

Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Tenaga Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bank Papua Jayapura

Astriana Rama Atmajati¹, Mansur^{2*}

¹ Program Studi Manajemen, Universitas Yapis Papua, Jayapura, Indonesia

² Fakultas Ekonomi, Universitas Yapis Papua, Jayapura, Indonesia

* email : mansur@uniyap.ac.id

Received :
9 Juni 2017

Revised :
1 Agustus 2017

Accepted :
2 September 2017

Available online :
9 September 2017

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui rekrutmen, seleksi, dan penempatan tenaga kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Bank Papua Jayapura, untuk mengetahui variabel manakah yang lebih dominan pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Bank Papua Jayapura.. Jumlah Populasi di PT Bank Papua Jayapura adalah 457 karyawan. Jumlah populasi yakni sebanyak 91 responden. Model analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian membuktikan bahwa rekrutmen berpengaruh terhadap produktivitas kerja hal ini dibuktikan dengan membandingkan tingkat signifikan alpha 0,05 dengan nilai probabilitas rekrutmen 0,000. Dengan demikian $0,000 < 0,05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Seleksi tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Hal ini dibuktikan dengan membandingkan tingkat signifikan alpha 0,05 dengan nilai probabilitas seleksi 0,158. Dengan demikian $0,158 > 0,05$ maka H_a ditolak dan H_0 diterima. Penempatan tenaga kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Hal ini dibuktikan dengan membandingkan tingkat signifikan alpha 0,05 dengan nilai probabilitas penempatan tenaga kerja 0,000. Dengan demikian $0,05 > 0,000$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Penempatan tenaga kerja mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap produktivitas kerja. Hal ini dibuktikan pada tabel 4.12 bahwa variabel nilai korelasi parsial penempatan tenaga kerja sebesar 0,468 lebih besar dari nilai korelasi parsial rekrutmen 0,384 dan seleksi 0,151.

Kata Kunci : Rekrutmen, Seleksi, Penempatan Tenaga Kerja, Produktivitas.

ABSTRACT

This study aims to determine the recruitment, selection, and placement of labor affect the productivity of employees at PT Bank Papua Jayapura, to know which variable is more dominant influence on employee productivity at PT Bank Papua Jayapura . Total Populasi in PT Bank Papua Jayapura is 457 employees. The total population of 91 respondents. The analysis model used is multiple linear regression analysis.

The results of this study prove that recruitment has an effect on work productivity this is proved by comparing the significant level of alpha 0,05 with probability value of 0.000 recruitment. Thus $0.000 < 0.05$ then H_a is accepted and H_0 is rejected. Selection has no effect on work productivity. This is evidenced by comparing a significant level of alpha 0.05 with a probability value of 0.158 selection. Thus $0.158 > 0.05$ then H_a is rejected and H_0 is received. Placement of labor affect work productivity. This is evidenced by comparing a significant level of alpha 0.05 with a probability value of 0.000 employment placement. Thus $0.05 > 0,000$ then H_a is received and H_0 is rejected. The placement of labor has the most dominant influence on work productivity. It is proved in table 4.12 that the variable of correlation value of partial placement of labor equal to 0,468 bigger than correlation value of partial recruitment 0,384 and selection 0,151.

Keyword : Recruitment, Selection, Manpower Placement, Productivity

1. Pendahuluan

Setiap perusahaan tentunya mempunyai berbagai tujuan yang ingin dicapai. Tujuan tersebut diraih dengan mendayagunakan sumber-sumber dayanya yang ada. Dalam pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan, sering dihadapkan oleh berbagai hambatan dan tantangan yang akhirnya berpengaruh terhadap perkembangan perusahaan, salah satunya yaitu keterbatasan akan sumber daya manusia. Menyadari akan hal tersebut, maka dalam menghadapi dan mengantisipasi hambatan dan tantangan perusahaan harus mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas yang akan menunjang produktivitas perusahaan serta mampu mengambil keputusan dengan cepat dan tepat.

Menurut Moekijat dalam Muhi (2011), produktivitas kerja biasanya dinyatakan dengan suatu imbalan dari hasil kerja rata-rata dengan jam kerja rata-rata dari yang diberikan dengan proses tersebut.

Produktivitas kerja karyawan PT Bank Papua Jayapura mengalami penurunan dan kenaikan Rasio Keuangan hal ini dilihat dari SDM Bank Papua bagaimana karyawan di dalam perusahaan harus mempunyai produktivitas kerja karyawan yang berkualitas. Untuk dapat memperoleh Sumber Daya Manusia yang mempunyai produktivitas kerja berkualitas maka dibutuhkan adanya penarikan tenaga kerja (rekrutmen), seleksi, dan penempatan tenaga kerja guna mencapai tujuan perusahaan.

Ambar dan Rosidah (2003) pada prinsipnya yang disebut dengan rekrutmen adalah proses mencari menemukan dan menarik para pelamar untuk menjadi pegawai pada dan oleh organisasi tertentu.

Rekrutmen diidentifikasi sebagai serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian.

Ambar dan Rosidah (2003) seleksi adalah merupakan serangkaian langkah kegiatan yang dilaksanakan untuk memutuskan apakah seseorang pelamar diterima.

Setelah dilakukan proses rekrutmen PT Bank Papua Jayapura mengadakan tahap kedua yaitu seleksi karyawan yang bertujuan untuk memilih tenaga kerja yang memenuhi persyaratan, baik kuantitas dan kualitasnya. Demikian juga halnya dalam penempatan tenaga kerja karyawan harus sesuai dengan kemampuan, kecakapan, dan keahliannya.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui rekrutmen, seleksi, dan penempatan tenaga kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Bank Papua Jayapura. Untuk mengetahui variabel manakah yang lebih dominan pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Bank Papua Jayapura.

2. Tinjauan Pustaka dan Perumusan Hipotesis

Menurut Nasution dalam Faiz (2016), produktivitas merupakan rasio antara hasil kegiatan (*output*) dan segala pengorbanan (*input*) dalam menghasilkan sesuatu. Dalam memanfaatkan SDM secara optimal untuk peningkatan produktivitas diperlukan struktur organisasi yang baik dan jelas, peningkatan mutu SDM dan keterlibatan total karyawan, serta keterpaduan dari seluruh kegiatan perusahaan.

Menurut Sedarmayanti dalam Faiz (2016), filosofi dan spirit tentang produktivitas sudah ada sejak awal peradaban manusia, karena makna produktivitas adalah keinginan (*the will*) dan upaya (*effort*) manusia untuk selalu meningkatkan mutu kehidupan dan

penghidupan di segala bidang. Secara umum produktivitas kerja adalah kemampuan karyawan dalam memproduksi dibandingkan dengan *input* yang digunakan, maka seorang dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang dan jasa sesuai dengan diharapkan dalam waktu singkat atau tepat. Produktivitas disini mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*).

Menurut Handoko dalam Faiz (2016) rekrutmen merupakan proses pencarian dan “pemikatan” para calon karyawan (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai karyawan. Proses rekrutmen dimulai pada waktu diambil langkah mencari pelamar dan berakhir ketika para pelamar mengajukan lamarannya.

Proses rekrutmen yang sering digunakan yaitu *job analysis*, *job description*, *job specification*, *job evaluation* dan *job classification*. Menurut Hanggraeni dalam Faiz (2016) rekrutmen adalah proses menemukan dan menarik pelamar-pelamar yang memiliki keahlian untuk menduduki posisi tertentu didalam organisasi. Proses rekrutmen bertujuan untuk mengumpulkan kandidat-kandidat terbaik sebanyakbanyaknya (*pool of talent*) untuk dipilih yang paling baik dari yang terbaik.

H1 : Rekrutmen berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Bank Papua Jayapura.

Seleksi pegawai adalah salah satu bagian yang sangat penting dalam keseluruhan proses manajemen sumber daya manusia. Dikatakan demikian karena didalam sebuah organisasi terdapat sekelompok pegawai yang dapat memenuhi tuntutan organisasi atau tidak sangat tergantung pada cernat tidaknya proses seleksi itu dilakukan. Jadi seleksi merupakan tahap – tahap khusus yang digunakan untuk memutuskan pelamar mana yang akan diterima. Menurut Henry Simamora dalam Zulianti (2014), seleksi adalah proses pemeliharaan dari sekelompok pelamar, orang – orang yang diperlukan untuk memenuhi kriteria seleksi yang tersedia berdasarkan kondisi yang ada pada saat ini yang dilakukan perusahaan.

H2 : Seleksi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Bank Papua Jayapura

Penempatan merupakan kegiatan untuk menempatkan orang-orang yang telah lulus seleksi pada jabatan – jabatan tertentu sesuai dengan uraian pekerjaan dan klasifikasi – klasifikasi pekerjaannya. Penempatan ini sangat penting karena aktivitas – aktivitas perusahaan baru dapat dilakukan jika semua jabatan ada pejabatnya. Menurut Hasibuan dalam (Rafii dan Seno 2015). Tujuan penempatan karyawan adalah untuk menempatkan orang yang tepat dan jabatan yang sesuai dengan minat dan kemampuannya, sehingga sumber daya manusia yang ada menjadi produktif. Penempatan yang tepat merupakan cara untuk mengoptimalkan kemampuan, keterampilan menuju prestasi kerja bagi pegawai itu sendiri.

H3 : Penempatan tenaga kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Bank Papua Jayapura

3. Metode

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilakukan pada PT Bank Papua Jayapura, yang bertempat di Jl. Ahmad Yani No.5-7 Jayapura. Dasar pengambilan sampel adalah apabila subyeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian total populasi. Apabila jumlah subyeknya lebih dari 100 dapat diambil antara 10%-15% atau 20%-25% atau lebih sesuai dengan kemampuan peneliti (Arikunto 2003). Dengan mengacu pada pendapat tersebut peneliti menetapkan sebagai sampel sebanyak 91 responden.

Metode analisa yang digunakan dalam penelitian ini Metode analisa linier berganda yang diolah dengan komputer dengan menggunakan program SPSS versi 23.

Adapun formula dari regresi linier Berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e \tag{1}$$

Keterangan :

Y = Produktivitas kerja karyawan.

a = Konstanta.

X₁ = Nilai variabel dependen (rekrutmen).

X₂ = Nilai variabel dependen (seleksi).

X₃ = Nilai variabel dependen (penempatan tenga kerja).

e = Error Prediktor

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Pengujian Instrumen Penelitian

4.1.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan (indikator) pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuisioner tersebut (Ghozali 2006), yaitu mengukur konstruk atau variabel yang diteliti periset.

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (untuk setiap butir pertanyaan dapat dilihat pada kolom corrected item total correlations), dengan r tabel dengan mencari degree of freedom (df) = N-k, dalam hal ini N adalah jumlah sampel, dan k adalah jumlah variabel independen peneitian. Jika r hitung > r tabel, dan bernilai positif, maka pertanyaan (indikator) tersebut dilakukan valid (Ghozali,2006). Hasil Uji Validitas Item pertanyaan dapat dilihat pada tabel 1.1.

Tabel 1.1 Uji Validitas instrumen penelitian

Item Pernyataan	T _{hitung}	T _{tabel}
Rekrutmen		
Item-1	0,820	1,987
Item-2	0,773	1,987
Item-3	0,733	1,987

Lanjutan ...

Seleksi		
Item-1	0,830	1,987
Item-2	0,773	1,987
Item-3	0,599	1,987
Penempatan Naker		
Item-1	0,869	1,987
Item-2	0,807	1,987
Item-3	0,797	1,987
Produktivitas		
Item-1	0,864	1,987
Item-2	0,837	1,987
Item-3	0,769	1,987

Sumber: Hasil dari Olah Data 2017

4.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur kehandalan, ketetapan atau kejadian atau konsistensi suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan handal jika jawaban responden terhadap bulir-bulir pertanyaan dalam kuesioner adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali 2006). Dalam melakukan uji reliabilitas digunakan metode pengukuran reliabilitas alpha Chonbach (α) karena setiap butir pertanyaan menggunakan skala pengukuran interval suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai $\alpha > 0,60$ (Nunnally dikutip oleh Ghozali 2006). Hasil Uji Reliabilitas Item pertanyaan dapat dilihat pada tabel 1.2.

Hasil Uji Reliabilitas Item pertanyaan dapat dilihat pada tabel 1.2.

Variabel	Cronbach's Alpha
Rekrutmen	0,669
Seleksi	0,653
Penempatan Naker	0,762
Produktivitas	0,758

Sumber: Hasil dari Olah Data 2017

4.2 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dapat dilakukan dengan pengujian secara parsial (Uji Statistik t) dan secara analisis koefisien Determinasi (R^2).

Hasil dari Analisis Regresi, Uji T dan Uji Koefisien Determinasi dapat di lihat pada tabel 1.3 sebagai berikut :

Tabel 1.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Variables	Koefesien	T _{hitung}	p-Value
Konstanta	0,654	0,547	0,000
Rekrutmen	0,325	3,877	0,000
Seleksi	0,143	1,424	0,158
Penempatan Naker	0,459	4,943	0,000
Adj R	0,662		
N	91		

Sumber: Hasil dari Olah Data 2017

Berdasarkan hasil uji regresi berganda dapat diketahui bahwa nilai konstanta adalah 0,654, koefisien regresi variabel rekrutmen adalah 0,325, nilai koefisien regresi variabel seleksi adalah 0,143, dan nilai koefisien regresi variabel penempatan tenaga kerja adalah 0,459 berdasarkan hasil analisa tersebut maka dapat dibuat model regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,654 + 0,325X_1 + 0,143X_2 + 0,459X_3 \quad (2)$$

- a. Nilai konstanta a sebesar 0,654 yang berarti jika rekrutmen, seleksi, dan penempatan tenaga kerja nilainya adalah 0, maka produktivitas kerja karyawan nilainya sebesar 0,654.
- b. Nilai koefisien regresi variabel rekrutmen adalah 0,325 yang berarti jika nilai rekrutmen dinaikkan sebesar 0,325 maka akan terjadi penambahan nilai produktivitas kerja karyawan dengan asumsi nilai variabel seleksi dan penempatan tenaga kerja adalah tetap.
- c. Nilai koefisien regresi variabel seleksi adalah 0,143 yang berarti jika nilai seleksi dinaikkan sebesar 0,143 maka akan terjadi penambahan nilai produktivitas kerja karyawan dengan asumsi nilai variabel rekrutmen dan penempatan tenaga kerja adalah tetap.
- d. Nilai koefisien regresi variabel penempatan tenaga kerja adalah 0,459 yang berarti jika nilai penempatan tenaga kerja dinaikkan sebesar 0,459 maka akan terjadi penambahan nilai produktivitas kerja karyawan dengan asumsi nilai variabel rekrutmen dan seleksi adalah tetap.

Berdasarkan Tabel 1.3 di ketahui Uji t (parsial), dapat diketahui bahwa:

- a. Hasil penelitian untuk variabel rekrutmen diperoleh t_{hitung} sebesar 3,877 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan nilai t_{tabel} dengan $df = n - k - 1 = 91 - 3 - 1 = 87$ diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,987. Dengan demikian $t_{hitung} (3,877) > t_{tabel} (1,987)$ H_0 diterima dan H_a ditolak artinya rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Bank Papua Jayapura.
- b. Hasil penelitian untuk variabel seleksi diperoleh t_{hitung} sebesar 1,424 dengan nilai signifikan $0,158 > 0,05$ dan nilai t_{tabel} dengan $df = n - k - 1 = 91 - 3 - 1 = 87$ diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,987. Dengan demikian $t_{hitung} (1,424) < t_{tabel} (1,987)$ H_0 diterima dan H_a ditolak artinya seleksi tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Bank Papua Jayapura.
- c. Hasil penelitian untuk variabel penempatan tenaga kerja diperoleh t_{hitung} sebesar 4,943 dengan nilai signifikan $0,00 < 0,05$ dan nilai t_{tabel} dengan $df = n - k - 1 = 91 - 3 - 1 = 87$ diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,987. Dengan demikian $t_{hitung} (4,943) > t_{tabel} (1,987)$ H_a diterima dan H_0 ditolak artinya penempatan tenaga kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Bank Papua Jayapura.

5. Simpulan

Dari hasil analisis dan pembahasan pada bagian sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan, yaitu Rekrutmen berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Bank Papua Jayapura; Seleksi tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Bank Papua Jayapura; Penempatan tenaga kerja berpengaruh terhadap

Produktivitas Kerja Karyawan PT Bank Papua Jayapura dan Penempatan tenaga kerja mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Bank Papua Jayapura dan Penelitian diharapkan memberikan kontribusi bagi PT Bank Papua Jayapura dalam mengambil suatu kebijakan, serta bagi yang membutuhkannya terutama bagi yang melakukan penelitian yang berkaitan dengan produktivitas kerja karyawan.

5.1 Saran

Sebaiknya pimpinan selalu memperhatikan faktor - faktor yang bisa menyebabkan meningkat dan menurunnya produktivitas kerja karyawan terutama rekrutmen dan penempatan tenaga kerja karyawan PT Bank Papua Jayapura. Karena dilihat dari pembahasan diatas perusahaan harus melihat dari indikator rekrutmen terutama mutu karyawan dan analisis pekerjaan selain itu penempatan tenaga kerja juga harus dilihat karena merupakan variabel yang dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan karena apa bila penempatan tenaga kerjanya sesuai, terutama dilihat dari indikator penempatan tenaga kerja yaitu tingkat pendidikan karyawannya sesuai, masa kerja selama bekerja diperusahaan bagus, dan mempunyai pengalaman kerja, pasti produktivitas kerja karyawan PT Bank Papua Jayapura juga akan meningkat.

Daftar Pustaka

- Ambar dan Rosidah, 2003. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Cetakan Pertama. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Ibrahim, Muhdi B.Hi, 2011. *Manajemen Sumberdaya Manusia Lanjutan*. Medan:Madenatera.
- Faiz, 2016. *Pengaruh Rekrutmen Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Stars Internasional Surabaya*. Skripsi. Program Sarjana Alih Jenis Manajemen Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Manajemen. Surabaya.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi ke empat. Badan Penerbit Universits Diponogoro, Semarang.
- Rafii Muhammad dan Seno, 2015. *Penelitian Pengaruh Rekrutmen Dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan*. E-jurnal Jom FISIP Vol. 2 No. 1 Februari 2015.
- Yuniarti, Yayuk, 2016 . *Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*. Fakultas Ekonomi Universitas Nusantara Pgri Kediri. Kabupaten Kediri. Skripsi.
- Widiyantoro, Yudy, 2012. *Pengaruh Seleksi, Penempatan Tenaga Kerja Dan Pengembangan Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai*. E-Jurnal Ilmu Manajemen, REVITALISASI, Vol. 1, Nomor 3, Desember 2012
- Zulianti, 2014. *Pengaruh Strategi Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan Pegawai Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Lingkungan Pemerintah KotaSemarang*. Semarang. (e-jurnal.unpand.ac.id)

Bibliografi Penulis

Astriana Rama Atmajati, Adalah Mahasiswa Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Yapis Papua, Indonesia

Mansur, Adalah Dosen pada Program Studi Manajemen Strata Satu dan Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Yapis Papua, Indonesia.