

Pengaruh Proses Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Seiv Indonesia

Sherlie

¹⁾²⁾Universitas Buddhi Dharma
Jl. Imam Bonjol No. 41 Karawaci Ilir, Tangerang, Indonesia
¹⁾sherlieliem@gmail.com

Rekam jejak artikel:

Abstrak

Terima Maret 2024;
Perbaikan Maret 2024;
Diterima April 2024;
Tersedia online April
2024;

Kata kunci: {gunakan 4-
6 kata kunci}

Rekrutmen
Seleksi
Penempatan
Kinerja Karyawan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui proses rekrutmen, seleksi, dan penempatan terhadap kinerja karyawan PT. Seiv Indonesia. Dengan adanya sumber daya manusia yang kuat dan handal, PT. Seiv Indonesia memiliki keunggulan kompetitif yang signifikan. Pengelolaan sumber daya manusia secara efektif adalah kunci penting untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia dalam Perusahaan. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara dan penyebaran kuesioner kepada karyawan dengan sample 64 responden. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif kasual. Berdasarkan pengujian hipotesis yang dilakukan diperoleh t_{hitung} rekrutmen $-0,4018$, H_a ditolak, t_{hitung} seleksi $6,419$, H_a ditolak, dan t_{hitung} penempatan $5,362$, H_a diterima, dengan t_{tabel} sebesar $1,99897$ dengan tingkat kesalahan 5% , sehingga menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara penempatan dengan kinerja karyawan. Dari hasil uji F, diperoleh hasil $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $37,729 > 2,76$, sehingga menunjukkan secara simultan adanya pengaruh rekrutmen, seleksi, dan penempatan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil analisis determinasi, diperoleh hubungan antara variabel rekrutmen, variabel seleksi, dan variabel penempatan terhadap kinerja karyawan sebesar $39,9\%$ sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak teramati dalam penelitian ini.

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena adanya proses merencanakan, mengelola, dan mengendalikan sumber daya untuk menjadi lebih baik. Perusahaan yang sukses di masa depan harus mempunyai proses perekrutan dan pelatihan yang baik agar memiliki dan mengembangkan karyawan terbiak, cerdas dan kompetitif. Kesuksesan dalam Perusahaan akan membangun organisasi yang berkembang, tertata, dan intelektual dalam pengembangan modal manusia. Merencanakan, mengelola, dan mengendalikan sumber daya manusia (SDM) merupakan aspek yang krusial dalam manajemen perusahaan. Tindakan ini membantu perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi dengan memastikan bahwa kebutuhan SDM terpenuhi dan bahwa karyawan memiliki dukungan dan pengembangan yang diperlukan untuk mencapai potensi mereka secara maksimal.

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah membantu karyawan mencapai tujuan organisasi dan individu serta meningkatkan efisiensi, produktivitas, efektivitas. Dalam manajemen PT. Seiv Indonesia dipergunakan setiap divisi untuk mencapai suatu tujuan bersama agar mendapatkan hasil yang optimal. Berikut adalah beberapa tujuan utama dari manajemen sumber daya manusia: Mengelola masalah Sumber Daya Manusia, mengembangkan Potensi Individu, mengoptimalkan kemampuan dan keahlian, meningkatkan kinerja organisasi, meningkatkan kepuasan dan kesejahteraan karyawan.

Rekrutmen merupakan bagian penting dari proses perencanaan manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja organisasi. Dalam proses rekrutmen, manajemen mengidentifikasi berapa banyak karyawan yang diperlukan dan kapan mereka diperlukan.

Seleksi adalah proses yang kritis dalam manajemen sumber daya manusia yang digunakan untuk mengevaluasi dan memilih kandidat yang paling sesuai untuk posisi yang tersedia di perusahaan. Tujuan utama dari proses seleksi adalah untuk memastikan bahwa tenaga kerja yang dipilih memiliki keterampilan, pengalaman, dan kualifikasi yang diperlukan untuk menjalankan tugas-tugas yang diharapkan dari posisi tersebut.

Penempatan kerja adalah proses di mana atasan atau manajer memutuskan di mana seorang pegawai akan ditempatkan dalam organisasi atau unit kerja berdasarkan pada kompetensi, keterampilan, dan pengalaman yang dimiliki oleh pegawai tersebut. Tujuan dari penempatan kerja adalah untuk memastikan bahwa setiap pegawai ditempatkan pada peran atau tugas yang sesuai dengan kemampuan mereka, sehingga mereka dapat memberikan kontribusi yang maksimal terhadap tujuan dan strategi organisasi di PT. Seiv Indonesia.

Kinerja karyawan adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan sesuai dengan sebagaimana ia melakukan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu: rekrutmen, seleksi, dan penempatan yang telah dilalui.

Rekrutmen, seleksi, dan penempatan yang dijalankan secara baik dan benar akan memberikan dampak positif kepada individu dan organisasi, karna setiap sumber daya manusia mempunyai kompetensi dalam proses penyelesaian tugas. Selain itu, dengan adanya keterampilan, kemampuan dan wawasan menjadi nilai tambahan untuk diri sendiri mencapai keberhasilan.

Rumusan Masalah

1. Apakah proses rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Seiv Indonesia?
2. Apakah seleksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Seiv Indonesia?
3. Apakah penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Seiv Indonesia?
4. Apakah proses rekrutmen, seleksi dan penempatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Seiv Indonesia?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui proses rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Seiv Indonesia.
2. Untuk mengetahui proses seleksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Seiv Indonesia.
3. Untuk mengetahui penempatan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Seiv Indonesia.
4. Untuk mengetahui proses rekrutmen, seleksi dan penempatan karyawan berpengaruh secara simultan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Seiv Indonesia.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Rekrutmen

Secara umum, rekrutmen bertujuan untuk menarik individu yang memiliki kualifikasi, pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman yang sesuai dengan posisi yang tersedia. (Kurniawati,2021)

Menurut (Firdaus, 2023) dalam buku yang berjudul Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia menyatakan bahwa :

“Suatu proses atau tindakan yang dilakukan oleh organisasi untuk mendapatkan tambahan karyawan melalui berbagai tahapan yang mencakup identifikasi dan evaluasi sumber-sumber penarikan tenaga kerja, menentukan kebutuhan tenaga kerja, proses, seleksi, penempatan, dan orientasi tenaga kerja”.

Menurut (Sabrina, 2021) dalam buku yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia Mengelola Potensi Untuk Keunggulan Kompetitif mengatakan bahwa :

“Rekrutmen dilakukan untuk memenuhi kebutuhan organisasi dalam mengisi posisi baru, menggantikan pegawai yang keluar, atau mengantisipasi pertumbuhan di dalam organisasi”.

Menurut (Badriyah, 2017) menyatakan bahwa “Penarikan (recruitment) ini pada dasarnya merupakan tahap awal dalam proses perekrutan karyawan, di mana tujuannya adalah menarik individu yang tepat sesuai dengan kebutuhan organisasi untuk dipekerjakan”.

Seleksi

Menurut (Nurchahyo, 2022) dalam buku yang berjudul Perencanaan dan Pengembangan SDM menyatakan bahwa :

“Seleksi adalah usaha pertama yang harus dilakukan perusahaan untuk memperoleh karyawan yang *qualified* dan kompeten yang akan menjabat serta mengerjakan semua pekerjaan pada perusahaan tersebut”.

Menurut (Sigit Hermawan, 2020) dalam buku yang berjudul Rekrutmen dan Seleksi antara Nepotisme dan Profesional menyat akan bahwa :

“Seleksi merupakan bagian materi dari operasional manajemen sumber daya manusia yaitu pengadaan (*procurement*), sedangkan pengadaan itu sendiri terdiri dari perencanaan, perekrutan, seleksi, penempatan dan produksi”.

Menurut (Septiawan et al., 2022) dalam buku yang berjudul Human Resource Planning And Development mengatakan bahwa:

“Suatu proses pencocokan kebutuhan dan persyaratan organisasi terhadap keterampilan dan kualifikasi para pelamar kerja”.

Menurut (Zainal et al, 2018) menyatakan bahwa “seleksi merupakan proses yang dilakukan setelah rekrutmen untuk memilih calon karyawan yang paling sesuai dengan kebutuhan dan kriteria yang telah ditetapkan oleh Perusahaan”.

Penempatan

Penempatan (*Placement*) adalah tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon karyawan yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan atau pekerjaan yang membutuhkan dan sekaligus mendelegasikan *authority* kepada orang tersebut (Hasibuan, 2017).

Menurut (Akbar, 2018) menyatakan bahwa :

“Suatu aspek penting yang harus dilakukan dengan cermat dan tepat sehingga calon karyawan dapat mengetahui ruang lingkup kerjanya serta mampu bertanggung jawab atas tugas yang diberikan atasan”.

Menurut (Ollani et al, 2017) menyatakan bahwa :

“Penempatan merupakan kesesuaian antara skill dengan pengalaman seseorang dengan tuntutan pekerjaan yang akan ditempatkan pada posisi tersebut”.

Menurut (Anshori, 2019) menyatakan bahwa :

“Melakukan penempatan yang tepat, organisasi dapat memastikan bahwa karyawan memiliki keterampilan dan pengetahuan yang sesuai untuk melaksanakan tugas-tugas yang diberikan”.

Kinerja Karyawan

kinerja karyawan merujuk pada hasil atau pencapaian kerja seseorang baik secara individu maupun dalam kelompok (Pribadi, 2022).

Menurut (Rumawas, 2018) menyatakan bahwa :

“Peningkatan kinerja hal yang diinginkan baik dari pihak pemberi kerja maupun para pekerja”.

Menurut (Poernomo, 2019) menyatakan bahwa :

“Kinerja adalah bagaimana seorang calon karyawan yang telah di terima diharapkan bisa berperilaku sesuai dengan tugas yang telah ditanggungkan kepadanya”.

Menurut (Rafiq, 2019) menyatakan bahwa :

“Kinerja adalah upaya meningkatkan kemampuan organisasi atau individu untuk memberikan hasil yang terbaik”.

III. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dalam penelitian ini menggunakan dua jenis data, yaitu primer dan sekunder. Menurut (Sugiyono, 2018:213) terdapat dua jenis sumber data berdasarkan asalnya, yaitu sumber primer dan sumber sekunder yaitu sebagai berikut :

1. Sumber Primer : Sumber primer adalah sumber data yang diperoleh langsung dari pihak yang memberikan data kepada peneliti.
2. Sumber Sekunder : Sumber sekunder merupakan sumber data yang tidak diperoleh langsung dari subjek penelitian, tetapi melalui perantara seperti dokumen, buku, jurnal, artikel, data dari internet, skripsi, atau tesis penelitian sebelumnya.

Menurut (Sugiyono, 2017:85) teknik sampling jenuh adalah teknik yang digunakan untuk penentu seluruh anggota populasi sebagai sampel. Dengan demikian, dalam penelitian ini, semua anggota populasi digunakan sebagai responden, sehingga jumlah sampel yang digunakan adalah 64 responden, sesuai dengan jumlah anggota populasi yang ada.

IV. HASIL

1. Tabel Model Summary

2. Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.563 ^a	.317	.306	4.60799

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat pada kolom R Square menunjukkan angka koefisien determinasi sebesar 0,317 yang memiliki arti besarnya pengaruh seleksi terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 31,7% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak teramati dalam penelitian.

3. Tabel Uji Hipotesis

- Uji T

Coefficients ^a						
Unstandardized Coefficients				Standardized Coefficients		
Model	B	Std. Error	Beta	T	Sig.	
1	(Constant)	17.315	3.686		4.698	.000
	Rekrutmen	.581	.091	.632	6.419	.000

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa variabel rekrutmen (X1) secara parsial sangat lemah, diketahui $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($6,419 < 1,999$), dengan signifikansi $0,000 < 0,5$ hal ini berarti bahwa H_a ditolak dan H_o diterima. Sehingga dapat dikatakan bahwa rekrutmen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel frekuensi kinerja karyawan (Y).

Coefficients ^a

Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients			
Model	B	Std. Error	Beta	T	Sig.	
1	(Constant)	12.402	5.312		2.335	.023
	Seleksi	.676	.126	.563	5.362	.000

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa variabel seleksi (X2) secara parsial sangat lemah, diketahui $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($5,362 < 1,999$), dengan signifikasi $0,000 < 0,5$ hal ini berarti bahwa H_a ditolak dan H_o diterima. Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel seleksi berpengaruh signifikan terhadap variabel frekuensi kinerja karyawan (Y).

Coefficients ^a						
Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients			
Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	
1	(Constant)	6.482	3.367		1.925	.059
	Penempatan	.843	.082	.793	10.249	.000

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa variabel penempatan (X3) secara parsial sangat tinggi, diketahui $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($10,249 > 1,999$), dengan signifikasi $0,000 < 0,5$, hal ini berarti bahwa H_a ditolak dan H_o diterima. Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel penempatan berpengaruh signifikan terhadap variabel frekuensi kinerja karyawan (Y).

- Uji F

ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	1259.353	3	419.784	37.729	.000 ^b
	Residual	667.584	60	11.126		
	Total	1926.938	63			

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa F_{hitung} adalah $37,729$ $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($37,729 > 2,76$) dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,5$. Dapat disimpulkan H_a dan H_o diterima yang artinya terdapat hubungan linear antar variabel rekrutmen, seleksi, dan penempatan terhadap kinerja karyawan, maka model regresi tersebut tepat.

V. KESIMPULAN

1. Pengaruh Seleksi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Dari hasil uji koefisien determinasi besarnya pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan yaitu 0,399 atau 39,9%. Dibuktikan dengan hasil dari uji hipotesis bahwa hasil pengujian memperlihatkan Thitung pengaruh proses rekrutmen dari Ttabel 6,419 > 1,999. Hal ini berarti pengujian secara statistik telah membuktikan bahwa rekrutmen berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Seiv Indonesia.
2. Pengaruh Seleksi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Dari hasil uji koefisien determinasi besarnya pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan yaitu 0,317 atau 31,7%. Dibuktikan dengan hasil dari uji hipotesis bahwa hasil pengujian memperlihatkan Thitung pengaruh proses rekrutmen dari Ttabel 5,362 > 1,999. Hal ini berarti pengujian secara statistik telah membuktikan bahwa seleksi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Seiv Indonesia.
3. Pengaruh Penempatan (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Dari hasil uji koefisien determinasi besarnya pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan yaitu 0,629 atau 62,9%. Dibuktikan dengan hasil dari uji hipotesis bahwa hasil pengujian memperlihatkan Thitung pengaruh proses rekrutmen dari Ttabel 10,249 > 1,999 Hal ini berarti pengujian secara statistik telah membuktikan bahwa penempatan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Seiv Indonesia.
4. Pengaruh Proses Rekrutmen (X1), Seleksi (X2), dan Penempatan (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Dari hasil uji koefisien determinasi berdasarkan hasil uji hipotesis bahwa dapat disimpulkan variabel rekrutmen, seleksi, dan penempatan berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Seiv Indonesia. Dengan besarnya pengaruh rekrutmen, seleksi, dan penempatan terhadap kinerja karyawan yaitu 65,4%. Hal ini berarti pengujian secara statistik telah membuktikan bahwa rekrutmen, seleksi, dan penempatan berpengaruh secara bersama – sama terhadap kinerja karyawan PT. Seiv Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Edo Tekkay, A., S. Nelwan, O., & H.Ch. Pandowo, M. (2022). the Effect of Employee Recruitment, Selection and Placement on Employee Performance At Pt. Brawijaya Group Indonesia. *Jurnal EMBA*, 10(1), 1315–1325.
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/39375/35764>
- Firdaus. (2023). Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Widina Media Utama* (Vol. 2).
- Fitria, S. E., & Ariva, V. F. (2018). *Jurnal Manajemen Indonesia Analisis Faktor Kondisi Ekonomi, Tingkat Pendidikan dan Kemampuan Berwirausaha Terhadap Kinerja Usaha Bagi Pengusaha Pindang di Desa Cukanggenteng*. 18(3), 197–208.
- Imron, I. (2019). *Analisa Pengaruh Kualitas Produk Terhadap Kepuasan Konsumen Menggunakan Metode Kuantitatif Pada CV. Meubele Berkah Tangerang*. 5(1), 19–28.
- Iskandar, H., Manajemen, M., & Tanjungpura, U. (2020). *Pengaruh penempatan kerja terhadap kepuasan kerja serta dampaknya terhadap kinerja pegawai*. 08(03), 243–260.
Jurnal Inovasi Penelitian. (2021). 1(9).
- Lailatul Mufidah, K. T. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Mengelola Potensi Untuk Keunggulan Kompetitif* (Vol. 7, Issue 3).

- M. (2023). *Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Penempatan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. BPD Kaltim-Kaltara Kantor Cabang Tanggarong)*. 43(4), 342–346.
- Manado, P. T. T., & Areros, W. A. (2021). *Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 2(1).
- Margareth, H. (2017). Rekrutmen dan Seleksi Antara Nepotisme dan Profesional. In *Экономика Региона*.
- Marisyah, F. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT . Al Bilad Tour And Travel , Sumatra Selatan*. 1(4), 576–585. <https://doi.org/10.55123/mamen.v1i4.1065>
- Rio Nardo. (2016). *Perencanaan Dan Pengembangan SDM*.
- Saputra, H., Bengkulu, U. D., Soleh, A., Bengkulu, U. D., Ayu, I., Er, M., Gayatri, M., & Bengkulu, U. D. (2020). *Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia , Rekrutmen dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bengkulu*. 03, 187–197.
- Septiawan, B., Rizki, N., Muhammad, R. L., Faullana, A., Anggi, S., Pradipta, R., Hernanda, D., Ajeng, V., Della, N., Pramitasari, G., Kiranasari, S., Rahmawati, S., Taufiqur, M., Azhalea, R., Putri, H., Efendi, R., Latifatuz, W., Novia, Z., Dian, A. S., ... Wildad, S. (n.d.). *Human Resource Planning and Development Penerbit Cv. Eureka Media Aksara*.
- Silaen, N. R., & Sembiring, V. (2022). *PENGARUH PROSES REKRUTMEN , KOMPETENSI DAN SELEKSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT . MITRA ANDAL SEJATI MEDAN Oleh : Universitas Darma Agung , Medan The research aims at obtaining the impact of the recruitment , capability and selection process simultan*. 30(April), 193–200.
- Terhadap, D. A. N., Karyawan, K., & Pt, P. (2022). *PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR STRATEGI REKRUTMEN SELEKSI*. 2(3), 107–118.
- Werang, N. L., & Kamase, J. (2022). *Volume . 18 Issue 1 (2022) Pages 167-175 INOVASI : Jurnal Ekonomi , Keuangan dan Manajemen ISSN : 0216-7786 (Print) 2528-1097 (Online) Peran rekrutmen , seleksi , dan penempatan : analisis kinerja karyawan Role of recruitment , selection , and plac*. 18(1), 167–175. <https://doi.org/10.29264/jinv.v18i1.10524>