
Pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. AT Indonesia, Kabupaten Karawang

(The Influence of Recruitment, Selection and Work Placement on Employee Performance PT. AT Indonesia, Karawang Regency)¹

M.Nurhuda¹ ; Fifi Hanafia²

Abstrak

Salah satu kebijakan sumber daya manusia adalah proses rekrutmen, seleksi dan penempatan kerja. Akan tetapi dalam upaya menarik bakat terbaik, perusahaan sering kali menghadapi persaingan sengit yang berdampak pada kualitas rekrutmen, seleksi dan penempatan kerja yang rendah. Hal ini dapat mempengaruhi turunnya kinerja karyawan PT. AT Indonesia yang berdampak tidak tercapainya target perusahaan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh secara parsial maupun simultan variabel rekrutmen, seleksi dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Metode sampling yang digunakan adalah dengan rumus slovin yaitu berjumlah 93 responden dari total populasi 1.300 karyawan. Berdasarkan analisis data diperoleh hasil sebagai berikut: 1) Variabel rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. 2) Variabel seleksi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. 3) Variabel penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. 4) Variabel rekrutmen, seleksi dan penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji koefisien determinasi R Square di peroleh angka 0,830 atau (83,5%) yang menunjukkan presentase sumbangan pengaruh rekrutmen, seleksi dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 83,0%. Sedangkan sisanya 16,5% di pengaruhi variabel lain yang tidak di masukan kedalam penelitian ini.

Kata kunci: Rekrutmen, Seleksi, Penempatan Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

One of the human resource policies is the recruitment, selection and job placement process. However, in an effort to attract the best talent, companies often face fierce competition which results in low quality recruitment, selection and job placement. This can affect the decline in the performance of PT employees. AT Indonesia which resulted in the company not achieving its targets. The aim of this research is to determine the partial or simultaneous influence of recruitment, selection and job placement variables on employee performance. This research uses a quantitative type of research. The sampling method used was the Slovin formula, namely 93 respondents from a total population of 1,300 employees. Based on data analysis, the following results were obtained: 1) Recruitment variables have a partial positive and significant effect on employee performance. 2) The selection variable has a partially positive and significant effect on employee performance. 3) The work placement variable has a partially positive and significant effect on employee performance. 4) Recruitment, selection and job placement variables simultaneously have a positive and significant effect on employee performance. The results of the R Square coefficient of determination test were obtained at 0.830 or (83.5%) which shows the percentage contribution of the influence of recruitment, selection and

job placement on employee performance of 83.0%. Meanwhile, the remaining 16.5% was influenced by other variables that were not included in this research.

Keywords: *Recruitment, Selection, Job Placement, Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi bisnis yang sangat kompetitif dan di tengah kemajuan teknologi yang pesat, perusahaan dihadapkan pada tantangan besar untuk mempertahankan keunggulan kompetitif mereka. Salah satu aset terpenting perusahaan adalah sumber daya manusia (SDM), yang menjadi komponen utama dalam mencapai tujuan bisnis jangka panjang. Menurut Mathis dan Jackson (Febrian *et al.*, 2022, p. 1) "SDM adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi." Ini menekankan pentingnya pengelolaan SDM yang baik dalam menjaga daya saing perusahaan di pasar global.

Perusahaan-perusahaan di Indonesia juga merasakan dampak globalisasi yang penuh persaingan dan kemajuan teknologi. Untuk bertahan dan berkembang, mereka harus menyiapkan SDM yang mampu beradaptasi dengan dinamika pasar global saat ini. Pengelolaan SDM yang cermat dan hati-hati menjadi sangat penting, karena kualitas SDM sangat mempengaruhi keunggulan kompetitif perusahaan. Menurut Silaen *et al.*, (2021, p. 1) "Kinerja merupakan tingkat keberhasilan seseorang untuk menjalankan tugas secara keseluruhan di periode tertentu." Penilaian kinerja karyawan harus didasarkan pada kriteria yang jelas, obyektif, dan terukur, serta dilakukan secara adil dan transparan untuk memastikan pengelolaan SDM yang efektif.

PT. AT Indonesia, sebuah perusahaan otomotif yang bergerak di bidang manufaktur, menghadapi masalah penurunan kinerja karyawan pada semester awal tahun 2023. Penurunan ini mengakibatkan tidak tercapainya target produksi, yang sebagian besar disebabkan oleh masalah internal dan eksternal. Perkembangan teknologi telah membawa perubahan signifikan dalam berbagai aspek bisnis, termasuk dalam proses rekrutmen dan seleksi. PT. AT Indonesia telah mengadopsi teknologi modern dalam sistem manajemen SDM mereka untuk meningkatkan efisiensi dan akurasi dalam seleksi karyawan. Namun, meskipun teknologi telah dimanfaatkan, masalah dalam penempatan karyawan sesuai dengan keterampilan dan minat mereka masih terjadi. Hal ini menunjukkan bahwa teknologi yang digunakan mungkin belum sepenuhnya efektif atau belum diintegrasikan secara optimal dalam proses pengambilan keputusan di perusahaan tersebut.

Penelitian sebelumnya menunjukkan adanya hubungan antara proses rekrutmen, seleksi, dan penempatan kerja dengan kinerja karyawan. Misalnya, Tekkay *et al.*, (2022) menemukan bahwa rekrutmen dan seleksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan penempatan kerja tidak. Sebaliknya, Saela Meiyer, (2020) menemukan bahwa seleksi dan penempatan karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja, namun rekrutmen berpengaruh negatif. Temuan ini menunjukkan adanya kesenjangan dalam penelitian

sebelumnya, sehingga menarik untuk dilakukan penelitian lebih lanjut untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT. AT Indonesia.

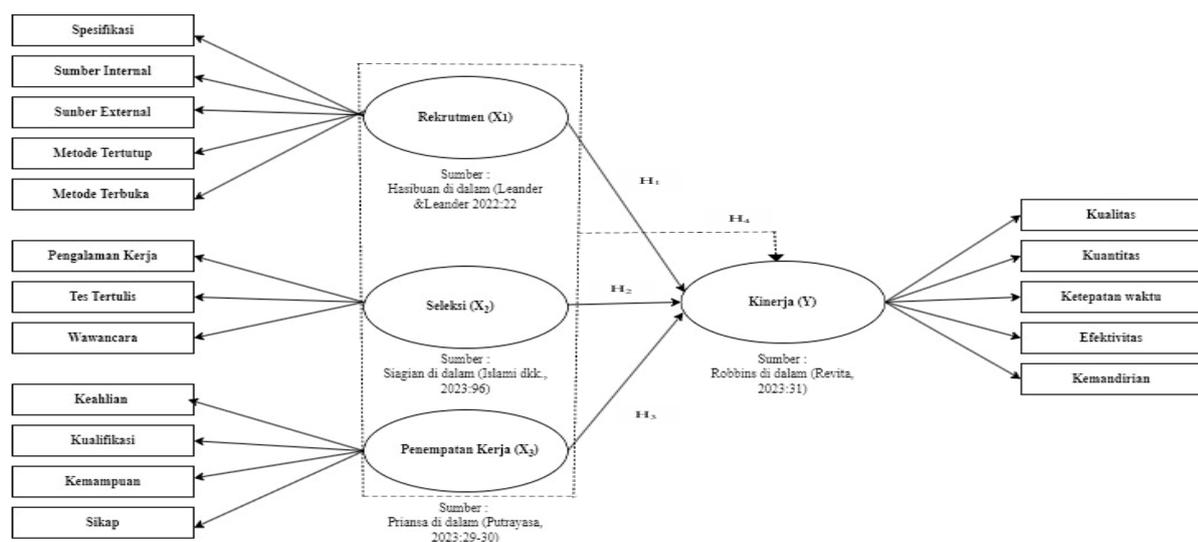
Berdasarkan fenomena dan masalah yang terjadi, penelitian ini akan mengkaji pengaruh rekrutmen, seleksi, dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. AT Indonesia, Kabupaten Karawang.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan rumusan masalah asosiatif. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji multikolinieritas, uji heterokedastisitas, uji regresi berganda, uji t dan uji F dengan memanfaatkan program statistik SPSS. Menurut Sugiyono & Lestari, (2021, p. 5) di dalam bukunya berpendapat bahwa metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan dan pendekatan asosiatif menurut Sugiyono & Lestari, (2021, p. 85) adalah suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variable atau lebih.

Penelitian ini dilaksanakan di PT. AT Indonesia, yang terletak di Jl. Maligi III Lot. H 1-5, Kawasan Industri KIIC, Kabupaten Karawang, Provinsi Jawa Barat. Penelitian ini dimulai pada bulan Juli 2023 dan dijadwalkan berlangsung hingga Juli 2024. Pada penelitian ini terdapat populasi sebanyak 1.300 orang karyawan. Peneliti menggunakan metode probability sampling dengan teknik random sampling menggunakan rumus slovin sebanyak 93 orang karyawan sebagai sampel.

Desain penelitian ialah desain yang akan digunakan sebagai pedoman selama proses penelitian untuk memastikan bahwasanya penelitian akhir terorganisir dengan jelas dan terstruktur. Desain penelitian ini sangat penting karena peneliti perlu merencanakan dan merancang penelitian sebelum memulainya untuk dapat dilakukan secara sistematis.



Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Gambar 1. Kerangka Konsep

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel

Variabel	Indikator	Skala
Rekrutmen, Hasibuan dalam (Leander & Leander, 2022:22)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Spesifikasi 2. Sumber Internal 3. Sumber Eksternal 4. Metode Tertutup 5. Metode Terbuka 	Likert 1-5
Seleksi, Siagian dalam (Islami dkk., 2023:96)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengalamam Kerja 2. Tes Tertulis 3. Tes Wawancara 	Likert 1-5
Penempatan Kerja, Priansa dalam (Putrayasa, 2023:29–30)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keahlian 2. Kualifikasi 3. Kemampuan 4. Sikap 	Likert 1-5
Kinerja Karyawan, Robbins dalam (Revita, 2023:31)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan Waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian 	Likert 1-5

Sumber: Dikaji dari beberapa sumber oleh peneliti, 2024

HASIL

Berlandaskan hasil penelitian mengenai Pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. AT Indonesia Kabupaten Karawang yang diolah menggunakan program SPSS versi 22 dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

Uji Validitas

Diperoleh r tabel sebesar 0,2039. Uji validitas untuk variabel Konflik Peran Ganda (X1), Beban Kerja (X2), Dukungan Organisasi (X3) dan Kinerja Karyawati (Y) dilaksanakan pada 10 butir pernyataan, dengan hasil r hitung $>$ r tabel. Maka, seluruh butir pernyataan dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi suatu alat ukur yang digunakan bilamana alat pengukuran tersebut digunakan untuk mengukur hal lain dan dilakukan secara berulang hasilnya tetap sama atau konsisten.

Tabel.2 Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha yang di isyaratkan	Keterangan
1.	Rekrutmen	0,732	>0,60	Reliabel
2.	Seleksi	0,768	>0,60	Reliabel
3.	Penempatan Kerja	0,802	>0,60	Reliabel
4.	Kinerja Karyawan	0,629	>0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 2 hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwasanya koefisien (r) alpha hitung seluruh variabel lebih besar dibandingkan dengan kriteria yang dipersyaratkan sebesar 0,60. Maka hasil pengujian reliabilitas dapat dikatakan seluruh variabel instrument reliabel.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui data apakah terdapat normalitas, maka residual akan terdistribusi secara normal dan hasil hitung dari keseluruhan variabel lebih besar dari 0,05.

Tabel.3 Uji Normalitas

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		
<i>Unstandardized Residual</i>		
N		93
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	,0000000
	<i>Std. Deviation</i>	,87123583
	<i>Most Extreme Differences</i>	
	<i>Absolute</i>	,081
	<i>Positive</i>	,081
	<i>Negative</i>	-,052
<i>Test Statistic</i>		,081
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		,162 ^c

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan Tabel 3 hasil uji normalitas menggunakan Uji *Kolmogorov Smirnov* menunjukkan nilai *Asymp sig residual* sebesar 0,162 > 0,05. Maka dapat diambil kesimpulan bahwasanya distribusi data regresi berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas merupakan sebuah bentuk pengujian untuk asumsi dalam analisis regresi linier berganda.

Tabel 4. Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	8,647	1,745		4,955	,000		
Rekrutmen	,104	,047	,126	2,201	,030	,561	1,782
Seleksi	,231	,050	,280	4,574	,000	,492	2,032
Penempatan Kerja	,465	,049	,608	9,519	,000	,453	2,207

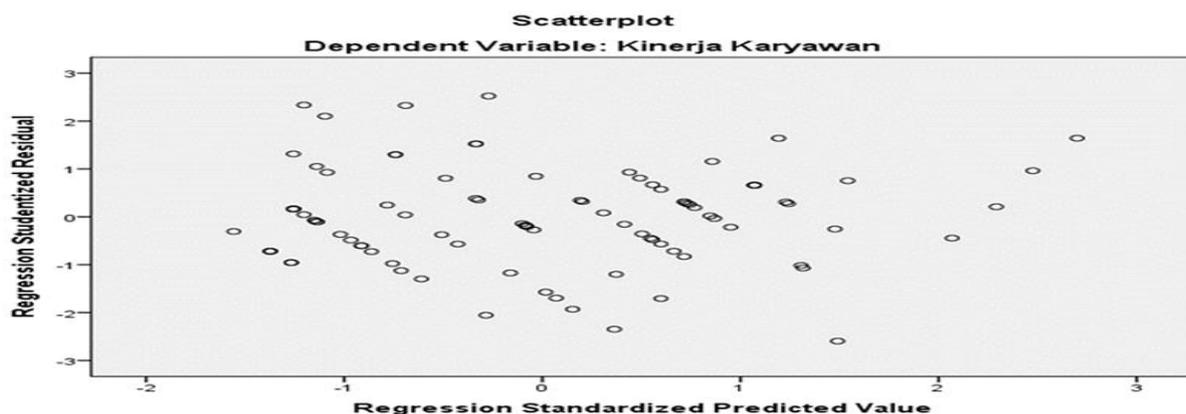
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 4 hasil pengujian multikolinieritas menunjukkan bahwasanya nilai *vif* rekrutmen (X_1) = 1,782, seleksi (X_2) = 2,032 dan penempatan kerja (X_3) = 2,207 < 10 dan nilai *tolerance* > 0,10. Maka dapat disimpulkan bahwasanya model ini tidak mengalami gejala multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk memeriksa apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dan residual satu observasi ke observasi lainnya.



Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan pada gambar grafik plot (*scatterplot*) di atas, maka hasil uji heteroskedastisitas tersebut menunjukkan bahwasanya model regresi pada hasil penelitian tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan.

Tabel 5. Hasil Uji Autokorelasi

<i>Model Summary^b</i>					
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>	<i>Durbin-Watson</i>
1	.914 ^a	.835	.830	.886	2,229

a. Predictors: (Constant), Penempatan Kerja, Rekrutmen, Seleksi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 5 dan data diatas menunjukkan bahwa diperoleh nilai DU sebesar 1,729 < *Durbin-Watson* sebesar 2,229 < 4-DU sebesar 2,271. Maka hasil penelitian ini tidak terjadi autokorelasi.

Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengevaluasi dampak dari variabel independen, yakni rekrutmen, seleksi dan penempatan kerja, atas variabel dependen, yaitu kinerja karyawan.

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

<i>Coefficients^a</i>						
<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1	<i>(Constant)</i>	8,647	1,745		4,955	,000
	Rekrutmen	,104	,047	,126	2,201	,030
	Seleksi	,231	,050	,280	4,574	,000
	Penempatan Kerja	,465	,049	,608	9,519	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 6 diatas maka dapat dihasilkan model persamaan sebagai berikut:

$$Y = 8,647 + 0,104 (X_1) + 0,231 (X_2) + 0,465 (X_3)$$

Nilai konstanta sebesar 8,647 menunjukkan bahwa tanpa adanya pengaruh dari faktor rekrutmen (X_1), seleksi (X_2), dan penempatan kerja (X_3), kinerja karyawan tetap berada pada nilai tersebut. Nilai koefisien variabel rekrutmen (X_1) sebesar 0,104 menunjukkan bahwa setiap peningkatan dalam rekrutmen akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,104, dan penurunan akan menurunkan kinerja dengan nilai yang sama, dengan asumsi

faktor lain tetap. Selanjutnya, koefisien seleksi (X2) sebesar 0,231 menunjukkan bahwa seleksi meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,231 untuk setiap peningkatan, dan penurunannya akan memiliki dampak yang sama. Terakhir, koefisien penempatan kerja (X3) sebesar 0,465 menunjukkan bahwa penempatan kerja memiliki dampak paling signifikan, di mana peningkatan satu satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,465, dan penurunan akan menurunkan kinerja dengan nilai yang sama, dengan asumsi faktor lain tetap.

Uji Koefisien Derterminasi r^2

Analisis Koefisien determinasi r^2 bertujuan untuk mengukur seberapa jauh keterampilan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Derterminasi r^2

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.914 ^a	.835	.830	.886

a. Predictors: (Constant), Penempatan Kerja, Rekrutmen, Seleksi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan data pada tabel 7 diatas menunjukkan bahwa nilai Adjusted R-Square sebesar 0,830 atau 83% variasi nilai kinerja karyawan ditentukan oleh peran variabel rekrutmen, seleksi dan penempatan kerja dan sisanya sebesar 17% dipengaruhi oleh variabel lainnya diluar penelitian ini.

Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi konstanta dari setiap variabel independen apakah variabel rekrutmen (X_1), seleksi (X_2) dan penempatan kerja (X_3) benar-benar berpengaruh secara parsial (terpisah) terhadap variabel dependennya yaitu kinerja karyawan (Y).

Tabel 8. Hasil uji t

Coefficients^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8,647	1,745		4,955	,000
Rekrutmen	,104	,047	,126	2,201	,030
Seleksi	,231	,050	,280	4,574	,000
Penempatan Kerja	,465	,049	,608	9,519	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 8, variabel independen secara parsial memiliki pengaruh positif terhadap variabel dependen kinerja karyawan PT. AT Indonesia. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel rekrutmen (X_1) memiliki thitung sebesar 2,201, lebih besar dari ttabel 1,987, yang berarti rekrutmen berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Variabel seleksi (X_2) juga menunjukkan pengaruh positif dengan thitung sebesar 4,574 yang lebih besar dari ttabel. Begitu pula dengan variabel penempatan kerja (X_3), yang memiliki pengaruh paling signifikan dengan thitung sebesar 9,519, jauh di atas ttabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa penempatan kerja juga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Uji f

Uji F dilakukan untuk menentukan dan mengetahui konstanta dari keseluruhan variabel rekrutmen (X_1), seleksi (X_2), dan penempatan kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) apakah benar-benar mempunyai pengaruh simultan (bersama-sama).

Tabel 9. Hasil Uji f

ANOVA^a					
Model	<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	F	Sig.
1	<i>Regression</i>	3	118,163	150,596	.000 ^b
	<i>Residual</i>	89	,785		
	Total	92			

a. *Dependent Variable: Kinerja Karyawan*

b. *Predictors: (Constant), Penempatan Kerja, Rekrutmen, Seleksi*

Sumber: Data diolah peneliti, 2024

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa hasil pengolahan data untuk keseluruhan variabel (x_1), (x_2) dan (x_3) diperoleh hasil fhitung sebesar 150.596 > ftabel 2,71. Maka dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel berpengaruh simultan (bersama-sama) terhadap kinerja karyawan.

PEMBAHASAN

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa rekrutmen memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. AT Indonesia. Analisis data menggunakan SPSS 22 menghasilkan nilai thitung sebesar 2,201, yang lebih besar dari ttabel sebesar 1,987, dengan tingkat signifikansi 0,030 yang lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_1) diterima, menunjukkan bahwa pelaksanaan rekrutmen yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa seleksi juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. AT Indonesia. Dengan nilai thitung sebesar 4,574 yang lebih besar dari ttabel sebesar 1,987, dan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, penelitian ini menyimpulkan bahwa seleksi yang terencana dengan baik dapat meningkatkan kinerja karyawan, terutama ketika proses rekrutmen menghasilkan pelamar yang memenuhi kualifikasi yang dibutuhkan.

Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. AT Indonesia. Data yang dianalisis menggunakan SPSS 22 menunjukkan bahwa nilai thitung sebesar 9,519 jauh lebih besar dari ttabel sebesar 1,987, dengan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Ini berarti penempatan kerja yang tepat, sesuai dengan jabatan dan pengalaman, dapat secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil pengujian hipotesis keempat menunjukkan bahwa rekrutmen, seleksi, dan penempatan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. AT Indonesia. Dengan nilai Fhitung sebesar 150,596 yang lebih besar dari Ftabel sebesar 2,71, serta tingkat signifikansi 0,000, penelitian ini menyimpulkan bahwa semakin baik proses rekrutmen, seleksi, dan penempatan kerja, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Hal ini tercermin dalam indikator kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian, yang semuanya berkontribusi pada produktivitas karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa rekrutmen, seleksi, dan penempatan kerja masing-masing memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. AT Indonesia, Kabupaten Karawang. Rekrutmen yang efektif meningkatkan kualitas tenaga kerja, seleksi yang tepat memastikan karyawan sesuai dengan kebutuhan perusahaan, dan penempatan kerja yang optimal memaksimalkan potensi karyawan. Lebih lanjut, ketika ketiga proses ini dilakukan secara bersamaan, dampaknya terhadap kinerja karyawan menjadi semakin kuat, menunjukkan pentingnya integrasi yang baik dalam manajemen sumber daya manusia untuk mencapai kinerja optimal di perusahaan.

SARAN

Bagi Perusahaan

Peneliti menyarankan agar perusahaan tetap mempertahankan proses penempatan kerja, karena penelitian menunjukkan bahwa penempatan kerja memiliki pengaruh terbesar terhadap kinerja karyawan. Semakin baik proses penempatan kerja dilakukan, semakin baik pula kinerja karyawan. Selain itu, perusahaan diharapkan dapat meningkatkan proses rekrutmen dan seleksi, khususnya dalam hal rekrutmen karyawan. Penelitian menunjukkan bahwa rekrutmen memiliki pengaruh paling rendah terhadap kinerja karyawan, sehingga diperlukan pengembangan strategi rekrutmen yang lebih efektif, seperti memperluas sumber daya pencarian calon karyawan melalui platform rekrutmen online dan program referensi karyawan. Setiap posisi harus memiliki deskripsi pekerjaan yang jelas dan spesifik untuk menarik kandidat yang tepat, dan proses seleksi perlu ditingkatkan dengan menggunakan analisis jabatan yang mendalam serta metode seleksi berbasis kompetensi.

Perusahaan harus mengintegrasikan proses rekrutmen, seleksi, dan penempatan kerja secara lebih baik untuk menciptakan sinergi yang lebih kuat. Pendekatan yang selektif dan terkoordinasi dalam ketiga proses ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan. Dengan menerapkan saran-saran ini, perusahaan diharapkan dapat

meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan, yang pada akhirnya akan mendukung pencapaian tujuan bisnis perusahaan.

Bagi Akademisi

Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan mengeksplorasi faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, peneliti juga bisa menggunakan metode lain, seperti wawancara mendalam terhadap responden, untuk memperoleh informasi yang lebih bervariasi. Disarankan juga untuk memperluas ruang lingkup populasi dan memperdalam penelitian dalam bidang sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Febrian, W. D., Ardista, R., Kutoyo, M. S., Suryana, Y., Febrina, W., Kusnadi, K., Suryawan, R. F., Purba, T. Y. B., Sudiarti, S., & Libriantono, B. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Saela Meiyer, S. M. (2020). *Pengaruh Rekrutmen Seleksi Dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Frontliner Pada Bank Bni Kantor Cabang Salatiga*. Undaris.
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, S., Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Masyruroh, A., & Satriawan, D. G. (2021). *Kinerja Karyawan*.
- Sugiyono, S., & Lestari, P. (2021). *Metode penelitian komunikasi (Kuantitatif, kualitatif, dan cara mudah menulis artikel pada jurnal internasional)*. Alfabeta Bandung, CV.
- Tekkay, A. E., Nelwan, O. S., & Ch Pandowo, M. H. (2022). Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Brawijaya Group Indonesia. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(1), 1315–1325.