

PENGARUH PELAKSANAAN REKRUTMEN DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. GREEN PLANET INDONESIA CABANG PEKANBARU

Oleh : Ivan Fahrur

Pembimbing : RezaKasimiruddin

ivanfahreza13@gmail.com

Program Studi Administrasi Bisnis - Jurusan Ilmu Administrasi

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Riau

Kampus Bina Widya, Jl. H.R. Soebrantas Km 12,5 Simp. Baru, Pekanbaru 28293

Telp/Fax. 0761-63277

Abstract

This study aims to determine the implementation of recruitment and job placement on employee performance partially and simultaneously. This study used a questionnaire as a data collection tool which was distributed to 95 respondents to employees of PT. Green Planet Indonesia Pekanbaru by conducting validity tests, reliability tests, simple linear regression analysis, multiple linear regression analysis, analysis of determination (R²) and hypothesis testing with t-test (partial) and F-test (simultaneous).). The results showed that the first hypothesis testing is the implementation of recruitment on performance, namely t count (9.029) > t table (1.985), meaning that the implementation of recruitment has a significant effect on employee performance. Second, work placement is t count (12,147) > t table (1,985), meaning that work placement has a significant effect on employee performance. The results of the calculated F test (147.554) > F table (3.10) means that the implementation of recruitment and job placement simultaneously has a significant effect on employee performancebranch. The data was then processed using descriptive analysis and statistical analysis using SPSS 25

Keywords: Implementation of Recruitment, Work Placement, Employee Performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Dalam perkembangan dunia usaha di Indonesia telah mengalami kemajuan yang cukup pesat. Kemajuan suatu perusahaan tentu juga akan berpengaruh pada organisasi perusahaan, sehingga sudah sewajarnya jika diimbangi dengan perbaikan organisasi internal perusahaan tersebut. Disamping itu, masalah yang dihadapi perusahaan semakin kompleks. Untuk menghadapi berbagai masalah perusahaan harus dapat melakukan pengelolaan terhadap sumber daya yang dimiliki dan mengoptimalkan sumber daya yang produktif. Terdapat dua asset penting yang harus dimiliki dan dipergunakan dengan baik. Kedua asset tersebut terdiri dari sumber daya alam dan sumber daya manusia. Dari kedua asset tersebut, sumber daya manusia memegang peranan yang tidak kalah penting bila dibandingkan dengan sumber daya alam. Dikatakan demikian karena walau bagaimanapun melimpahnya sumber daya alam yang tersedia bila tidak didukung oleh kemampuan sumber daya manusia yang memadai untuk mengelolanya maka akan sia-sia. Dan keberhasilan suatu organisasi secara umum ditentukan oleh orang-orang yang terlibat dalam struktur organisasi tersebut. Karyawan adalah asset utama perusahaan yang menjadi perencana, pelaku dan penentu tercapainya suatu tujuan dari suatu organisasi. Mereka mempunyai pikiran, perasaan keinginan, status dan latar belakang pendidikan, usia, jenis kelamin yang heterogen yang dibawa dalam organisasi atau perusahaan.

Semakin berkembangnya suatu perusahaan maka harus diimbangi dengan perekrutan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Jenis tenaga kerja yang dibutuhkan tentunya yang berkualitas sesuai dengan bidang yang akan ditempati. Disinilah tampak peran manajer sumber daya manusia dalam pengadaan, penerimaan,

penempatan maupun pengembangan tenaga kerja.

Selain penerimaan atau perekrutan, penempatan tenaga kerja yang tepat sangat mempengaruhi perilaku tenaga kerja tersebut dalam menjalankan tugasnya dan pastinya akan menghasilkan suatu yang baik dan maksimal seperti yang diharapkan, namun jika penempatan tenaga kerja tersebut tidak tepat dalam menduduki jabatan serta tugas yang tidak dibidang tenaga kerja tersebut dapat dipastikan perusahaan tidak akan mendapatkan hasil yang baik dan maksimal dari tenaga kerja tersebut. dan oleh sebab ini peranan penempatan tenaga kerja sangat berpengaruh besar terhadap tercapai atau tidaknya suatu tujuan dari perusahaan, maka peran pimpinan MSDM suatu perusahaan agar dapat lebih teliti dalam menempatkan tenaga kerja agar mendapatkan hasil yang optimal serta tujuan perusahaan tercapai.

Perekrutan tenaga kerja yang berkualitas dan penempatan yang sesuai di bidang keahliannya maka dengan ini secara otomatis perusahaan akan mendapatkan hasil kinerja yang maksimal, tetapi jika perekrutan tenaga kerja yang berkualitas tetapi penempatan tenaga kerja tersebut tidak tepat dan tidak pada bidang keahliannya maka dapat mengakibatkan kurang maksimalnya kinerja yang dihasilkan tenaga kerja tersebut, dan akibatnya perusahaan tidak akan mendapatkan hasil yang maksimal dan tidak sesuai dengan yang diharapkan. Oleh 3 sebab itu perekrutan dan penempatan harus saling keterkaitan demi mendapatkan suatu kinerja yang maksimal.

Menurut Wibowo (2013:7) kinerja merupakan sebuah proses pelaksanaan suatu pekerjaan dari apa saja yang dikerjakan sampai bagaimana cara mengerjakannya hingga hasil yang diperoleh dari proses tersebut. Dapat diketahui bahwa kinerja memiliki hubungan dengan hasil kerja seseorang dalam suatu perusahaan atau

organisasi yang bersangkutan dengan kualitas, kuantitas juga ketepatan waktu seorang karyawan ketika melaksanakan pekerjaannya.

Kinerja menjadi hal yang penting dalam sebuah perusahaan ketika dikaitkan dengan kegiatan dan aktifitas yang dilakukannya (Yuliati, 2009). Kinerja merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seseorang karyawan melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan atau merupakan perpaduan dari hasil kerja yaitu apa yang harus dicapai seseorang dan kompetensi termasuk bagaimana mencapainya (Soedarmayanti, 2009). Kinerja karyawan yang mempengaruhi seberapa banyak atau besarnya kontribusi yang diberikan ke organisasi atau perusahaan tersebut. Perusahaan dapat mengambil peran dalam peningkatan kinerja tenaga kerja dengan cara melakukan evaluasi dan serangkaian perbaikanyang dapat memperbaiki kualitas dari karyawan sehingga perusahaan tumbuh, berkembang dan unggul dalam persaingan dunia usaha.

Sesuai pendapat dari Sinambela (2012) mengungkapkan kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja sebagai hasil akhir dari perekrutan dan penempatan juga harus diukur agar dapat diketahui pelaksanaan rekrutmen dan penempatan karyawan terhadap kinerja. Ada 3 (tiga) faktor utama yang berpengaruh pada kinerja yaitu individu (kemampuan kerja), usaha kerja (keinginan untuk bekerja), dan dukungan organisasional (kesempatan untuk bekerja). Dengan kata lain bahwa kinerja adalah hasil akhir yang dicapai oleh seseorang dalam sangat sulit dengan persaingan yang semakin ketat ,banyak orang yang membutuhkan pekerjaan sedangkan lapangan pekerjaan yang tersedia sangat sedikit.

Pada saat proses perekrutan karyawan harus selektif dalam menyeleksi calon karyawan baru sesuai dengan kualifikasi dan syarat tertentu yang diperlukan perusahaan. Semakin berkembangnya suatu perusahaan maka semakin besar tuntutan terhadap pentingnya kinerja karyawan, salah satu faktor yang dianggap dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah rekrutmen karyawan. Marwansyah (2012) menyatakan rekrutmen adalah proses menarik orang-orang atau pelamar mempunyai minat dan kualifikasi yang tepat untuk mengisi posisi atau jabatan tertentu. Jenis dan kualitas tenaga kerja yang dibutuhkan tentunya yang sesuai dengan bidang yang akan ditempati. Semua aktivitas ini merupakan peran manajer sumber daya manusia dalam pengadaan, penerimaan, penempatan maupun pengembangan tenaga kerja. Rekrutmen pada hakikatnya merupakan proses menentukan dan menarik pelamar yang mampu untuk bekerja dalam suatu perusahaan (Rivai & Sagala, 2009). Proses dimulai ketika pelamar dicari, dan berakhir ketika lamaran mereka diserahkan dan diterima oleh perusahaan. Hasilnya berupa sekumpulan pelamar calon karyawan baru untuk diseleksi dan dipilih. Selain itu rekrutmen juga dapat dikatakan sebagai proses untuk mendapatkan sejumlah SDM yang berkualitas untuk menduduki suatu jabatan atau pekerjaan dalam suatu perusahaan.

Tujuan diadakannya rekrutmen adalah menerima pelamar sebanyak- banyaknya sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan perusahaan dari berbagai sumber pelamar, 6 sehingga akan memungkinkan terjaring calon karyawan dengan kualitas tertinggi dan terbaik (Rivai & Sagala, 2009). Hubungan antara pelaksanaan rekrutmen sangat penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Noe (2000 :83) rekrutmen didefinisikan sebagai berikut. Pelaksanaan atau aktifitas organisasi awal dengan tujuan

untuk mengidentifikasi dan mencari tenaga kerja yang potensial. Dengan kegiatan rekrutmen berdasarkan pendapat ahli tersebut dapat menghasilkan calon karyawan yang potensial yang mana potensial dalam arti calon karyawan yang sesuai dengan keahlian yang butuh kan perusahaan dan tentu nya hal ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan kedepan nya Pengaruh terhadap pelaksanaan rekrutmen terhadap kinerja karyawan dibuktikan oleh peneliti-peneliti sebelumnya diantaranya, Kevin Andrian (2017) menyatakan bahwasannya dari hasil penelitian berjudul Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja dan Intention To Leave (Studi pada Karyawan PT Cahaya Kurnia Motor, Bekasi), Tini Nurhayanti (2016) penelitian yang berjudul Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Hotel Bintang Lima Pekanbaru, Aan Rio (2017) Pratama penelitian yang berjudul Pengaruh Rekrutmen, Penempatan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Unilever Indonesia, Tbk.

Dari penelitian mereka ditemukan bahwa rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja. Di samping itu faktor penempatan juga penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan disuatu perusahaan. Penempatan adalah suatu proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada karyawan yang lulus seleksi untuk dilaksanakan secara continue dan wewenang serta tanggung jawab yang melekat sebesar porsi 7 dan komposisi yang ditetapkan serta mampu mempertanggungjawabkan segala risiko yang mungkin terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang dan tanggung jawab tersebut (Ardhana dkk 2012),. Penempatan karyawan sebagai tindak lanjut dari seleksi, berkaitan dengan kegiatan menempatkan calon karyawan yang diterima pada jabatan/pekerjaan yang dibutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan authority kepada orang tersebut”dan oleh sebab ini peranan

penempatan tenaga kerja sangat berpengaruh besar terhadap tercapai atau tidaknya suatu tujuan dari perusahaan, maka peran pimpinan MSDM suatu perusahaan agar dapat lebih teliti dalam menempatkan tenaga kerja agar mendapatkan hasil yang optimal serta tujuan perusahaan tercapai menurut (S.P. Hasibuan 2008).

Pada PT. Green Planet Indonesia penempatan sangat diperhatikan seperti menyesuaikan skill dan kemampuan karyawan pada bidang yang cocok untuk karyawan tersebut. Pada PT Green Planet Indonesia di berbagai daerah-daerah cabang sangat diperhatikan dalam memposisikan karyawan di penempatan nya seperti di cabang pekanbaru. Hubungan antara pelaksanaan penempatan sangat penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Menurut B. Siswanto Sastrohadiry (2003:138), Mendefinisikan bahwa “Penempatan karyawan yaitu untuk menempatkan karyawan sebagai unsur pelaksana pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, kecakapan dan keahliannya”. Dengan kegiatan penempatan yang tepat dilakukan oleh perusahaan yaitu dengan meletakkan karyawan sesuai dengan kemampuannya maka hal ini tentunya dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pengaruh terhadap pelaksanaan penempatan terhadap kinerja karyawan dibuktikan oleh peneliti-peneliti sebelumnya diantaranya, Yovita Aldilaningsari (2014) menyatakan bahwasannya dari hasil penelitian berjudul Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja (Studi pada karyawan PT. Bank Jatim Cabang Malang), Muhammad Raffi (2015) penelitian yang berjudul Pengaruh Rekrutmen Dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Riau Kepri Pekanbaru, Suriyanto (2015) penelitian yang berjudul Pengaruh Penempatan dan Keterampilan terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BTPN

Pematang Siantar variabel penempatan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Di era globalisasi sekarang semakin banyak perusahaan yang bersaing guna mendapatkan keuntungan dalam menjalankan bisnisnya. Terdapat berbagai segmentasi bisnis yang sama-sama bersaing di era saat ini.

Banyak perusahaan yang mengembangkan bisnisnya dengan memperluas sektor di berbagai daerah. Seperti fenomena yang kita ketahui bahwa masih banyak perusahaan yang memperluas bisnisnya dengan cara pembakaran hutan, yang memberikan dampak buruk bagi lingkungan disekitarnya karena limbah pabrik, polusi udara, dan dapat mengakibatkan hutan menjadi gundul hingga pemanasan global. Maka harus ada program perusahaan yang bertanggung jawab atas kerusakan yang dibuatnya agar hal ini tidak boleh terjadi terus-menerus setiap tahun seperti Go-green atau penghijauan kembali. Go-green merupakan salah satu solusi program upaya untuk merawat bumi agar stabil kembali, program ini juga harus dilakukan diberbagai daerah di Indonesia. Untuk itu perlu adanya perusahaan yang bergerak di segmentasi pertanian guna mendukung program ini. Perusahaan yang bergerak dibidang 9 pertanian ini haruslah telah tersebar di berbagai daerah-daerah Indonesia yang mana daerah tersebut juga membutuhkan support program Go-Green. PT. Green Planet Indonesia adalah perusahaan swasta nasional didirikan tertanggal 24 Maret 2000, Perusahaan bergerak dalam bidang penyediaan jasa pelayanan dan produk pupuk organik yang ramah lingkungan. Kantor cabang yang berada di Pekanbaru berdiri pada tahun 2012, yang beralamat di Jl. Budisari, umban sari, kecamatan rumbai, kota Pekanbaru, yang memiliki jumlah karyawan sebanyak 125 orang.

RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut menunjukkan bahwa terdapat indikasi yang mempengaruhi turunnya kinerja karyawan. Hal ini meliputi kemungkinan adanya pelaksanaan rekrutmen yang belum baik bagi calon karyawan/karyawan untuk bekerja secara baik dan kemungkinan penempatan kerja yang kurang tepat sesuai kemampuan dan keahlian para karyawan. Maka oleh sebab itu peneliti akan melakukan penelitian yang berjudul “Bagaimana pengaruh pelaksanaan pelatihan dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Green Planet Indonesia cabang Pekanbaru?”

KERANGKA TEORI

Rekrutmen

Menurut Zainal, dkk (2015:118), “rekrutmen didefinisikan sebagai proses menentukan dan menarik pelamar yang mampu untuk bekerja dalam suatu organisasi, proses ini dimulai ketika para pelamar dicari dan berakhir ketika lamaran-lamaran mereka diserahkan atau dikumpulkan”.

Sedang menurut Raymond A. Noe Dkk, (2011:266) Rekrutmen SDM didefinisikan sebagai praktik atau aktivitas apapun yang dijalankan oleh organisasi untuk mengidentifikasi dan menarik para karyawan potensial dan menurut Jackson, Schuler, Werner, (2010 : 242) Perekrutan (recruitment) adalah mencari dan mendapatkan pelamar berkualitas bagi perusahaan untuk mengisi jabatan yang kosong. Rekrutmen salah satu proses seleksi guna mendapatkan kualitas sumber daya manusia unggul yang dapat mencapai tujuan dan sasaran organisasi. Dari uraian di atas penulis dapat menyimpulkan bahwa rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi.

Penempatan Kerja

Seleksi dan penempatan merupakan langkah yang diambil segera setelah terlaksananya fungsi rekrutmen. Seperti halnya fungsi rekrutmen, proses seleksi dan penempatan merupakan salah satu fungsi terpenting dalam manajemen sumber daya manusia, karena tersedia/tidaknya pekerja dalam jumlah dan kualitas yang sesuai dengan kebutuhan organisasi, diterima/tidaknya pelamar yang telah lulus proses rekrutmen, tepat/tidaknya penempatan seorang pekerja pada posisi tertentu, sangat ditentukan oleh fungsi seleksi dan penempatan ini. Jika fungsi ini tidak terlaksanakan dengan baik maka dengan sendirinya akan berakibat fatal terhadap pencapaian tujuan organisasi (Gomes, 2003: 117).

Jenis-jenis penempatan menurut Sondang (2000:169175) adalah sebagai berikut:

1. Promosi
Promosi merupakan menaikkan jabatan seseorang ke jabatan lain yang memiliki tanggung jawab lebih besar. Sudah barang tentu promosi harus dilakukan dengan baik dalam rangka menjawab tantangan MSDM yang dihadapi, yaitu pengisian jabatan, pengembangan pegawai, peningkatan kepuasan kerja, dan peningkatan motivasi kerja.
2. Transfer
Transfer merupakan pemindahan pegawai dari satu jabatan ke jabatan lain yang memiliki tanggung jawab yang sama, gaji yang sama, dan level organisasi yang sama.

Tantangan–tantangan internal dan eksternal yang dihadapi perusahaan menghendaki organisasi harus mampu memanfaatkan tenaga kerja yang tersedia seoptimal mungkin dengan cara adanya kemungkinan pengalihan pegawai dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang sama untuk memenuhi kekurangan tenaga kerja. Ini sangat penting khususnya ketika supply tenaga kerja untuk jabatan tertentu sulit didapat atau ada kekosongan jabatan yang tiba-tiba akibat adanya pegawai yang mengundurkan diri.

3. Demosi
Demosi merupakan pemindahan pegawai dari jabatan lain yang memiliki tanggung jawab yang rendah, gaji lebih rendah, dan level organisasi lebih rendah. Keseluruhan kegiatan MSDM pada akhirnya adalah untuk meningkatkan untuk kerja pegawai sesuai dengan tujuan organisasi. Demosi sebagaimana diartikan dengan penurunan pegawai kepekerjaan dengan tanggung jawab yang lebih rendah, dan biasanya juga dengan tingkat gaji yang lebih rendah, dilakukan dengan alasan untuk kerja yang buruk dari pegawai atau perilaku yang tidak tepat.
4. Pemutusan Hubungan Kerja
Pemutusan hubungan kerja merupakan keadaan yang mungkin terjadi dalam suatu perusahaan, yang disebabkan oleh berbagai macam alasan seperti disiplin, ekonomi, bisnis, dan alasan-alasan pribadi. Alasan disiplin misalnya untuk kerja yang rendah, absensi yang tinggi, pencurian, dan lain-

lain. Alasan ekonomi misalnya perubahan-perubahan lingkungan ekonomi yang dapat mengakibatkan turunnya aktifitas perusahaan, yang dapat mengakibatkan kebutuhan tenaga kerja berkurang. Alasan bisnis dapat berupa keputusan-keputusan perusahaan dalam perubahan strategi, atau penggunaan teknologi baru yang dapat mengakibatkan kebutuhan tenaga kerja yang lebih kecil. Dan alasan pribadi yaitu keputusan pegawai untuk keluar dari perusahaan.

Kinerja Karyawan

Istilah kinerja berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, Mangkunegara (2004: 67).

Wilson Bangun (2012:230), menjelaskan bahwa peningkatan kinerja merupakan hal yang diinginkan baik dari pihak pemberi kerja maupun para pekerja. Pemberi kerja menginginkan kinerja persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (job standard)".karyawannya baik untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan perusahaan. Wilson Bangun (2012:231), mendefinisikan: "Kinerja (performance) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (job requirement). Suatu pekerjaan mempunyai

Karakteristik orang yang memiliki kinerja tinggi (Mangkunegara, 2002: 68) adalah sebagai berikut:

1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi
2. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi
3. Memiliki tujuan yang realistis.
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
5. Memanfaatkan umpan balik (feed back) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

METODE PENELITIAN

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Green Planet Indonesia cabang Pekanbaru yang terletak di Jl. Budisari, Umban Sari, Kecamatan Rumbai, Kota Pekanbaru, Riau. Pemilihan lokasi ini dikarenakan PT. Green Planet Indonesia cabang Pekanbaru menerapkan pelaksanaan rekrutmen dan penempatan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan selain itu PT. Green Planet Indonesia cabang Pekanbaru merupakan perusahaan besar yang memiliki cabang yang berada di beberapa daerah di Indonesia.

2. Jenis Data

Sumber Data

- a) Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari responden dilokasi peneliti yang menyangkut tentang tanggapan responden terhadap permasalahan penelitian, berupa tentang pengaruh pelaksanaan rekrutmen dan penempatan kerja terhadap kinerja

karyawan PT. Grand Planet Indonesia cabang pekanbaru.

- b) Data Sekunder Sugiyono (2012:156) menjelaskan data sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen yang ada di instansi tersebut. Data ini berupa gambaran umum instansi, misalnya sejarah berdirinya, struktur organisasi], uraian tugas dan tanggung jawab.

3. Teknik Pengumpulan Data

- a) Kuesioner, merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiono, 2013). Metode kuesioner adalah metode pengumpulan data dengan cara membagikan daftar pertanyaan kepada responden tentang masalah pengaruh pelaksanaan rekrutmen dan penempatan kerja di PT. Grand Planet Indonesia cabang pekanbaru. Atas dasar kesulitan menemui responden di PT. Grand Planet Indonesia cabang pekanbaru pada era pandemic Covid-19 saat ini, maka peneliti tidak bisa menyebarkan secara langsung kepada responden tetapi menggunakan bantuan dari bagian Head Office. Dan setelah 7 hari kemudian diinformasikan kepada peneliti bahwa kuesioner sudah terkumpul.
- b) Wawancara, digunakan sebagai teknik pengumpulan data, apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti,

dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondenya sedikit/kecil, Sugiyono (2013:194). Melalui wawancara, penelitian dapat mengetahui apa yang ada dalam pikiran responden dan menggali informasi tambahan baik dari responden pihak perusahaan maupun pihak lain yang terkait dalam penelitian. Pada penelitian ini proses wawancara dilakukan dengan mewawancarai bagian hrd PT Green Planet Indonesia untuk mengetahui informasi-informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini Serta informasi-informasi mengenai perusahaan peneliti mendapatkannya langsung dari pimpinan atau departemen terkait.

4. Teknik Analisis Data

- a) Analisis kuantitatif
b) Analisis deskriptif

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Pelaksanaan Rekrutmen

Berdasarkan tabel dan keterangan yang telah dikemukakan diatas, maka berikut adalah rekapitulasi tanggapan responden terhadap pelaksanaan rekrutmen PT. Green Planet Indonesia cabang Pekanbaru.

No.	Dimensi	Skor
1	Dasar Rekrutmen	716
2	Sumber Rekrutmen	711
3	Metode Rekrutmen	719
Jumlah		2146

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2021

Dari tabel dapat dilihat rekapitulasi tanggapan responden terhadap pelaksanaan rekrutmen pada PT. Green Planet Indonesia cabang Pekanbaru. dimana tabel ini menunjukkan bahwa total skor responden dari 6 item pertanyaan pada variabel pelaksanaan rekrutmen adalah **2146** yang berada pada rentang **1941-2397** dengan kriteria baik. Dari tanggapan responden PT. Green Planet Indonesia cabang Pekanbaru tentang rekrutmen karyawan yang dilakukan oleh PT. Green Planet Indonesia cabang Pekanbaru sudah dinilai tinggi atau baik, hal ini terlihat dari rekapitulasi penilaian karyawan PT. Green Planet Indonesia cabang Pekanbaru terhadap rekrutmen karyawan. Namun untuk memperoleh hasil yang lebih maksimal PT. Green Planet Indonesia cabang Pekanbaru harus lebih meningkatkan cara mereka merekrut atau mencari karyawan karena masih terlihat beberapa karyawan yang memberikan tanggapan kurang setuju dan tidak setuju dengan rekrutmen yang diterapkan oleh perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui ada pengaruh signifikan antara variabel pelaksanaan rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada PT. Green Planet Indonesia cabang Pekanbaru. Pengaruh yang ditimbulkan signifikan, berarti bahwa semakin sesuai pelaksanaan rekrutmen yang diterapkan oleh PT. Green Planet Indonesia cabang Pekanbaru akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Begitupula sebaliknya, jika pelaksanaan rekrutmen tidak sesuai maka akan berpengaruh pada penurunan kinerja karyawan.

Hasil penelitian sejalan dengan teori yang dikemukakan Rivai & Sagala, 2009. Tujuan diadakannya rekrutmen adalah menerima pelamar sebanyak-banyaknya sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan perusahaan dari berbagai sumber pelamar, sehingga akan memungkinkan terjaring calon karyawan dengan kualitas tertinggi dan

terbaik Berdasarkan pendapat tersebut, dapat dikatakan bahwa pelaksanaan rekrutmen mampu membuat karyawan memiliki acuan dalam bekerja sehingga dapat bekerja dengan terstruktur yang akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan. Untuk itu pelaksanaan rekrutmen yang sesuai sangat diperlukan oleh PT. Green Planet Indonesia cabang Pekanbaru.

Selain pendapat ahli, hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh peneliti-peneliti sebelumnya diantaranya, Kevin Andrian (2017) menyatakan bahwasannya dari hasil penelitian berjudul Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja dan Intention To Leave (Studi pada Karyawan PT Cahaya Kurnia Motor, Bekasi), Tini Nurhayanti (2016) penelitian yang berjudul Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Hotel Bintang Lima Pekanbaru, Aan Rio (2017) Pratama penelitian yang berjudul Pengaruh Rekrutmen, Penempatan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Unilever Indonesia, Tbk. Dari penelitian mereka ditemukan bahwa rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja.

2. Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Penempatan Kerja PT. Green Planet Indonesia cabang Pekanbaru

No.	Dimensi	Skor
1	Aspek Pendidikan	747
2	Aspek Pengetahuan Kerja	696
3	Aspek Keterampilan Kerja	712
4	Aspek Pengalaman Kerja	725
Jumlah		2880

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2021

Berdasarkan hasil penelitian diketahui ada pengaruh signifikan antara variabel penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Green Planet Indonesia cabang Pekanbaru. Pengaruh yang ditimbulkan signifikan, berarti bahwa semakin sesuai penempatan kerja yang diterapkan oleh PT. Green Planet Indonesia cabang Pekanbaru akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Begitupula sebaliknya, jika penempatan kerja tidak sesuai maka akan berpengaruh pada penurunan kinerja karyawan.

Hasil penelitian sejalan dengan teori yang dikemukakan S.P. Hasibuan 2008. Penempatan karyawan sebagai tindak lanjut dari seleksi, berkaitan dengan kegiatan menempatkan calon karyawan yang diterima pada jabatan/pekerjaan yang dibutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan authority kepada orang tersebut” dan oleh sebab ini peranan penempatan tenaga kerja sangat berpengaruh besar terhadap tercapai atau tidaknya suatu tujuan dari perusahaan, maka peran pimpinan MSDM suatu perusahaan agar dapat lebih teliti dalam menempatkan tenaga kerja agar mendapatkan hasil yang optimal serta tujuan perusahaan tercapai. Berdasarkan pendapat tersebut, dapat dikatakan bahwa pengawasan kerja mampu membuat karyawan memiliki pedoman dan acuan dalam bekerja sehingga dapat bekerja dengan terstruktur yang akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan. Untuk itu penempatan kerja yang sesuai sangat diperlukan oleh PT. Green Planet Indonesia cabang Pekanbaru.

Berdasarkan hasil rekapitulasi tanggapan responden, penempatan kerja pada PT. Green Planet Indonesia cabang Pekanbaru masuk dalam kategori baik dengan total skor 2880, yang menunjukkan bahwa PT. Green Planet Indonesia cabang Pekanbaru sudah menerapkan penempatan kerja yang sesuai berdasarkan aspek

pendidikan, aspek pengetahuan kerja, aspek keterampilan kerja dan pengalaman kerjasehingga membuat karyawan mempunyai aturan dan acuan dalam bekerja yang pada akhirnya karyawan bekerja dengan maksimal.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilandasi dengan kajian teori dan perumusan masalah yang telah dibahas, selanjutnya dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelaksanaan Rekrutmen karyawan yang diterapkan oleh PT. Green Planet Indonesia cabang Pekanbaru sudah dinilai baik. Artinya rekrutmen yang dilakukan oleh PT. Green Planet Indonesia cabang Pekanbaru sudah sesuai dengan ketentuan dan tuntutan dari perusahaan berdasarkan persyaratan kualifikasi rekrutmen, sumber rekrutmen dan metode rekrutmen. Namun secara dimensional ditemukan adanya dimensi sumber rekrutmen yang masih kurang maksimal.
2. Penempatan kerja yang diterapkan oleh PT. Green Planet Indonesia cabang Pekanbaru sudah dinilai baik. Artinya penempatan kerja yang dilakukan oleh PT. Green Planet Indonesia cabang Pekanbaru sudah sesuai dengan ketentuan dan tuntutan dari perusahaan berdasarkan aspek pendidikan, aspek pengetahuan kerja, aspek keterampilan kerja dan aspek pengalaman kerja. Namun, secara dimensional ditemukan adanya dimensi aspek pengetahuan kerja yang masih kurang maksimal.
3. Kinerja karyawan yang diterapkan oleh PT. Green Planet Indonesia cabang Pekanbaru sudah dinilai cukup baik. Artinya kinerja karyawan yang dilakukan oleh PT. Green Planet Indonesia cabang

Pekanbaru sudah sesuai dengan ketentuan dan tuntutan dari perusahaan berdasarkan dimensi kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab dan kerja sama. Namun, secara dimensional ditemukan adanya unsur kerja sama yang masih kurang maksimal.

4. Dari hasil analisis data ditemukan;
 - Hipotesa 1 (H_1) diterima, ini berarti rekrutmen karyawan berpengaruh signifikan terhadap pelaksanaan rekrutmen karyawan, semakin baik pelaksanaan rekrutmen karyawan maka semakin baik kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya.
 - Hipotesa 2 (H_2) diterima, ini berarti penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, semakin tepat penempatan kerja karyawan maka semakin baik pula kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya.
 - Hipotesa 3 (H_3) diterima, berarti pelaksanaan rekrutmen dan penempatan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik pelaksanaan rekrutmen dan diikuti dengan penempatan kerja yang tepat maka dapat mempengaruhi atau meningkatkan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaan di PT. Green Planet Indonesia cabang Pekanbaru.

SARAN

1. Pada peneliti selanjutnya hendaknya memperbesar populasi penelitian dan sampel dengan cakupan wilayah yang luas selain di area Pekanbaru. Peneliti selanjutnya juga di sarankan untuk menambah variabel lain dalam penelitiannya seperti pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan atau pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja

karyawan. Sehingga dapat meningkatkan pengetahuan yang luas.

2. Pengaruh pelaksanaan rekrutmen dan penempatan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Green Planet Indonesia cabang Pekanbaru, oleh karena itu PT. Green Planet Indonesia cabang Pekanbaru harus menerapkan pelaksanaan rekrutmen dengan strategi yang tepat guna mendapatkan karyawan yang berkualitas yang menghasilkan kinerja yang maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- A, Muri Yusuf (2015) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan*. Kencana: Jakarta.
- Aldilaningsari, Yovita et. all. (2014). *Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. Bank Jatim Cabang Malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB). Jurnal t.p. Vol. 9, No. 1.
- Ardana, Komang dkk. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Bangun, Wilson, (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, Imam. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*.

- Cetakan Keempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes, Faustino Cardoso. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Andi Offset.
- Hariandja, Marihot Tua Efend, (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Grasindo, Jakarta
- Hasibuan, Malayu. (2008). *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Jakarta:PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Husein, Umar. (2011)*Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi 11*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Jackson, Schuler, Werner, (2010)*Pengelolaan Sumber Daya Manusia, Edisi 10*, Salemba Empat, Jakarta.
- Mangkuprawira, Sjafrli. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik (edisi kedua)*. Ghalia Indonesia: Bogor.
- Marwansyah. (2012)*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Mathis Robert, Jackson John, (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba empat
- Mathis, Robert L., dan John Harold Jackson, (2013)*Human Resources Management*, Thomson Learning.
- Noe. Raymond A., John R., Hollenbeck., Barry G. & Patrick M. W. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Mencapai Keunggulan Bersaing*. Jakarta: Salemba Empat.
- Raymond A. Noe, dkk. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Mencapai Keunggulan Bersaing*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. (2009)*Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Sangadji, Etta Mamang & Sopiah. (2010). *Metodologi Penelitian–Pendekatan Praktis dalam Penelitian*, Yogyakarta, ANDI.
- Sastrohadiwiryo, B. Siswanto, (2003).*Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, Lijan Poltak, (2012). *Kinerja Pegawai*. Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Siswanto. (2012)*Pengantar Manajemen: PT.Bumi Aksara*, Jakarta.
- Soedarmayanti, (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung:CVMandar Maju.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.CV.
- Suwatno. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam organisasi publik dan Bisnis*. CV Alfabeta, Bandung.
- Umar, Husein,(2002), “Metodologi Penelitian”, Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. (2013). *Perilaku dalam Organisasi..* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Zainal Veithzal Rivai, dkk. 2015. Manajemen
Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan.

Jakarta: RajawaliPers