

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintergrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber manusia dapat didefinisikan pula sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai). Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai menurut (Mangkunegara, 2021)

Fungsi Operatif Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Mangkunegara, 2021) Terdapat enam fungsi operatif manajemen sumber daya manusia, yaitu berikut ini.

1. Pengadaan tenaga kerja terdiri dari:

- a) Perencanaan sumber daya manusia
- b) Analisis jabatan
- c) Penarikan pegawai
- d) Penempatan kerja
- e) Orientasi kerja (job orientation)

2. Pengembangan tenaga kerja mencakup:

- a) Pendidikan dan pelatihan (training and development)
- b) Pengembangan (karier)
- c) Penilaian prestasi kerja

3. Pemberian balas jasa mencakup:

- a) Balas jasa langsung terdiri dari: - Gaji/upah - Insentif
- b) Balas jasa tak langsung terdiri dari:
 - Keuntungan (benefit)
 - Pelayanan/kesejahteraan (services)

4. Integrasi mencakup:

- a)Kebutuhan karyawan
- b)Motivasi kerja
- c)Kepuasaann kerja
- d)Disiplin kerja
- e)Partisipasi kerja

5. Pemeliharaan tenaga kerja mencakup:

- a) Komunikasi kerja
- b) Kesehatan dan keselamatan kerja
- c) Pengendalian konflik kerja
- d) Konseling kerja

6. Pemisahan tenaga kerja mencakup:

- a) Pemberhentian karyawan

2.1.2 Rekrutmen

Rekrutmen merupakan proses menentukan dan menarik pelamar yang mampu untuk bekerja dalam suatu perusahaan, proses ini dimulai ketika para pelamar dicari dan berakhir ketika lamaran – lamaran mereka diserahkan atau dikumpulkan, hasilnya adalah merupakan sekumpulan pelamar calon karyawan untuk diseleksi dan dipilih.(Rivai dalam Arif, 2018). Sedangkan (Handoko dalam Wulandari, 2016) menjelaskan bahwa rekrutmen merupakan proses pencarian dan “pemikatan” para calon karyawan (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai karyawan. Rekrutmen yang efektif memerlukan tersedianya informasi yang akurat dan berkesinambungan mengenai jumlah dan kualifikasi individu yang diperlukan untuk melaksanakan berbagai pekerjaan dalam perusahaan. Aktifitas rekrutmen akan menyisihkan pelamar yang kurang tepat dan memfokuskan kemampuannya

pada calon yang akan dipanggil kembali. Aktifitas rekrutmen dapat membengun opini publik yang menguntungkan dengan cara mempengaruhi sikap pelamar sedemikian rupa terlepas mereka diangkat atau tidak dalam organisasi tersebut. Menurut (Rivai dalam Wulandari, 2016) tujuan rekrutmen adalah menerima pelamar sebanyak-banyaknya sesuai dengan kualifikasi kebutuhan perusahaan dari berbagai sumber, sehingga memungkinkan akan terjaring calon karyawan dengan kualifikasi tertinggi dari yang terbaik.

A. Metode Rekrutmen

Dalam rekrutmen, terdapat dua metode penarikan yang bisa digunakan dalam suatu perusahaan, yaitu metode terbuka dan metode tertutup.

- a) Metode terbuka adalah dengan cara menyebarkan informasi melalui media sosial dan iklan, diharapkan dapat menarik perhatian banyak peminat untuk mengisi posisi yang lowong di perusahaan
- b) metode tertutup adalah menggunakan cara menyebarkan atau menginformasikan hanya untuk karyawan yang lebih bersifat sistem Patronage (kawan) yaitu sistem penarikan karyawan yang didasarkan adanya hubungan pribadi seperti hubungan kekeluargaan atau relasi. Akan tetapi, akibat yang ditimbulkan oleh metode tertutup inilah yang menyebabkan sedikitnya lamaran yang masuk. (Abror, 2020)

B. Indikator Rekrutmen

Menurut (Nugroho dalam Edo Tekkay et al., 2022) terdapat 3 indikator rekrutmen yaitu :

- 1). Dasar Sumber Penarikan Karyawan harus berpedoman kepada spesifikasi pekerjaan yang telah ditentukan untuk menduduki jabatan tersebut. Adapun sumber penarikan karyawan yaitu ada sumber internal yaitu memutuskan karyawan yang memenuhi standar kualitas dari jabatan yang lowong tersebut dan biasanya diambil

dari dalam perusahaan dan sumber eksternal yaitu karyawan yang mengisi jabatan yang lowong direkrut dari sumber-sumber tenaga kerja di luar perusahaan.

2). Sumber Karyawan, yaitu perusahaan mendapatkan karyawan yang diinginkan melalui pelamaran kerja, lembaga-lembaga yang bersangkutan, atau karyawan perusahaan lain yang memenuhi syarat perekrutan.

3). Metode Penarikan Karyawan, metode yang digunakan ada dua yang pertama metode tertutup yaitu perekrutan hanya diinformasikan kepada para karyawan atau orang-orang tertentu saja yang biasanya hanya diinformasikan kepada saudara dan kerabat terdekat saja dan metode terbuka yaitu perekrutan diinformasikan secara luas dengan memasang iklan dan menyebar luaskan ke masyarakat.

2.1.3 Penempatan

Penempatan (placement) merupakan salah satu aspek yang penting dalam proses perencanaan sumber daya manusia, karena mempunyai hubungan yang erat dengan efisiensi dan keadilan, setiap karyawan diberikan peluang yang sama untuk berkembang. Sedangkan penempatan kerja adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada karyawan yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggungjawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang serta tanggung jawab. Prinsip *the right man in the right place and the right man in the right job* yang artinya orang yang tepat di tempatkan pada tempat yang tepat dan orang yang tepat maka akan tepat atau sesuai pula dengan pekerjaannya, hal ini merupakan suatu pegangan bagi manajer personalia dalam menempatkan tenaga kerja dalam perusahaan. (Roni & Anekhe, 2020)

Menurut (Gauzali Saydan dalam Roni & Anekhe, 2020) mengemukakan bahwa penempatan kerja adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada para karyawan yang lulus seleksi untuk ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggung jawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas pekerjaan, wewenang, serta tanggung jawab.

A. Indikator Penempatan

Menurut (Nugroho dalam Edo Tekkay et al., 2022) beberapa indikator yang harus dipertimbangkan dalam penempatan , yaitu :

1. Prestasi akademik yang dimiliki tenaga kerja mengikuti pendidikan sebelumnya harus dipertimbangkan, khususnya dalam penempatan tenaga kerja tersebut untuk menyelesaikan tugas pekerjaan, serta mengemban wewenang tanggung jawab. Prestasi akademis yang perlu dipertimbangkan tidak terbatas pada jenjang terakhir pendidikan tetapi termasuk jenjang pendidikan yang pernah dialaminya. Tenaga kerja memiliki prestasi akademis tinggi harus ditempatkan pada tugas dan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya, sebaliknya tenaga kerja yang memiliki latar belakang akademis rata-rata atau dibawah standar harus ditempatkan pada tugas dan pekerjaan ringan dengan beban wewenang dan tanggung jawab yang relative rendah
2. Pengalaman, bekerja pada pekerjaan sejenis perlu mendapatkan pertimbangan dalam penempatan kerja karyawan. Kenyataan menunjukkan makin lama karyawan bekerja, makin banyak pengalaman yang dimiliki karyawan yang bersangkutan, sebaliknya semakin singkat masa kerja, semakin sedikit pengalaman yang diperoleh. Pengalaman bekerja banyak memberikan keahlian dan keterampilan kerja. Pengalaman bekerja yang dimiliki seseorang kadang-kadang lebih dihargai daripada tingkat pendidikan yang menjulang tinggi. Karyawan yang berpengalaman dapat langsung menyelesaikan tugas dan pekerjaannya. Karyawan hanya memerlukan pelatihan dan petunjuk yang relative singkat. Sebaliknya karyawan yang hanya mengandalkan latar belakang pendidikan dan gelar yang disandangnya, belum tentu mampu mengerjakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan cepat.
3. Kesehatan Fisik, dalam menempatkan karyawan, faktor fisik perlu dipertimbangkan karena tanpa pertimbangan yang matang, maka hal-hal yang bakal merugikan perusahaan akan terjadi. Penempatan kerja pada tugas dan pekerjaan tertentu harus disesuaikan dengan kondisi fisik karyawan yang bersangkutan. Kesehatan erat kaitannya dengan sumber daya manusia. Pekerjaan-pekerjaan yang berat dan berbahaya misalnya hanya mungkin

dikerjakan oleh orang-orang yang mempunyai fisik sehat dan kuat, sedangkan sumber daya manusia yang fisiknya lemah dan berotak cerdas dapat ditempatkan pada bidang administrasi, pembuatan konsep atau perhitungan-perhitungan yang memerlukan ketentuan luar biasa, namun faktor kesehatan masih peril diperhatikan dalam penempatan mereka. Hal ini dapat dipahami, meskipun tes kesehatan telah meluluskan semua sumber daya manusia baru, tetapi kadang-kadang tes kesehatan tersebut dilakukan secepat kilas kurang dapat mendeteksi kondisi jasmani secara rinci.

4. Usia, faktor usia tenaga kerja yang lulus seleksi perlu dipertimbangkan dalam penempatan tenaga kerja. Peempatan tenaga kerja berdasarkan usia perlu dilakukan untuk menghindari rendahnya produktivitas yang dihasilkan oleh karyawan yang bersangkutan

2.1.4 Kinerja Karyawan

Menurut (Pasolong dalam Putri, 2022) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Menurut Edy Sutrisno (2010) kinerja adalah suatu hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. (Sedarmayanti dalam Putri, 2022) 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). Kinerja pegawai di dalam setiap perusahaan merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan guna mencapai tujuan dan sasarannya melalui usaha kooperatif sekelompok orang di dalamnya, sehingga dapat dikatakan kinerja adalah salah satu faktor penentu berhasil atau tidak suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya

A. faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu:

- a) Faktor Kemampuan yaitu perlunya penempatan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya dan
- b) Faktor Motivasi, kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja) yang merupakan dorongan yang timbul dari dalam diri pegawai untuk melakukan kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai prestasi kerja (kinerja) dengan predikat terpuji (Mangkunegara dalam Arif, 2018)

B. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Wulandari dan Winarningsih dalam Edo Tekkay et al., 2022) mengemukakan indicator indicator kinerja karyawan sebagai berikut :

1. Kualitas Kerja, merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
2. Kuantitas Kerja, jumlah yang dihasilkan misalkan jumlah moneter, jumlah unit, atau siklus kegiatan yang diselesaikan.
3. Pelaksanaan Tugas, kemampuan seorang karyawan untuk dapat berkeinginan dan berusaha mencapai tujuan yang telah direncanakan.
4. Tanggung Jawab, kemampuan seorang karyawan dalam berkomitmen terhadap pekerjaan dan menyelesaikan sesuai dengan yang diharapkan

2.2 Kajian Empiris

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Penelitian	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian
1	(Arif, 2018)	Analisi Rekrutmen dan Penempatan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Oase Pekan baru	Wawancara dan kuisisioner	Variabel Rekrutmen dan Penempatan Secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Oase Pekan baru	Terdapat perbedaan pada teknik pengumpulan data, penelitian terdahulu menggunakan teknik wawancara secara langsung kepada sampel penelitian dan kuisisioner sedangkan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis, menggunakan observasi, kuisisioner yang

					akan disebarkan melalui google form kepada sampel penelitian
2	(Tijow et al., 2021)	Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Manado	Kuesioner	Variabel Rekrutmen dan Penempatan Secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja PT. Telkom Manado	Terdapat perbedaan pada objek penelitian yang berbeda dengan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilaksanakan oleh penulis
3	(Roni & Anekhe, 2020)	Analisis Pengaruh Sistem Rekrutmen Dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Muara Bungo	Populasi dan sampel	Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan terhadap variabel rekrutmen dan selaksi, diketahui bahwa ada pengaruh yang	Terdapat perbedaan pada teknik pengumpulan data, penelitian terdahulu menggunakan teknik pengumpulan data dengan sensus

				positif dan signifikan antara	sampling sedangkan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis menggunakan teknik pengumpulan data seluruh karyawan
4	(Putri, 2022)	Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Kemuning Palembang	,kuesioner	Variabel Rekrutmen dan Penempatan Secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada kantor kecamatan kemuning Palembang	Terdapat perbedaan pada objek penelitian yang berbeda dengan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilaksanakan oleh penulis
5	(Christin Andini Naibaho et al., 2022)	Pengaruh penempatan karyawan dan pengembangan	Populasi & Sampel, Kuesioner	Berdasarkan hasil penelitian variabel	Terdapat perbedaan pada variabel

		karir terhadap kinerja karyawan di pt. Mandala finance manado		penempatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT.Mandala finance manado	independen, penelitian terdahulu menggunakan variabel penempatan dan pengembangan karier sedangkan variabel independen penelitian yang digunakan oleh penulis yakni rekrutmen dan penempatan
6	(Fabiolatesly et al., 2021)	Penempatan kerja dan kepuasan kerja kaitannya dengan kinerja PT.PLN Persero wilayah manado	Survei, Kuesioner	Variabel penempatan berpengaruh Positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan	Terdapat perbedaan variabel pada penelitian, penelitian terdahulu menggunakan variabel independen penempatan dan kepuasan, sedangkan

					variabel independen penelitian yang digunakan oleh penulis yakni rekrutmen dan penempatan
7	(Abror, 2020)	Pengaruh Rekrutmen Dan Penempatan Terhadap Kinerja karyawan pada CV. YEN'S DELIGHT DI SAMARINDA	Kuesioner	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Rekrutmen (X1) dan Penempatan (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Yen's Delight di Samarinda	Terdapat perbedaan pada objek penelitian yang berbeda dengan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilaksanakan oleh penulis
8	(K.O.Muaja., Adolfina., 2017)	Pengaruh penempatan kerja dan	Survey dan kuesioner	Berdasarkan hasil penelitian	Terdapat perbedaan pada variabel

		<p>pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada pt.bank sulutgo kantor cabang utama manado</p>		<p>yang tealh dilakukan bahwa variabel Penempatan berpengaruh signifikan kearah positif terhadap kinerja karyawan PT.BANK SULUTGO KANTOR CABANG UTAMA MANADO</p>	<p>independen, penelitian terdahulu menggunakan variabel independen peran penempatan kerja dan pengalaman kerja sedangkan variabel independen penelitian yang digunakan oleh penulis yakni rekrutmen dan penempatan</p>
9	(Sahadewa & Rahmawati, 2021)	<p>Pengaruh Penempatan Karyawan Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Pada Handara Golf and Resort Bali</p>	Kuesioner	<p>Berdasarkan hasil penelitian bahwa variabel penempatan mempengaruhi postif terhadap kinerja karyawan</p>	<p>Terdapat perbedaan pada variabel independen, penelitian terdahulu menggunakan variabel penempatan dan</p>

				Pada Handara Golf and Resort Bali	pengembangan karier sedangkan variabel independen penelitian yang digunakan oleh penulis yakni rekrutmen dan penempatan
10	(Wulandari, 2016)	Pengaruh rekrutmen, seleksi, dan penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Serba Usaha Srikandi	Sempling	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel rekrutmen dan penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Serba Usaha Srikandi	Terdapat perbedaan pada variabel independen, penelitian terdahulu menggunakan variabel independen rekrutmen, seleksi, dan penempatan sedangkan variabel independen yang digunakan oleh penulis pada

					penelitiannya yakni rekrutmen dan penempatan karyawan
11	(Dalimunthe & Sinulingga, 2019)(Nainggolan et al., 2020)	The effect of recruitment, training and placement on the performance of employees in p.t astra international tbk, toyota auto 2000 sm. Raja medan	questionnaires	The results of the study show that the recruitment and placement variables have a positive and significant impact on employee performance in p.t astra international tbk, toyota auto 2000 sm. Raja medan	. There are differences in the independent variables, previous research used the independent variables of recruitment, training, and placement while the independent variables used by the authors in their research were employee recruitment and placement
12	(Munaty et al., 2022)	The Effect of Recruitment, Selection and	Quantitative	The results showed that the	there are differences in the

		Training Process on Employee Performance at PT. Budiman Sejahtera Development.		recruitment variable had a positive effect on the performance of employees at PT. Budiman Prosperous Development	independent variables, previous research only focused on the independent variables of Recruitment, Selection and Training while the research conducted by the author focused on the independent variables of recruitment and placement of employees.
13	(Yunanti, 2020)	The effect of career placement and development to employee performance at pt. Jakarta prima cranes in jakarta	Sampling	. The results showed that the employee placement variable has a positive effect on the performance of employees at PT. Jakarta Prime	There are differences in independent variables, previous research using independent placement and career development variables, while the

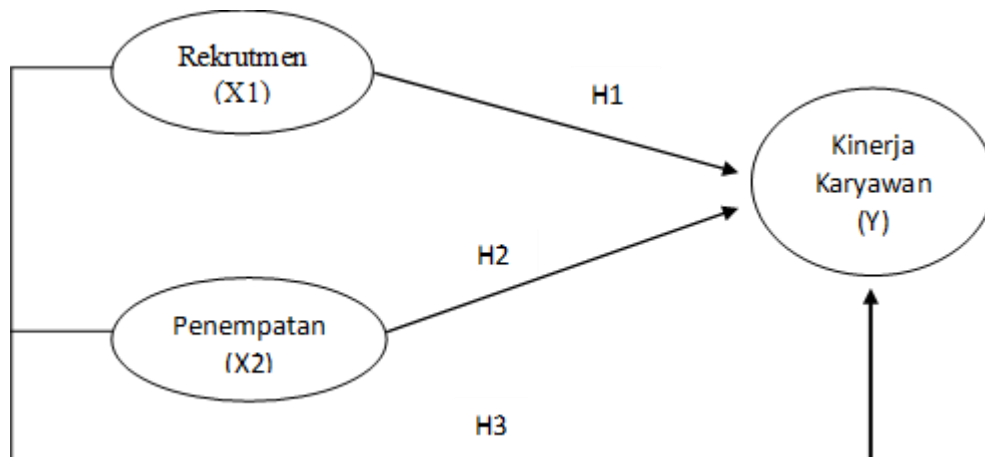
				Cranes in Jakarta	variables used by researchers are recruitment and placement variables
14	(Girsang et al., 2023)	The effect of recruitment and selection on employee performance in PD. Anugrah Simalungun	Questionnaires	The results show that the recruitment variable has a very positive effect on employee performance in PD. Anugrah Simalungun	there are differences in the independent variables, previous research used recruitment and training as independent variables while the research conducted by the author focused on the independent variables of recruitment and employee placement,
15	(Fitri et al., 2021)	The Effect of Recruitment, Selection, and Placement on	descriptive (qualitative)	The results showed that the recruitment and placement	there are differences in the independent variables,

		Employee Performance		variables had a positive and significant effect on performance.	previous research used recruitment, selection and placement as independent variables, and the data collection technique used in previous studies was direct interviews with respondents while the research conducted by the author focused on recruitment and placement independent variables. the number of employees and the data collection technique used by the author is
--	--	-------------------------	--	---	--

					distributing questionnaires via Google Form to respondents
--	--	--	--	--	--

2.3 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu menunjukkan secara signifikan variabel sistem rekrutmen mempengaruhi kinerja karyawan dan penempatan dapat mempengaruhi kinerja karyawan, secara simultan rekrutmen dan penempatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka dibuatlah kerangka pemikiran sebagai berikut :



Tabel 2.2 kerangka pemikiran

2.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan landasan teori, penelitian terdahulu dan kerangka pemikiran maka hipotesis yang dapat di uji dalam penelitian ini sebagai berikut

2.4.1 Pengaruh Rekrutmen pada Kinerja Karyawan

Rekrutmen yang tepat dalam perekrutan karyawan akan menghasilkan Sumber Daya Manusia yang sesuai untuk mengisi lowongan perusahaan. Kualitas yang dimiliki para pekerja sangatlah menunjang untuk kemajuan sebuah organisasi

ataupun perusahaan. Untuk itu dalam perekrutan tidak sembarang orang yang akan diterima, karena perusahaan juga harus memperhatikan bagaimana pegawai baru dapat bertahan di perusahaan tersebut dan mampu untuk bergabung dan ditempatkan sesuai dengan bidang ilmu yang dimiliki. (Roni & Anekhe, 2020)

Berdasarkan penelitian (Roni & Anekhe, 2020) yang berjudul “Analisis Pengaruh Sistem Rekrutmen Dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Muara Bungo” menyatakan bahwa sistem rekrutmen berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Adira Dinamika Multi *Finance* Cabang Muara Bungo, Hal yang serupa juga dijelaskan oleh penelitian (Wulandari, 2016) yang berjudul “pengaruh rekrutmen, seleksi, dan penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan sekolah tinggi ilmu ekonomi indonesia (stiesia) surabaya” menyatakan bahwa variabel rekrutmen berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja karyawan. Selain itu juga dalam penelitian (Tijow et al., 2021) yang berjudul “Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Manado” menyatakan bahwa rekrutmen berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Manado. Berdasarkan uraian di atas menyatakan bahwa :

H1 : rekrutmen (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y)

2.4.2 Pengaruh Penempatan pada Kinerja Karyawan

(Mathis and Jackson dalam Tijow et al., 2021) mengemukakan bahwa Penempatan adalah menempatkan seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat. Yang terpenting penempatan sumber daya manusia harus dilihat sebagai proses pencocokan. Seberapa baik seorang karyawan cocok dengan pekerjaan akan memengaruhi jumlah dan kualitas kerja karyawan

(Gaol dalam Tijow et al., 2021) berpendapat bahwa yang dimaksud dengan placement (penempatan pegawai) adalah suatu pengaturan awal atau pengaturan kembali dari seseorang atau lebih pegawai pada suatu jabatan baru ataupun jabatan baru, penempatan artinya pengaturan awal pada suatu jabatan bagi pegawai yang baru bekerja. Demosi, promosi, dan transfer adalah suatu konsep placement bagi

pegawai lama. Tidak berbeda dengan pegawai baru, pegawai lamapun harus direkrut, disleksi, dan diberi orientasi sebelum mereka ditempatkan pada posisi yang berbeda. Penempatan adalah menempatkan seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat. Yang terpenting penempatan sumber daya manusia harus dilihat sebagai proses pencocokan. Seberapa baik seorang karyawan cocok dengan pekerjaan akan

Berdasarkan Penelitian (Christin Andini Naibaho et al., 2022) yang berjudul “Pengaruh Penempatan Karyawan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Mandala Finance Manado” menyatakan bahwa penempatan karyawan berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Mandala Finance Manado. Selain itu juga dalam penelitian (Fabiolatesly et al., 2021) yang berjudul “Penempatan Kerja dan Kepuasan Kerja Kaitannya Dengan Kinerja Karyawan PT PLN Persero Wilayah Manado” menyatakan bahwa penempatan kerja berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja karyawan PT PLN Persero Wilayah Manado. Dan dalam penelitian (Sahadewa & Rahmawati, 2021) yang berjudul “Pengaruh Penempatan Karyawan Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Pada Handara Golf and Resort Bali” menyatakan bahwa penempatan kerja berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja karyawan Pada Handara Golf and Resort Bali. Berdasarkan uraian di atas menyatakan bahwa

H2: Penempatan (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

2.4.3 Pengaruh rekrutmen dan penempatan terhadap kinerja karyawan

(Rumawas dalam Tijow et al., 2021) Rekrutmen adalah pemenuhan kebutuhan Organisasional dalam rangka menjaring karyawan yang potensial untuk mencapai tujuan Organisasi yang diinginkan Perusahaan sebagai wujud dari persyaratan yang telah ditentukan. Sebagaimana pula yang diungkapkan Noe, Hollenbeck, Gerhart, dan Wright (2014) bahwa Rekrutmen Sumber Daya Manusia adalah Praktik atau aktivitas apapun yang dijalankan oleh Organisasi dengan tujuan utamanya untuk mengidentifikasi dan menarik para karyawan potensial., Berdasarkan penelitian

sebelum nya yang di lakukan (Wulandari, 2016) variabel rekrutmen mempengaruhi positif terhadap kinerja karyawan

Menurut (Hasibuan dalam, Abror, 2020) penempatan karyawan merupakan tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon karyawan yang diterima pada jabatan/pekerjaan yang membutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan wewenang pada orang tersebut. Dengan demikian, calon karyawan itu akan dapat mengerjakan tugas-tugasnya pada jabatan bersangkutan, agar menghasilkan kinerja yang berkualitas.

Berdasarkan fakta yang diperoleh di lapangan, bahwa mayoritas tanggapan karyawan setuju dengan variabel tersebut bahwa penempatan memiliki kontribusi penting terhadap kinerja karyawan dalam mengerjakan suatu jabatan yang ditempati.(Abror, 2020)

Berdasarkan hasil penelitian (Putri, 2022) yang berjudul “Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Kemuning Palembang” menunjukkan bahwa ada pengaruh positif secara simultan dari rekrutmen, penempatan dan kinerja karyawan pada Kantor Kecamatan Kemuning Palembang, berdasarkan uraian diatas menyatakan bahwa, hal serupa juga dijelaskan dalam penelitian (Abror, 2020) yang berjudul “Pengaruh Rekrutmen Dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Yen’s Delight Di Samarinda” menunjukkan bahwa ada pengaruh positif secara simultan dari rekrutmen, penempatan terhadap kinerja karyawan Pada Cv. Yen’s Delight Di Samarinda, Selain itu juga dalam penelitian (Khairuddin & Yuliana, 2019) yang berjudul ” Pengaruh Rekrutmen Dan Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai Non Asn Di Rumah Sakit Umum Daerah Puri Husada Tembilahan” menunjukkan bahwa ada pengaruh positif secara simultan dari rekrutmen, penempatan terhadap kinerja pegawai Non Asn Di Rumah Sakit Umum Daerah Puri Husada Tembilahan, Berdasarkan uraian di atas menyatakan bahwa :

H3: Rekrutmen (X1) dan Penempatan (X2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y).