



PENGARUH PROSES REKRUTMEN, SELEKSI DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ATALIAN GLOBAL SERVICE INDONESIA

Influence of Recruitment, Selection and Placement Processes Work on Employee Performance in PT Atalian Global Service Indonesia

Randito Tribagas Muharram

randito335@gmail.com

Nenny Anggraini

nennysus@yahoo.com

Emerald G.M Tobing

emerald.tobing@gmail.com

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Kristen Indonesia
Jakarta, Indonesia

Abstract

In the current era of globalization, companies are required to be able to compete with other companies. Companies engaged in services that rely heavily on the quality of their human resources to provide the best quality service. A service company depends on the quality of human resources to provide the best quality service or also known as employee performance. This research is a quantitative descriptive study that calculates and analyzes the influence of recruitment, selection, and work placement, especially at PT. Atalian Global Service. Which is an Outsourcing company engaged in services and located on Jalan TB. Simatupang No. 2 East Cilandak. The sample used was 30 questionnaires with employees as respondents, and the technique was saturated sampling as a sampling method. Based on the results of the study, it was found that there was an influence between recruitment, selection, and work placement, especially at PT Atalian Global Service, it is known that simultaneously recruitment has a significant effect on employee performance with a value of Tcount (3.904) > t table (2.0555) with a significant level of 0,1% < 5%. It is known that simultaneous selection has a significant effect on employee performance with a value of Tcount (2.427) > t table (2.0555) with a significant level of 0,22% < 5%. It is known that simultaneously work placement has a significant effect on employee performance with a value of Tcount (3.795) > ttable (2.0555) with a significant level of 0,1% < 5%. The researcher made a recommendation to PT based on the findings of the study. Atalian Global Service to continue evaluating performance for the achievement of the company's vision and mission in particular and to effectively and efficiently place employees in the appropriate positions to preserve the quality of the company's good name.

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

1. Pendahuluan

Di dunia saat ini, perusahaan harus mampu bersaing satu sama lain. Sumber daya manusia perusahaan saat ini sangat penting. Manajemen sumber daya manusia sangat penting untuk keberhasilan sumber daya manusia organisasi. Khususnya organisasi berbasis layanan yang sangat mengandalkan kualitas personelnya untuk memberikan layanan terbaik. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya, dan perusahaan akan berupaya untuk meningkatkan kinerja tenaga kerjanya. Sumber daya manusia adalah pegawai yang siap, mampu, dan sigap dalam mencapai tujuan organisasi (Werther & Davis, 1996).

Untuk memberikan pelayanan dengan kualitas terbaik, perusahaan jasa mengandalkan kualitas sumber daya manusianya atau yang disebut dengan kinerja karyawan. Kinerja karyawan adalah pencapaian yang dilakukan oleh karyawan atau kelompok karyawan selama periode waktu tertentu untuk mencapai tujuan organisasi (Warella & Samuel, 2021).

Dengan memeriksa secara cermat proses rekrutmen dan seleksi, bisnis dapat menemukan karyawan yang produktif dan produktif. Rekrutmen adalah proses menemukan, mempertahankan, dan menarik kandidat pekerjaan untuk sebuah organisasi. Sedangkan seleksi adalah proses pemilihan sekelompok pelamar atau orang-orang yang memenuhi persyaratan untuk mengisi posisi yang terbuka berdasarkan kondisi perusahaan, jika interaksi antara pendaftaran dan seleksi tidak seperti yang diharapkan, maka kemungkinan besar pekerja tidak dapat bekerja. tugas yang diberikan kepada mereka secara efektif.

Setelah proses rekrutmen dan seleksi selesai, organisasi harus menempatkan karyawan pada posisi yang sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Karyawan yang diterima dari proses rekrutmen dan seleksi harus bersedia ditempatkan dimanapun. Penempatan kerja adalah proses melatih kembali karyawan untuk tugas atau peran baru, serta posisi baru. Penempatan kerja adalah menempatkan posisi seseorang pada posisi pekerjaan yang benar; sejauh mana seorang karyawan cocok dengan pekerjaannya akan menentukan kuantitas dan kualitas pekerjaannya (Mathis & Jackson, 2016).

Menurut teori ini, proses rekrutmen, seleksi, dan penempatan kerja merupakan salah satu hal yang sangat penting dalam menentukan kualifikasi karyawan yang dibutuhkan oleh perusahaan dan menempatkan karyawan tersebut pada posisi yang sesuai dengan kegunaannya dan siap bersaing dengan bisnis lain. Agar karyawan dapat bekerja sesuai dengan keahlian dan jenis pekerjaannya, departemen sumber daya manusia perusahaan harus memahami bagaimana mengelola individu dengan latar belakang, keahlian, dan keterampilan yang baik. tenaga kerja yang dipasok

Setelah mengamati PT. Atalain Global Service Indonesia, peneliti menemukan permasalahan pada prosedur rekrutmen staf perusahaan. Menurut seorang anggota Sumber Daya Manusia, karyawan harus memiliki kualifikasi seperti pendidikan S1 Akuntansi atau Manajemen; namun masih terdapat karyawan yang ditempatkan pada posisi tersebut meskipun mendengar latar belakang pendidikannya adalah S1 jurusan Hukum, dan untuk kinerja karyawan, karyawan yang pekerjaannya tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya dapat bersaing dengan karyawan dengan latar belakang pendidikan S1 Manajemen. Orang-

orang dengan latar belakang yang tidak berpendidikan dapat bersaing dengan orang-orang dengan gelar pendidikan.. Berdasarkan uraian masalah diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Atalian Global Service Indonesia”.

2. Landasan Teori

2.1 Sumber Daya Manusia

Menurut (Werther & Davis, 1996), sumber daya manusia adalah karyawan yang siap, mampu, dan waspada dalam mencapai tujuan organisasi. Selain itu, menurut (Sutrisno, 2016), sumber daya manusia merupakan salah satu aset terpenting yang dapat dimanfaatkan oleh suatu organisasi.

Berdasarkan uraian SDM di atas, SDM merupakan aspek terpenting dari suatu organisasi untuk mencapai tujuan bersama dan harus siap, cakap, dan waspada dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh organisasi untuk mencapai tujuan bersama.

Fungsi perencanaan SDM menurut (Sutrisno, 2016), menjelaskan secara singkat fungsi MSDM sebagai berikut;

- a. Strategi
- b. Perorganisasian
- c. Pengarahan dan pengadaan
- d. Pengadilan
- e. Pengembangan
- f. Kompensasi
- g. Pengintergrasian
- h. Pemeliharaan
- i. Disiplin
- j. Penghentian

Fungsi manajemen harus memperhatikan langkah awal dalam pemilihan sumber daya manusia untuk mencapai kinerja karyawan yang tinggi.

Proses Sumber Daya Manusia mencakup semua kegiatan yang berhubungan dengan sumber daya manusia perusahaan, termasuk rekrutmen, seleksi, pengenalan, dan penempatan, serta pengadaan sumber daya manusia.

Secara umum proses manajemen sumber daya manusia menurut (Batjo & Shaleh, 2018) dapat dibagi dalam 6 fungsi yaitu:

- a. Pengadaan
- b. Pengembangan
- c. Pegkompensasian
- d. Pengintergrasian
- e. Pemeliharaan
- f. Pemutusan hubungan kerja

2.2 Perencanaan Sumber Daya Manusia

Perencanaan sumber daya manusia adalah proses menganalisis dan menentukan kebutuhan organisasi dan ketersediaan sumber daya manusia (Mathis & Jackson, 2016). Perencanaan yang sistematis untuk merencanakan dengan baik pelaksanaan rekrutmen, seleksi, pelatihan, dan kegiatan lainnya dengan mengantisipasi jumlah dan jenis kebutuhan dan ketersediaan pegawai di masa yang akan datang (Werther & Davis, 1996). Perencanaan merupakan komponen penting dari praktik manajemen sumber daya manusia karena memerlukan pemahaman menyeluruh tentang apa yang sudah dimiliki organisasi dan apa yang dibutuhkan untuk mencapai suatu tujuan (Suparyadi, 2015).

Berdasarkan teori-teori tersebut di atas, perencanaan sumber daya manusia adalah salah satu praktik manajemen sumber daya manusia yang diperlukan oleh suatu organisasi untuk mencapai tujuan bersama dan memastikan bahwa kewajiban karyawan terpenuhi secara teratur dan tepat. Berikut ini merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi perencanaan SDM, diantaranya:

a. Faktor internal

Faktor internal mencakup berbagai kekuatan dan kelemahan organisasi serta semua kendala internalnya. Adapun faktor internal menurut (Siagian, 2012) sebagai berikut:

- 1) Rencana strategic
- 2) Anggaran
- 3) Estimasi produksi dan penjualan
- 4) Usaha atau kegiatan baru
- 5) Rancangan organisasi dan tugas pegawai

Untuk mengarahkan kegiatan perencanaan sumber daya manusia sesuai dengan ketentuan organisasi, semua faktor dalam organisasi menentukan kebutuhan sumber daya manusia apa yang diperlukan.

b. Faktor Eksternal

Faktor eksternal merupakan berbagai hal yang berkaitan dengan situasi baik perkembangan, perubahan, maupun tensi, kemampuan organisasi dan kebijakan organisasi. Adapun faktor eksternal sebagai berikut:

- 1) Ekonomi
- 2) Politik
- 3) Sosial dan budaya
- 4) Teknologi

Sebagai akibat dari kebijakan globalisasi, banyak dari faktor eksternal ini menjadi aktif dan, akibatnya, mereka cenderung memberikan pengaruh yang agresif pada organisasi mana

pun di belahan dunia mana pun. Politik, isu sosiokultural, teknologi, dan ekonomi memberikan pengaruh besar pada organisasi publik. Beberapa perspektif tambahan tentang faktor eksternal juga telah muncul.

2.3 Rekrutmen

Rekrutmen pada dasarnya adalah proses menemukan dan menarik kandidat yang memenuhi syarat untuk bekerja di suatu organisasi. Rekrutmen adalah upaya mencari calon karyawan yang memenuhi sejumlah persyaratan atau kriteria organisasi agar dapat memilih individu yang tepat untuk mengisi lowongan pekerjaan yang ada (Schuler & Jackson, 1997). Rekrutmen adalah proses mencari, menemukan, dan menarik calon pekerja untuk suatu organisasi (Gomes, 1995).

Dari pengertian rekrutmen yang diberikan di atas dapat disimpulkan bahwa rekrutmen adalah proses memperoleh sumber daya manusia bagi suatu perusahaan agar dapat mengisi posisi yang lowong atau posisi yang belum diisi berdasarkan latar belakang pendidikannya. Jika suatu perusahaan berhasil dalam memilih dan memperoleh sumber daya manusia yang terbaik, maka akan berdampak pada kepuasan pelanggan serta perbaikan dan peningkatan sistem kerja.

Ada beberapa faktor-faktor penring yang dapat dilihat dari beberapa dimensi yang dapat dilakukan diantaranya sebagai berikut:

- a. Kompetensi
- b. Karakteristik pribadi
- c. Motivasi
- d. Adaptabilitas
- e. Referensi

Menurut (Simamora, 2009), rekrutmen memiliki banyak tujuan, antara lain sebagai berikut:

- a. Menerima lamaran pekerjaan sebanyak-banyaknya sehingga pelaku usaha memiliki peluang lebih besar untuk memilih kandidat yang memenuhi standar perusahaan.
- b. Tujuan pasca-pemberhentian adalah untuk menghasilkan personel yang dapat secara efisien menjalankan tugasnya dan loyal kepada organisasi dalam kerangka waktu yang ditentukan.
- c. Tingkatkan citra organisasi untuk mencegah pelamar dengan persepsi buruk melamar.
- d. Sumber aplikasi termasuk kandidat langsung, aplikasi tertulis, aplikasi informasi, aplikasi lain, majalah, asosiasi situasional, asosiasi profesional, serikat pekerja, dan lembaga pelatihan kerja pemerintah.

Menurut (Arifin, 2013), kendala umum dalam perekrutan karyawan antara lain asal organisasi yang bersangkutan, kebiasaan pencari kerja, dan faktor lingkungan eksternal. Adapun Kendala umumnya berasal dari:

- a. Kebijakan Promosi Dari Dalam

- b. Kebijakan Tentang Imbalan
- c. Kebijakan Tentang Status Kepegawaian
- d. Rencana Sumber Daya Manusia
- e. Factor Organisasi

Menurut (Hasibuan, 2016), rekrutmen atau penarikan adalah proses mencari dan meyakinkan karyawan untuk melamar posisi yang terbuka dalam suatu perusahaan. "mencari" menentukan sumber tenaga kerja yang akan direkrut. Istilah "pengaruh" mengacu pada metode yang digunakan untuk menarik diri, seperti iklan media atau karyawan saat ini. Adapun indikator yang dipakai meliputi:

- a. Dasar Penarikan Pegawai
- b. Sumber Penarikan Pegawai
- c. Metode Penarikan Pegawai

2.4 Seleksi

Setelah proses rekrutmen karyawan selesai, dilakukan kegiatan manajemen sumber daya manusia seleksi. Menurut (Hasibuan, 2016), tujuan dari proses seleksi adalah untuk menemukan karyawan yang mampu, disiplin, dan jujur dalam memikul tanggung jawab atas suatu pekerjaan, serta setia dan berkomitmen tinggi dalam melaksanakan pekerjaan. Selain itu, tujuan mendasar dari seleksi adalah untuk menemukan kandidat yang memenuhi persyaratan atau kriteria dan memiliki kualifikasi yang sesuai dengan deskripsi pekerjaan atau kebutuhan organisasi yang ada.

Dari uraian seleksi yang diberikan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa proses seleksi sangat penting di perusahaan untuk menentukan calon anggota karyawan dan untuk menentukan aspek-aspek seperti potensi karyawan, kedisiplinan dan kejujuran dalam menerima tanggung jawab atas suatu pekerjaan, dan calon anggota yang juga setia dan bisa sangat berkomitmen untuk melakukan sesuatu pekerjaan.

Menurut (Pradana, 2019), faktor seleksi dipengaruhi oleh beberapa hal sebagai berikut:

- a. Kondisi Tenaga Kerja
 - Semakin besar jumlah kandidat yang berkualitas, semakin mudah bagi organisasi untuk memperoleh tenaga kerja yang berkualitas. Ada kemungkinan bahwa lebih sedikit kandidat yang akan dipilih daripada yang diantisipasi pada saat perekrutan. Kondisi difasilitasi oleh:
 - 1) Tersedia upah yang lebih rendah.
 - 2) Pekerjaan membutuhkan spesialisasi yang ekstrim.
 - 3) Ada persyaratan ketat yang harus dipenuhi.
 - 4) Pelamar memiliki kualitas yang lebih rendah.
- b. Dasar Kebijakan Dalam Seleksi
 - a. Keahlian
 - b. Pengalaman

- c. Usia
 - d. Jenis kelamin
 - e. Pendidikan
 - f. Keadaan fisik
 - g. Tampang
 - h. Bakat
 - i. Tempramen
 - j. Karakter
- c. Langkah-langkah Dalam Proses Seleksi
- a. Penerimaan Pendahuluan
 - b. Ujian Jabatan
 - c. Wawancara
 - d. Pemeriksaan Referensi
 - e. Penilaian Medis
 - f. Wawancara Pengawas
 - g. Keputusan Penyewaan
- d. Indikator-Indikator Proses Seleksi
- a. Kesehatan
 - b. Tes Wawancara
 - c. Tes Tertulis
- e. Tujuan Rekrutmen Dan Seleksi
- a. Rekrut personel dengan keterampilan dan keahlian yang diperlukan untuk organisasi strategis masa depan dan saat ini.
 - b. Tunjuk orang luar dengan perspektif baru sebagai CEO masa depan perusahaan.
 - c. Berikan peluang, semangat, dan kebaruan untuk lulusan baru yang menarik individu yang berkualitas ke organisasi.
 - d. Menciptakan lingkungan yang menarik kandidat yang memenuhi syarat untuk bergabung dengan organisasi.
 - e. Cari bakat di seluruh dunia, baik di dalam maupun di luar bisnis.
 - f. Membayar upah karyawan yang kompetitif berdasarkan kualitas pekerjaan mereka.
 - g. Rencanakan masa depan dan rekrut pelamar untuk mengisi posisi terbuka.

Alih-alih berfokus pada ras, warna kulit, jenis kelamin, agama, opini politik, kebangsaan, atau status kandidat, proses rekrutmen harus berbasis kompetensi, dengan penekanan pada keterampilan, pengalaman, dan kualifikasi yang dibutuhkan. Memaksimalkan potensi tenaga kerja yang beragam memerlukan kepastian bahwa setiap karyawan termotivasi dan mampu memanfaatkan pengalaman, keterampilan, dan kemampuan unik mereka.

2.5 Penempatan Kerja

Penempatan kerja adalah proses pengalokasian tugas kepada pegawai yang lolos tahap seleksi agar ditempatkan sesuai dengan ruang lingkup yang telah ditetapkan. Karyawan harus dapat menerima tanggung jawab atas kesalahan yang mungkin terjadi dalam pelaksanaan tugas yang diberikan kepada mereka. Suatu proses pemberian pekerjaan kepada tenaga kerja yang telah lolos seleksi untuk kemudian masuk ke dalam jabatan baru atau yang telah disesuaikan, begitu pula dengan pegawai yang telah ditetapkan jabatannya masing-masing, harus bersedia menanggung semua risiko untuk pekerjaan mereka (Sastrohadiwiryono, 2013).

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa penempatan kerja merupakan suatu langkah untuk menempatkan pegawai pada suatu posisi pekerjaan, dapat ditempatkan pada pekerjaan baru atau yang telah ditentukan, dan tidak hanya pegawai baru tetapi juga pegawai lama yang mengalami perpindahan pekerjaan atau pemindahan jabatan. ditempatkan pada penempatan kerja.

Menurut (Arifin, 2013) berbagai faktor pertimbangan dalam penempatan karyawan hendaknya mempertimbangkan berbagai faktor-faktor sebagai berikut:

- a. Pendidikan
- b. Pengetahuan kerja
- c. Keterampilan kerja
- d. Pengalaman kerja

Prinsip-prinsip yang harus diperhatikan dalam penempatan karyawan menurut (Suwanto, 2020) sebagai berikut:

- a. Prinsip kemanusiaan
- b. Prinsip demokrasi

Tujuan dari penempatan karyawan ini yaitu untuk menempatkan orang yang tepat pada pekerjaan yang tepat berdasarkan minat dan keterampilan mereka sehingga orang yang sudah ada di tempat tersebut dapat menjadi produktif dan berkinerja baik.

Setelah menyelesaikan program orientasi, karyawan baru harus segera mencari pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan dan kemampuannya. Dalam hal ini menurut (Larasati, 2018) terdapat 3 point penting dari penempatan karyawan. Berikut ini jenis-jenis penempatan tersebut:

- a. Promosi
- b. Transfer
- c. Demosi

Menurut (Hasibuan, 2016), penempatan pegawai merupakan tindak lanjut dari proses seleksi, yang terdiri dari penempatan calon pegawai yang telah diterima (lolos seleksi) pada jabatan atau pekerjaan yang membutuhkan dan sekaligus melimpahkan wewenang kepada pegawai tersebut. individu. Adapun indikator yang digunakan meliputi:

- a. Pendidikan
- b. Pengetahuan kerja
- c. Keterampilan kerja
- d. Pengalaman kerja

2.6 Tinjauan Kinerja Karyawan

Kinerja seorang pekerja sesuai dengan tanggung jawab utama dan tanggung jawab yang telah ditentukan sesuai dengan peraturan yang berlaku untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut (Hasibuan, 2016), kinerja atau disebut juga prestasi kerja adalah hasil usaha seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktunya.

Dari teori-teori tersebut di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kinerja atau prestasi seorang anggota perusahaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.

Menurut (Mangkunegara, 2019), berbagai faktor mempengaruhi kinerja seorang pegawai atau sekelompok pegawai. Kinerja dipengaruhi oleh variabel-variabel berikut:

- a. Faktor kapasitas psikologis dan kapasitas pegawai; kapasitas ini terdiri dari kapasitas potensial dan kapasitas aktual; perwakilan yang sesuai harus ditempatkan di tempat kerja berdasarkan latar belakang pendidikannya.
- b. Faktor motivasi, yang dapat diamati dari cara karyawan mendekati situasi kerja. Motivasi adalah kondisi yang mendorong seorang karyawan untuk mencapai tujuan kerja. Sikap seorang pegawai merupakan kondisi mental yang harus memotivasi pegawai tersebut untuk mencapai tujuan kerja yang maksimal.

Menurut (Djeremi et al., 2016), kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor. Berikut variabel-variabel yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan:

- a. Sekalipun hasilnya memuaskan, suatu aktivitas tidak efektif jika melakukan pekerjaan yang tidak diinginkan atau tidak memiliki tujuan.
- b. Kewenangan juga mengacu pada perintah dari anggota kepada anggota lainnya untuk melakukan aktivitas kerja sesuai dengan kontribusinya.
- c. Disiplin, atau kepatuhan terhadap undang-undang dan peraturan yang berlaku, menyiratkan bahwa tindakan karyawan tersebut konsisten dengan ketentuan kontrak kerjanya.
- d. Inisiatif, atau kapasitas untuk menghasilkan ide-ide baru dan merencanakan sesuatu yang relevan dengan tujuan organisasi.
- e. lingkungan kerja, mengandung arti bahwa suatu organisasi juga membutuhkan lingkungan kerja yang positif. Mereka yang peduli dengan lingkungan kerjanya lebih mungkin untuk tampil lebih baik dan merasa lebih nyaman di tempat kerja.

Berdasarkan pendapat ahli dapat disimpulkan bahwa faktor internal dan eksternal berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Tanpa dukungan internal dan eksternal, kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi hampir pasti akan jauh dari harapan.

Prosedur penilaian kinerja organisasi memeriksa kinerja pekerjaan individu. Tindakan korektif ini berpotensi untuk menginformasikan keputusan personel, memberikan umpan balik konstruktif kepada pekerja tentang kinerja mereka, dan memungkinkan organisasi untuk menentukan kinerja karyawan sesuai dengan norma organisasi (Simamora, 2009).

Sebagian besar evaluasi kinerja karyawan memerlukan analisis tidak hanya kinerja fisik karyawan, tetapi juga kinerja karyawan secara keseluruhan dalam berbagai domain, termasuk kemampuan kerja, keahlian, disiplin, hubungan kerja, dan masalah spesifik bidang dan level lainnya.

Tujuan penilaian kinerja adalah evaluasi dan pengembangan; hasil asesmen digunakan sebagai dasar evaluasi, pengambilan keputusan personel, dan evaluasi sistem seleksi (Alwi, 2001).

Menurut (Siagian, 2012), evaluasi kinerja bermanfaat bagi karyawan karena memberikan umpan balik tentang berbagai faktor, seperti kemampuan, kelelahan, kekurangan, dan potensi, yang berguna untuk menetapkan tujuan, menentukan arah tindakan, merumuskan rencana, dan melakukan perbaikan. Selain memenuhi persyaratan program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, program induksi, penempatan, promosi pendidikan, dan sistem rekrutmen, organisasi dapat memperoleh manfaat dalam berbagai cara dari hasil evaluasi kinerja.

Menurut (Budihardjo, 2015), manfaat penilaian kinerja terdiri dari dua hal yaitu karyawan itu sendiri dan organisasi:

- a. Manfaat review kinerja karyawan
- b. Manfaat mengevaluasi kinerja karyawan dalam ulasan kinerja adalah memungkinkan karyawan untuk menginspirasi antusiasme terhadap potensi untuk berbuat lebih baik di masa depan.
- c. Manfaat Evaluasi Jabatan Bagi Organisasi
- d. Manfaat organisasi dari penilaian kinerja mempengaruhi produktivitas organisasi.

Di sisi lain, (Sinaga, 2020) berpendapat bahwa mengukur kinerja memiliki lima manfaat:

- a. Mengukur seberapa baik kinerja perusahaan atau organisasi terhadap harapan pelanggan memungkinkan perusahaan atau organisasi untuk melayani dan memuaskan pelanggannya dengan lebih baik.
- b. Untuk dapat menginspirasi karyawan untuk melayani sebagai rantai, termasuk pelanggan internal dan pemasok.
- c. Upaya untuk mengidentifikasi pemborosan yang berbeda dan mengukurnya secara bersamaan dapat didorong.

- d. Membantu membuat tujuan strategis yang sebelumnya kurang jelas menjadi lebih spesifik atau eksplisit sehingga proses pembelajaran dapat dipercepat.
- e. Menghargai perilaku yang sejalan dengan kebijakan dan tanggung jawab perusahaan sehingga dapat mencapai konsensus untuk menerapkan perubahan.

Menurut (Mangkuprawira & Hubeis, 2007), dari perspektif manajemen sumber daya manusia, evaluasi kinerja dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja. Ada tiga cara untuk melihat manfaat penilaian kinerja yang sukses:

1. Bagi organisasi
 - a. Peningkatan kinerja di semua simpul organisasi sebagai hasil dari peningkatan manajemen, peningkatan kohesi dan loyalitas, dan peningkatan komunikasi.
 - b. Peningkatan jumlah pegawai bawaan.
 - c. Kemampuan untuk mengidentifikasi masalah yang timbul dalam Grup untuk meningkatkan kinerja dan membuat kemajuan lebih lanjut.
 - d. Sikap karyawan harus jelas dan pasti tentang pengetahuan dan keterampilannya sehingga perusahaan dapat merencanakan program pengembangan.
 - e. Potensi karyawan lebih terlihat, lebih mudah ditemukan, lebih mudah dikembangkan dan diberi tanggung jawab lebih.
2. Bagi penilai
 - a. Penilaian kinerja memberikan kesempatan bagi para evaluator untuk menemukan konsep dan perspektif baru untuk meningkatkan karyawan bawahannya.
 - b. meningkatkan kepuasan kerja para manajer dan pelaksana;
 - c. Penilaian kinerja dapat mengembangkan sistem pemantauan baik pekerjaan Anda sendiri maupun bawahan Anda.
 - d. Manajer dan pelaksana memiliki rasa harga diri yang lebih kuat karena mereka mampu membawa ide-ide karyawan mereka lebih dekat dengan ide-ide manajer mereka.
3. Bagi Karyawan
 - a. Kemungkinan untuk menerima umpan balik berbasis kinerja.
 - b. Penilaian kinerja karyawan adalah evaluasi menyeluruh terhadap prosedur kerja.
 - c. Karyawan diyakinkan ketika umpan balik mereka didokumentasikan.

Menurut (Wirawan, 2013), indikator yang dapat meningkatkan kinerja pegawai adalah:

- a. Kualitas pekerjaan. Setiap unit pengukuran yang berhubungan dengan kualitas pekerjaan atau kualitas pekerjaan itu sendiri dan yang dapat dinyatakan dengan nilai numerik setara atau lainnya.
- b. Kewajiban. Ini menunjukkan seberapa baik orang mengetahui dan menyelesaikan pekerjaan mereka, bertanggung jawab atas hasil pekerjaan mereka, dan penggunaan kantor dan kerangka kerja secara konsisten

- c. Disiplin. Mematuhi hukum dan peraturan yang berlaku.
- d. Kerjasama. Kesiadaan karyawan untuk berkolaborasi secara vertikal dan horizontal dengan pekerja lain di dalam dan di luar tempat kerja untuk meningkatkan prestasi kerja.

2.7 Peneliti Terdahulu

Tabel 2.1
Peneliti Terdahulu

NO	NAMA DAN TAHUN PENULIS	JUDUL PENELITIAN	HASIL PENELITIAN
1	Hany Nurulhadi (2018) Universitas Islam Indonesia Yogyakarta Repository and Archive Center Universitas Islam Indonesia (UII RAC)	Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Aseli Dagadu Djokdja	Menunjukkan Rekrutmen, Seleksi, dan Kepuasan Kerja Karyawan Memiliki Pengaruh Yang Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.
2	Ristiana Wulandari (2016) Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Surabaya (Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen)	Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan	menunjukkan Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
3	Elis Yulawati (2015) UIN Syarif Hidayatullah Jakarta (Institutional Repository UIN Syarif Hidayatullah Jakarta)	Analisis Pengaruh Rekrutmen SDM, Kesesuaian Penempatan Karyawan dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Produksi <i>Weaving</i>	Rekrutmen SDM, Penempatan, dan Lingkungan fisik berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap Kinerja karyawan Produksi
4	Sidik Anshori (2018) UIN Syarif Hidayatullah Jakarta (Institutional Repository UIN Syarif Hidayatullah Jakarta)	Pengaruh Proses Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Rekrutmen dan Seleksi dan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan

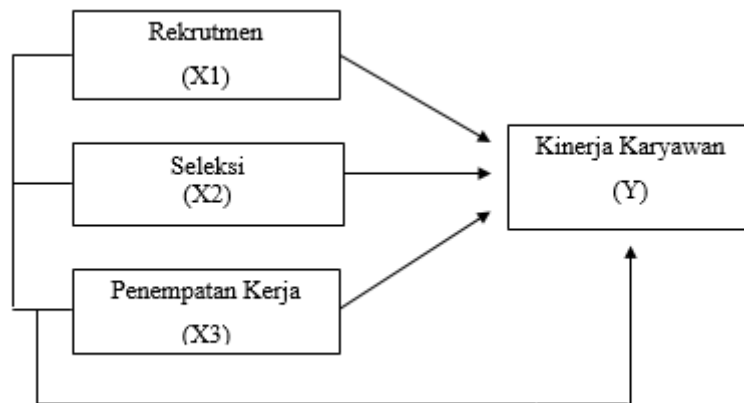
2.8 Kerangka Berfikir

Berdasarkan teori yang telah di jelaskan di atas maka dapat di gambarkan kerangka teoritis pengaruh proses rekrutmen, seleksi, dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan, keterangan :

- X1 = Rekrutmen
- X2 = Seleksi
- X3 = Penempatan Kerja
- Y = Kinerja Karyawan

Adapun kerangka pemikiran yang digunakan sebagai berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Berfikir



2.9 Hipotesis

Hipotesis adalah tanggapan sementara terhadap rumusan masalah penelitian, adapun rumusan masalah penelitian sebagai berikut:

- a. Adanya pengaruh antara rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada PT Atalian Global Service
- b. Adanya pengaruh antara seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT Atalian Global Service.
- c. Adanya pengaruh antara penempatan Kerja Terhadap kinerja karyawan pada PT Atalian Global Service

3. Metodologi Penelitian

3.1 Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Atalaian Global Service Indonesia Head Office Jakarta berlokasi di Jalan TB. Simatupang No. 2 Cilandak Timur. Penelitian ini dilakukan mulai bulan Maret hingga Juni 2022.

3.2 Definisi Oprasional Variabel

Variabel Bebas (*Independent Variable*). Variabel yang tidak memiliki hubungan dengan variabel dependen disebut sebagai variabel independen atau variabel yang tidak terkait. Variabel bebas dalam penelitian ini berupa:

1. Rekrutmen. Rekrutmen adalah kegiatan memperoleh bakat dalam suatu perusahaan untuk mengisi posisi yang secara akademis relevan atau tidak terisi. Jika suatu perusahaan berhasil dalam memilih dan menarik talenta terbaik, maka akan mempengaruhi kepuasan pelanggan dan sistem kerja dalam perusahaan menjadi lebih baik dan lebih baik. Kemudian indikator – indikator rekrutmen adalah:
 - 1) Alasan karyawan keluar
 - 2) Sumber Penarikan Karyawan
 - 3) Metode penarikan karyawanApa yang dituangkan ke dalam 9 pernyataan.
2. Seleksi. Seleksi adalah proses penentuan calon anggota pegawai dan mengenai aspek-aspek seperti pegawai yang berpotensi, disiplin dan berintegritas untuk mempertanggung jawabkan pekerjaannya, calon anggota yang dapat loyal dan sangat berkomitmen terhadap pekerjaannya, dll. serangkaian pekerjaan untuk perusahaan. Kemudian indikator pemilihannya adalah:
 - 1) Kesehatan
 - 2) Tes wawancara
 - 3) Tes tertulisApa yang dituangkan ke dalam 6 pernyataan.
3. Penempatan Karyawan. Rekrutmen adalah langkah penempatan seorang pegawai pada suatu posisi, dapat ditempatkan pada pekerjaan baru atau yang telah ditentukan sebelumnya, dan pegawai baru tidak hanya ditempatkan pada suatu penempatan Pegawai yang lebih tua mengalami pergantian, maka metrik – metrik kepegawaian adalah:
 - 1) Pendidikan
 - 2) Pengetahuan praktis
 - 3) keterampilan kerja
 - 4) Pengalaman kerjaApa yang dinyatakan dalam sembilan pernyataan.

Variabel dependen. Meskipun variabel dependen tidak dikontrol, kami melihat variasi yang kami duga berasal dari variabel otonom. Biasanya kondisi yang ingin Anda gambarkan adalah variabel dependen. Variabel dependen untuk survei ini adalah dalam bentuk:

1. Kinerja Karyawan. Peneliti ini menggunakan teori yang dikemukakan oleh (Hasibuan, 2016). Teori ini menyatakan bahwa kinerja atau output pekerjaan adalah hasil dari pelaksanaan tugas yang diberikan berdasarkan keterampilan, pengalaman, integritas, dan

waktu. Teori ini merupakan salah satu dari beberapa teori yang dikemukakan oleh para ahli pada bab sebelumnya. Kemudian indikator – indikator kepegawaian adalah:

- 1) kualitas pekerjaan
- 2) Kewajiban
- 3) Disiplin
- 4) Kerjasama

Apa yang dituangkan ke dalam 10 pernyataan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Perusahaan

Perusahaan Prancis PT Atalian Global Services mengerjakan fasilitas pembersihan, pemeliharaan, dan pemeliharaan gedung. layanan kantor, manajemen energi lanskap, pengendalian hama, dan layanan TI. Pemain lain dalam bisnis ini antara lain PT ISS Indonesia dan PT Shield On Service Tbk (SOSS).

Atalian Global Services Indonesia mengintegrasikan orang, proses, dan teknologi melalui tim terpadu untuk memberikan wawasan kinerja berdasarkan empat komitmen utama.

- a. Optimalisasi operasional gedung/aset FM
- b. Fokus pada kesejahteraan penghuni dan pengguna
- c. Memberikan solusi berkelanjutan yang meminimalkan dampak lingkungan
- d. Komitmen terhadap pengembangan profesional berkelanjutan karyawan

Tim Atalian yang terdiri lebih dari 13.000 karyawan menyediakan cakupan nasional di Jakarta, Balikpapan, Makassar, Surabaya, Pekanbaru, Medan, Batam, Semarang, Bandung, Samarinda, Bali, lombok, dan Palembang.

E-niaga, ritel, manufaktur, keuangan, dan perawatan kesehatan hanyalah beberapa bidang keahlian Atalian. Klien dapat mengharapkan tim yang proaktif, kerangka operasional yang mapan, solusi digital, kepatuhan HSE, dan layanan tambahan sebagai nilai tambah yang hemat biaya. Atalian percaya bahwa dengan bekerja sama, kita dapat menjadikan dunia lebih bersih, segar, dan sehat untuk generasi berikutnya. Alhasil, Atalian bangga dengan komitmennya terhadap CSR.

Salah satu penyedia layanan FM terbesar di dunia, Atalian mempekerjakan lebih dari 123.600 orang di seluruh dunia dan beroperasi di lebih dari 36 negara di empat benua. Dengan pengalaman lebih dari 77 tahun di sektor manajemen fasilitas, Atalian mampu memberikan solusi yang dapat disesuaikan untuk memenuhi kebutuhan klien kami yang berkembang di berbagai sektor. lebih dari 32.000 pelanggan telah mempercayai Atalian, dengan penjualan tahunan sebesar 3 miliar. Atalian melayani perusahaan swasta dan publik yang beroperasi di berbagai lingkungan.

4.2 Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan di PT Atalian Global Service untuk mengetahui pengaruh perekrutan, seleksi, dan penempatan terhadap kinerja karyawan, kami menjelaskan:

1. Dampak perekrutan terhadap kinerja karyawan di PT Atalian Global Service.
Penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel rekrutmen terhadap kinerja karyawan. Karena signifikansi $0,01 < 0,05$ dan t hitung $> t$ tabel yaitu $3,905 > 2,0555$, maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak. Hasil tersebut mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Nurulhadi, 2018) dengan judul Pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Aseli Dagadu Djokdja. Menurut penelitiannya, perekrutan memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Dampak Pilihan terhadap Kinerja Karyawan di PT Atalian Global Service.
Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel seleksi terhadap kinerja karyawan. Karena tingkat kepentingan $0,02 < 0,05$ dan t hitung $> t$ tabel yaitu $2,427 > 2,0555$, maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak. Hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Wulandari, 2016) Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. Penelitiannya menunjukkan bahwa hasil variabel pilihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Dampak penempatan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Atalian Global Service.
Hasil penelitian ini menunjukkan pengaruh signifikan secara parsial antara variabel penempatan kerja terhadap kinerja karyawan. Karena signifikansi $0,01 < 0,05$ dan t hitung $> t$ tabel yaitu $3,795 > 2,0555$, maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Wulandari, 2016) Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. Studi tersebut menunjukkan bahwa penempatan kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Dampak Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan terhadap Kinerja Karyawan di PT Atalian Global Service
Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel rekrutmen, seleksi, dan penempatan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar $175,015 > 2,98$ F tabel yang penting untuk rekrutmen, seleksi, dan penempatan kerja kurang dari $0,000$ atau $0,05$. Model regresi rekrutmen, seleksi, dan penempatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara simultan. Oleh karena itu, H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Wulandari, 2016) Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Karyawan Terhadap

Kinerja Karyawan. Penelitian menunjukkan bahwa perekrutan, seleksi, dan tempat kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. Variabel rekrutmen, seleksi, dan penempatan yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan PT Atalian Global Service.

Rekrutmen, seleksi, dan penempatan kerja diketahui secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Atalian Global Service, sehingga variabel yang paling berpengaruh adalah variabel rekrutmen (X1). Hal ini ditunjukkan pada hasil uji-t (X1). dimana B1 paling tinggi dibandingkan B2 dan B3 dengan tingkat kepastian 2,760 atau 27,6% dan tingkat probabilitas sebesar 0,001 (signifikan). Melihat asumsi ini, probabilitasnya kurang dari 0,05. Ini berarti menerima H_a dan menolak H_o . Hal ini karena rekrutmen merupakan tahapan terpenting dalam proses pencarian kerja. Tahap menentukan tenaga kerja yang dibutuhkan perusahaan, dan juga menentukan dasar, sumber, dan metode pensiun karyawan. Bahkan perusahaan besar seperti Atalian memiliki banyak pelanggan, jadi tahap ini juga merupakan tahap yang paling perlu diperhatikan oleh manajer SDM.

5. Penutup

5.1 Kesimpulan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh rekrutmen, seleksi, dan penempatan terhadap kinerja karyawan PT Atalian Global Service. Kesimpulan yang dapat ditarik berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya adalah:

Beberapa pengaruh variabel adalah:

- 1) Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan ($0,1\% < 5\%$) terhadap kinerja karyawan PT. layanan Global Atalian.
- 2) Pilihan berpengaruh positif dan signifikan ($0,22\% < 5\%$) terhadap kinerja karyawan pada PT. layanan Global Atalian.
- 3) Penempatan berpengaruh positif dan signifikan ($0,1\% < 5\%$) terhadap kinerja karyawan di PT. layanan Global Atalian.

Dampak antara Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan khususnya di PT. Atalian Global Service juga diketahui berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. layanan Global Atalian.

Variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan PT. Atalian Global Services adalah tawaran pekerjaan. Alasannya, nilai r-squared variabel penempatan kerja sebesar 0,878 atau 87,8%. Jika dibandingkan dengan variabel lainnya, variabel Penempatan Kerja memiliki nilai terbesar.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, akan dibuat rekomendasi untuk mendapatkan abstrak sebagai bahan pertimbangan dan perbaikan penelitian serupa selanjutnya. Oleh karena itu, peneliti menyarankan agar:

- a. Rata-rata variabel seleksi adalah 3,28. Hasil tersebut menunjukkan bahwa perusahaan PT Atalian Global Service dapat mempertahankan metode kegiatan seleksi pekerja yang sesuai dengan kualifikasi perusahaan. Sebab, menurut hasil penelitian ini, pilihan mempengaruhi kinerja karyawan.
- b. Nilai rata-rata variabel penempatan tenaga kerja sebesar 3,16. Perusahaan PT Atalian Global Service diusulkan untuk meningkatkan rekrutmen karyawan sesuai dengan standar yang dibutuhkan perusahaan. Penempatan mempengaruhi kinerja karyawan
- c. Nilai rata-rata variabel adopsi adalah 3,10. PT Atalian Global Service merekomendasikan peningkatan praktik rekrutmen yang lebih efektif dan efisien untuk mendukung kinerja karyawan perusahaan, termasuk mempekerjakan karyawan dengan latar belakang pendidikan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Karena hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh rekrutmen.

Daftar Pustaka

- Alwi, S. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Keunggulan Kompetitif*. BPFE UGM.
- Arifin, N. (2013). *Manajemen Sumberdaya Manusia: Teori dan Kasus*. UNISNU PRESS.
- Batjo, N., & Shaleh, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Aksara Timur.
- Budihardjo, M. (2015). *Panduan Praktis Penilaian Kinerja Karyawan*. Raih Asa Sukses.
- Djeremi, Hasiolan, L. B., & Minarsih, M. M. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pasar Kota Semarang. *Journal of Management*, 2(2).
- Gomes, F. C. (1995). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. ANDI.
- Hasibuan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sinar.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV BUDI UTAMA.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Mangkuprawira, S., & Hubeis, A. V. (2007). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2016). *Human Resource Management*. Salemba Empat.
- Nurulhadi, H. (2018). *Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Aseli Dagadu Djokdja*.
- Pradana, A. G. B. (2019). *Manajemen sumber daya manusia : Kajian teoritis pengelolaan pegawai sektor swasta dan aparatur sipil negara*. Media Nusa Creative.
- Sastrohadiwiryo. (2013). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. PT Bumi Aksara.
- Schuler, R., & Jackson, S. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Siagian, S. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Simamora, H. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

- Sinaga, O. S. (2020). *Manajemen Kinerja dalam Organisasi*. Yayasan Kita Menulis.
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. ANDI.
- Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 8). Kencana.
- Suwanto. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Desanta Muliavisistama.
- Warella, & Samuel. (2021). *Penilaian Kinerja Sumber Daya Manusia*. Yayasan Kita Menulis.
- Werther, W. B., & Davis, K. (1996). *Human Resources And Personal Management*. McGraw-Hill.
- Wirawan. (2013). *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. PT Raja Grafindo Persada.
- Wulandari, R. (2016). Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*.