

PENGARUH STRATEGI REKUTMEN, SELEKSI, DAN PENEMPATAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. YANGTZE OPTICAL FIBRE INDONESIA

Cahya Nurjana

Universitas Buana Perjuangan Karawang

Sungkono

Universitas Buana Perjuangan Karawang

Alamat: Jalan Ronggo Waluyo Sirnabaya, Puseurjaya, Karawang, Jawa Barat

Korespondensi penulis: mn20.cahyanurjana@mhs.ubpkarawang.ac.id

sungkono@ubpkarawang.ac.id

Abstract. Every company always tries to improve the performance of its employees, with the hope that the company's goals will be achieved. To achieve this requires quality resources. This study aims to determine the effect of recruitment, selection and placement of employees on employee performance at PT. Brawijaya Group Indonesia. The sample of this study amounted to 37 people. The method used in this study is a quantitative method. Data collection techniques using a questionnaire. With the help of SPSS 20 application and analysis technique using validity test, reliability test, classic assumption test which consists of data normality test, heteroscedasticity test, multicollinearity test and multiple linear regression, hypothesis test consisting of *t* test and *f* test. The results of this study indicate that recruitment and selection have a partial effect on employee performance at PT. Brawijaya Group Indonesia, while placement does not partially affect employee performance. The leadership of PT. Brawijaya Group Indonesia must pay more attention to recruitment and selection and even employee placement, so that employee performance can increase.

Keywords: Recruitment, Selection, Placement, Employee Performance.

Abstrak. Setiap perusahaan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan tujuan perusahaan akan tercapai. Untuk mencapainya membutuhkan sumber daya yang berkualitas. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Yangtze Optical Fibre Indonesia. Sampel dari penelitian ini berjumlah 37 orang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Dengan bantuan aplikasi SPSS 20 dan teknik analisis dengan menggunakan uji validitas, uji realibilitas, uji asumsi klasik di mana terdiri dari uji normalitas data, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas dan regresi linier berganda, uji hipotesa yang terdiri dari uji *t* dan uji *f*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa rekrutmen dan seleksi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Yangtze Optical Fibre Indonesia sedangkan penempatan tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Pimpinan PT. Yangtze Optical Fibre Indonesia haruslah lebih memperhatikan perekrutan dan seleksi bahkan penempatan karyawan, agar kinerja karyawan semakin meningkat.

Kata kunci: Rekrutmen, Seleksi, Penempatan, Kinerja Karyawan

LATAR BELAKANG

Persaingan dalam satu perusahaan dengan perusahaan lain saat ini semakin ketat sehingga membuat perusahaan haruslah melakukan pembenahan secara khusus pembenahan Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada di dalam suatu perusahaan tersebut. Sumber daya manusia atau sering disingkat dengan SDM merupakan aset penting bagi organisasi. Sumber Daya Manusia merupakan usaha untuk menggerakkan atau mengelola organisasi agar tujuan organisasi dapat tercapai (Wardani, 2019). SDM membutuhkan perhatian dari berbagai pihak agar prestasinya dapat dimaksimalkan sehingga tujuan organisasi tercapai. Keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi sangat ditentukan oleh kualitas orang-orang yang bekerja di dalamnya. Hal ini menyebabkan peran manajemen sumber daya manusia dalam organisasi tidak hanya sekedar administratif, tetapi justru lebih mengarah kepada bagaimana kemampuan perusahaan dalam mengembangkan potensi sumber daya manusia yang dimiliki agar menjadi inovatif dan kreatif.

Dengan Sumber Daya Manusia yang handal maka kegiatan pemerintahan dan pembangunan akan berjalan dengan lancar. Untuk membentuk sumber daya manusia yang handal dibutuhkan berbagai macam hal dan yang paling penting adalah bagaimana cara agar terciptanya sumber daya manusia yang dapat menghasilkan kinerja optimal untuk mencapai tujuan bersama dalam suatu organisasi/perusahaan. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara illegal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika (Daniyaturrizkiyah, 2011). Sistem penilaian terhadap kinerja yang disebut dengan penilaian kinerja yang merupakan analisis dan interpretasi keberhasilan atau kegagalan pencapaian kinerja. Penilaian kinerja yang sistematis, terarah dan terpadu dalam menilai keseluruhan unsur-unsur yang dimiliki oleh karyawan sebagai pekerja yang produktif. Penilaian ini bertujuan untuk menilai secara menyeluruh terhadap pelaksanaan pekerjaan serta perilaku kerja karyawan yang berada dalam organisasi untuk memastikan bahwa semua pekerjaan yang telah dilaksanakan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya dan apabila terjadi suatu kesalahan atau penyimpangan maka pekerjaan tersebut dapat segera diperbaiki dan ditindaklanjuti sesuai dengan peraturan.

KAJIAN TEORITIS

Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu suatu strategi untuk mengelola orang-orang dalam suatu organisasi guna untuk mencapai tujuan bisnis atau usahanya sebagai mekanisme pengintegrasian antara kebijakan-kebijakan perusahaan dengan penerapannya dalam mengelola sumber daya manusia dan kaitannya dengan penerapan strategi organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan konsep luas tentang filosofi, kebijakan, prosedur, dan praktek yang digunakan untuk mengelola individu atau manusia melalui organisasi (Potale, Lengkon, dan Moniharapon, 2016).

Rekrutmen

Rekrutmen adalah proses yang menghasilkan sejumlah pelamar yang berkualifikasi untuk pekerjaan di suatu perusahaan atau organisasi. Atau rekrutmen adalah proses mencari, menemukan, mengajak, dan menetapkan sejumlah orang, baik dari dalam maupun dari luar perusahaan sebagai calon tenaga kerja dengan karakteristik tertentu seperti yang telah ditetapkan dalam perencanaan SDM (Naibobo, 2012) Indikator Rekrutmen (Nugroho, 2012) yaitu:

1. Dasar Sumber Penarikan Karyawan harus berpedoman kepada spesifikasi pekerjaan yang telah ditentukan untuk menduduki jabatan tersebut. Adapun sumber penarikan karyawan yaitu ada sumber internal yaitu memutuskan karyawan yang memenuhi standar kualitas dari jabatan yang lowong tersebut dan biasanya diambil dari dalam perusahaan dan sumber eksternal yaitu karyawan yang mengisi jabatan yang lowong direkrut dari sumber-sumber tenaga kerja di luar perusahaan.
2. Sumber Karyawan, yaitu perusahaan mendapatkan karyawan yang diinginkan melalui pelamaran kerja, lembaga-lembaga yang bersangkutan, atau karyawan perusahaan lain yang memenuhi syarat perekrutan.

3. Metode Penarikan Karyawan, metode yang digunakan ada dua yang pertama metode tertutup yaitu perekrutan hanya diinformasikan kepada para karyawan atau orang-orang tertentu saja yang biasanya hanya diinformasikan kepada saudara dan kerabat terdekat saja dan metode terbuka yaitu perekrutan diinformasikan secara luas dengan memasang iklan dan menyebar luaskan ke masyarakat.

Seleksi

Seleksi merupakan Proses pemilihan dari sekelompok pelamar yang paling memenuhi kriteria seleksi untuk posisi yang tersedia dalam perusahaan (Rahim, Ruslan, dan Nur, 2018). Indikator Seleksi (Sutrianto, 2019), yaitu:

1. Dasar Seleksi
 - a. Kebijakan perburuhan pemerintah
 - b. Job specification
 - c. Ekonomi rasional
 - d. Etika sosial
2. Kualifikasi seleksi
 - a. Umur
 - b. Keahlian
 - c. Kesehatan fisik
 - d. Pendidikan
 - e. Jenis Kelamin
 - f. Pengalaman Kerja

Penempatan

Penempatan merupakan proses atau pengisian jabatan atau penugasan kembali pegawai pada tugas atau jabatan baru atau jabatan yang berbeda. Sebagian besar tugas penempatan diambil alih oleh manajemen lini, dalam hal ini atasan langsung karyawan yang bersangkutan (Anshori, 2019).

Indikator Penempatan (Nugroho, 2012) yaitu:

1. Latar Belakang Pendidikan, prestasi akademik yang dimiliki tenaga kerja mengikuti pendidikan sebelumnya harus dipertimbangkan, khususnya dalam penempatan tenaga kerja tersebut untuk menyelesaikan tugas pekerjaan, serta mengemban wewenang tanggung jawab. Prestasi akademis yang perlu dipertimbangkan tidak terbatas pada jenjang terakhir pendidikan tetapi termasuk jenjang pendidikan yang pernah dialaminya. Tenaga kerja memiliki prestasi akademis tinggi harus ditempatkan pada tugas dan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya, sebaliknya tenaga kerja yang memiliki latar belakang akademis rata-rata atau dibawah standar harus ditempatkan pada tugas dan pekerjaan ringan dengan beban wewenang dan tanggung jawab yang relative rendah.
2. Pengalaman, bekerja pada pekerjaan sejenis perlu mendapatkan pertimbangan dalam penempatan kerja karyawan. Kenyataan menunjukan makin lama karyawan bekerja, makin banyak pengalaman yang dimiliki karyawan yang bersangkutan, sebaliknya semakin singkat masa kerja, semakin sedikit pengalaman yang diperoleh. Pengalaman bekerja banyak memberikan keahlian dan keterampilan kerja. Pengalaman bekerja yang dimiliki seseorang kadang-kadang lebih dihargai daripada tingkat pendidikan yang menjulang tinggi. Karyawan yang berpengalaman dapat langsung menyelesaikan tugas dan pekerjaannya. Karyawan hanya memerlukan pelatihan dan petunjuk yang relative singkat. Sebaliknya karyawan yang hanya mengandalkan latar belakang pendidikan dan gelar yang disandanginya, belum tentu mampu mengerjakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan cepat.
3. Kesehatan Fisik, dalam menempatkan karyawan, faktor fisik perlu dipertimbangkan karena tanpa pertimbangan yang matang, maka hal-hal yang bakal merugikan perusahaan akan terjadi. Penempatan kerja pada tugas dan pekerjaan tertentu harus disesuaikan dengan kondisi fisik karyawan yang bersangkutan. Kesehatan erat kaitannya dengan sumber daya manusia. Pekerjaan-pekerjaan yang berat dan berbahaya misalnya hanya mungkin dikerjakan oleh orang-orang yang mempunyai fisik sehat dan kuat, sedangkan sumber daya manusia yang fisiknya lemah dan berotak cerdas dapat ditempatkan pada bidang administrasi, pembuatan konsep atau perhitungan-perhitungan yang memerlukan ketentuan luar biasa, namun faktor kesehatan masih peril diperhatikan dalam penempatan mereka. Hal ini dapat dipahami, meskipun tes kesehatan telah

meluluskan semua sumber daya manusia baru, tetapi kadang-kadang tes kesehatan tersebut dilakukan sepintas kilas kurang dapat mendeteksi kondisi jasmani secara rinci.

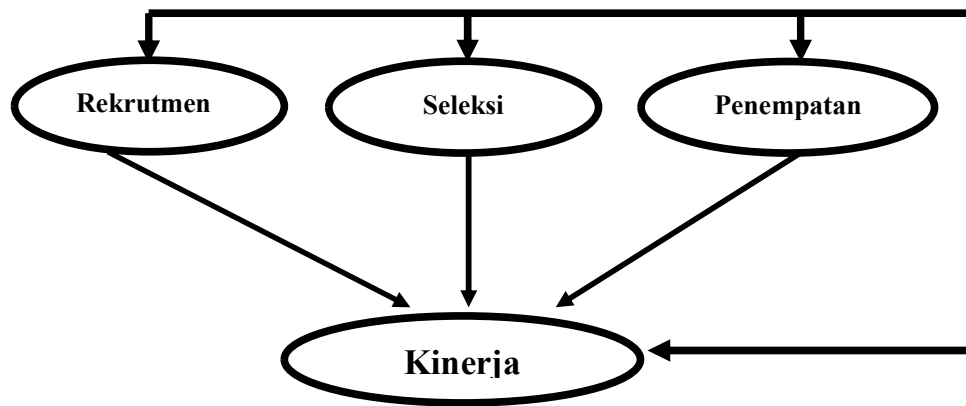
4. Usia, faktor usia tenaga kerja yang lulus seleksi perlu dipertimbangkan dalam penempatan tenaga kerja. Penempatan tenaga kerja berdasarkan usia perlu dilakukan untuk menghindari rendahnya produktivitas yang dihasilkan oleh karyawan yang bersangkutan.

Kinerja

Kinerja merupakan penilaian yang paling akurat yang sering dijadikan tolak ukur dalam suatu perusahaan dalam menilai karyawan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pegawai sesuai dengan tanggungjawab yang dibebankan atau diberikan kepadanya (Atikawati dan Undjang, 2016). Dan Kinerja adalah bagaimana seorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya (Poernomo, 2019). Indikator Kinerja (Wulandari dan Winarningsih, 2016) yaitu:

1. Kualitas Kerja, merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
2. Kuantitas Kerja, jumlah yang dihasilkan misalkan jumlah moneter, jumlah unit, atau siklus kegiatan yang diselesaikan.
3. Pelaksanaan Tugas, kemampuan seorang karyawan untuk dapat berkeinginan dan berusaha mencapai tujuan yang telah direncanakan.
4. Tanggung Jawab, kemampuan seorang karyawan dalam berkomitmen terhadap pekerjaan dan menyelesaikan sesuai dengan yang diharapkan.

Kerangka Pemikiran dan Perumusan Hipotesis Penelitian



Berdasarkan Kerangka Pemikiran di atas maka dirumuskan perumusan hipotesis sebagai berikut :

H1: Rekrutmen berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

H2: Seleksi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

H3: Penempatan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Ho: Rekrutment, seleksi, dan penempatan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini ditinjau dari tujuannya adalah jenis penelitian asosiatif dan ditinjau dari pendekatan analisisnya dikualifikasikan kedalam metode kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah karyawan pada PT. Brawijaya Group Indonesia yang berada di Makassar, Sulawesi Selatan. Sebagai sampel adalah karyawan sejumlah 37 orang dari 40 karyawan. Teknik sampling yang digunakan adalah purposive sampling berdasarkan kriteria yaitu karyawan PT. Brawijaya Group Indonesia.

HASIL DAN PEMBAHASAN**Hasil Penelitian Uji Validitas****Tabel 1. Uji Validitas**

Seleksi (X2)	X2.1	Pelamar harus berpendidikan minimal SMA	0,595	0,325
	X2.2	Pelamar memiliki catatan kesehatan yang baik	0,833	0,325
	X2.3	Tes tertulis dilakukan untuk mengetahui wawasan dan pengetahuan.	0,849	0,325
	X2.4	Wawancara dilakukan untuk mengenali karakter calon pelamar.	0,859	0,325
Penempatan (X3)	X3.1	Karyawan ditempatkan pada posisi pekerjaan yang sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki.	0,820	0,325
	X3.2	Penempatan karyawan sesuai dengan pengalaman kerja yang dimiliki.	0,904	0,325
	X3.3	Perusahaan melakukan pemeriksaan klinis sebelum menempatkan posisi karyawan.	0,883	0,325
	X3.4	Usia karyawan berpengaruh dalam proses penempatan kerja di perusahaan.	0,894	0,325
Kinerja (Y)	Y1.	Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas kerja yang baik.	0,969	0,325
	Y2.	Kinerja karyawan sesuai dengan kuantitas pekerjaan yang ditetapkan.	0,967	0,325
	Y3.	Karyawan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.	0,948	0,325
	Y4.	Karyawan bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan dari perusahaan.	0,932	0,325

Sumber: Hasil olah data 2023

Dengan melihat tabel diatas, dapat diketahui besarnya koefisien korelasi seluruh butir pertanyaan memiliki signifikan pearson correlation lebih besar dari r tabel, dimana r tabel sebesar 0,325 ($r_{hitung} > r_{tabel}$). Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa butir-butir pertanyaan dapat digunakan sebagai instrument penelitian selanjutnya.

Uji Reliabilitas

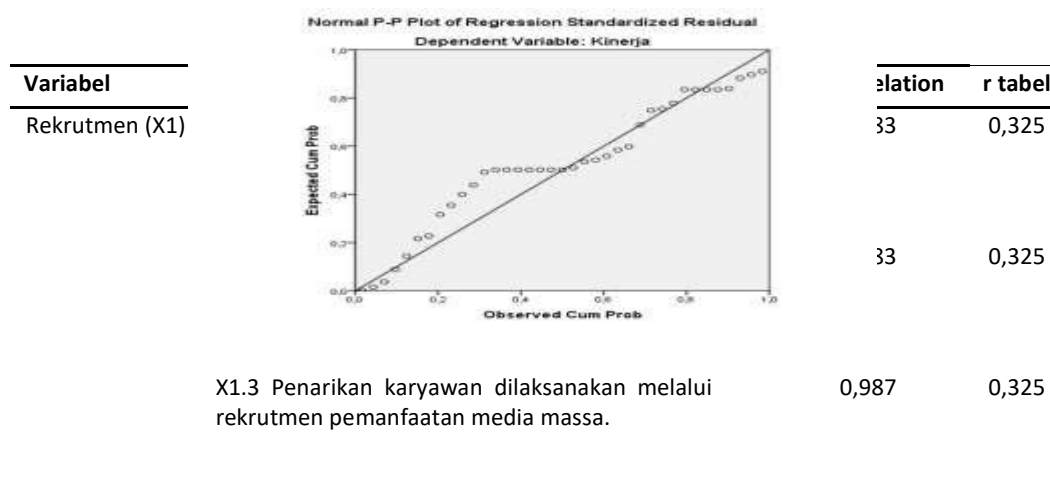
Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel/Item	Nilai Alpha Cronbach
Rekrutmen (X1)	0,984
Seleksi (X2)	0,799
Penempatan (X3)	0,897
Kinerja (Y)	0,967

Sumber: Hasil olah data 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini dapat dikatakan reliable karena koefisien Cronbach alpha lebih besar dari 0,60. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa butir-butir pertanyaan dapat digunakan sebagai instrument untuk penelitian selanjutnya.

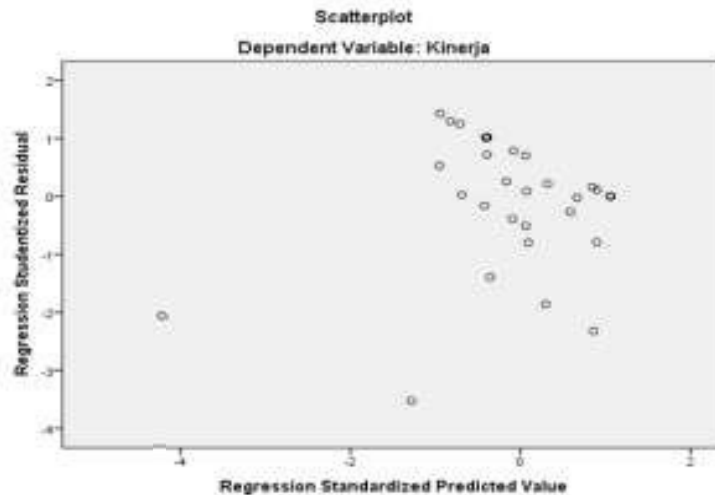
Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas Data



Gambar 1. Uji Normalitas
(Sumber: Hasil olah data 2023)

Dari gambar 1, dapat dilihat bahwa data menyebar berada di dekat atau tepat berada di garis diagonal dalam grafik sehingga dapat disimpulkan bahwa data diolah merupakan data yang berdistribusi normal.

Uji Heterokedastisitas



Gambar 2. Uji Heterokedastisitas
(Sumber: Hasil olah data 2023)

Dari gambar 2, dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara tidak teratur/acak dan tidak membentuk pola tertentu. Hal tersebut dapat ditunjukkan bahwa titik-titik yang menyebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Uji Multikolinearitas

Variabel Independen	VIF	Tolerance
Rekrutmen (X1)	1,203	0,831
Seleksi (X2)	1,446	0,692
Penempatan (X3)	1,223	0,818

(Sumber: Hasil olah data 2023)

Tabel di atas menunjukkan bahwa tidak ada variabel independen yang memiliki nilai tolerance kurang dari 0,10 yang berarti tidak ada koralasi antara variabel independen yang nilainya lebih dari 95%. Sedangkan, jika dilihat dari nilai VIF pada variabel X1,X2,dan X3 ketiganya menunjukkan nilai angka kurang dari 10. Nilai VIF yang lebih kecil dari 10 menunjukkan bahwa tidak ada masalah multikolinearitas dalam penelitian ini sehingga uji multikolinearitas terpenuhi.

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda, Uji t dan Uji F

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	5,373	4,588		
	Rekrutmen	,569	,288		,309
	Seleksi	,320	,156		,352
	Penempatan	,042	,134		,049

Uji t

Variabel	t	Sig.
Rekrutmen	3,043	,004
Seleksi	3,399	,002
Penempatan	1,407	,168

Uji F

Model	Sum of Squares	F	Sig.
Regression	196,047	5,375	,004
Residual	401,196		
Total	597,243		

Dari tabel di atas dapat disusun model persamaan regresi linier berganda berdasarkan kolom B. model persamaan regresi linear berganda hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 5,373 + 0,569X_1 + 0,320X_2 + 0,042X_3$$

Model persamaan regresi linier berganda hasil analisis tersebut dapat diartikan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 5,373, berarti jika variabel rekrutmen, seleksi dan penempatan karyawan sama dengan nol, maka nilai constant adalah 5,373.
2. Nilai koefisien beta pada variabel rekrutmen sebesar 0,569 yang berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel rekrutmen (X1) akan mengakibatkan kenaikan kinerja (Y) sebesar 0,569, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.
3. Nilai koefisien beta pada variabel seleksi sebesar 0,320 yang berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel seleksi (X2) akan mengakibatkan kenaikan kinerja (Y) sebesar 0,320, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

4. Nilai koefisien beta pada variabel penempatan sebesar 0,042 yang berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel penempatan (X3) akan mengakibatkan kenaikan kinerja (Y) sebesar 0,042, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Hasil statistik uji t untuk variabel rekrutmen diperoleh nilai t hitung sebesar 3,043 dengan jumlah data sebanyak 37, dimana t tabel pada $\alpha=5\%$ dengan derajat kebebasan ($df = n-k-1 = 33$) maka diperoleh t tabel = 2,035. Hasil menunjukkan bahwa t hitung > t tabel ($3,043 > 2,032$), dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ($0,004 < 0,05$) maka H1 diterima artinya terdapat pengaruh parsial rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada PT. Yangtze Optical Fibre Indonesia secara signifikan. Hasil statistik uji t untuk variabel seleksi diperoleh nilai t hitung sebesar 3,399 dengan jumlah data sebanyak 37, dimana t tabel pada $\alpha=5\%$ dengan derajat kebebasan ($df = n-k-1 = 33$) maka diperoleh t tabel = 2,035. Hasil menunjukkan bahwa t hitung > t tabel ($3,399 > 2,035$), dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ($0,002 < 0,05$) maka H2 diterima artinya terdapat pengaruh parsial seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT. Yangtze Optical Fibre Indonesia secara signifikan. Hasil statistik uji t untuk variabel penempatan diperoleh nilai t hitung sebesar 1,407 dengan jumlah data sebanyak 37, dimana t tabel pada $\alpha=5\%$ dengan derajat kebebasan ($df = n-k-1 = 34$) maka diperoleh t tabel = 2,035. Hasil menunjukkan bahwa t hitung < t tabel ($1,407 < 2,035$), dan nilai signifikan lebih besar dari 0,005 ($0,168 > 0,005$) maka H3 ditolak artinya tidak terdapat pengaruh secara parsial penempatan terhadap kinerja karyawan pada PT. Yangtze Optical Fibre Indonesia secara signifikan.

Uji F

Dari tabel di atas dapat disimpulkan nilai signifikansi untuk pengaruh Rekrutmen (X1), Seleksi (X2), dan Kinerja (X3) terhadap Kinerja (Y) adalah sebesar $0,004 < 0,05$. Hal tersebut membuktikan bahwa H4 diterima artinya semua variabel rekrutmen (X1), Seleksi (X2), dan Penempatan (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja (Y).

Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian hasil instrument dan hasil analisis data serta hasil observasi yang dilakukan dapat diterangkan dalam pembahasan tentang pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan terhadap Kinerja karyawan. Penarikan (recruitment) adalah proses pencarian dan pemikatan para calon karyawan (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai karyawan. Rekrutmen dilakukan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja dalam perusahaan baik bersifat jangka, pendek, menengah maupun panjang Handoko (2010). Adapun pelaksanaan rekrutmen dimaksudkan agar perusahaan memperoleh karyawan yang berkualitas dan mampu mencapai tujuan perusahaan. Pembahasan tentang hasil penelitian yang menguji pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan didapatkan bahwa rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa rekrutmen yang dilakukan oleh PT. Yangtze Optical Fibre Indonesia memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawannya dimana semakin baik rekrutmen maka dampaknya terhadap kinerja karyawan semakin baik pula. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang menganalisa pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan. Pane (2019) menemukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara rekrutmen terhadap kinerja pegawai. Permatasari dan Nugraha (2017) menyatakan pengaruh variabel rekrutmen terhadap kinerja karyawan secara parsial adalah signifikan dan positif.

Pembahasan tentang hasil penelitian yang menguji pengaruh seleksi terhadap kinerja karyawan didapatkan bahwa seleksi oleh PT. Yangtze Optical Fibre Indonesia berpengaruh terhadap kinerja karyawan dimana seleksi dapat diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan. Dengan demikian, proses seleksi yang dilakukan oleh PT. Yangtze Optical Fibre Indonesia mampu memberikan informasi mengenai kemampuan dan keahlian calon karyawan yang pada akhirnya diperoleh karyawan yang mempunyai kinerja baik. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang menganalisa pengaruh seleksi terhadap kinerja karyawan. Avisena (2016) menyatakan seleksi berpengaruh positif dan secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pembahasan tentang hasil penelitian yang menguji pengaruh penempatan terhadap kinerja karyawan didapatkan bahwa penempatan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, penempatan karyawan yang dilakukan oleh PT. Yangtze Optical Fibre Indonesia tidak disesuaikan dengan kemampuan dan keahlian karyawan

sehingga karyawan tidak mudah menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan dari perusahaan. Hasil penelitian ini tidak didukung oleh penelitian terdahulu yang menganalisa pengaruh penempatan terhadap kinerja karyawan. Pane (2019) menemukan adanya pengaruh positif dan signifikan antara penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai. Penempatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Avisena, 2016).

Pembahasan tentang penelitian yang menguji pengaruh simultan Rekrutment, Seleksi, dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan didapatkan bahwa Rekrutment, Seleksi, dan Penempatan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan. Peneliti sebelumnya menemukan bahwa rekrutmen, seleksi dan penempatan karyawan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Permatasari dan Nugraha, 2017)

KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini adalah:

1. Rekrutmen berpengaruh secara parsial pada kinerja karyawan pada PT. Yangtze Optical Fibre Indonesia
2. Seleksi berpengaruh secara parsial pada kinerja karyawan pada PT. Yangtze Optical Fibre Indonesia
3. Penempatan tidak berpengaruh secara parsial pada kinerja karyawan PT. Yangtze Optical Fibre Indonesia
4. Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan berpengaruh secara simultan pada kinerja karyawan PT. Yangtze Optical Fibre Indonesia.
5. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi organisasi terhadap kinerja staf kantor desa Mulyasari. Hal ini dapat dilihat dari nilai regresi linier sederhana yaitu $Y = 26,185 + 0,399X$.

DAFTAR REFERENSI

- Agus, N, S., Lie, D.,Efendi.,Julyanthry. 2018. Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Pematangsiantar. *Jurnal Ekonomi*.Vol.5,No.1,Hal 76.
<https://maker.ac.id/index.php/maker/article/view/109> Diakses pada 12 Mei 2023.
- Anshori, S. 2018. Pengaruh Rekrutmen,Seleksi dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.BNI Syariah Kantor Cabang Bumi Cerpong Damai. *Jurnal UINi*.Vol.3,No.1,Hal 58.
<https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url> Diakses pada 12 Mei 2023.
- Ariani.,Desy. 2017. Pengaruh Penempatan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Asam Jawa Medan. *jurnal umsu*,Vol.3,No.2,Hal 39-40.
<https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=https://core.ac.uk/download/pdf/225825311> Diakses pada 12 Mei 2023.
- Sari, M., Akos,M., & Akbar, M. 2019. Pengaruh Rekrutmen,Seleksi, dan Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintahan non PNS Banjarmasin. *Jurnal Ilmu Administrasi dan Manajemen*.Vol.4,No.2,Hal 464.
<https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=https://ejournal.stiab.inabanuabjm.ac.id/index> Diakses pada 12 Mei 2023.
- Sutriyanto. 2019. Pengaruh Rekrutmen,Seleksi, dan Pelatihan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di PT.NGK Ceramics Indonesia di Kawasan Ejip Cikarang Selatan. *Jurnal Pelita Bangsa*.Vol.6,No.2,Hal 85.
<https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url> Diakses pada 12 Mei 2023.