e.ISSN (2797) 7730 *https://doi.org/10.55377/jis.v3i1.5761*

Pengaruh Proses Rekrutmen, Seleksi, Penempatan Dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Pupuk Iskandar Muda

Sri Meutia*, Syamsul Bahri dan Riri Widiayanti
Jurusan Teknik Industri Fakultas Teknik Universitas Malikussaleh, Lhokseumawe, Indonesia
*Corresponding Author: srimeutia@unimal.ac.id

Abstrak – Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh proses rekrutmen, seleksi, penempatan, dan gaji terhadap kinerja karyawan di PT. Pupuk Iskandar Muda. Analisis ini menggunakan variabel independen yaitu rekrutmen, seleksi, penempatan dan gaji. Variabel dependennya adalah kinerja karyawan. Sampel penelitian Muda ini adalah karyawan PT. Pupuk Iskandar yang direkrut tahun 2017 dengan menggunakan teknik sampel jenuh Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner langsung ke karyawan direkrut tahun 2017 sebanyak 51 karyawan. Metode analisis menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda. Penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh proses rekrutmen, seleksi, penempatan, dan gaji terhadap kinerja karyawan pada PT. Pupuk Iskandar Muda. Hasil penelitian diketahui untuk variabel rekrutmen dan gaji ada pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan untuk variabel seleksi dan penempatan tidak ada pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Rekrutmen, Seleksi, Penempatan, Gaji, Kinerja Karyawan

1 Pendahuluan

Perekrutan calon karyawan yang diinginkan harus sesuai dengan jabatan atau lowongan yang ada, menerima pelamar sebanyak-banyaknyasesuai dengan kualifikasi kebutuhan perusahaan dari berbagai sumber, sehingga memungkinkan akan terjaring calon karyawan dengan kualitas tertinggi dari yang terbaik sehingga perlu adanya proses rekrutmen. Dalam perusahaan juga perlu adanya seleksi yang sistematis guna untuk menjamin bahwa calon karyawan yang diterima adalah calon karyawan yang dianggap paling tepat dengan kriteria yang telah ditetapkan di dalam perusahaan. Setelah adanya rekrutmen dan seleksi maka tahap selanjutnya yaitu penempatan calon karyawan untuk memperoleh posisi atau jabatan tertentu untuk melaksanakan tugas yang diberikan kepada calon karyawan tersebut. Setelah penempatan posisi atau jabatan kepada calon karyawan perusahaan memberikan upah/gaji berupa uang sebagai suatu penerimaan imbalan dari perusahaan sesuai persetujuan, undang-undang, dan peraturan serta dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja.

Proses rekrutmen yang terjadi pada PT. PIM kualitas kandidat dalam mengrekrut calon karyawan ada yang tidak memenuhi standar dan persyaratan rekrutmen. Sehingga sangat berpengaruh besar terhadap perusahaan PT. PIM karena adanya hubungan penting antara rekrutmen, seleksi dan penempatan calon karyawan. Apabila PT. PIM kurang dalam memperhatikan syarat rekrutmen dan karakter calon karyawan pasti berpengaruh besar pada seleksi dan penempatan calon karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas penulis tertarik untuk mengambil penelitian dengan judul "Pengaruh Hubungan Proses Rekrutmen, Seleksi, Penempatan, dan Gaji terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pupuk Iskandar Muda."

2. Landasan Teori

Rekrutmen

Rekrutmen merupakan kenyataan bahwa dalam suatu organisasi selalu terbuka kemungkinan untuk terjadinya berbagai lowongan dengan aneka ragam penyebabnya. Misalnya, karena perluasan kegiatan organisasi tercipta pekerjaan – pekerjaan dan kegiatan baru yang sebelumnya tidak

dilakukan oleh para pekerja dalam organisasi. Lowongan pekerjaan juga bisa timbul karena adanya pekerja yang berhenti dan pindah ke organisasi yang lain. Mungkin pula lowongan terjadi karena ada pekerja yang diberhentikan, baik dengan hormat maupun tidak dengan hormat karena dikenakan sangsi disiplin. Alasan lain adalah karena ada pekerja yang berhenti karena telah mencapai usia pensiun atau bisa pula terjadi karena ada pekerja yang meninggal dunia menurut Siagian (dalam Fransisca, 2012).

Seleksi

Proses seleksi pegawai merupakan salah satu bagian yang teramat penting dalam keseluruhan proses manajemen sumber daya manusia karena dalam organisasi terdapat sekelompok pegawai yang memenuhi tuntutan organisasional atau tidak sangat tergantung pada cermat tidaknya proses seleksi dilakukan. Apabila sekelompok pelamar sudah diperoleh melalui berbagai kegiatan rekrutmen, proses seleksi dimulai. Proses seleksi terdiri dari beberapa langkah spesifik yang diambil untuk memetuskan pelamar mana yang akan diterima dan pelamar mana yang akan ditolak. Proses seleksi dimulai dari penerimaan lamaran dan berakhir dengan keputusan terhadap lamaran tersebut (Siagian, 2018).

Seleksi bertujuan untuk memilih tenaga kerja yang diinginkan. Seleksi merupakan proses dua arah dimana organisasi menawarkan posisi kerja dengan kompensasi yang layak, sedangkan calon pelamar mengevaluasi organisasi dan daya tarik posisi serta imbalan yang ditawarkan organisasi. Tetapi dalam kenyataannya proses seleksi masih merupakan proses satu arah, dimana posisi pelamar hanya menerima posisi pekerjaan yang ditawarkan organisasi, sementara organisasi mempunyai mempunyai kedudukan lebih kuat untuk melakukan tawar – menawar pada pelamar (dalam Isnawati, 2017).

Penempatan

Penempatan merupakan akhir dari proses seleksi, banyak orang yang berpendapat demikian, namun pendapat tersebut tidak salah apabila menyangkut karyawan baru. Karyawan tersebut akan memperoleh status dan ditempatkan pada posisi atau jabatan tertentu untuk melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya, namun dalam teori sumber daya manusia, penempatan berlaku pula bagi karyawan lama yang mengalami alih tugas dan mutasi. Karyawan lama pun perlu direkrut, dipilih, dan menjalani program pengenalan sebelum ditempatkan pada pekerjaan barunya (Siagian, 2018).

Menurut Bernadin& Rusel (dalam Almira, 2016) menyatakan bahwa pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan merupakan criteria yang harus dipenuhi dalam pelaksanaan penempatan karyawan. Ini merupakan tantangan yang harus dihadapi manajer dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Faktor - faktor yang perlu dipertimbangkan dalam penempatan pegawai menurut Sastro hadiwiryo(dalam Fadilah) adalah :

a. Factor latar belakang pendidikan
b. Factor kesehatan jasmani dan rohani
c. Factor pengalaman kerja
d. Factor umur sumber daya manusia
e. Factor jenis kelamin
f. Factor status perkawinan
g. Factor minat dan hobi

Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai kensekuensi dari statusnya dari seorang karyawan yang memberikan konstribusi dalam mencapai tujuan perusahaan. Dewan penelitian pengupahan nasional mendefenisikan, upah sebagai suatu penerimaan imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan serta fungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layaak bagi kemanusiaan dan produksi. Upah dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, undang – undang, dan peraturan serta dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan

penerima kerja. Didalam ketentuan umum undang – undang ketenagakerjaan, upah dirumuskan sebagai hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha kepada pekerja atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan ditetapkan, dan dibayar menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang – undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya menurut sadili (dalam Isnawati, 2017).

Kinerja Karyawan

Kinerja bersal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja (prestasi kerja) adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Sejauh mana keberhasilan seseorang dalam melakukan tugas pekerjaannya dinamakan *level of performance* oleh *vroom*. Informasi tentang tinggi rendahnya prestasi kerja seorang karyawan tidak dapat diperoleh begitu saja, tetapi diperoleh melaluai proses yang panjang yaitu proses penilaian prestasi kerja karyawan.

Tinggi rendahnya kinerja seorang pegawai tentunya ditentukan oleh faktor-factor yang mempengaruhinya baik secara langsung ataupun tidak. Adapun 3 faktor utama yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

a. Kemampuan individual untuk melakukan pekerjaan.
b. Tingkat usaha yang dicurahkan.
c. Dukungan organisasi.

3. Metodologi Penelitian

Pada penelitian ini, yang menjadi obyek penelitian adalah karyawan yang direkrut pada tahun 2017 yang berjumlah 51 karyawan pada PT Pupuk Iskandar Muda.
Teknik sampel yang digunakan adalah teknik sampel jenuh yang mana secara keseluruhan jumlah populasi diambil dan dijadikan sampel.

Tahapan dalam menyelesaikan pengolahan data melalui beberapa tahapan, diantaranya:

1. AnalisisRegresiLinier Berganda

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \ldots + b_3X_3$$

2. Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai koefisen determinasi adalah $0 < R^2 < 1$. Apabila nilai koefisien determinasi semakin mendekati angka 1

3. Uji F

$$F_{hitung} = \frac{R^2 / (k - 1)}{(1 - R^{2)} / (n - k)}$$

Dengan ketentuan pengambilan keputusan dalam F_{hitung} yaitu :

a. Tingkat signifikasi <α(0.005), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, berarti variable independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen.
b. Apabila tingkat signitifikasi >α (0.005), maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, berarti variable independen secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

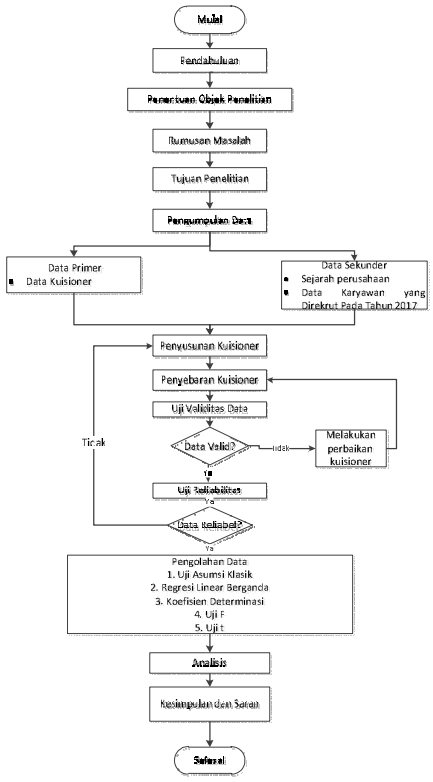
4. Uji t

$$t = \frac{X - \mu 0}{\sqrt{\bar{}} / n}$$

Dasar pengambilan keputusan dalam t_{hitung} digunakan kriteria pengujian sebagai berikut :

a. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan tingkat signifikan <α(0.005), maka variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen.
b. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan apabila tingkat signifikan >α (0.005), maka variable independen secara individual tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Diagram alir penelitian dapat dilihat pada Gambar berikut :

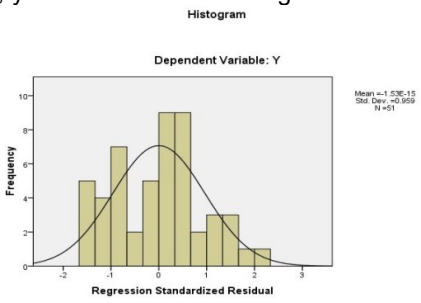


5. Hasil dan Pembahasan

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas adalah ingin menguji apakah model regresi distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng.



2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dapat dilihat dari besarya nilai *tolerance* dan VIF (*Varince Inflation Factor*), yang bertujuan untuk menguji apakah model regresi memiliki hubungan yang kuat (adanya korelasi) antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas (independen).

Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	.897	1.115
	X2	.213	4.697
	X3	.219	4.558
	X4	.848	1.180

a. Dependent Variable: Y

3. Uji Autokorelasi

Uji durbin watson sebuah tes yang digunakan untuk mendetaksi terjadinya autokorelasi pada nilai residual (*prediction errors*) dari sebuah analisis regresi.

Model Summary[b]

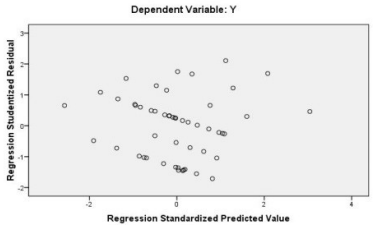
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.416[a]	.173	.102	1.31739	2.484

a. Predictors: (Constant), X4, X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

4. Uji Heteroskedasitas

Uji heteroskedasitas bertujuan untuk menguji apakah didalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi.



Regresi Linier Berganda

Analisis linier berganda dilakukan dengan bantuan spss 16.0 dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas rekrutmen, seleksi, penempatan, dan gaji terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (y).

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.416	5.535		1.701	.096
	X1	.207	.123	.226	1.686	.098
	X2	.147	.168	.120	.872	.388
	X3	.201	.119	.232	1.686	.099
	X4	.118	.098	.162	1.205	.234

a. Dependent Variable: Y

Y = 9.416+ (0.207) + (0.147) + (0.201) +
(0.118) + e

Koefisien hasil dari persamaan regresi linier berganda diatas maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Konstanta (a) = 9.416, menunjukkan harga constan, dimana jika variabel rekrutmen (x1), seleksi (x2), penempatan (x3), dan gaji (x4) =0 maka kinerja karyawan = 9.416
b. Nilai koefisien regresi rekrutmen sebesar (0.207) berarti setiap peningkatan rekrutmen sebesar 1% maka akan naik kinerja karyawan sebesar (0.207) dengan catatan variabel lain dianggap tetap.
c. Nilai koefisien regresi seleksi sebesar (0.147) berarti setiap peningkatan seleksi sebesar 1% maka akan naik kinerja karyawan sebesar (0.147) dengan catatan variabel lain dianggap tetap.
d. Nilai koefisien regresi penempatan sebesar (0.201) berarti setiap peningkatan penempatan sebesar 1% maka akan naik kinerja karyawan sebesar (0.201) dengan catatan variabel lain dianggap tetap.
e. Nilai koefisien regresi gaji sebesar (0.118) berarti setiap peningkatan gaji sebesar 1% maka akan naik kinerja karyawan sebesar (0.118) dengan catatan variabel lain dianggap tetap.

Uji Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.431[a]	.186	.115	1.11917

a. Predictors: (Constant), X4, X2, X1, X3

a. R= 0.431 berarti berhubungan antara variabel rekrutmen (X1), seleksi (X2), penempatan (X3), gaji (X4), terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 43.1 %
b. Nilai Adjusted R Square sebesar (0.186) berarti 18.6% variabel kinerja karyawan (y) dapat dijelaskan oleh variabel rekrutmen (X1), seleksi (X2), penempatan (X3), gaji (X4), sedangkan sisanya dapat dijelaskan oleh variabel – variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian
c. *Standar Error Of Estimated* (standar deviasi) artinya mengukur variasi dari nilai yang diprediksi. Dalam penelitian ini standar deviasinya sebesar 1.119. semakin kecil standar deviasinya berarti model semakin baik.

Uji t

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.416	5.535		1.701	.096
	X1	.207	.123	.226	1.686	.098
	X2	.147	.168	.120	.872	.388
	X3	.201	.119	.232	1.686	.099
	X4	.118	.098	.162	1.205	.234

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui pengaruh masing – masing variabel sebagi berikut :
a. Nilai variabel Rekrutmen adalah (1.686) dan nilai ttabel (1.678) maka thitung 1.686 > ttabel 1.678
sehingga disimpulkan bahwa variabel rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.
b. Nilai variabel Seleksi adalah (0.872) dan nilai ttabel (1.678) maka thitung 1.251 < ttabel 1.678 dapat disimpulkan bahwa variabel seleksi tidak berpengaruh positif dan signifikan secara
parsial terhadap kinerja karyawan.
c. Nilai variabel Penempatan adalah (1.686) dan nilai ttabel (1.678) maka thitung 1.686>ttabel
1.678 dapat disimpulkan bahwa variabel penempatan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.
d. Nilai variabel Gaji adalah (1.205) dan nilai ttabel (1.678) maka thitung 1.205 < ttabel 1.678 dapat
disimpulkan bahwa variabel gaji tidak berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Uji F

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	13.129	4	3.282	2.620	.047[a]
	Residual	57.617	46	1.253		
	Total	70.745	50			

a. Predictors: (Constant), X4, X2, X1, X3

b. Dependent Variable: Y

Dari tabel diatas dapat dilihat hasil f_{hitung} 2.620 > f_{tabel} 2.41 dan tingkat signifikan 0.047 < 0.05 disimpulkan bahwa pengaruh variabel bebas (rekrutmen, seleksi, penempatan, dan gaji) secara serentak dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

5. Kesimpulan

Dari penelitian pengaruh proses rekrutmen, seleksi, penempatan dan gaji terhadap kinerja karyawan diperoleh kesimpulan diantaranya :
Pada variabel rekrutmen diperoleh nilai 1.686 > 1.678 dan untuk variabel penempatan diperoleh nilai 1.686 > 1.678 dapat disimpulkan bahwa variabel rekrutmen dan penempatan dapat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan untuk variabel seleksi diperoleh nilai 0.872 < 1.678 dan ariabel gaji diperoleh nilai 1.686 > 1.678 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel seleksi dan gaji tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Untuk perhitungan uji f diperoleh nilai fhitung 2.620 > ftabel 2.41 disimpulkan variabel bebas berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan, dan tingkat signifikasinya 0.047 < 0.05 menunjukkan bahwa pengaruh variabel bebas (rekrutmen, seleksi, penempatan, dan gaji) secara serentak adalah signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

Daftar Pustaka

[1] Berliani, Fransisca D.T., 2012. *Analisis Hubungan Antara Faktor - faktor yangDigunakanDalam Proses RekrutmenTerhadap Kinerja Karyawan di Chevron Indoasia Business Unit*. Skripsi. Program Studi Teknik Industri. Universitas Indonesia.

[2]I snawati. 2017. *Pengaruh Proses Rekrutmen, Seleksi dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri KCP Kayuagung*. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Isla. Universitas Islam Negeri Raden Fatah.

[3] Nanda, dkk. 2016. *Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Motivasi dan Kinerja.* Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 30, No. 1.

[4] Sastrohadiwiryo,Siswanto,B.(2002)*ManajemenTenagaKerjaIndonesia*.Jakarta,BumiAksara.

[5] Siagian, Sondang P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Bumi Aksara. Jakarta.