

REKRUTMEN DAN PENEMPATAN KARYAWAN BERPENGARUH TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BAGIAN PABRIK PT AGRO WIJAYA INDUSTRI KABUPATEN MERANGIN

Herawati¹, Monita Resha²

^{1,2} Ekonomi Manajemen, Universitas Muara Bungo, Indonesia

herawatinaufal@gmail.com¹

ABSTRAK

Abstrak: Perusahaan perlu sekali memperbaiki proses rekrutmen yang dilakukan dan juga penempatan posisi berkerja karyawan agar sesuai dengan bidangnya yang di kuasai. Penelitian ini ingin menganalisis persepsi karyawan atas pengaruh rekrutmen dan penempatan karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan secara parsial maupun simultan. Populasi dan sampel penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian pabrik yang berjumlah 59 orang. Hasil pengujian secara parsial dan simultan menemukan bahwa variabel rekrutmen dan penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Disarankan untuk proses selanjutnya, kepada manajemen PT. Agro Wijaya Industri Kabupaten Merangin agar meningkatkan dan memperbaiki proses rekrutmen karyawan dengan lebih memperhatikan kesehatan fisik dan mental, usia, serta kedisiplinan agar proses yang dilakukan dapat memberikan peningkatan produktivitas kerja.

Kata Kunci: *Rekrutmen; Penempatan Karyawan; Produktivitas Kerja.*

Abstract: *The company must improve the recruitment process and placement of employee positions with the fields under their control. This study wants to analyze employee perceptions of the effect of recruitment and placement on employee work productivity partially or simultaneously. The population and sample of this study were all employees of the factory of 59 people. The partial and simultaneous test found the recruitment and job placement had a significant effect on employee productivity. The recommendation for PT Agro Wijaya Industri Merangin Regency to the employee recruitment process within physical and mental health, age, and discipline carried out can increase work productivity.*

Keywords: *Recruitment; Employee Placement; Work productivity.*

Article History:

Received: 12-08-2021

Revised : 21-08-2021

Accepted: 04-09-2021

Online : 12-09-2021



This is an open access article under the
CC-BY-SA license

Koresponden: herawatinaufal@gmail.com

Copyright © 2021 JMS

PENDAHULUAN

PT Agro Wijaya Industri (AWI) di Desa Koto Rayo, Kecamatan Tabir, Kabupaten Merangin merupakan salah satu pabrik kelapa sawit yang baru dibangun di Kabupaten Merangin. Untuk memenuhi kebutuhan terhadap karyawan tersebut perusahaan melakukan rekrutmen dan penempatan, dalam pelaksanaan rekrutmen dan penempatan tidak terlepas dari permasalahan yang dihadapi, ditambah dengan faktor penggunaan tenaga kerja lokal dimana perusahaan itu berada.

PT Agro Wijaya Industri mempekerjakan karyawan sebanyak 134 orang dengan berbagai divisi, dimana lebih dari lima puluh persen (54,4%) merupakan tenaga kerja lokal, Berdasarkan data yang diperoleh pada bagian Produksi PT Agro Wijaya Industri (AWI) diketahui bahwa produksi PT Agro Wijaya Industri (AWI) tahun 2020 cukup berfluktuasi sebagaimana terlihat pada tabel 1:

Tabel 1. Realisasi Pencapaian Target Produksi Perusahaan 2020

Bulan	Target CPO (ton)	Realisasi CPO (ton)	Target Kernel (ton)	Realisasi Kernel (ton)
Jan	2500	2592	686	616
Feb	2500	2474	630	615
Mar	2500	2848	665	603
Apr	2500	2953	650	695
Mei	2400	2050	658	653
Juni	2300	2100	654	654
Jul	2500	2858	620	626
Agus	2500	2857	672	647
Sept	2500	2343	670	646
Okt	2500	2451	674	644
Nov	2500	2507	636	675
Des	2500	2414	630	618

Sumber : PT Agro Wijaya Industri (AWI, Desember 2020)

Tabel 1. di atas menunjukkan bahwa produktivitas karyawan bagian produksi yang bekerja pada bagian pabrik masih rendah, hal ini terlihat dari banyak target bulanan yang belum terpenuhi dengan maksimal, baik pada target produksi CPO (*Crude Palm Oil*) maupun pada produksi kernel, dimana CPO dihasilkan dari kulit buah kelapa sawit sedangkan kernel bersumber dari isi buah kelapa

sawit. Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh rekrutmen dan penempatan karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan secara parsial pada PT Agro Wijaya Industri (AWI) Desa Koto Rayo Kecamatan Tabir Kabupaten Merangin.

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Rekrutmen

Rekrutmen adalah usaha untuk mempengaruhi tenaga kerja agar mau melamar lowongan pekerjaan yang ada dalam suatu pekerjaan (Hasibuan, 2014). Adapun indikator Rekrutmen adalah :

1. Umur
2. Keahlian
3. Kesehatan fisik
4. Pendidikan
5. Jenis kelamin
6. Tampang
7. Bakat
8. Temperamen
9. Karakter
10. Pengalaman kerja
11. Kerja sama
12. Kejujuran
13. Kedisiplinan

Penempatan Karyawan

Proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu

mempertanggung jawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang, serta tanggung jawabnya. (Sastrohadiwiryo, 2015). Adapun indikator yang digunakan adalah :

1. Prestasi Akademis
2. Pengalaman
3. Kesehatan Fisik dan Mental
4. Status Perkawinan
5. Usia

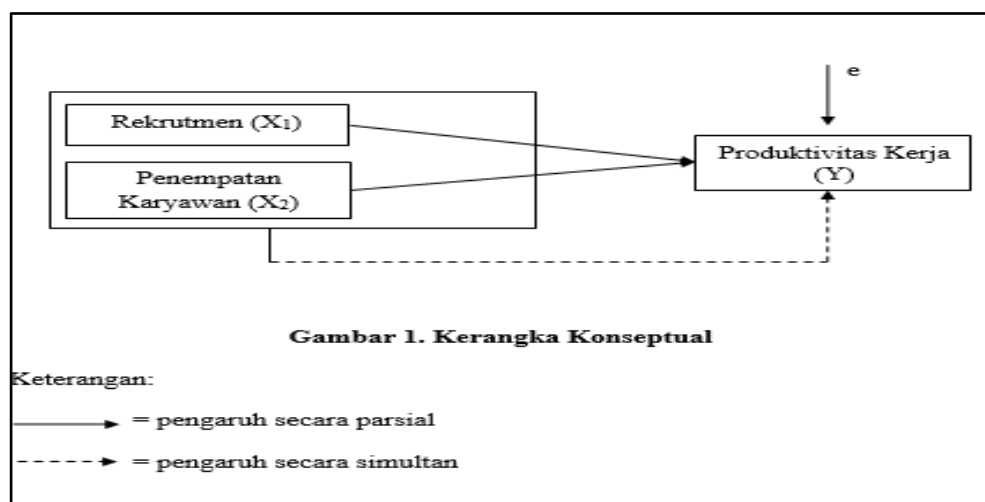
Produktivitas Kerja

Perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung (Sondang P. Siagian, 2015). Adapun indikatornya adalah :

1. Kualitas hasil kerja
2. Kuantitas hasil kerja
3. Waktu dan kecepatan kerja

Selanjutnya kerangka konseptual penelitian ini dapat dilihat pada gambar 1. Kerangka konseptual

Gambar . Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

METODE PENELITIAN

Objek Penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah produktivitas kerja karyawan PT Agro Wijaya Industri (AWI), Jenis penelitian ini adalah penelitian Deskriptif Kuantitatif yang dapat digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2012). Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu Data Primer dan Data Sekunder,

Populasi Dan Sampel

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan PT Agro Wijaya Industri (AWI) Desa Koto Rayo Kecamatan Tabir Kabupaten Merangin yang berjumlah sebanyak 134 orang. Dalam penelitian ini peneliti mengambil karyawan bagian pabrik sebagai sampel penelitian yaitu sebanyak 59 orang, dengan Teknik sampling jenuh sehingga jumlah sampel sama dengan populasi yaitu berjumlah 59 orang.

Selanjutnya, definisi Operasional variabel dapat dilihat pada tabel 3

Berdasarkan gambar 1 dapat dilihat penelitian ini memiliki dua buah hipotesis, yaitu:

1. H_0 : Tidak terdapat pengaruh rekrutmen dan penempatan karyawan terhadap produktivitas karyawan secara parsial pada PT Agro Wijaya Industri (AWI) Desa Koto Rayo Kecamatan Tabir Kabupaten Merangin.
 H_a : Terdapat pengaruh rekrutmen dan penempatan karyawan terhadap produktivitas karyawan secara parsial pada PT Agro Wijaya Industri (AWI) Desa Koto Rayo Kecamatan Tabir Kabupaten Merangin.
2. H_0 : Tidak terdapat pengaruh rekrutmen dan penempatan karyawan terhadap produktivitas karyawan secara simultan pada PT Agro Wijaya Industri (AWI) Desa Koto Rayo Kecamatan Tabir Kabupaten Merangin.
 H_a : Terdapat pengaruh rekrutmen dan penempatan karyawan terhadap produktivitas karyawan secara simultan pada PT Agro Wijaya Industri (AWI) Desa Koto Rayo Kecamatan Tabir Kabupaten Merangin.

Tabel 2. Definisi Operasiona Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala Pengukuran
Rekrutmen (X ₁)	rekrutmen adalah usaha untuk mempengaruhi tenaga kerja agar mau melamar lowongan pekerjaan yang ada dalam suatu pekerjaan (Hasibuan, 2014)	1. Umur 2. Keahlian 3. Kesehatan fisik 4. Pendidikan 5. Jenis kelamin 6. Tampang 7. Bakat 8. Temperamen 9. Karakter 10. Pengalaman kerja 11. Kerja sama 12. Kejujuran 13. Kedisiplina	<i>Likert</i>
Penempatan Karyawan (X ₂)	proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggung jawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang, serta tanggung jawabnya. (Sastrohadiwiryo, 2015)	1. Prestasi Akademis 2. Pengalaman 3. Kesehatan Fisik dan Mental 4. Status Perkawinan 5. Usia	<i>Likert</i>
Produktivitas Kerja (Y)	perbandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung (Sondang P. Siagian, 2015)	1. Kualitas hasil kerja 2. Kuantitas hasil kerja 3. Waktu dan kecepatan kerja	<i>Likert</i>

Metode analisis data

Uji Hipotesis

A. Analisis Kuantitatif

Analisis Regresi Linier Berganda, dengan model persamaannya sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

B. Pengujian Hipotesis

1. Uji t (Uji Secara Parsial)
2. Uji F (Uji Secara Simultan)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menggunakan alat analisis dengan terlebih dahulu melakukan pengujian kuisoner agar valid dan reliabel. Baru selanjutnya

melakukan uji asumsi klasik. Berdasarkan hasil pengolahan yang pertama dilakukan adalah uji validitas. Adapun hasilnya dapat dilihat pada table 3

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Rekrutmen	R1	0,557	0,254	Valid
	R2	0,657	0,254	Valid
	R3	0,335	0,254	Valid
	R4	0,585	0,254	Valid
	R5	0,616	0,254	Valid
	R6	0,569	0,254	Valid
	R7	0,753	0,254	Valid
	R8	0,475	0,254	Valid
	R9	0,535	0,254	Valid
	R10	0,556	0,254	Valid
	R11	0,649	0,254	Valid
	R12	0,487	0,254	Valid
	R13	0,580	0,254	Valid
	R14	0,604	0,254	Valid
	R15	0,608	0,254	Valid
	R16	0,462	0,254	Valid
	R17	0,595	0,254	Valid
	R18	0,614	0,254	Valid
	R19	0,491	0,254	Valid
	R20	0,514	0,254	Valid
	R21	0,641	0,254	Valid
	R22	0,460	0,254	Valid
	R23	0,548	0,254	Valid
	R24	0,563	0,254	Valid
	R25	0,530	0,254	Valid
	R26	0,455	0,254	Valid
Penempatan Kerja	PK1	0,674	0,254	Valid
	PK2	0,722	0,254	Valid
	PK3	0,551	0,254	Valid
	PK4	0,569	0,254	Valid
	PK5	0,682	0,254	Valid
	PK6	0,616	0,254	Valid
	PK7	0,548	0,254	Valid
	PK8	0,729	0,254	Valid
	PK9	0,691	0,254	Valid
	PK10	0,526	0,254	Valid

Variabel	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Produktivitas	PR1	0,719	0,254	Valid
	PR2	0,867	0,254	Valid
	PR3	0,708	0,254	Valid
	PR4	0,791	0,254	Valid
	PR5	0,569	0,254	Valid
	PR6	0,803	0,254	Valid
	PR7	0,715	0,254	Valid

Sumber: data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan table 3 dari r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . r_{hitung} dalam uji instrumen pada penelitian ini diperoleh dari nilai signifikansi 0,05 dengan uji dua sisi dan jumlah

responden yang diuji sebanyak 59 orang didapatkan nilai sebesar 0,254. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir instrumen valid.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

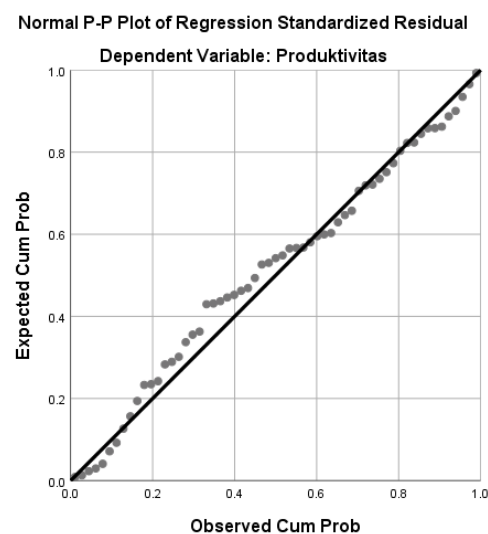
Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Batas Reliabilitas	Ket
Rekrutmen	0.911	0.60	Reliabel
Penempatan Kerja	0.830	0.60	Reliabel
Produktivitas	0.863	0.60	Reliabel

Sumber: data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel di atas, hasil pengujian data menunjukkan setiap butir-butir pernyataan pada masing-masing variabel penelitian mempunyai *Cronbach's Alpha* > 0.60 sehingga seluruh butir-butir pernyataan pada masing-masing variabel penelitian dinyatakan reliabel dan dapat disebarkan kepada responden untuk dijadikan sebagai instrumen penelitian.

Hasil Uji Asumsi Klasik

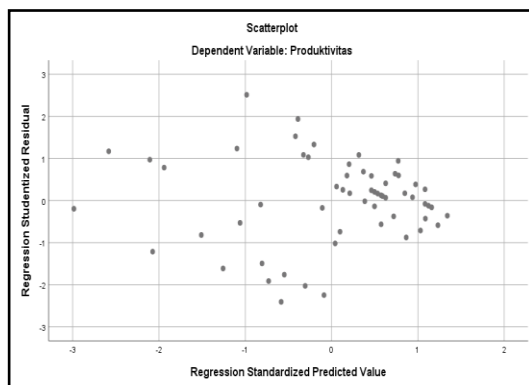
Langkah pertama asumsi klasik dengan melakukan Uji Normalitas Adapun hasil uji penelitian ini dapat dilihat pada gambar 2.



Gambar 2. Grafik Uji Normalitas

Dari grafik Normal P-Plot di atas dapat dilihat bahwa titik-titik mengikuti garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa residu

berdistribusi normal (secara visual). Selanjutnya berdasarkan data nilai *Tolerance* pada masing-masing variabel bebas besarnya diatas 0.1 dan nilai VIF dibawah 10. Ini menunjukkan bahwa tidak ada *Multikolinieritas* diantara variabel bebas. Begitupula hasil uji Heteroskedastisitas, dapat dilihat pada gambar 3.



Gambar 3. Grafik Uji Heteroskedastisitas
Dari Grafik *scatterplot* di atas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y tanpa membentuk pola tertentu. Maka dapat disimpulkan tidak terjadi Heteroskedastisitas pada model regresi.

Selanjutnya adalah Analisis Regresi Linier Berganda, yang dapat dilihat pada table 6.

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.129	3.427		.038	.970
Rekrutmen	.114	.042	.319	2.701	.009
Penempatan	.403	.098	.486	4.114	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber: Output SPSS (olah data)

Berdasarkan tabel di atas dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0.129 + 0.114 (X_1) + 0.403 (X_2)$$

Penjelasan dari regresi linier berganda secara parsial adalah sebagai berikut:

a. Konstanta = **0.129**

Jika variabel rekrutmen dan penempatan karyawan dianggap konstan atau sama dengan nol, maka variabel produktivitas kerja adalah sebesar 0.129.

b. Rekrutmen = **0.114**

Jika variabel rekrutmen mengalami kenaikan 1 satuan, sementara variabel penempatan karyawan diasumsi tetap, maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat sebesar 0.114 satuan.

c. Penempatan Karyawan = **0.403**

Jika variabel penempatan karyawan mengalami kenaikan 1 satuan, sementara variabel rekrutmen diasumsi tetap, maka produktivitas kerja akan meningkat sebesar 0.403 satuan.

Hasil Pengujian Hipotesis**Hasil Uji t (Parsial)**

Berdasarkan tabel 6 dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Hasil uji t untuk variabel rekrutmen (X1)

Hasil uji parsial, variabel rekrutmen (X1) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) karyawan PT. Agro Wijaya Industri Kabupaten Merangin. Hal ini terlihat dari nilai t_{hitung} (2.701) > t_{tabel} (2,003), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, secara parsial variabel rekrutmen berpengaruh terhadap produktivitas kerja

b. Hasil uji t untuk variabel penempatan karyawan (X2)

Hasil uji parsial, variabel penempatan karyawan (X2) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) karyawan PT. Agro Wijaya Industri Kabupaten Merangin. Hal ini terlihat dari nilai t_{hitung} (4.114) > t_{tabel} (2,003), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, secara parsial variabel penempatan karyawan berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Selanjutnya adalah pengujian secara serentak, yang dapat dilihat pada table 8.

**Tabel 8. Hasil Uji F (simultan)
ANOVA^a**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	565.470	2	282.735	32.435	.000 ^b
Residual	488.157	56	8.717		
Total	1053.627	58			

a. Dependent Variable: Produktivitas

b. Predictors: (Constant), Penempatan, Rekrutmen

Sumber: Output SPSS (olah data)

Berdasarkan output Anova table 8 dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} adalah 32.435 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3.160. Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.

Koefisien Determinasi Ganda (R^2)

Hasil Uji Koefisien Determinasi Langkah terakhir adalah pengujian koefisien determinasi. Adapun nilai dari penelitian ini dapat dilihat pada table 9.

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.733 ^a	.537	.520	2.95247

a. Predictors: (Constant), Penempatan, Rekrutmen

Sumber: Output SPSS (olah data)

Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0.537 atau 53,7%. Besarnya nilai tersebut menunjukkan besarnya kontribusi pengaruh yang dapat dijelaskan oleh variabel rekrutmen dan penempatan karyawan secara bersama-sama terhadap besarnya variabel terikat (Y). sedangkan sisanya sebesar 46,3% dipengaruhi oleh dimensi lain diluar penelitian

PEMBAHASAN

Hasil Uji t dalam penelitian ini dilakukan dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$. variabel rekrutmen (X_1) dan variabel penempatan karyawan (X_2) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) karyawan PT. Agro Wijaya Industri Kabupaten Merangin. Hal ini terlihat dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2,003), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, dan nilai signifikan yang lebih kecil dari 0,05.

Sedangkan dari hasil uji F diketahui bahwa variabel rekrutmen (X_1) dan penempatan karyawan (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) karyawan PT. Agro Wijaya Industri Kabupaten Merangin, dilihat dari nilai F_{hitung} adalah 32.435 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3.160. Sehingga H_0 ditolak dan H_a di terima ini sejalan dengan penelitian Adrian Saleh yang berjudul Analisis Sistem Perekrutan dan Penempatan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero).

PENUTUP

Kesimpulan

Dapat disimpulkan bahwa variabel rekrutmen (X_1) dan penempatan karyawan (X_2) secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) karyawan PT. Agro Wijaya Industri Kabupaten Merangin. Karena nilai signifikan yang lebih kecil dari 0,05

Saran

Kepada PT. Agro Wijaya Industri Kabupaten Merangin agar memperbaiki proses rekrutmen karyawan dengan memperhatikan kesehatan fisik dan kedisiplinan calon karyawan, dan untuk penempatan karyawan lebih memperhatikan usia serta kesehatan fisik dan mental yang akan ditempatkan, hal ini didasari rendahnya skor indikator usia serta kesehatan fisik dan mental pada variabel penempatan karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Mangkunegara, Anwar, Prabu. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Cet. ke 5, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Dessler, Simora dan Sutrisno. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Salemba Empat. Jakarta
- Effendi Hariandja Tua Marihot. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Grasindo.
- Handoko, Hani T. (2014). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE.

- Hasibuan. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara. Jakarta
- Hasibuan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi: PT. Bumi Aksara. Jakarta
- Simamora, Henry. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE YKPN.
- Hasibuan, Malayu P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Sondang P. Siagian. (2015). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Sudiardhita I, Supriyanto A, and Mardi. (2017). *The Effect Of Recruitment, Selection and Motivation to Performance Of Employees At Datacomm Diangraha Company*. [Http://doi. Org/ 10.21009/JRMSI](http://doi.org/10.21009/JRMSI)
- Umar, Husein. (2013). *Studi Kelayakan Bisnis*, edisi-3, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Veithzal, Rivai. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajagrafindo
- Wahyudi. B. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sulita. Bandung