguntungkan dengan cara mempengaruhi sikap para pelamar sedemikian rupa terlepas mereka diangkat atau tidak.

Tujuan rekrutmen adalah sebagai berikut (Setiawan and Siregar, 2020): 1) Menyediakan sekumpulan calon tenaga kerja/karyawan yang memenuhi syarat. 2) Agar konsisten dengan strategi, wawasan dan nilai perusahaan. 3) Untuk membantu mengurangi kemungkinan keluarnya karyawan yang belum lama bekerja. 4) Untuk mengkoordinasikan upaya perekrutan dengan program seleksi dan pelatihan. 5) Untuk memenuhi tanggung jawab perusahaan dalam upaya menciptakan kesempatan kerja.

Menurut Suryani dan Sulaeman (2021), terdapat beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur variabel rekrutmen yaitu: 1) Dasar Penarikan: harus berpedoman kepada spesifikasi pekerjaan yang telah ditentukan untuk menduduki jabatan tersebut. 2) Sumber - Sumber Penarikan: Dibutuhkan untuk mencari calon karyawan yang sesuai dengan spesifikasi yang dibutuhkan, sumber penarikan dilakukan secara internal maupun eksternal. 3) Metode Penarikan: Sangat berpengaruh besar untuk mendapatkan banyaknya lamaran dari calon karyawan yang sesuai untuk perusahaan. 4) Kendala - Kendala Penarikan: Agar proses penarikan berhasil, perusahaan perlu menyadari beberapa kendala yang bersumber dari organisasi, pelaksanaan penarikan, dan lingkungan.

### Penempatan Kerja

Penempatan Kerja adalah proses penugasan/pengisian jabatan atau pengisian jabatan atau penugasan kembali karyawan pada tugas/jabatan baru atau jabatan yang berbeda (Asih dan Azizah, 2018). Penempatan ialah serangkaian kegiatan yang dimulai ketika perusahaan memerlukan tenaga kerja dan membuka lowongan sampai mendapatkan calon pegawai yang diinginkan (Suwanto dan Subyantoro, 2019). Menurut Barasa dan

Sumali, (2018) penempatan tenaga kerja harus dirancang yaitu komponen ketenagakerjaan harus diatur dalam beberapa perpaduan atau kombinasi guna mencapai tujuan yang diharapkan.

Penempatan tenaga kerja pada posisi yang tepat bukan hanya menjadi keinginan perusahaan, melainkan juga menjadi keinginan tenaga kerja itu sendiri agar yang bersangkutan dapat mengetahui tanggung jawab dan tugas-tugas yang diberikan serta menjalankan tugas tersebut dengan sebaik-baiknya. Penempatan ini harus sesuai dengan keahlian yang dimiliki tenaga kerja agar dengan adanya penempatan tersebut gairah bekerja dan prestasi kerja tinggi serta hasil yang maksimal. Maka penulis menyimpulkan bahwa penempatan kerja merupakan upaya menempatkan posisi seorang pegawai pada sebuah jabatan baru yang sesuai dengan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dimilikinya.

Tujuan penempatan karyawan adalah untuk menempatkan orang yang tepat dan jabatan yang sesuai dengan minat dan kemampuannya, sehingga sumber daya manusia yang ada menjadi produktif. Penempatan yang tepat merupakan cara untuk mengoptimalkan kemampuan, keterampilan menuju prestasi kerja bagi karyawan itu sendiri. Pelaksanaan penempatan kerja yang tepat akan tercipta, jika kemampuan bekerja dari karyawan sudah sesuai dengan standar yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan yang dipercaya kepadanya. Tujuan dari penempatan karyawan yang tepat pada jabatan yang tepat untuk bersemangat bekerja, berdisiplin tinggi, dan bersikap loyal serta mampu mencapai target yang diharapkan dalam menunjang tujuan perusahaan maka fungsi penempatan mutlak dilaksanakan dengan sebaik-baiknya (Suwanto dan Subyantoro, 2019).

Indikator yang harus dipenuhi dalam pelaksanaan penempatan kerja antara lain (Asih dan Azizah, 2018): 1) Pendidikan: Merupakan kebutuhan dasar bagi perusahaan dalam menerima seseorang calon pegawai untuk bekerja. Latar belakang pendidikan menjadi pertimbangan perusahaan dalam menilai dan memilih pegawainya apakah seseorang layak atau tidaknya untuk bekerja pada suatu posisi tersebut. 2) Pengetahuan Kerja: Merupakan perorangan atau pegawai yang memiliki pendidikan dan tingkat keahlian khusus dan dapat menggunakannya untuk kepentingan pengembangan perusahaan. 3) Keterampilan Kerja: Merupakan kemampuan atau kemahiran yang dimiliki oleh seorang karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya, dan hanya dapat diperoleh melalui latihan, pelatihan dan pengalaman. 4) Pengalaman Kerja: Pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan.

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan kinerja merupakan sebuah prestasi atau hasil kerja baik berupa kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam menjalankan tanggung jawab yang dimiliki (Arifin *et al.*, 2020). Menurut Asih dan Azizah, (2018) kinerja adalah tingkat pencapaian hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam waktu tertentu demi memenuhi tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas

kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Kinerja dapat diukur untuk menentukan seberapa baik kinerja karyawan (Setiawan dan Siregar, 2020).

Menurut Kasmir dalam Setiawan dan Siregar, (2020) bagi perusahaan penilaian kinerja memiliki beberapa tujuan antara lain yaitu: 1) Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan, dengan melakukan penilaian terhadap kinerja, maka manajemen perusahaan akan mengetahui dimana kelemahan karyawan dan sistem yang digunakan. 2) Keputusan penempatan, bagi karyawan yang telah dinilai kerjanya ternyata kurang mampu untuk menempati posisinya sekarang, maka perlu dipindahkan ke unit atau bagian lainnya. Sebaliknya bagi karyawan yang kerjanya baik harus diperhatikan kerjanya agar tidak menurun dan dapat dikembangkan ke bagian lainnya. 3) Perencanaan dan pengembangan karier, artinya mereka yang mengalami peningkatan kinerja maka akan dilakukan promosi jabatan atau kepangkatan sesuai dengan peraturan perusahaan. 4) Kebutuhan latihan dan pengembangan, artinya bagi karyawan yang memiliki kemampuan atau keahlian yang kurang, perlu diberikan pelatihan, agar mampu meningkatkan kerjanya. 5) Penyesuaian kompensasi, artinya hasil penilaian kinerja digunakan untuk kepentingan penyesuaian kompensasi adalah bagi mereka yang kerjanya meningkat maka akan ada penyesuaian kompensasi. 6) *Inventory* kompetensi karyawan, dengan dilakukan penilaian kinerja terhadap seluruh karyawan untuk beberapa periode, maka perusahaan memiliki simpanan data karyawan. Data-data ini merupakan informasi mengenai kompetensi, *skill*, bakat, potensi seluruh karyawan. 7) Kesempatan kerja Adil, artinya bagi mereka yang memiliki kinerja yang baik, akan memperoleh balas jasa atau jerih payah meningkatkan kerjanya.

8) Komunikasi efektif antara atasan bawahan, artinya setiap karyawan memiliki cara-cara komunikasi tersendiri. Oleh karena itu, tugas atasan untuk mencari tahu komunikasi macam apa yang dibutuhkan untuk tiap-tiap bawahannya. 9) Budaya kerja, artinya dengan adanya penilaian kinerja maka akan terciptanya budaya yang menghargai kualitas kerja. 10) Menerapkan sanksi, penilaian kinerja juga merupakan sarana untuk memberikan hukuman atas kinerja karyawan yang menurun.

Faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut (Munip, 2019): 1) Faktor Indikator; Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmani). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan kata lain, tanpa adanya konsentrasi yang baik dari individu dalam bekerja, maka pimpinan mengharapkan mereka dapat bekerja produktif dalam mencapai tujuan organisasi. Konsentrasi individu dalam bekerja sangat dipengaruhi kemampuan potensi, yaitu kecerdasan pikiran atau *Intelegensi Quotient* (IQ) *Emotional Quotient* (EQ). 2) Faktor Lingkungan; Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang. Pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang karir dan fasilitas kerja yang relatif

memadai. Sekalipun jika faktor lingkungan organisasi kurang menunjang maka bagi individu yang memiliki tingkat kecerdasan emosi baik, sebenarnya tetap dapat berprestasi dalam bekerja. Hal ini bagi individu tersebut, lingkungan organisasi itu dapat dirubah dan bahkan dapat diciptakan oleh dirinya serta pemacu motivasi.

Kinerja pegawai dapat diukur dengan beberapa indikator yaitu (Eryana, dan Indah, 2020): 1) Kualitas Kerja: adalah kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya yang tinggi pada gilirannya akan melahirkan penghargaan dan kemajuan serta perkembangan organisasi melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan secara sistematis sesuai tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang pesat. 2) Ketetapan Waktu: berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan. Setiap pekerjaan diusahakan untuk selesai sesuai dengan rencana agar tidak mengganggu pada pekerjaan yang lain. 3) Komunikasi: interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan dalam memecahkan masalah yang dihadapi. 4) Kemampuan: diantara beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, ternyata yang dapat diintervensi atau diterapi melalui pendidikan dan latihan adalah faktor kemampuan yang dapat dikembangkan. 5) Inisiatif: mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab. Bawahan atau pegawai dapat melaksanakan tugas tanpa harus bergantung terus-menerus kepada atasan.

## METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian

lapangan (*field research*). Data primer dalam penelitian ini adalah angket atau kuesioner yang diberikan kepada karyawan PT. Tainan Enterprises Indonesia 3. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 55 orang. Teknik pengumpulan sampel menggunakan rumus *Isaac* dan *Michael* dengan tingkat kesalahan 5%. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 48 sampel. Teknik analisis data dengan pengujian uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, dan pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linear sederhana dan berganda. (Arikunto, S. 2017)

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### Hasil uji validitas

Untuk mengukur validitas kuesioner yang diberikan kepada responden maka digunakan koefisien korelasi *product moment*. Pengujian uji validitas mempunyai kriteria evaluasi uji validitas yaitu apabila  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, maka item kuesioner tersebut valid. Apabila  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel, maka dikatakan item kuesioner tidak valid. Selain itu harus dipastikan pula bahwa nilai sig harus kurang dari 0,05. Nilai  $r$  tabel sebesar 0,2787. Berdasarkan hasil uji yang di dapatkan, nilai seluruh  $r$  hitung pada rekrutmen, penempatan kerja dan kinerja karyawan adalah  $>$  dari  $r$  tabel 0,2787. Dan besar nilai seluruh sig adalah  $<$  0,05. Maka di dapatkan hasil yang valid atau jawaban dari para responden dinilai konsisten.

#### Hasil uji reliabilitas

Pengujian Reliabilitas dilakukan untuk mengukur suatu kuesioner memiliki konsistensi atau tidaknya dalam penelitian, jika pengukuran dilakukan berulang. Syarat yang digunakan untuk mengukur

reliabilitas yaitu jika nilai *Cronbach's Alpha* ( $\alpha$ ) lebih besar dari 0,6 maka dikatakan Reliabel. Jika nilai *Cronbach's Alpha* ( $\alpha$ ) kurang dari 0,6 maka dikatakan

tidak Reliabel. Berikut hasil dari pengujian data:

**Tabel 3: Hasil Uji Reliabilitas Variabel**

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Rekrutmen	0.781	Reliabel
Penempatan Kerja	0.835	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.852	Reliabel

**Sumber: Hasil pengolahan data, 2022**

Berdasarkan tabel 3 tersebut, dapat disimpulkan bahwa pertanyaan dari rekrutmen, penempatan kerja, kinerja karyawan memiliki nilai *Cronbach's Alpha*

lebih besar dari 0,6. Sehingga hasil dari jawaban responden yang diberikan melalui kuesioner adalah sangat reliabel.

**Analisis regresi linier berganda**

**Tabel 4: Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Tainan Enterprises Indonesia 3**

Hubungan Variabel	Parameter					
	Mult. R	R Square	Konstanta	Koef. B	Sig.	$\alpha$
Rekrutmen	0.750	0.562	11.694	0.125	0.000	0.05
Penempatan Kerja				0.840	0.000	

**Pengujian Signifikansi**

F hitung > F tabel = 28.924 > 3.20

**Keterangan: Variabel Kinerja Karyawan**

**Sumber: data diolah 2022**

$$\text{Persamaan Regresi } Y = 11,694 + 0,125 (X_1) + 0,840 (X_2)$$

Berdasarkan tabel 4, nilai F hitung > F tabel (28,924 > 3,20), atau nilai signifikansi yang didapat adalah sebesar 0,000 atau < 0,05 artinya ada pengaruh signifikan rekrutmen dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tainan Enterprises Indonesia 3. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0.562, artinya rekrutmen dan penempatan kerja secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 56,2% kepada kinerja karyawan PT. Tainan Enterprises Indonesia, sedangkan sisanya sebesar 43,8%

disumbangkan faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Rekrutmen dan penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tainan Enterprises Indonesia pada tingkat nyata 99%. Koefisien regresi rekrutmen sebesar 0,125, artinya jika ada peningkatan rekrutmen satu kali, maka kinerja karyawan PT. Tainan Enterprises Indonesia akan meningkat sebesar 0,125 kali atau sebaliknya dengan asumsi penempatan kerja tidak berubah. Koefisien regresi

penempatan kerja sebesar 0,840, artinya jika ada perbaikan penempatan kerja satu kali, maka kinerja karyawan PT. Tainan

Enterprises Indonesia akan meningkat sebesar 0,840 kali atau sebaliknya, dengan asumsi rekrutmen tidak berubah.

**Analisis regresi linier sederhana**

**Tabel 5: Pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan PT. Tainan Enterprises Indonesia**

Variabel	Parameter					
	R	R Square	Konstanta	Koef. B	Sig.	$\alpha$
Rekrutmen	0.699	0.488	11.550	0.966	0.000	0.05

**Pengujian Signifikansi**

t hitung > t tabel = 6.627 > 2.014

**Keterangan: Variabel Kinerja Karyawan**

**Sumber: data diolah 2022**

$$\text{Persamaan Regresi } Y = 11,550 + 0,966 (X_1)$$

Berdasarkan Tabel 5, nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0.561, artinya rekrutmen memberikan kontribusi sebesar 48,8% kepada kinerja karyawan PT. Tainan Enterprises Indonesia, sedangkan sisanya sebesar 51,2% disumbangkan faktor lain yang tidak diteliti. Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan pada tingkat nyata 99% kinerja karyawan PT. Tainan Enterprises Indonesia. Koefisien

rekrutmen sebesar 0,966, artinya jika ada penambahan rekrutmen satu kali, maka kinerja karyawan PT. Tainan Enterprises Indonesia akan meningkat sebesar 0,966 kali atau sebaliknya. Nilai t hitung > t tabel (6,627 > 2,014), atau nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, artinya ada pengaruh yang signifikan rekrutmen terhadap kinerja karyawan PT. Tainan Enterprises Indonesia.

**Tabel 6: Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Tainan Enterprises Indonesia**

Variabel	Parameter					
	R	R Square	Konstanta	Koef. B	Sig.	$\alpha$
Penempatan Kerja	0.749	0.561	12.689	0.945	0.000	0.05

**Pengujian Signifikansi**

t hitung > t tabel = 7.668 > 2.014

**Keterangan: Variabel Kinerja Karayawan**

**Sumber: data diolah 2022**

$$\text{Persamaan Regresi } Y = 12,689 + 0,945 (X_2)$$

Berdasarkan Tabel 6, nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0.561, artinya penempatan kerja memberikan kontribusi sebesar 56,1% kepada kinerja karyawan PT. Tainan Enterprises Indonesia, sedangkan sisanya sebesar 43,9%

disumbangkan faktor lain yang tidak diteliti. Penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada tingkat nyata 99% terhadap kinerja karyawan PT. Tainan Enterprises Indonesia. Koefisien penempatan kerja sebesar 0,945, artinya

jika ada peningkatan penempatan kerja satu kali, maka kinerja karyawan PT. Tainan Enterprises Indonesia akan meningkat sebesar 0,945 kali atau sebaliknya. Nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $7,668 > 2,014$ ), atau nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, artinya ada pengaruh yang signifikan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tainan Enterprises Indonesia.

## Pembahasan

### **Pengaruh Rekrutmen Kinerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui PT. Tainan Enterprises Indonesia 3**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa rekrutmen dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. Tainan Enterprises Indonesia 3. Pada awalnya, rekrutmen dipandang sebagai tahapan utama dan faktor penting dalam setiap proses perekrutan calon karyawan. Dalam perkembangan selanjutnya, ditemukan bahwa perekrutan yang terprogram dengan baik tidak mampu memberikan hasil yang baik secara langsung. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dos, *et al*, (2020), yang menjelaskan bahwa proses rekrutmen yang terprogram dengan baik tidak mampu memberikan hasil yang signifikan dan positif secara langsung terhadap kinerja karyawan. Namun rekrutmen dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja melalui seleksi mediasi dan budaya organisasi. Selain itu, rekrutmen yang terprogram dengan baik dan didukung oleh seleksi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu ada penelitian milik FX. Suwanto dan Subyantoro (2019), yang menunjukkan bahwa rekrutmen tidak berpengaruh terhadap kinerja. Ada anggapan kuat, bahwa jalur korelasional antara rekrutmen dan kinerja bersifat tidak langsung. Hasil

penelitian ini juga sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Putra (2019), yang menjelaskan bahwa secara parsial rekrutmen tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

### **Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Tainan Enterprises Indonesia 3**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penempatan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. Tainan Enterprises Indonesia 3. Penempatan tenaga kerja pada posisi yang tepat bukan hanya menjadi keinginan perusahaan, melainkan juga menjadi keinginan tenaga kerja itu sendiri agar yang bersangkutan dapat mengetahui tanggung jawab dan tugas-tugas yang diberikan serta menjalankan tugas tersebut dengan sebaik-baiknya. Penempatan ini harus sesuai dengan keahlian yang dimiliki karyawan agar dengan adanya penempatan tersebut gairah bekerja dan prestasi kerja tinggi serta hasil yang maksimal. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Asih dan Azizah (2018), yang menjelaskan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan penempatan terhadap kinerja karyawan. Selain itu ada penelitian milik Abror (2020), yang ini menunjukkan bahwa penempatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Nasrudin (2018), yang menjelaskan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara variabel penempatan dan kinerja pegawai.

### **Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Tainan Enterprises Indonesia 3.**

Hasil penelitian ini menunjukkan secara bersama-sama bahwa rekrutmen dan penempatan kerja mendorong peningkatan kinerja karyawan PT. Tainan Enterprises

Indonesia 3. Kinerja Karyawan yang baik akan mendatangkan keuntungan bagi perusahaan, namun akan berbeda hasilnya apabila kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut kurang maka hasil yang diperoleh tidak maksimal sehingga mengakibatkan kerugian bagi perusahaan atau keuntungan yang tidak maksimal (Asih and Azizah, 2018). Kinerja dalam perusahaan merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Apabila hal ini luput dari perhatian pimpinan maka akan menimbulkan kondisi yang tidak stabil bagi perusahaan baik dari segi keuangan maupun kenyamanan kerja (Arifin *et al.*, 2020). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu milik Simarmata (2018). Pada penelitian ini menjelaskan bahwa rekrutmen dan penempatan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Alpha Hotel Pekanbaru. Proses rekrutmen yang efektif dan penempatan kerja yang sesuai dengan bidang karyawan, dapat membantu karyawan dalam mengerjakan tugas - tugas yang diberikan sehingga kinerja karyawan akan lebih maksimal. Dengan meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan mendapatkan keuntungan, salah satunya pelaksanaan kerja yang lebih baik (Arifin *et al.*, 2020). Semakin baik pelaksanaan bisnis perusahaan maka semakin baik pula organisasi dalam melakukan kinerja. Kinerja karyawan yang baik merupakan salah satu jawaban keseriusan perusahaan. Selain kinerja yang baik, kecukupan perusahaan juga harus diwujudkan (Janet dan Kamaara, 2018).

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan maka dapat disimpulkan

sebagai berikut: 1) Rekrutmen tidak dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. Tainan Enterprises Indonesia 3. 2) Penempatan kerja dapat meningkatkan PT. Tainan Enterprises Indonesia 3. 3) Rekrutmen dan penempatan kerja secara bersama-sama dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. Tainan Enterprises Indonesia 3.

### Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut, maka saran – saran yang dapat diberikan kepada PT. Tainan Enterprises Indonesia 3 adalah sebagai berikut: 1) Rekrutmen; Sebagaimana fungsi dari diadakannya rekrutmen yaitu untuk pemenuhan *man power* (tenaga kerja) pada posisi yang kosong atau pemenuhan standar jumlah karyawan pada setiap bagian, dengan tujuan agar tidak terganggunya proses produksi. Disarankan agar perusahaan dapat meningkatkan atau mengembangkan metode atau proses rekrutmen yang selama ini diterapkan pada perusahaan, sehingga menghasilkan karyawan yang berkualitas dan dapat mencapai tujuan perusahaan. Sementara faktor peningkatan kinerja karyawan dari pihak perusahaan mampu menyediakan pelatihan (*Training*) atau diklat yang diadakan perusahaan untuk pembekalan *skill* karyawan yang bertujuan meningkatkan kinerja karyawan, serta kemauan dari karyawan sendiri yang ingin terus belajar dan tidak merasa cepat puas atas pencapaian yang diperoleh menjadi salah satu faktor penunjang kinerja karyawan. 2) Penempatan kerja; Penempatan menjadi salah satu faktor yang berpengaruh dalam kinerja karyawan karena untuk menciptakan tenaga kerja yang berkompeten di bentuk melalui penempatan yang tepat, sehingga ini menjadi tantangan dari perusahaan untuk menganalisa kompetensi dari karyawan itu sendiri agar menciptakan karyawan yang

kompeten di bidangnya, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri, sementara dari karyawan sendiri menjadi kesempatan untuk menggali potensi diri, dan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

3) Kinerja karyawan; Perusahaan perlu untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu melalui diskusi dan dengar pendapat dari seluruh karyawan dengan seperti itu karyawan akan merasa menjadi bagian dari perusahaan itu sendiri sehingga tercipta peningkatan kinerja karyawan itu sendiri karena merasa sudah menjadi bagian dari perusahaan sehingga timbul tanggung jawab untuk memajukan perusahaan secara bersama sama.

4) Bagi penelitian selanjutnya; Bagi penelitian yang akan dilakukan selanjutnya, diharapkan memperluas atau menambah variabel lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Karena semakin baik kinerja karyawan, maka akan berpengaruh baik juga bagi perusahaan seperti seleksi, budaya organisasi, pengembangan karir, kepemimpinan dan lain sebagainya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abror, Mudrikul (2020) 'Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV.Yen's Delight Di Samarinda', *e-Journal Administrasi Bisnis*, 8 (2), pp. 152–161.
- Agus. Nurul. S. (2019) Pengaruh Rekrutmen Dan Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (Kppn) Pematangsiantar. *Maker: Jurnal Manajemen*. ISSN:2502-4434 (Vol. 5, Issue 1).
- Arifin, A. Hadi. *et al.* (2020) 'The Influence Of Recruitment And Career Development Towards Employee Performance : A Mediating Role Of Competence', *Talent Development & Excellence*, 12 (1), pp. 1040–1055.
- Arikunto, S. (2017) *Pengembangan Instrumen Penelitian dan Penilaian Program*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Asih, A. A. K. S. dan Azizah, D. O. N. A. (2018) 'Pengaruh Rekrutmen Dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pangan Lestari Cabang Denpasar', *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Akuntansi*, 24 (2), pp. 214–229.
- Barasa, L, Gunawan, A. and Sumali, B. (2018) 'Determinants of Job Satisfaction and it ' s Implication on Employee Performance of Port Enterprises in DKI Jakarta', *International Review of Management and Marketing*, 8 (5), pp. 43–49.
- Dos Santos, A., Armanu, Setiawan, M., & Rofiq, A. (2020). Effect of recruitment, selection and culture of organizations on state personnel performance. *Management Science Letters*, 10 (6), 1179–1186. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.11.042>.
- Ekonomi, K., Publik, K., Wahyono, T., Kunci, K., Pendidikan, T., Kerja, R., Gaji, D., & Karyawan, K. (2018). Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Sistem Rekrutmen Sdm Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Pt. Sumo Internusa Indonesia Cabang Medan (Vol. 4, Issue 1).
- Eryana, E., dan Indah, A. (2020). Pengaruh Rekrutmen Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di Radio Republik Indonesia (RRI) Bengkalis. *IQTISHADUNA: Jurnal Ilmiah Ekonomi Kita*, 9(1), 15–24. <https://doi.org/10.46367/iqtishadun.a.v9i1.207>.

- Janet, W.S., and Kamaara. (2018). 'Effects Of Recruitment Process On Employee Performance - A Survey Of Life Insurance Companies In Kenya'. *International Journal of Business Management & Finance* 52, pp. 898-910.
- Munip, A. (2019) *Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Amanah Mahmudah Sitanggal Kabupaten Brebes*. Tegal.
- Nasrudin Wibowo, S. (2018). Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang A. Yani Bandung. *Jurnal MONEX* (Vol. 7).
- Permatasari, C. R. dan Nugraha, H. S. (2020) 'Pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Gramedia, Jakarta', *Jurnal Administrasi Bisnis*, pp. 1–10.
- Putra, Hendrasyah. and Maarif, S. (2019) 'Improvement Strategy of Employee Performance PT. Perkebunan Nusantara V', *Media Ekonomi dan Manajemen*, 34 (1), pp. 85–101.
- Setiawan, N., Wakhyuni, E. and Siregar, N. A. (2020) 'Recruitment Analysis on Employee Performance With Variable Control As Moderating On Manufacturing Company', *Ilomata International Journal of Management*, 1 (3), pp. 102–112.
- Simarmata. S. (2018). Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Alpha Hotel Pekanbaru. *JOM FISIP* (Vol.5 No.1).
- Suryani, N. L., & Sulaeman, A. (2021). Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Akses Jakarta Barat. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 4(2), 164.  
<https://doi.org/10.32493/dr.b.v4i2.10073>.
- Suwarto, F. and Subyantoro, A. (2019) 'The Effect of Recruitment , Selection and Placement on Employee Performance', *International Journal of Computer Networks and Communications Security*, 7 (7), pp. 126–134.
- Widyani, A.G. Dwi, Putra, dan I W.A Permana. (2020). Pengaruh Rekrutmen dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sinarmas Cabang Denpasar. *Widya Manajemen* 2 (1), pp. 80-85.