



Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan di PT Excellence Qualities Yarn

Inesa Firly Pramestiatama¹, Anita Oktaviana Trisna Devi², Yunita Primasanti³
^{1,2,3}Universitas Sahid Surakarta, Indonesia

Abstract. *This research is a descriptive quantitative study that calculates and analyzes the effect of recruitment, selection, and job placement on employees at PT Excellence Qualities Yarn. The sample used was 79 respondents with non-probability sampling technique. The data processing method uses multiple linear regression analysis with the F test, T test, and R square test as a statistical research method using SPSS 23. The results showed that there was a simultaneous influence between recruitment, selection, and job placement variables on employee performance. As well as partially obtained that the variables of recruitment, selection, and job placement have a significant effect on employee performance.*

Keywords: *influence, recruitment, selection, and job placement.*

Abstrak. Penelitian ini merupakan studi deskriptif kuantitatif yang menghitung dan menganalisis pengaruh rekrutmen, seleksi, dan penempatan kerja terhadap karyawan pada PT Excellence Qualities Yarn. Sampel yang digunakan sebanyak 79 responden dengan teknik pengambilan *non-probability sampling*. Metode pengolahan data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan uji F, uji T, dan uji R square sebagai metode penelitian statistik menggunakan SPSS 23. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara variabel rekrutmen, seleksi, dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan. Serta secara parsial diperoleh bahwa variabel rekrutmen, seleksi, dan penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Pengaruh, rekrutmen, seleksi, dan penempatan kerja.

1. PENDAHULUAN

Menurut (Talan et al., 2021) persaingan bisnis seiring dengan berkembangnya zaman menjadi semakin kuat. Selain mengutamakan pelayanan atau produk yang dihasilkan, sumber daya manusia dengan kualitas yang baik juga sangat diperlukan guna bersaing di zaman sekarang ini. Apabila sebuah perusahaan atau organisasi tidak dibarengi dengan karyawan yang sesuai baik dari segi kualitas maupun kuantitasnya perusahaan tersebut tidak akan sanggup memajukan, mengembangkan, ataupun mempertahankan usahanya dimasa yang akan datang. Adapun salah satu langkah yang bisa dilaksanakan guna mendapatkan sumber daya yang berkualitas yakni melakukan perekrutan dan seleksi dengan baik dan benar supaya memperoleh sumber daya yang diharapkan

PT. Excellence Qualities Yarn (EQY) merupakan salah satu perusahaan tekstil di Jawa Timur yang bergerak dibidang pemintalan benang. Pemasaran di PT. EQY berorientasi pada ekspor yaitu lebih dari 85 % hasil produksinya di ekspor (Asia, Eropa, Amerika dan Afrika) sedangkan 15% pasar lokal. Hasil produksi di PT. EQY mengalami penurunan dari 3 tahun terakhir yaitu rata-rata penurunan 30% dari penjualan tahun sebelumnya, tahun 2021 penjualan benang sebanyak 9.515.499 kg, tahun 2022 sebanyak 7.671.003 dan pada tahun 2023 penjualan

benang sebanyak 5.386.813 kg. Salah satu penyebab penurunan penjualan adalah ketidakpuasan konsumen saat terdapat salah satu produk benang tercampur oleh jenis benang lainnya. Penyebab benang tercampur ini sering disebabkan oleh operator kurang fokus atau ketidaktahuan soal kodefikasi benang pada saat proses produksi. Sebelum benang masuk ke tahap akhir yaitu packing, biasanya dilakukan penimbangan dan pengecekan untuk memastikan berat benang dan jenis benang sesuai dengan pesanan.

Menurut (Kaswan, 2012) faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai salah satunya adalah aspek seleksi. Terkait seberapa cermat atau ketat perusahaan dalam menyeleksi tenaga kerja, karena pegawai yang tidak cocok dengan pekerjaannya akan memicu *overstaffing* dan biaya tenaga kerja yang berlebihan. Jika perusahaan mempunyai komitmen terhadap kinerja maka harus mempertimbangkan semua faktor yang mempengaruhi kinerja salah satunya adalah seleksi.

Menurut Kaswan (2012:66) rekrutmen adalah praktik atau aktifitas yang dilakukan organisasi dengan tujuan utama mengidentifikasi dan mengikat pegawai yang berpotensi/Qualified. Menurut Mathid & Jackson (2012) dalam (Sudiantini et al., 2023) menyatakan bahwa penempatan adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang pegawai cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Rekrutmen

Rekrutmen adalah merupakan tindak lanjut dari fungsi manajemen sumber daya manusia tenaga kerja yang pertama yaitu analisis pekerjaan. Setelah hasil analisis pekerjaan menunjukkan adanya uraian pekerjaan dan kualifikasi pekerjaan, kualifikasi pekerjaan menjelaskan persyaratan yang harus dipenuhi calon tenaga kerja untuk memangku suatu jabatan (Yamin,2017:119).

Rivai (2009 : 150) menjelaskan rekrutmen sebagai suatu rangkaian kegiatan yang dimulai ketika sebuah perusahaan memerlukan tenaga kerja dan membuka lowongan sampai mendapatkan calon yang diinginkan atau memenuhi kualifikasi sesuai dengan jabatan atau lowongan yang ada.

Proses Rekrutmen

Adapun proses rekrutmen menurut Endang.dkk (2017:46), yaitu:

- a. Menganalisis kebutuhan posisi dan jabatan yang dibutuhkan perusahaan.

- b. Merencanakan proses perekrutan karyawan.
- c. Memasang iklan lowongan kerja dan melakukan wawancara terhadap pelamar.
- d. Memilih kandidat yang sesuai dengan perusahaan dan membuat penawaran kerja secara tertulis.
- e. Menerima karyawan baru yang sudah dinyatakan lulus dan sesuai kriteria sesuai harapan perusahaan.

Indikator Rekrutmen

Menurut Hasibuan (2011:41) indikator-indikator dari variabel proses rekrutmen antara lain:

1. Dasar Sumber Penarikan Pegawai

Penarikan (*recruitment*) adalah proses pencarian dan pemikatan para calon pegawai (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai pegawai. Proses ini dimulai ketika para pelamar dicari dan berakhir bila lamaran-lamaran (aplikasi) mereka diserahkan.

2. Sumber Pegawai

Proses rekrutmen ini dilakukan apabila ada departemen yang memerlukan pegawai baru, bisa dikarenakan adanya pegawai yang berhenti kerja ataupun adanya pekerjaan baru yang harus dikerjakan dan memerlukan penambahan pegawai. Rekrutmen pegawai untuk mengisi posisi yang masih lowong dapat dilakukan melalui dua sumber yaitu rekrutmen internal dan rekrutmen eksternal.

3. Metode Penarikan Pegawai

a. Metode Tertutup

Ketika ada penarikan tenaga kerja, informasi hanya diberikan kepada pegawai atau orang-orang tertentu saja. Akibatnya lamaran yang masuk relative sedikit sehingga kesempatan untuk mendapatkan pegawai yang baik sangat sulit.

b. Metode Terbuka

Ketika ada penarikan tenaga kerja, informasi disebarluaskan secara luas ke masyarakat dengan memasang iklan pada media massa baik cetak maupun elektronik. Dengan metode ini diharapkan lamaran banyak masuk sehingga kesempatan untuk mendapatkan pegawai yang *qualified* lebih besar.

Kendala Proses Rekrutmen

Menurut Kasmir (2017:98) ada kendala-kendala dalam proses perekrutan antara lain yaitu:

1. Karakteristik Perusahaan

Karakteristik organisasi dan perusahaan tercermin dari sistem nilai, norma dan budaya perusahaan, filosofi organisasi, visi dan misi perusahaan serta tujuan dan strategi organisasi serta perusahaan.

2. Tujuan dan Kebijakan Perusahaan

Tujuan perusahaan adalah ingin mencapai penggunaan sumber daya manusia yang efektif dan efisien.

3. Kondisi Lingkungan Eksternal Perusahaan

Kondisi lingkungan akan mempengaruhi nasib perusahaan secara keseluruhan. Kondisi lingkungan tersebut seperti kondisi ekonomi, politik sosial budaya, konsumen, pemasok, pemerintah, pesaing, lembaga keuangan, karyawan, pemegang saham.

4. Biaya rekrutmen perusahaan

Biaya yang dibutuhkan dalam proses rekrutmen bisa lumayan besar, yang mungkin tidak tersedia dalam anggaran perusahaan. Ketika jumlah sumber tenaga kerja yang akan ditarik sedikit dan diprediksikan mereka akan ditempatkan ke tempat yang tersebar, hendaknya perusahaan harus membuat iklan di beberapa tempat yang tersebar yang tentunya memerlukan biaya yang tidak sedikit. Perusahaan dapat pula membuka lowongan dimana calon tenaga kerja berkualitas terkonsentrasi serta seperti yang diinginkan perusahaan tersebut.

5. Tuntutan Tugas Perusahaan

Kendala terakhir yang perlu dipertimbangkan oleh para pencari tenaga kerja ialah tuntutan tugas yang kelak akan dikerjakan oleh para pekerja baru. Tidak akan ada yang memprotes bahwa mencari tenaga kerja yang sudah berpengalaman biasanya lebih berat dibandingkan mencari tenaga kerja yang baru saja menyelesaikan pendidikan formalnya.

Pengertian Seleksi

Seleksi adalah proses pemilihan dari kelompok pelamar, atau orang-orang yang paling memenuhi kriteria perusahaan posisi yang tersedia berdasarkan kondisi yang ada saat ini yang dilakukan perusahaan (Simamora, 2004:202).

Menurut Marwansyah (2016:128) seleksi adalah mengidentifikasi para pelamar yang memiliki skor tinggi pada aspek-aspek yang diukur, yang bertujuan untuk menilai pengetahuan, ketrampilan, kemampuan, atau karakteristik lain yang penting untuk menjalankan sebuah pekerjaan dengan baik.

Proses seleksi adalah serangkaian langkah kegiatan yang digunakan untuk memutuskan apakah pelamar diterima atau tidak. Proses seleksi tergantung pada tiga masukan penting yakni, informasi analisis jabatan memberikan deskripsi jabatan, rencana-rencana sumber daya manusia memberitahukan kepada manajer HRD bahwa ada lowongan pekerjaan, penarikan agar manajer HRD mendapatkan sekelompok orang yang akan dipilih. Ketiga masukan ini sangat menentukan efektivitas proses seleksi (Widya, 2021).

Tujuan seleksi

Menurut Hasibuan (2010:49) seleksi penerimaan karyawan baru bertujuan untuk mendapatkan hal-hal berikut ini:

1. Karyawan yang qualified dan potensial
2. Karyawan yang jujur dan berdisiplin
3. Karyawan yang cakap dengan penempatannya yang tepat
4. Karyawan yang terampil dan bersemangat dalam bekerja
5. Karyawan yang memenuhi persyaratan undang-undang perburuhan
6. Karyawan yang dapat bekerja sama baik secara vertikal maupun horizontal
7. Karyawan yang dinamis dan kreatif
8. Karyawan yang inovatif dan bertanggung jawab sepenuhnya
9. Karyawan yang loyal dan berdedikasi tinggi
10. Mengurangi tingkat absensi dan turnover karyawan
11. Karyawan yang mudah dikembangkan pada masa depan
12. Karyawan yang dapat bekerja secara mandiri
13. Karyawan yang mempunyai perilaku dan budaya malu

Faktor-Faktor Seleksi

Simamora dalam jurnal (2004:202) menjelaskan proses seleksi dibuat dan disesuaikan untuk memenuhi kebutuhan kepegawaian suatu perusahaan atau organisasi. Ketelitian dari proses seleksi bergantung pada beberapa faktor, yaitu:

1. Konsekuensi seleksi yang salah diperhitungkan

2. Yang mampu mempengaruhi proses seleksi adalah kebijakan perusahaan dan sikap dari manajemen
3. Waktu yang tersedia untuk mengambil keputusan seleksi yang cukup lama
4. Pendekatan seleksi yang berbeda umumnya digunakan untuk mengisi posisi-posisi di jenjang yang berbeda di dalam perusahaan
5. Sektor ekonomi dimana individu akan dipilih baik swasta, pemerintah atau nirlaba juga dapat mempengaruhi proses seleksi

Indikator Seleksi

Adapun tahap-tahap proses dan indikator seleksi menurut Hasibuan (2002:57) yang umum dilakukan oleh suatu perusahaan adalah sebagai berikut:

1. Seleksi Surat-Surat Lamaran

Memilih surat-surat lamaran dan pengelompokan atas surat lamaran yang memenuhi syarat dan surat yang tidak memenuhi syarat.

2. Pengisian Blangko Lamaran

Pelamar yang dipanggil diharuskan mengisi formulir lamaran yang telah disediakan.

3. Pemeriksaan Referensi

Pemeriksaan referensi adalah meneliti siapa referensi pelamar dipercaya atau tidak untuk memberikan informasi mengenai sifat, perilaku, pengalaman, kerja dan hal-hal lainnya.

4. Wawancara

Dalam wawancara pemimpin atau tim penyeleksi perusahaan mengadakan wawancara secara langsung dengan pelamar. Kepala bagian atau atasan langsung mewawancarai pelamar untuk memperoleh data yang lebih mendalam tentang kemampuan pelamar dalam melaksanakan tugas-tugas yang akan diberikan kepadanya.

5. Tes Penerimaan

Proses untuk mencari data karyawan disesuaikan dengan spesifikasi pekerjaan.

6. Tes Psikologi

Proses pengajuan tentang kecerdasan, bakat, prestasi, minat dan kepribadian pelamar.

Pengertian Penempatan Karyawan

Penempatan merupakan proses atau pengisian jabatan atau penugasan kembali pegawai pada tugas atau jabatan baru atau jabatan yang berbeda. Sebagian besar keputusan penempatan diambil oleh manajer lini, dalam hal ini atasan langsung karyawan yang bersangkutan.

Penempatan tidak hanya berlaku bagi para pegawai baru, akan tetapi berlaku pula bagi pegawai lama yang mengalami alih tugas dan mutasi (Sunyoto 2012, 122).

Menurut (Rivai dan Javani 2009,198) Penempatan karyawan berarti mengalokasikan para karyawan pada posisi jabatan tertentu, hal ini khusus pada karyawan baru. Sedangkan untuk karyawan lama, hal ini berarti mempertahankan posisi lama atau memindahkan pada posisi yang baru.

Faktor Penempatan Karyawan

Menurut (Sastrohadiwiryono 2002:162) beberapa faktor yang harus di[ertimbangan dalam penempatan jabatan adalah sebagai berikut:

1. Faktor Prestasi Akademis

Tenaga kerja yang mempunyai atau memiliki prestasi akademis yang tinggi harus ditempatkan pada tugas dan pekerjaan yang memerlukan wewenang dan tanggung jawab besar, demikian juga sebaliknya bagi tenaga kerja yang prestasi akademiknya rendah ditempatkan pada tugas dan pekerjaan dengan tanggung jawab yang rendah. Jadi prestasi akademis ini akan menentukan posisi seseorang dalam pekerjaan yang akan ditanganinya. Sehingga latar belakang pendidikan yang pernah dialami sebelumnya harus pula dijadikan pertimbangan.

2. Faktor Pengalaman

Dalam menempatkan tenaga kerja faktor kesehatan fisik dan mental perlu dipertimbangkan untuk menghindari kerugian kantor.

3. Faktor Kesehatan dan Fisik Mental

Dalam menempatkan tenaga kerja faktor kesehatan fisik dan mental perlu dipertimbangkan untuk menghindari kerugian kantor.

4. Faktor Status Perkawinan

Formulir diberikan kepada pelamar agar keadaan pribadi pemalar diketahui dan dapat menjadi sumber pengambilan keputusan, khususnya dalam bidang ketenagakerjaan.

5. Faktor Usia

Dalam menempatkan tenaga kerja faktor usia tenaga kerja yang lulus seleksi perlu dipertimbangkan seperlunya. Hal ini untuk menghindarkan rendahnya produktivitas yang dihasilkan oleh tenaga kerja yang bersangkutan.

Indikator Penempatan Karyawan

Ada beberapa indikator untuk mengukur penempatan karyawan menurut beberapa ahli. Menurut (Suwatno dan Priansa 2011:71) adalah sebagai berikut:

1. Prestasi Akademis

Prestasi akademis yang telah dicapai oleh karyawan selama mengikuti jenjang pendidikan, sebelumnya harus mendapatkan pertimbangan dalam menempatkan dimana pegawai yang bersangkutan harus melaksanakan tugas dan pekerjaan serta mengemban wewenang dan tanggung jawab. Pegawai yang memiliki prestasi akademik yang tinggi harus ditempatkan pada tugas dan pekerjaan yang diperkirakan dia mampu mengembannya.

2. Pengetahuan

Pengetahuan atau *knowledge* merupakan campuran dari pengalaman, nilai, informasi kontekstual, pandangan pakar dan intuisi mendasar yang memberikan suatu lingkungan dan kerangka untuk mengevaluasi dan menyatukan pengalaman baru dengan informasi. Pengetahuan seseorang dapat diperoleh melalui pendidikan formal, informal, membaca buku, dan lain-lain.

3. Keterampilan

Keterampilan berasal dari kata trampil yang artinya cakap, mampu, dan cekatan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan. Dengan meningkatkan keterampilan karyawan maka diharapkan pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan rencana sebelumnya. Sebab karyawan yang menguasai keterampilan tertentu dalam bekerja diharapkan tidak perlu pengawasan karena hambatan dalam menyelesaikan pekerjaan dapat teratasi.

4. Pengalaman

Pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh. Seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dengan pengetahuan dan keterampilan yang dikuasai dan dimiliki dan telah melaksanakan pekerjaan dengan baik.

Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Kaswan (2012:187) menyebutkan bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target atau kriteria yang telah ditentukan lebih dahulu dan telah disepakati bersama. Sedangkan (Sedarmayanti 2011, 260) mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja seorang pekerja, sebuah

proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Faktor-Faktor Kinerja

Menurut (Mathis dan Jackson, 2012:82) dalam (Sudiantini et al., 2023), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja yaitu :

1. Kemampuan mereka
2. Motivasi
3. Dukungan yang diterima
4. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan
5. Hubungan mereka dengan organisasi

Indikator-Indikator Kinerja

Menurut (Afandi 2018:89) indicator-indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

1. Kuantitas hasil kerja, segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
2. Kualitas hasil kerja, segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas, berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biayanya.
4. Disiplin kerja, taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.
5. Inisiatif, kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.
6. Ketelitian, tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu sudah mencapai tujuan apa belum.
7. Kepemimpinan, proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.
8. Kejujuran, salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.

9. Kreativitas, proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

3. METODE PENELITIAN

Observasi Awal

Observasi awal dilakukan untuk mengamati secara langsung aktivitas kinerja karyawan pada PT EQY dan menghitung populasi dan sampel:

- a. Populasi

Populasi pada penelitian ini merupakan semua karyawan PT EQY di unit 2 yang berjumlah 433 karyawan dimana dibagi dalam 2 kategori yaitu karyawan daytime dan karyawan shift (pagi, siang, dan malam)

- b. Sampel

Dalam penelitian ini digunakan metode pengambilan sampel non-probability sampling (non-random sampling) dengan menggunakan teknik purposive sampling. Non-probability sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana tidak setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk diwawancarai. Sehingga sampel yang diambil oleh peneliti dapat mewakili seluruh populasi.

Jumlah perhitungan sampel dalam penelitian ini didapatkan dengan menggunakan rumus lemeshow et.al (1997) karena sudah diketahui jumlah populasi penelitian (N). Berikut jumlah populasi yang digunakan dengan menggunakan rumus lemeshow:

$$n = \frac{Z^2 1 - \alpha / 2 p (1 - p) N}{d^2 (N - 1) + Z^2 1 - \alpha / 2 p (1 - p)}$$

keterangan :

N: Jumlah populasi dalam penelitian (433)

n : Besar sampel yang diperlukan

z : Nilai distribusi normal pada tingkat kemaknaan 95% (1,96)

p : Proporsi (0,5)

d : Derajat Ketepatan (0,1)

Maka jumlah sampel yang diperoleh dalam penelitian ini adalah :

$$n = \frac{1,96^2 \times 0,5 \times (1 - 0,5) \times 433}{0,1^2 (433 - 1) + 1,96^2 \times 0,5 \times (1 - 0,5)}$$

$$n = \frac{415,85}{5,28}$$

$$n = 78,75 = 79$$

Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 79 karyawan PT EQY yang berada di unit 2

c. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel menggunakan Non-probability sampling yaitu teknik pengambilan sampel tidak memberikan kesempatan yang sama bagi setiap item untuk dipilih menjadi anggota sampel (Sugiyono, 2012). Setelah didapat sampel sebanyak 79 responden maka selanjutnya menentukan jumlah sampel pada setiap bagian dengan secara acak yang sesuai dengan lokasi peristiwa yang diteliti dan di wawancarai, individu yang cocok menurut kriteria yang telah ditentukan oleh peneliti(Sugiono, 2019):

Kriteria responden yang ditentukan oleh peneliti adalah:

1. Karyawan PT Excellence Qualities Yarn unit 2
2. Karyawan yang melalui proses seleksi sesuai dan tidak sesuai dengan SOP (dengan jumlah 40 karyawan melalui perekrutan sesuai SOP dan 39 karyawan melalui perekrutan tidak sesuai SOP)
3. Usia
4. Jabatan
5. Waktu lamanya bekerja

Pengumpulan Data

1) Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari subjek penelitian dengan melewati meteran data langsung dari subjek ke subjek penelitian sebagai sumber data yang dapat dicari. Data primer ini pada dasarnya merupakan data yang paling otentik dan belum diolah secara statistik (Riadi, 2016: 48). Berikut data primer yang dikumpulkan oleh peneliti:

1. Melakukan pengamatan langsung yang berkaitan dengan proses seleksi karyawan sesuai dengan prosedur atau tidak dan melakukan wawancara langsung kepada karyawan
2. Data tentang rekrutmen karyawan mulai dari informasi hingga prosesnya, usia, masa waktu kerja, jabatan di perusahaan, serta pendidikan terakhir dengan memiliki skala likert 1-5.

2) Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari dokumen perusahaan atau referensi yang relevan:

1. Data jumlah karyawan seluruhnya di unit 2
2. Data rekrutmen karyawan di tahun 2023
3. Data jumlah karyawan yang keluar dan masuk di tahun 2023
4. Data penilaian hasil kinerja karyawan unit 2 selama tahun 2023
5. Data absensi karyawan unit 2 selama tahun 2023
6. Data hasil produksi selama 3 tahun terakhir yaitu 2021-2023
7. Data kodifikasi proses produksi di unit 2
8. Data penjualan hasil produksi dari tahun 2021-2023

4. PEMBAHASAN

Gambaran Umum Perusahaan

PT Excellence Qualities Yarn adalah perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang industri tekstil khususnya dalam bidang pembuatan benang yang didirikan oleh Ibu Sherlina Kawilarang, MBA, Ph. D pada bulan Juni tahun 2013, di Sidoarjo, Jawa Timur. Perusahaan ini memiliki luas tanah $\pm 44728\text{m}^2$ dan luas bangunan $\pm 11173\text{m}^2$, dengan memiliki 2 unit bangunan produksi yang menggunakan mesin berbasis modern serta mengutamakan kualitas dari produk yang dihasilkan, yaitu unit 1 yang dibangun pada tahap awal tahun 2013 dan unit 2 yang dibangun pada tahun 2016. Dalam memenuhi kebutuhan dan keinginan pelanggan, PT Excellence Qualities Yarn selalu memperhatikan pelayanan, mutu atau kualitas hasil produksi, serta daya saing dengan produk lain agar produk yang dihasilkan memiliki kualitas yang lebih unggul dibandingkan dengan produk lain.

Pengembangan sumber daya manusia pada PT Excellence Qualities Yarn sangat diperhatikan secara menyeluruh guna untuk mengoptimalkan kinerja sumber daya yang ada dengan memberikan kesempatan kepada seluruh karyawan untuk latihan dan pendidikan guna meningkatkan kemampuannya. PT Excellence Qualities Yarn memiliki jumlah karyawan seluruhnya sebanyak 533 yang terdiri dari unit 1 berjumlah 100 karyawan dan unit 2 berjumlah 433 karyawan. Untuk menunjang pelayanan, mutu dan kualitas hasil produksi yang baik PT Excellence Qualities Yarn melakukan proses rekrutmen yang sangat ketat (prosedural), berikut alur proses rekrutmen karyawan prosedural dilakukan oleh:

- 1) Calon karyawan ke HRD untuk melakukan tahapan awal seleksi, misal pengecekan berkas

- 2) Trainer, untuk dilakukan tahapan seleksi seperti tes tulis, kesehatan, kepribadian, dan lainnya.
- 3) Jika sudah lolos tahapan melalui trainer, kemudian calon karyawan akan diserahkan ke kepala departemen masing-masing untuk melakukan tahapan tes selanjutnya, seperti tes pengetahuan dan wawancara.
- 4) Setelah itu kembali ke HRD dan karyawan dinyatakan lulus atau diterima sebagai karyawan di PT Excellence Qualities Yarn, dengan masa training 1 minggu dan 3 bulan (untuk posisi tertentu)

Pengumpulan Data Penelitian

1) Deskripsi Responden

Objek yang dilakukan dalam penelitian ini merupakan karyawan yang ada pada PT Excellence Qualities Yarn, Sidoarjo. Penelitian ini menjadikan populasi karyawan sebagai responden. Responden yang dijadikan dalam penelitian ini terdapat 79 responden.

Karakteristik yang ada dalam jawaban responden diketahui dari hasil penyebaran kuesioner pada responden dan karakteristik pada kuesioner ini diuraikan meliputi jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, masa kerja. Berikut adalah tabel penyajian hasil mengenai karakteristik responden:

Tabel 1. Jenis Kelamin

Keterangan	Jumlah responden	Presentase
Laki-laki	61	23%
Perempuan	18	77%

(Sumber: Hasil Olah Data, 2024)

Dari tabel diatas, diketahui bahwa dari 79 responden, jumlah responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 61 orang dengan persentase sebesar 23%, dan untuk responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 18 orang dengan persentase sebesar 77%. Jadi berdasarkan data diatas untuk responden berdasarkan jenis kelamin didominasi oleh laki-laki dengan persentase sebesar 77%.

Tabel 2. Usia

Rentang Usia	Jumlah Responden	Presentase
21-25	37	47%
26-30	15	19%
31-35	9	11%
35-40	9	11%
41-45	9	11%
TOTAL	79	100%

(Sumber: Hasil Olah Data, 2024)

Dari tabel diatas diketahui bahwa jumlah responden dengan rentang usia 21 tahun sampai 25 tahun sebanyak 37 orang dengan persentase sebesar 47%, untuk responden rentang usia 26 tahun sampai 30 tahun sebanyak 15 orang dengan persentase 19%, sedangkan untuk responden dengan rentang usia 31 tahun sampai 35 tahun, 35 tahun sampai 40 tahun, dan 41 tahun sampai 45 tahun dengan masing-masing rentang usia sebanyak 9 orang dengan persentase masing-masing sebesar 11%. Jadi berdasarkan data diatas, untuk data responden berdasarkan usia didominasi oleh responden yang memiliki rentang usia antara 21 tahun sampai 25 tahun dengan mendapatkan persentase sebesar 47%.

Tabel 3. Jabatan

Jabatan	Jumlah Responden	Presentase
Cheker	1	1%
Operator RSF	14	18%
Operator Winding	10	13%
PPIC	1	1%
Op Drawing	2	3%
Op Carding	1	1%
Op Flayer	2	3%
Op Packing	15	19%
Mekanik	10	13%
Utiliti	9	11%
Qc	13	16%
Admin	1	1%
TOTAL	79	100%

(Sumber: Hasil Olah Data, 2024)

Dari tabel diatas diketahui bahwa dari total 79 responden dari berbagai jabatan atau bagian pekerjaan yang paling dominan berasal dari bagian operator packing dengan jumlah responden sebanyak 15 orang dengan persentase sebesar 19%, diikuti oleh responden yang berasal dari operator RSF sebanyak 14 orang dengan persentase sebesar 18%, responden yang berasal dari QC sebanyak 13 orang dengan persentase

16%, untuk responden winding dan mekanik masing-masing sebanyak 10 orang dengan persentase masing-masing sebesar 13%, sedangkan untuk responden yang berasal dari cheker, PPIC, operator carding, dan admin masing-masing sebanyak 1 orang dengan masing-masing persentase sebesar 1%.

Tabel 4. Masa kerja responden

Masa Kerja	Jumlah Responden	Presentase
<1 Tahun	10	13%
1-2 Tahun	9	11%
2-3 Tahun	4	5%
3-4 Tahun	12	15%
>4 Tahun	44	56%
TOTAL	79	100%

(Sumber: Hasil Olah Data, 2024)

Dari tabel diatas, diketahui bahwa sebanyak 10 orang responden dengan persentase sebesar 13% bekerja di PT Excellence Qualities Yarn selama kurang dari 1 tahun, sebanyak 9 orang responden dengan persentase sebesar 11% bekerja di PT Excellence Qualities Yarn selama 1 sampai 2 tahun, sebanyak 4 orang responden dengan persentase sebesar 5% bekerja di PT Excellence Qualities Yarn selama 2 sampai 3 tahun, sebanyak 12 orang responden dengan persentase sebesar 15% bekerja di PT Excellence Qualities Yarn selama 3 sampai 4 tahun, dan sebanyak 44 orang responden dengan persentase sebesar 56% bekerja di PT Excellence Qualities Yarn selama lebih dari 4 tahun. Jadi masa kerja para responden PT Excellence Qualities Yarn yang paling dominan adalah responden yang sudah bekerja selama lebih dari 4 tahun sebanyak 44 responden dengan perolehan persentase sebesar 56%.

Tabel 5. Pendidikan Responden

Pendidikan	Jumlah Responden	Presentase
SMA/SEDERAJAT	39	49%
D1	30	38%
D2	10	13%
TOTAL	79	100%

(Sumber: Hasil Olah Data, 2024)

Dari tabel diatas diketahui bahwa jumlah responden dengan tingkat pendidikan SMA/Sederajat sebanyak 39 orang dengan persentase sebesar 49%, jumlah responden dengan tingkat pendidikan D1 sebanyak 30 orang dengan persentase sebesar 38%, sedangkan untuk jumlah responden dengan tingkat pendidikan D2 sebanyak 10 orang

dengan persentase sebesar 13%. Jadi berdasarkan data diatas, untuk responden berdasarkan tingkat pendidikan di dominasi oleh responden yang berpendidikan SMA/ sederajat sebanyak 39 orang dengan perolehan persentase 49%.

Pengolahan Data

1) Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk menganalisa data berdasarkan hasil data yang diperoleh dari jawaban responden terhadap masing-masing indikator dalam kuesioner. Berikut adalah data statistik deskriptif hasil pengisian kuesioner pada masing-masing variabel:

Tabel 6. Data statistik deskriptif hasil pengisian kuesioner pada variabel Rekrutmen (X1)

Variabel	Item	N	Persentase Jawaban					Mean	
			STS	TS	R	S	SS	Item	Variabel
Rekrutmen (X1)	R1	79	1,3%	6,3%	11,4%	43%	38%	4,1	3,5
	R2	79	3,8%	34,2%	29,1%	19%	13,9%	3	
	R3	79	7,7%	48,1%	17,7%	13,9%	12,7%	2,7	
	R4	79	0%	10,1%	17,7%	54,4%	17,7%	3,8	
	R5	79	0%	5,1%	15,2%	50,6%	29,1%	4	
	R6	79	3,8%	24,1%	41,8%	17,7%	12,7%	3,1	

(Sumber: Hasil Olah Data, 2024)

Berdasarkan tabel statistik deskriptif di atas, hasil pengisian kuesioner yang dilakukan responden PT EQY pada variabel Rekrutmen (X1) didapatkan rata-rata pada setiap pertanyaan yaitu R1 sebesar 4,1 sebesar (4), R2 sebesar 3, R3 sebesar 2,7 (3), R4 sebesar 3,8 (4), R5 sebesar 4, dan R6 sebesar 3,1 (3). Dan untuk hasil rata-rata keseluruhan dari pertanyaan variabel Rekrutmen (X1) sebesar 3,5 atau 4 yang berarti seluruh rata-rata responden merasa setuju terhadap pertanyaan variabel rekrutmen.

Tabel 7. Data statistik deskriptif hasil pengisian kuesioner pada variabel Seleksi (X2)

Variabel	Item	N	Persentase Jawaban					Mean	
			STS	TS	R	S	SS	Item	Variabel
Seleksi (X2)	S1	79	3,8 %	30,4 %	32,9%	21,5%	11,4 %	3,1	2,9
	S2	79	0%	21,5 %	31,6 %	34,2 %	12,7 %	3,4	
	S3	79	3,8 %	35,4%	24,1 %	26,6 %	10,1%	3,0	
	S4	79	0%	5,1%	35,4%	43%	16,5%	3,7	
	S5	79	24,1%	43%	11,4%	8,9%	12,7%	2,4	
	S6	79	19%	49%	13,9%	6,3%	11,4%	2,4	
	S7	79	19%	48%	11,4%	10,4%	11,4%	2,4	
	S8	79	3,8%	60,8%	11,4%	12,7%	11,4%	2,6	

(Sumber: Hasil Olah Data, 2024)

Berdasarkan tabel statistik deskriptif di atas, hasil pengisian kuesioner yang dilakukan responden PT EQY pada variabel Seleksi (X2) didapatkan rata-rata pada setiap pertanyaan yaitu S1 sebesar 3,1 sebesar (3), S2 sebesar 3,4 (3), S3 sebesar 3,0 (3), S4 sebesar 3,7 (4), S5 sebesar 2,4 (2), dan S6 sebesar 2,4 (2), S7 sebesar 2,4 (2), dan S8 sebesar 2,6 (3). Dan untuk hasil rata-rata keseluruhan dari pertanyaan variabel Seleksi (X2) sebesar 2,9 atau 3 yang berarti seluruh rata-rata responden merasa ragu terhadap pertanyaan variabel seleksi.

Tabel 8. Data statistik deskriptif hasil pengisian kuesioner pada variabel Penempatan karyawan (X3)

Variabel	Item	N	Persentase%Jawaban					Mean	
			STS	TS	R	S	SS	Item	Variabel
Penempatan karyawan (X3)	PK1	79	7,6%	30,4%	38%	10,1%	13,9	2,9	3,25
	PK2	79	0%	17,7%	57%	13,9%	11,4%	3,2	
	PK3	79	0%	8,9%	55,7%	24,1%	11,4%	3,4	
	PK4	79	11,4%	36,7%	22,8%	16,5%	12,7%	2,8	
	PK5	79	0%	17,7%	38%	27,8%	16,5%	3,4	
	PK6	79	0%	6,3%	44,3%	35,4%	13,9%	3,6	
	PK7	79	0%	10,1%	48,1%	27,8%	13,9%	3,5	

(Sumber: Hasil Olah Data, 2024)

Berdasarkan tabel statistik deskriptif di atas, hasil pengisian kuesioner yang dilakukan responden PT EQY pada variabel Penempatan Karyawan (X3) didapatkan rata-rata pada setiap pertanyaan yaitu PK1 sebesar 2,9 (3), PK 2 sebesar 3,2 (3), PK3 sebesar 3,4 (3), PK4 sebesar 2,8 (3), PK5 sebesar 3,4 (3), dan PK6 sebesar 3,6 (4), PK7 sebesar 3,5 (3). Dan untuk hasil rata-rata keseluruhan dari pertanyaan variabel Penempatan Karyawan (X3) sebesar 3,25 atau 3 yang berarti seluruh rata-rata responden merasa ragu-ragu terhadap pertanyaan variabel penempatan karyawan.

Tabel 9. Data statistik deskriptif hasil pengisian kuesioner pada variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Item	N	Persentase%Jawaban					Mean	
			STS	TS	R	S	SS	Item	Variabel
Kinerja Karyawan (Y)	KK1	79	0%	17,7%	24,1%	41,8%	16,5%	3,6	3,4
	KK2	79	15,2%	49,4%	7,6%	15,2%	12,7%	2,6	
	KK3	79	0%	10,1%	40,5%	34,2%	15,2%	3,5	
	KK4	79	6,3%	29,1%	27,8%	22,8%	13,9%	3,1	
	KK5	79	0%	3,8%	43%	39%	13,9%	3,6	
	KK6	79	0%	2,5%	43%	38%	16,5%	3,7	
	KK7	79	0%	5,1%	41,8%	34,2%	19%	3,7	
	KK8	79	0%	3,8%	25,3%	43%	27%	3,9	
	KK9	79	19%	48%	10,1%	8,9%	13,9%	2,5	

(Sumber: Hasil Olah Data, 2024)

Berdasarkan tabel statistik deskriptif diatas, hasil pengisian kuesioner yang dilakukan responden PT EQY pada variabel Kinerja Karyawan (Y) didapatkan rata-rata pada setiap pertanyaan yaitu KK1 sebesar 3,6 (4), KK2 sebesar 2,6 (3), KK3 sebesar 3,5 (3), KK4 sebesar 3,1 (3), KK5 sebesar 3,6 (4), dan KK6 sebesar 3,7 (4), KK7 sebesar 3,7 (4), KK8 sebesar 3,9 (4), dan KK9 sebesar 2,5 (2). Dan untuk hasil rata-rata keseluruhan dari pertanyaan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 3,4 atau 3 yang berarti seluruh rata-rata responden merasa ragu terhadap pertanyaan variabel Kinerja Karyawan.

2) Uji asumsi Klasik

1. Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

Uji normalitas Kolmogorov-Smirnov adalah metode statistik yang digunakan untuk menentukan apakah sampel data berasal dari populasi yang terdistribusi normal. Ini adalah salah satu dari berbagai tes yang dirancang untuk menilai asumsi normalitas, yang merupakan prasyarat penting dalam banyak metode statistik parametrik. Metode Kolmogorov-Smirnov bekerja dengan membandingkan distribusi kumulatif sampel dengan distribusi kumulatif yang diharapkan dari distribusi normal. Secara khusus, tes ini mengukur maksimum jarak vertikal antara dua distribusi kumulatif tersebut. Jika jarak ini cukup kecil, hipotesis nol yang menyatakan bahwa data mengikuti distribusi normal tidak ditolak. Sebaliknya, jika jaraknya besar, hipotesis nol ditolak, menunjukkan bahwa data tidak terdistribusi secara normal.

Dalam konteks penggunaan praktis, keputusan untuk menolak atau tidak menolak hipotesis nol didasarkan pada p-value dari tes. Nilai p yang lebih kecil dari level signifikansi yang dipilih (umumnya 0.05) mengindikasikan bahwa distribusi sampel secara signifikan berbeda dari distribusi normal. Pada dasarnya, ini adalah cara formal untuk menguji apakah pola data yang diamati cocok dengan pola yang diharapkan dari teori, dengan asumsi bahwa data harus terdistribusi normal untuk metode statistik selanjutnya yang akan digunakan.

Penting untuk diperhatikan bahwa kekuatan uji ini tergantung pada ukuran sampel: dengan sampel yang besar, bahkan penyimpangan yang sangat kecil dari normalitas dapat terdeteksi sebagai signifikan, sementara dengan sampel yang kecil, tes mungkin tidak mendeteksi penyimpangan yang lebih substansial.

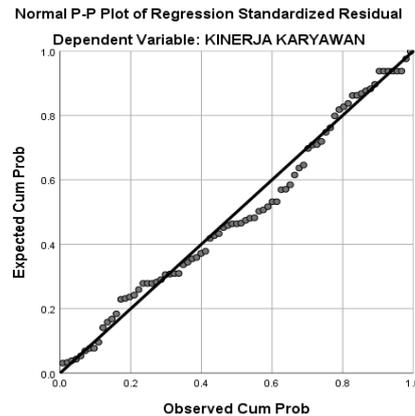
Dalam analisis data, jika distribusi data tidak normal dan ini adalah asumsi penting untuk tes yang akan dilakukan, peneliti mungkin perlu menggunakan teknik transformasi untuk menormalkan data atau menggunakan metode statistik non-parametrik yang tidak mengharuskan asumsi normalitas.

Tabel 10. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		79
Normal Parameters A ^b	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.62973818
Most Extreme Differences	Absolute	.088
	Positive	.088
	Negative	-.060
Test Statistic		.088
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

(Sumber: Hasil Olah Data, 2024)

Dari uji normalitas Kolmogorov-Smirnov yang telah dilakukan, didapatkan nilai Sig. sebesar 0.200. Hal ini berarti bahwa dari kedua data tersebut, data terdistribusi secara normal dikarenakan nilai signifikansi lebih besar jika dibandingkan dengan 0.05



(Sumber: Hasil Olah Data, 2024)

Gambar 1. P-P Plot uji normalitas

Berdasarkan gambar diatas, jika kita lihat dari P- P plotnya (salah satu uji normalitas dalam aplikasi spss) semua titik-titik mengikuti garis fit atau diagonal yang menandakan bahwa ini normal, karena tanda titik-titik tidak ada yang keluar jauh dari garis tersebut yang artinya data tersebar dengan baik mengikuti garis fit atau diagonal seperti pada gambar.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah prosedur yang digunakan dalam analisis regresi untuk mengidentifikasi tingkat korelasi antara variabel independen. Dalam konteks regresi linear, model idealnya melibatkan variabel independen yang memberikan informasi unik tentang variabel terikat; dalam artian, tiap variabel independen seharusnya tidak terlalu berkorelasi dengan variabel independen lain dalam model tersebut.

Multikolinearitas terjadi ketika dua atau lebih variabel independen dalam suatu model regresi saling berkorelasi dengan tingkat yang tinggi, sehingga sulit untuk membedakan mana yang memiliki pengaruh yang lebih signifikan terhadap variabel terikat. Hal ini dapat menyebabkan beberapa masalah dalam interpretasi dan inferensi statistik, seperti koefisien regresi yang menjadi tidak stabil dan tidak dapat diandalkan, interval kepercayaan yang lebar, dan tes hipotesis yang kurang tepat.

Untuk mendeteksi multikolinearitas, dapat dilihat dari faktor inflasi varians (*Variance Inflation Factor* atau VIF) dan toleransi. VIF yang tinggi atau nilai toleransi yang rendah (VIF di atas 10 atau toleransi di bawah 0.1) mengindikasikan

adanya multikolinearitas yang kuat antara variabel independen, dan sebaliknya juga berlaku. Selain itu, dapat juga dilihat dari korelasi antar variabel: jika koefisien korelasi sangat tinggi, ini bisa menjadi indikasi adanya multikolinearitas.

Uji multikolinearitas penting karena membantu dalam pengembangan model yang lebih akurat dan memastikan bahwa interpretasi dari koefisien regresi adalah valid. Jika multikolinearitas ditemukan, peneliti mungkin harus mempertimbangkan untuk mengeluarkan salah satu variabel yang berkorelasi, menggabungkannya, atau menggunakan teknik statistik lanjutan seperti regresi ridge yang dapat mengatasi masalah multikolinearitas

Tabel 11. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	19.786	1.289		15.354	.000		
	REKRUTMEN	-.336	.116	-.350	-2.902	.005	.238	4.199
	SELEKSI	.765	.096	1.147	7.987	.000	.168	5.936
	PENEMPATAN KARYAWAN	-.012	.125	-.014	-.095	.924	.155	6.465

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

(Sumber: Hasil Olah Data, 2024)

Dapat dilihat dari hasil uji multikolinearitas diatas, bahwa nilai toleransi sebesar untuk variabel Rekrutmen sebesar 238 dan nilai VIF sebesar 4.199 untuk variabel Seleksi nilai tolerance sebesar 168 dan nilai VIF sebesar 5.936 Dan untuk variabel Penempatan Karyawan nilai toleransinya sebesar 155 dan nilai VIF sebesar 6.465. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas, dikarenakan semua nilai toleransi yang lebih besar jika dibandingkan dengan 0.1, dan semua nilai VIF yang lebih kecil jika dibandingkan dengan 10.00

3. Uji Heteroskedastisitas Glejser

Uji heteroskedastisitas Glejser adalah metode yang digunakan untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas dalam model regresi. Heteroskedastisitas sendiri merupakan kondisi di mana varians dari kesalahan prediksi (residual) tidak konsisten di seluruh nilai-nilai dari variabel independen. Artinya, dalam model regresi yang ideal (homoskedastisitas), kita mengharapkan agar varians dari

kesalahan ini tetap sama tidak peduli seberapa besar atau kecil nilai variabel independen.

Dalam uji Glejser, yang dilakukan adalah regresi nilai absolut dari residual dari model regresi awal terhadap nilai-nilai dari variabel independen atau fungsi dari variabel independen, seperti nilai absolut dari variabel independen, kuadrat akar dari variabel independen, atau invers dari variabel independen. Jika koefisien dari variabel dalam regresi ini signifikan, maka hal itu menunjukkan adanya heteroskedastisitas.

Jika heteroskedastisitas ditemukan, peneliti mungkin perlu menggunakan metode estimasi yang robust terhadap heteroskedastisitas, atau melakukan transformasi pada data, untuk menghasilkan estimasi yang lebih handal. Uji Glejser sendiri sering dipilih karena kemudahannya dalam aplikasi dan interpretasi yang relatif langsung. Kriteria pada uji heteroskedastisitas adalah jika nilai signifikansi lebih kecil jika dibandingkan dengan 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa terjadi gejala heteroskedastisitas. Sebaliknya, jika nilai signifikansi lebih besar dari 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

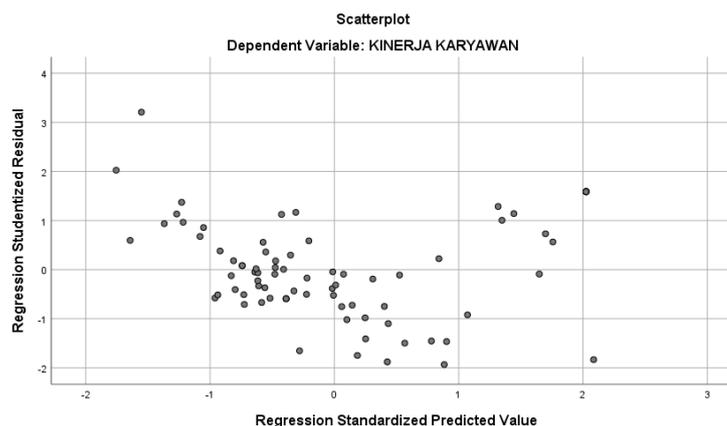
Tabel 12. Hasil Uji Heteroskedastisitas Glejser

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.725	.755		.960	.340
	REKRUTMEN	.064	.068	.213	.949	.345
	SELEKSI	.065	.056	.308	1.157	.251
	PENEMPATAN KARYAWAN	.051	.073	.194	.699	.487

a. Dependent Variable: RES2

(Sumber: Hasil Olah Data, 2024)

Dari hasil tabel uji Heteroskedastisitas Glejser, didapatkan nilai signifikansi untuk variabel Rekrutmen sebesar 0.344, variabel Seleksi sebesar 0.251 dan untuk variabel Penempatan Karyawan sebesar 0.487 Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa untuk semua variabel tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dikarenakan nilai signifikansi yang lebih besar jika dibandingkan dengan 0.05.



(Sumber: Hasil Olah Data, 2024)

Gambar 2. Model Regresi

Dalam suatu model regresi yang baik, biasanya tidak mengalami heteroskedastisitas. Melalui grafik scatterplot dapat terlihat suatu model regresi mengalami heteroskedastisitas atau tidak. Jika terdapat pola tertentu dalam grafik maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi dalam penelitian ini.

Analisa Dan Interpretasi Hasil

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis hasil penelitian pada bab 4, untuk mengetahui pengaruh rekrutmen, seleksi, dan penempatan kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT Excellence Qualities Yarn (PT EQY) akan dijelaskan sebagai berikut :

1) Analisa Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikansi secara parsial antara variabel Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan. Dengan signifikansinya yaitu $0,001 < 0,05$ dan dibuktikan dengan uji statistik t dimana nilai t hitung $>$ t-tabel yaitu $9,018 > 1,992$, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel Rekrutmen terhadap variabel Kinerja Karyawan dalam artian H_1 diterima dan H_0 ditolak pada penelitian ini

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Andrian, et al (2017) yang berjudul pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan dan intention to leave, penelitian ini membuktikan bahwa variabel rekrutmen yang terdiri dari sumber

rekrutmen dan proses rekrutmen berpengaruh signifikansi terhadap variabel kinerja karyawan. Pelaksanaan rekrutmen yang baik mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan secara signifikansi.

2) Analisa Pengaruh Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan

Pada penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikansi secara parsial antara variabel Seleksi terhadap Kinerja Karyawan. Dengan nilai signifikansinya sebesar $0,000 < 0,05$ dan dibuktikan dengan uji statistik t dimana nilai t hitungnya $> t$ -tabel yaitu $7.987 > 1.992$, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel Seleksi terhadap variabel Kinerja Karyawan dalam artian H_1 diterima dan H_0 ditolak pada penelitian ini

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Andrian, et al (2017) yang berjudul pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan dan intention to leave, penelitian ini membuktikan bahwa variabel seleksi yang terdiri dari tahapan-tahapan seleksi berpengaruh signifikansi terhadap variabel kinerja karyawan. Pelaksanaan seleksi yang baik mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan secara signifikansi.

3) Analisa Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pada penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikansi secara parsial antara variabel Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Dengan nilai signifikansinya sebesar $0,000 < 0,05$ dan dibuktikan dengan uji statistik t dimana nilai t hitungnya $> t$ -tabel yaitu $74.095 > 1.992$, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel Penempatan Kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan dalam artian H_1 diterima dan H_0 ditolak pada penelitian ini

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Tanjung (2018) yang berjudul pengaruh penempatan kerja terhadap Kinerja Karyawan, penelitian ini membuktikan bahwa variabel penempatan karyawan yang terdiri dari 3 variabel bebas (kesesuaian pengetahuan, kesesuaian keterampilan, dan kesesuaian kemampuan) berpengaruh signifikansi terhadap variabel kinerja karyawan. Dalam pelaksanaan penempatan kerja sebaiknya karyawan ditempatkan pada posisi atau jabatan yang paling sesuai dengan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki karyawan tersebut untuk memperoleh kinerja yang optimal.

4) Analisis Pengaruh Rekrutmen, seleksi dan Penempatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan.

Pada penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh dari variabel Rekrutmen, variabel seleksi dan variabel Penempatan Karyawan terhadap variabel Kinerja Karyawan secara simultan dengan dibuktikan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung $70,949 > F$ tabel $2,73$.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Saela Meiyer (2020) yang berjudul pengaruh penempatan kerja terhadap Kinerja Karyawan, penelitian ini membuktikan bahwa variabel Rekrutmen, variabel Seleksi dan variabel Penempatan Karyawan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja frontliner.

5) Usulan Untuk Mencegahan Terjadinya Rekrutment Dan Seleksi Tidak Sesuai Prosedur

- a) Membuat Kebijakan Rekrutmen dan seleksi yang Jelas: Dengan menetapkan kebijakan rekrutmen dan seleksi calon karyawan, yang terperinci dan pastikan semua pihak yang terlibat seperti HR, Kepala bagian terkait (QC, Mekanik, Produksi , dan lainnya) memahami dan mengikuti prosedur ini. Kebijakan rekrutmen dan seleksi yang dibuat seperti mencakup langkah-langkah yang harus diikuti mulai dari pencarian kandidat, wawancara, hingga pemilihan dan penawaran pekerjaan. Misalnya, setiap posisi yang dibuka harus diiklankan secara internal dan eksternal selama minimal 14 hari.
- b) Menggunakan Sistem Rekrutmen Terpusat: Menggunakan sistem atau software rekrutmen untuk melacak semua pelamar dan proses rekrutmen, seleksi, sehingga semua langkah dapat dipantau dan diatur dengan baik. Contoh software yang dapat digunakan adalah Applicant Tracking System (ATS) yang memungkinkan semua anggota tim rekrutmen untuk mengakses informasi kandidat, memantau tahap proses seleksi, dan menghindari duplikasi pekerjaan
- c) Pelatihan untuk Tim Rekrutmen: Latihan tim rekrutmen tentang pentingnya mengikuti prosedur yang telah ditetapkan dan diberikan panduan untuk setiap tahapan rekrutmen dan seleksi, seperti mengadakan workshop bulanan pada setiap tahunnya (3 tahun sekali) untuk tim HR dan manajer yang terlibat dalam rekrutmen, membahas teknik wawancara, penilaian kandidat, dan pentingnya kepatuhan terhadap kebijakan rekrutmen.
- d) Menerapkan Prinsip Transparansi: Pastikan bahwa proses rekrutmen transparan dan semua keputusan didokumentasikan dengan baik dengan mempublikasikan semua lowongan pekerjaan di situs web perusahaan dan platform rekrutmen, dan

pastikan semua pelamar mendapatkan informasi yang sama tentang proses seleksi dan kriteria penilaian.

- e) **Audit Proses Rekrutmen:** Melakukan audit rutin terhadap proses rekrutmen untuk memastikan bahwa semuanya berjalan sesuai prosedur dan untuk mengidentifikasi dan memperbaiki potensi penyimpangan, dengan cara menunjuk tim internal atau eksternal untuk meninjau proses rekrutmen setiap enam bulan sekali. Audit ini mencakup pemeriksaan dokumen, wawancara dengan tim rekrutmen, dan evaluasi praktik yang dilakukan.
- f) **Membuat Panel Rekrutmen:** Melibatkan lebih dari satu orang dalam proses seleksi untuk mengurangi risiko keputusan subjektif atau tidak adil, dengan cara pada saat wawancara dilakukan oleh panel yang terdiri dari minimal tiga orang, termasuk satu anggota HR, satu manajer dari departemen terkait, dan satu orang dari departemen lain untuk memberikan perspektif yang berbeda.
- g) **Feedback dan Evaluasi:** Mengumpulkan feedback dari pelamar dan karyawan tentang proses rekrutmen dan evaluasi secara berkala untuk melakukan perbaikan, contoh feedback dan evaluasi dari pelamar dan karyawan yaitu setiap proses rekrutmen selesai, kirim survei kepada pelamar yang berhasil maupun yang tidak, untuk mengumpulkan umpan balik mengenai pengalaman mereka. Gunakan umpan balik ini untuk memperbaiki proses di masa depan.
- h) **Menindaklanjuti Ketidapatuhan:** Menindak tegas terhadap pelanggaran prosedur untuk menunjukkan komitmen perusahaan terhadap integritas proses rekrutmen. Contoh dalam menindaklanjuti ketidaktahuan terhadap pelanggaran prosedur seperti, melakukan investigasi internal dan memberikan sanksi yang sesuai, seperti pelatihan ulang bagi anggota tim rekrutmen atau, dalam kasus yang lebih serius, tindakan disipliner sesuai kebijakan perusahaan.

5. PENUTUP

Kesimpulan

1. Sistem Rekrutmen karyawan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan di PT. Excellence Qualities Yarn dengan dibuktikan nilai signifikansinya yaitu $0,001 < 0,05$ dan uji statistik t dimana nilai t hitung $> t$ -tabel yaitu $9,018 > 1,992$. Variabel Rekrutmen terhadap variabel Kinerja Karyawan dalam artian H_1 diterima dan H_0 ditolak pada penelitian ini

2. Sistem seleksi, secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Excellence Qualities Yarn dengan dibuktikan nilai signifikansinya sebesar $0,000 < 0,05$ dan uji statistik t dimana nilai t hitungnya $> t$ -tabel yaitu $7.987 > 1.992$. Variabel Seleksi terhadap variabel Kinerja Karyawan dalam artian H_1 diterima dan H_0 ditolak pada penelitian ini
3. Penempatan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Excellence Qualities Yarn, dengan dibuktikan nilai signifikansinya sebesar $0,000 < 0,05$ dan uji statistik t dimana nilai t hitungnya $> t$ -tabel yaitu $74.095 > 1.992$. Variabel Penempatan Kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan dalam artian H_1 diterima dan H_0 ditolak pada penelitian ini
4. Adanya pengaruh antara variabel rekrutmen, variabel seleksi dan variabel penempatan karyawan terhadap variabel kinerja karyawan di PT. Excellence Qualities Yarn secara simultan atau bersama-sama. dengan dibuktikan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0.05$ dan nilai F hitung $70.949 > F$ tabel 2,73.

Saran

Berdasarkan penulisan penelitian ini, peneliti menyadari masih terdapat banyak kekurangan di dalamnya. Untuk itu, peneliti memberikan saran agar mendapat gambaran sebagai bahan pertimbangan dan penyempurna peneliti selanjutnya yang terkait dengan penelitian serupa. Maka, peneliti menyarankan beberapa hal sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan, terkait hasil penelitian ini, peneliti menyarankan kepada PT Excellence Qualities Yarn untuk menghindari liberalisme serta nepotisme dalam proses rekrutmen dan seleksi, serta menempatkan karyawan pada posisi yang tepat secara efektif dan efisien demi menjaga kualitas kinerja karyawan. Solusi untuk mewujudkan hal tersebut perusahaan dapat melakukan pemantauan dan evaluasi secara berkala terhadap proses rekrutmen, seleksi dan penempatan.
2. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan salah satu tambahan referensi mengenai kinerja karyawan bagi peneliti maupun peneliti selanjutnya yang tertarik untuk mengangkat topik peneliti sejenisnya, yaitu rekrutmen, seleksi dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Bagi Karyawan diharapkan untuk selalu meningkatkan kinerja demi tercapainya tujuan perusahaan, serta menjaga dan menyebarluaskan prinsip kejujuran dan keadilan dalam proses rekrutmen.

REFERENSI

- Afandi. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep, dan indikator*. Nusa Media.
- Andrian, K., Hamidah, N. Utami, & Mayowan, Y. (2017). Pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja dan intention to leave. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 50(6), 74–84.
- Ardial, H. (2014). *Paradigma dan model penelitian komunikasi*. PT. Bumi Aksara.
- Barliana, C. (2014). *Arsitek, urbanitas, dan pendidikan budaya berkota: Dari Surabaya menuju Bandung*. Deepublish.
- Endang, A. K. (2017). Proses rekrutmen, seleksi... *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(2), 363–372.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2002). *Manajemen sumber daya manusia*. PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2010). *Manajemen sumber daya manusia*. PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2011). *Manajemen sumber daya manusia*. PT Bumi Aksara.
- Kasmir. (2017). *Manajemen sumber daya manusia: Teori dan praktik*. PT Raja Grafindo Persada.
- Kaswan. (2012). *Manajemen sumber daya manusia untuk keunggulan bersaing organisasi*. Graha Ilmu.
- Lemeshow, S., Hosmer, D. W., Klar, J., Lwanga, S. K., Pramono, D., & Kusnanto, H. (1997). *Besar sampel dalam penelitian kesehatan*. Gadjah Mada University Press.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen sumber daya manusia* (Cetakan keempat). Alfabeta, CV.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2012). *Manajemen sumber daya manusia* (Buku 1, Alih bahasa, edited by S. J. Sadeli & B. Prawira Hie). Salemba Empat.
- Meiyer, S. (2020). Pengaruh rekrutmen, seleksi, dan penempatan karyawan terhadap kinerja frontliner pada Bank BNI Kantor Cabang Salatiga. *BISECER (Business Economic Entrepreneurship)*, 3(2), 90–97.
- Noor, J. (2014). *Metodologi penelitian*. Kencana Prenada Media Group.
- Priansa, D., Suwatno, & Priyatno. (2011). *Manajemen SDM dalam organisasi publik dan bisnis*. Alfabeta.
- Priyatno. (2014). *Mandiri belajar analisis data dengan SPSS*. Yogyakarta.
- Riadi, A. (2016). Problem-based learning meningkatkan higher-order thinking skills siswa kelas VIII SMPN 1 Daha Utara dan SMPN 2 Daha Utara. *Jurnal Pendidikan Matematika*, 2(3), 154–163.

- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2009). *Manajemen sumber daya untuk perusahaan*. PT Raja Grafindo Persada.
- Riyanto, A. (2010). *Metodologi penelitian sosial dan hukum*. Granit.
- Sanusi, A. (2011). *Metode penelitian bisnis*. Salemba Empat.
- Sastrohadiwiryo, S. (2002). *Manajemen tenaga kerja Indonesia*. PT Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi manajemen pegawai negeri sipil*. Refika Aditama.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen sumber daya manusia*. STIE YKPN.
- Siregar, S. (2014). *Statistik parametrik untuk penelitian kuantitatif*. PT Bumi Aksara.
- Siregar, S. (2017). *Studi kelayakan bisnis*. Salemba Empat.
- Sudiantini, D., Suhatman, R. C., Meilizar, R. K., Ismawan, R. J., & Arista Widya, S. (2023). Pengaruh kompetensi dan penempatan kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil. *Jurnal Tentang Manajemen (JUBIMA)*, 1(2).
- Sudjana, N. (2000). *Dasar-dasar proses belajar mengajar*. PT Sinar Baru Algensindo.
- Sugiyono. (2009). *Metode penelitian pendidikan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode penelitian pendidikan: Pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). Bab III metoda penelitian. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, 3, 1–9.
- Suhardjo, A. (2013). Pengaruh penerapan standar akuntansi penerapan dan kualitas aparatur pemerintah daerah terhadap kualitas laporan keuangan (Studi kasus pada pemerintahan Kota Tual). *Jurnal STIE Semarang*.
- Sukmadinata, N. S. (2009). *Metode penelitian pendidikan*. Remaja Rosdakarya.
- Suliyanto, S., Suroso, A., & Purnomo, R. (2009). Analisis strategi dan kelayakan investasi pembangunan paviliun pada rumah sakit umum (RSUD Banyumas). In *Seminar Nasional Competitive Advantage Universitas Pesantren Tinggi Darul Ulum*.
- Sunyoto, D. (2013). *Sumber daya manusia*. CAPS.
- Supranto, J. (2009). *Statistik: Teori dan aplikasi* (Edisi ke-7). Penerbit Erlangga.
- Talan, I., Uf, S. D. N., & Andriyani, S. (2021). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada CV. Sampurna Kupang). *Jurnal Bisnis & Manajemen*, 13(2), 48–56.
- Tanjung, A. S. (2018). Pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952.
- Widya, A. E. (2021). Pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT Perentjana Djaja Kalimantan Selatan. *JIEB: Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 31–40.