

Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Manado

Giofany Tijow
William A. Areros
Wehelmina Rumawas

Program Studi Administrasi Bisnis, Jurusan Ilmu Administrasi
Email: giojofan@gmail.com

Abstract. *This study aims to determine the effect of recruitment and job placement on employee performance at PT Telkom Manado. Recruitment Variables in Test Using 5 indicators, Placement Variable using 4 indicators, Employee Performance Variables using 6 indicators. The total population at PT Telkom Manado is 50 respondents. by using the method of Structural Equation Modeling (SEM) with Partial Least Square and using SmartPLS 3.0 software. Partial Least Square is a predictive technique that can handle many independent variables, even if there is multi-collinearity between these variables. The data collection technique was carried out by conducting a literature review and distributing questionnaires to respondents. The results of my research conclude that recruitment has a great effect on employee performance because considering the recruitment process is the first step to finding and finding qualified applicants according to company expectations, while placement also greatly affects employee performance because PT Telkom places their employees according to educational backgrounds. They went through.*

Keywords : *Recruitment, Placement, Employee Performance.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh rekrutmen dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom Manado. Variabel Rekrutmen di Uji Menggunakan 5 indikator, Variabel Penempatan menggunakan 4 indikator, Variabel Kinerja Karyawan menggunakan 6 indikator. Jumlah populasi di PT Telkom Manado 50 responden. dengan menggunakan metode Permodelan Persamaan Struktural atau *Structural Equation Modeling (SEM)* dengan *Partial Least Square* dan menggunakan *software SmartPLS 3.0*. *Partial Least Square* suatu teknik prediktif yang bisa menangani banyak variabel independen, bahkan sekalipun terjadi multikolinieritas diantara variabel-variabel tersebut. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan melakukan kajian pustaka dan menyebarkan kuesioner responden. Hasil penelitian saya menyimpulkan bahwa rekrutmen sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena mengingat proses rekrutmen merupakan langkah awal untuk mencari dan menemukan para pelamar yang berkualitas sesuai dengan harapan perusahaan, sedangkan penempatan juga sangat berpengaruh pada kinerja karyawan karena PT Telkom menempatkan karyawan mereka sesuai dengan latar belakang pendidikan yang mereka tempuh.

Kata kunci : Rekrutmen, Penempatan, Kinerja Karyawan PT Telkom Manado

Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang penting dalam sebuah perusahaan. Umumnya pimpinan perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. sumber daya manusia adalah orang yang bekerja dan berfungsi sebagai aset organisasi/perusahaan yang dapat dihitung jumlahnya (kuantitatif), dan SDM merupakan potensi yang menjadi penggerak organisasi.

Rekrutmen adalah pemenuhan kebutuhan Organisasional dalam rangka menjaring karyawan yang potensial untuk mencapai tujuan

Organisasi yang diinginkan perusahaan sebagai wujud dari persyaratan yang telah ditentukan. Rekrutmen karyawan di PT Telkom Manado yang berasal dari dalam yang merupakan karyawan yang sedang promosi jabatan dan transfer jabatan. Sedangkan karyawan yang dilakukan diluar diserahkan kepada pihak vendor penyedia tenaga kerja (outsourcing).

Tidak jauh dari pentingnya proses rekrutmen yang baik, penempatan karyawan yang tepat juga merupakan salah satu kunci meraih penilaian kerja yang optimal dari setiap karyawan, baik kreativitas dan prakarsanya akan berkembang. Penempatan adalah proses pengisian jabatan atau penugasan kembali pegawai pada

jabatan baru atau jabatan yang berbeda. Untuk penempatan kerja, perusahaan tidak harus menempatkan karyawannya diposisi yang ditawarkan, akan tetapi bisa juga ditempatkan diposisi yang lain yang memang mempunyai potensi dibidang tersebut. Penempatan adalah penempatan seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, yang terpenting, penempatan sumber daya manusia harus dilihat sebagai proses pencocokan. Seberapa baik tenaga kerja cocok dengan pekerjaan akan mempengaruhi jumlah dan kualitas kerja karyawan.

Kinerja Karyawan itu dipengaruhi oleh faktor-faktor Kepemimpinan dianggap sebagai salah satu aset penting dalam perusahaan, karena kepemimpinan perusahaan dapat digunakan untuk menentukan bagaimana kondisi lingkungan perusahaan saat ini, dan juga untuk memperkirakan bagaimana lingkungan akan berubah dan bagaimana mengantisipasi dan mengambil keuntungan dari perubahan ini. Namun, banyak perusahaan tidak tahu, bagaimana memperoleh, mengelola, dan memanfaatkan pengetahuan yang mengarah untuk mencapai kepuasan kerja karyawan di perusahaan. Sementara saya ingin meneliti tentang rekrutmen, penempatan, dan penilaian kinerja.

Alasan penulis mengadakan penelitian di PT Telkom Manado karena perusahaan tersebut tidak seimbangnyanya kenyamanan karyawan dalam bekerja. Banyaknya diantara karyawan yang mengeluh dengan banyaknya pekerjaan yang tidak diimbangi dengan jam kerja. Dan selebihnya juga ada yang mempunyai banyak waktu bercanda gurau dalam jam kerja, karena kurangnya atau mudahnya pekerjaan yang dilakukan. Ini dikarenakan apa yang direkrut perusahaan tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Ini menjadi dasar penulis melakukan penelitian di PT Telkom Manado.

Tinjauan Pustaka

Rekrutmen

Rumawas (2018) Rekrutmen adalah pemenuhan kebutuhan Organisasional dalam rangka menjaring karyawan yang potensial untuk mencapai tujuan Organisasi yang diinginkan Perusahaan sebagai wujud dari persyaratan yang telah ditentukan. Sebagaimana pula yang diungkapkan Noe, Hollenbeck, Gerhart, dan Wright (2014) bahwa Rekrutmen Sumber Daya Manusia adalah Praktik atau aktivitas apapun yang dijalankan oleh Organisasi dengan tujuan utamanya untuk mengidentifikasi dan menarik para karyawan potensial.

Rekrutmen adalah pemenuhan kebutuhan Organisasional dalam rangka menjaring karyawan yang potensial untuk mencapai tujuan Organisasi yang diinginkan Perusahaan sebagai wujud dari persyaratan yang telah ditentukan.

Maka yang menjadi indikator-indikator dari rekrutmen sebagai berikut: 1) Sumber-sumber rekrutmen 2) Metode-metode rekrutmen 3) Hambatan-hambatan rekrutmen 4) Media rekrutmen 5) Waktu dan biaya yang digunakan 6) Hasil rekrutmen.

Penempatan

Mathis and Jackson (2006) mengemukakan bahwa Penempatan adalah menempatkan seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat. Yang terpenting penempatan sumber daya manusia harus dilihat sebagai proses pencocokan. Seberapa baik seorang karyawan cocok dengan pekerjaan akan memengaruhi jumlah dan kualitas kerja karyawan.

Gaol (2014) berpendapat bahwa yang dimaksud dengan *placement* (penempatan pegawai) adalah suatu pengaturan awal atau pengaturan kembali dari seseorang atau lebih pegawai pada suatu jabatan baru ataupun jabatan baru, penempatan artinya pengaturan awal pada suatu jabatan bagi pegawai yang baru bekerja.

Demosi, promosi, dan transfer adalah suatu konsep *placement* bagi pegawai lama. Tidak berbeda dengan pegawai baru, pegawai lamapun harus direkrut, disleksi, dan diberi orientasi sebelum mereka ditempatkan pada posisi yang berbeda. Penempatan adalah menempatkan seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat. Yang terpenting penempatan sumber daya manusia harus dilihat sebagai proses pencocokan. Seberapa baik seorang karyawan cocok dengan pekerjaan akan memengaruhi jumlah dan kualitas kerja karyawan.

Maka yang menjadi indikator dari penempatan yaitu sebagai berikut: 1) Pendidikan 2) Keterampilan 3) Minat 4) Pengalaman.

Kinerja Karyawan

Rumawas (2018) Peningkatan kinerja hal yang diinginkan baik dari pihak pemberi kerja maupun para pekerja. Pemberi kerja menginginkan kinerja karyawannya baik untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan perusahaan. Disisi lain, para pekerja berkepentingan untuk pengembangan diri dan promosi pekerjaan. Secara umum, dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan yang baik bertujuan untuk meningkatkan produktivitas. Oleh karena itu, perbaikan sistem kerja dilakukan oleh setiap

komponen yang ada dalam perusahaan. Untuk tujuan tersebut akan dibutuhkan sistem manajemen kinerja yang baik (Bangun, 2012).

Menurut Wibowo (2010) Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Untuk mencapai target yang ditetapkan organisasi (kinerja), karyawan harus mengutamakan kepentingan dan kepuasan dengan memberikan layanan terbaik, disiplin, bekerja dengan baik dan inovatif sehingga akan menghasilkan kinerja yang baik Pio, R. J (2015).

Sedangkan Dessler (2015) mendefinisikan kinerja berarti mengevaluasi kinerja karyawan dimasa sekarang dan atau dimasa lalu secara relatif terhadap standar kerjanya.

Hasibuan (2014) mengungkapkan bahwa penilaian kinerja adalah kegiatan manajer untuk mengevaluasi perilaku kinerja karyawan serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya. Lebih lanjut dijelaskan, penilaian perilaku meliputi penilaian kesetiaan, kejujuran, kepemimpinan, kerja sama, loyalitas, dedikasi, dan partisipasi karyawan. Menilai perilaku ini sulit karena tidak ada standar fisiknya, sedangkan untuk menilai hasil kerja relative lebih mudah karena ada standar fisiknya yang dapat dipakai sebagai tolak ukurnya, seperti meter, liter dan kilogram. Penilaian prestasi kerja adalah menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan.

Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif. metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random. Sumber data yang dikumpulkan penulis dapat dibedakan menjadi dua jenis, yaitu: (1) Data primer Data yang diperoleh melalui pengamatan dan wawancara langsung terhadap responden yang dalam hal ini karyawan.(2) Data sekunder Data yang diperoleh dari dokumen-dokumen serta arsip-arsip yang ada diperusahaan tersebut dan hasil penelitian kepustakaan dan dari instansi lainnya yang terkait.

Untuk memperoleh data sebagai bahan penelitian digunakan beberapa metode sebagai berikut: (1) Kajian Pustaka, yaitu metode pengumpulan data dengan cara mencari dan mempelajari data atau informasi melalui jurnal ilmiah, buku-buku referensi, dan bahan-bahan

publikasi yang tersedia di perpustakaan.(2) Kuesioner (Angket) adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab, Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan pernyataan terbuka dan tertutup.

Penelitian ini dilakukan untuk mengukur tingkat prestasi karyawan yang ada pada PT Telkom Manado yang berada di Jl. W.R. Supratman, Mahakeret Tim, Kec. Wenang, Kota Manado, Sulawesi Utara. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT Telkom Manado. Alasannya karyawan menjadi responden adalah karena mereka dapat menilai apakah kebijakan perusahaan sudah dapat berjalan dengan baik dan apakah telah diharapkan, dan ini dilakukan pada karyawan PT Telkom Manado.

Sedangkan sampel menurut Sugiyono (2012:81) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jumlah populasi di PT Telkom Manado berjumlah 50 orang karyawan. Dalam menetapkan besaran sampel dalam penelitian ini didasarkan pada perhitungan yang di kemukakan oleh Roscoe dalam buku sugiyono (2016:91).

Dengan menggunakan metode Permodelan Persamaan Struktural atau *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan *Partial Least Square* dan menggunakan *software SmartPLS 3.0. Partial Least Square* suatu teknik prediktif yang bisa menangani banyak variabel independen, bahkan sekalipun terjadi multikolinieritas diantara variabel-variabel tersebut. Kelebihan *Partial Least Square* adalah kemampuannya memetakan seluruh jalur ke banyak variabel dependen dalam satu model penelitian yang sama dan menganalisis semua jalur dalam model struktural secara simultan. Analisis SEM mengasumsikan seluruh item/indikator adalah reflektif.

Hasil Penelitian

Di dalam PLS. terdapat beberapa pengujian. Yang pertama adalah pemeriksaan *Goodness of Fit* model, kedua hasil outer model, dan ketiga hasil inner model sebagai berikut:

Goodness of Fit Model

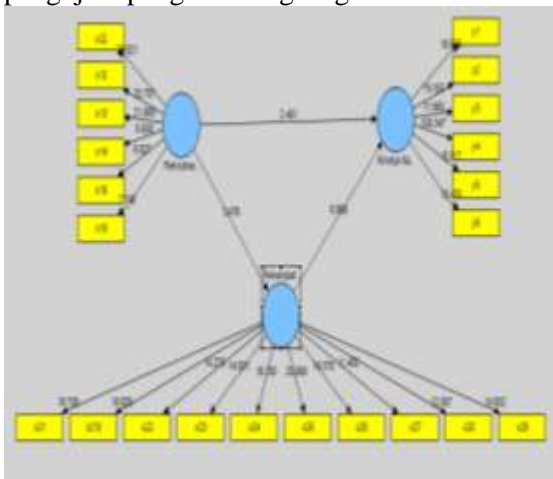
Pemeriksaan *goodness of fit* model dalam PLS dapat dilihat dari nilai *predictive-relevance* (Q^2). Nilai Q^2 dihitung berdasarkan nilai R^2 dari masing-masing variabel endogen.

Hasil perhitungan memperlihatkan nilai *predictive-relevance* bernilai cukup tinggi sehingga model layak dikatakan memiliki nilai

prediktif yang relevan. Nilai *predictive relevance* mengindikasikan bahwa keragaman data yang dapat dijelaskan oleh model PLS yang dibangun dengan kata lain informasi yang terkandung dalam data 61.30% dapat dijelaskan oleh model tersebut. Sedangkan sisanya 38.70% dijelaskan oleh variabel lain (yang belum terkandung dalam model) dan error.

Hasil Outer Model

Outer model adalah pengukuran variabel berdasarkan indikator-indikatornya. Nilai *outer loading* ataupun *outer weight* menunjukkan bobot dari setiap indikator sebagai pengukur dari masing-masing variabel laten. Indikator dengan *outer loading* ataupun *outer weight* terbesar menunjukkan bahwa indikator tersebut sebagai pengukur variabel yang terkuat (dominan). Nilai *outer loading* dinyatakan signifikan mengukur variabel laten. Jika nilai T-statistik lebih besar dari nilai P-value lebih kecil. Berikut gambar hasil inner model pengujian pengaruh langsung:



Hasil Pengujian Hipotesis

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan pendekatan *Partial Least Square* (PLS) diperoleh hasil pengujian hipotesis seperti yang tersaji sebagai berikut ini:

Rekrutmen (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah diterima. Pengujian pengaruh langsung antara Rekrutmen (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai koefisien inner weight sebesar dengan nilai T-statistik Karena nilai T-statistik > 1.96 . dan P-value < 0.05 maka terdapat pengaruh langsung antara Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan. Mengingat koefisien inner weight bertanda positif, Artinya semakin dipersepsikan tinggi Rekrutmen (X1) akan mengakibatkan semakin tinggi pula Kinerja Karyawan (Y).

Rekrutmen (X1) berpengaruh signifikan terhadap Penempatan (X2) adalah diterima. Pengujian pengaruh langsung antara Rekrutmen (X1) terhadap Penempatan (X2) diperoleh nilai koefisien inner weight dengan nilai T-statistik Karena nilai T-statistik > 1.96 . dan P-value < 0.05 maka terdapat pengaruh langsung antara Rekrutmen (X1) terhadap Penempatan (X2). Mengingat koefisien inner weight bertanda positif, Artinya semakin dipersepsikan tinggi Rekrutmen (X1) akan mengakibatkan semakin tinggi pula Penempatan (X2).

Penempatan (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah diterima. Pengujian pengaruh langsung antara Penempatan (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai koefisien inner weight dengan nilai T-statistik Karena nilai T-statistik > 1.96 . dan P-value < 0.05 maka terdapat pengaruh langsung antara Penempatan (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Mengingat koefisien inner weight bertanda positif, Artinya semakin dipersepsikan tinggi Penempatan (X2) akan mengakibatkan semakin tinggi pula Kinerja Karyawan (Y).

Pembahasan

Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja

Hasil Pengujian, diketahui bahwa Pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan yang telah dilakukan ternyata ada pengaruh yang positif dan signifikan antara rekrutmen dengan kinerja karyawan maka terdapat pengaruh langsung antara Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan bertanda positif mengindikasikan bahwa hubungan keduanya positif dan signifikan antara rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom Manado. Metode-metode rekrutmen merupakan indikator terkuat dalam rekrutmen karena dengan adanya metode-metode rekrutmen mempermudah sebuah perusahaan merekrut seorang karyawan. Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian terdahulu oleh Elza Septriana (2011) yang menyimpulkan fokus dan penelitiannya pada pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan berdasarkan penelitian dapat diketahui variabel rekrutmen berpengaruh negatif terhadap variabel kinerja karyawan.

Pengaruh Rekrutmen Terhadap Penempatan

Hasil pengujian, diketahui bahwa Pengaruh rekrutmen terhadap penempatan yang telah dilakukan ternyata ada pengaruh yang positif dan signifikan antara rekrutmen dan penempatan maka terdapat pengaruh langsung antara Rekrutmen

(X1) terhadap Penempatan (X2). Mengingat koefisien *inner weight* bertanda positif mengindikasikan bahwa hubungan keduanya positif dan signifikan antara rekrutmen dan penempatan pada PT Telkom Manado.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan bukti penelitian dari Irwan Rahmatullah (2014) yang menyimpulkan bahwa rekrutmen memberi pengaruh signifikan terhadap penempatan pada PT Bank BNI Syariah kantor cabang Surabaya. Indikator terkuat dalam penempatan yaitu Pengalaman dimana seorang karyawan pasti akan sangat mudah mengerjakan pekerjaan dengan pengalaman yang sudah dia miliki. Penempatan merupakan variabel tak langsung karena adanya variabel penempatan ini maka hubungan yang terjadi antara rekrutmen (X1) ke kinerja (Y) menjadi hubungan yang tidak langsung karena diperantarai Penempatan (X2).

Pengaruh Penempatan Terhadap Kinerja

Hasil pengujian, diketahui bahwa Pengaruh penempatan terhadap kinerja yang telah dilakukan ternyata ada pengaruh yang positif dan signifikan antara penempatan dan kinerja maka terdapat pengaruh langsung antara Penempatan (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Mengingat koefisien *inner weight* bertanda positif mengindikasikan bahwa hubungan keduanya positif dan signifikan antara penempatan dan kinerja karyawan pada PT Telkom Manado.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan bukti penelitian dari Atkhan (2013) yang menyimpulkan bahwa penempatan memberi pengaruh signifikan terhadap kinerja pada Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur. Indikator terkuat dalam ini yaitu upah karena seorang karyawan akan memberikan kinerja yang baik dengan diberikan upah yang selayaknya.

Simpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis data yang telah dilakukan maka kesimpulan yang dapat ditarik dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Rekrutmen (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini menunjukkan proses rekrutmen berperan penting dalam peningkatan kinerja karyawan, mengingat proses rekrutmen merupakan langkah awal untuk mencari dan menemukan para pelamar yang berkualitas sesuai dengan harapan yang diinginkan perusahaan.
2. Rekrutmen (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Penempatan (X2) diterima. Hal ini dikarenakan PT Telkom merekrut

karyawan yang tepat dan menempatkannya juga dengan tepat sehingga pengalaman dan keterampilan dari para karyawan dapat digunakan dengan baik dip perusahaan.

3. Penempatan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) diterima. Hal ini dikarenakan PT Telkom menempatkan karyawan mereka sesuai dengan latar belakang pendidikan yang mereka tempuh sebelumnya.

Referensi

- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ed.14. Jakarta : Salemba Empat.
- Hasibuan, M S.P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi revisi. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Mathis, R.L and Jackson, J.H. (2006). *Human Resource Management*. Edisi 10. Salemba Empat. Jakarta
- Mondy, R.W. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 10 Jilid 1 dan 2*. Penerbit Erlangga.
- Pio, R. J. (2015). *Kepemimpinan Spiritual: Dimensi-dimensi Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Kepel Press.
- Pio, R. J., Nirman, U., Alhabsji, T., dan Hamid, D. (2015) Pengaruh Kepemimpinan Spritual Terhadap Perilaku Etis, Kualitas Kehidupan Kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal DeReMa*. 10 (1):22-60
- Sugiyono. (2014) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Rumawas. W . (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Manado, Unsrat Press.
- Rumawas. W. (2015) *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap kepuasan Kerja Karyawan*. *Jurnal Administrasi Publik* 4 (35).