



Pengaruh rekrutmen SDM, penempatan dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan PT LT di Jakarta

Section:
Business management

Sri Handoko Sakti, Muhammad Ikhsan, M. Natser Abdoellah,
Imron Zabidi, Ari Anggara

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta

Abstract

Effective human resource management is essential for the success of any organization, particularly in the face of fierce competition. In order to improve overall performance, companies must ensure that their employees are selected and placed in appropriate positions. This study aims to investigate the impact of HR recruitment, placement, and work commitment on employee performance at PT LT. The chosen method was a survey approach, utilizing a quantitative causal associative questionnaire. The results of the regression analysis revealed that HR recruitment, placement, and work commitment all have a significant effect on employee performance. Therefore, it is important for organizations to gain a deeper understanding of how recruitment, placement, commitment, and performance are interconnected in order to maximize their human resources potential and gain a competitive advantage in the market.

Received: 4 Apr 2023
Revised: 24 Jun 2023
Accepted: 26 Jun 2023
Online: 30 Jun 2023

JRMB
Jurnal Riset
Manajemen dan Bisnis

Vol. 8, No. 1, 2023
pp. 1-10

Keywords:

HR Recruitment, Placement, Work Commitment, Employee Performance

Corresponding author

Sri Handoko Sakti

Email: handokovea@gmail.com

© The Author(s) 2023

DOI: <https://doi.org/10.36407/jrmb.v8i1.1036>



CC BY: This license allows reusers to distribute, remix, adapt, and build upon the material in any medium or format, so long as attribution is given to the creator. The license allows for commercial use.

Abstrak

Manajemen sumber daya manusia yang efektif sangat penting untuk keberhasilan organisasi mana pun, terutama dalam menghadapi persaingan yang ketat. Untuk meningkatkan kinerja secara keseluruhan, perusahaan harus memastikan bahwa karyawan mereka dipilih dan ditempatkan pada posisi yang tepat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh rekrutmen, penempatan, dan komitmen kerja SDM terhadap kinerja karyawan di PT LT. Metode yang dipilih adalah pendekatan survei, dengan menggunakan kuesioner asosiatif kausal kuantitatif. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa rekrutmen, penempatan, dan komitmen kerja SDM semuanya berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk mendapatkan pemahaman yang lebih dalam tentang bagaimana rekrutmen, penempatan, komitmen, dan kinerja saling berhubungan untuk memaksimalkan potensi sumber daya manusia dan mendapatkan keunggulan kompetitif di pasar.

Kata Kunci: rekrutmen, penempatan, komitmen, kinerja

PENDAHULUAN

Elemen utama yang mempengaruhi lingkungan internal adalah sumber daya manusia organisasi (SDM), karena semua yang ada di dalam organisasi, seperti hardware dan software dilaksanakan dan dikendalikan oleh SDM. Di era globalisasi, masalah sumber daya manusia harus dikelola dengan baik, karena peran utama pengelolaan sumber daya manusia dapat menentukan keberadaan, efektivitas, dan efisiensi suatu perusahaan. Keberhasilan perusahaan tidak hanya dapat dicapai dengan menerapkan strategi bisnis secara efektif dan efisien, tetapi juga harus didukung sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan. Perusahaan dengan sumber daya manusia berkomitmen kerja dan berkinerja tinggi akan lebih mudah mencapai tujuan perusahaan dibandingkan dengan perusahaan yang tidak memiliki sumber daya manusia berkomitmen kerja dan berkinerja tinggi. Sumber daya manusia yang berkinerja menurut Sutrisno (2015: 100) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan sikap mental, dan sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada, serta suatu keyakinan pada karyawan atau pekerja untuk dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin, dan hari esok lebih baik daripada hari ini.

Pengelolaan sumber daya manusia memegang peran krusial dalam kesuksesan organisasi. Di tengah persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk memilih dan menempatkan karyawan dengan tepat guna meningkatkan kinerja keseluruhan. Proses rekrutmen dan penempatan karyawan menjadi aspek kritis dalam menghadapi tantangan ini. Rekrutmen yang efektif dan penempatan yang tepat dapat membawa manfaat bagi karyawan dan organisasi, menciptakan sinergi yang kuat antara tujuan organisasi dan potensi individu. Penelitian sebelumnya telah memberikan wawasan tentang pentingnya hubungan antara rekrutmen dan penempatan karyawan serta dampaknya pada kinerja organisasi. Namun, ada beberapa kesenjangan pengetahuan yang perlu dijelajahi lebih lanjut. Pertanyaan-pertanyaan penting masih belum sepenuhnya terjawab, seperti bagaimana strategi rekrutmen dan penempatan yang berbeda dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara berbeda, atau apakah hubungan antara rekrutmen, penempatan, dan kinerja memiliki aspek kausal yang jelas.

Penelitian ini bertujuan untuk mengklarifikasi ulang beberapa temuan sebelumnya yang tidak konsisten terkait dengan hubungan recruitment Sdm, penempatan dan komitmen kerja sebagai contoh pada studi literatur yang dilakukan pada penelitian terdahulu ditemukan kesenjangan empiris. Seperti penelitian Damayanti (2019) yang menemukan bahwa penempatan

memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan tetapi penelitian Lussy (2018) menemukan hasil yang berbeda yaitu penempatan tidak menjadi faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian Veritia dan Daning (2020) dan Yuswardi (2020) menemukan bahwa rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Perbedaan hasil tersebut memerlukan klarifikasi ulang mengingat rekrutmen pada dasarnya merupakan landasan perusahaan untuk memperoleh tenaga kerja yang dibutuhkan, sehingga diharapkan dari hasil rekrutmen diperoleh SDM yang memiliki kinerja baik. Karyawan yang memiliki tingkat komitmen yang tinggi terhadap organisasi biasanya lebih termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi. Mereka cenderung memiliki dorongan yang kuat untuk bekerja dengan baik dan berusaha keras untuk mencapai hasil yang baik.

Selain rekrutmen, studi ini juga menyoroti mengenai hubungan komitmen dan kinerja. Komitmen pada dasarnya merupakan sikap karyawan yang dipercaya menjadi predictor penting kinerja. Sebagai contoh, Alamsyah & Andri (2016) dan Avera & Nawawi (2019) menemukan bahwa komitmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Temuan tersebut juga didukung oleh Alansaari et al. (2019) dan Fitri et al. (2021) yang menemukan bahwa rekrutmen dan komitmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian Putri dan Ovani (2021) tidak menemukan efek yang signifikan dari komitmen ke kinerja.

Secara khusus, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh rekrutmen SDM penempatan dan komitmen terhadap kinerja karyawan pada PT LT. Adanya perbedaan hasil pada bukti empiris sebelumnya menjadi dasar untuk penelitian ini mengklarifikasi ulang hubungan antar variabel. Hasil studi ini dapat menjadi informasi yang bermanfaat pada manajer SDM untuk mengevaluasi proses rekrutmen dan penempatan, sekaligus menjadi pedoman untuk meningkatkan kinerja karyawan.

KERANGKA TEORITIS DAN HIPOTESIS

Kinerja karyawan dalam suatu organisasi dapat didorong oleh berbagai faktor, termasuk kebutuhan organisasi untuk memiliki karakteristik yang berbeda dan berbeda. Perbedaan karakteristik individu pegawai tersebut dapat menimbulkan perbedaan hasil kinerja antara pegawai yang satu dengan pegawai yang lain. Perbedaan hasil kinerja pegawai juga mempengaruhi pencapaian kinerja organisasi secara keseluruhan. Pencapaian kinerja yang diharapkan memerlukan pengembangan talenta, penerapan sistem rekrutmen dan penempatan yang efektif, dan tugas karyawan pada tujuan, peraturan, dan jalan yang benar. Rekrutmen pada dasarnya merupakan proses mencari, menemukan, dan menarik pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu perusahaan menurut Badriyah (2015: 87). Proses pengisian posisi yang kosong ini merupakan proses yang sangat penting, keakuratan dan adanya prosedur serta standar yang baik dapat meningkatkan efek tiftas dan efisiensi operasional perusahaan. Proses ini juga menentukan kehandalan apakah mereka adalah *the right man in the right place*. Oleh karena job specification dan job description diperlukan dalam proses penempatan karyawan. Sedangkan kegagalan dalam melakukan rekrutmen dan penempatan kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan yang selanjutnya menjadi penghambat bagi proses pencapaian tujuan perusahaan.

Sistem rekrutmen dan penempatan kerja yang dilakukan dengan tepat dan sesuai dengan kebutuhan bertujuan agar tercapainya tujuan perusahaan serta kesulitan dalam mencari dan melatih karyawan dapat dihindari. Terkadang proses rekrutmen yang dijalani tidak berjalan sesuai yang diharapkan. Jumlah calon tenaga kerja yang datang melamar sedikit, sehingga hal ini

mempengaruhi kualitas tenaga kerja yang akan diseleksi nantinya. Di samping itu, terkadang kualifikasi pelamar yang diperoleh tidak sesuai dengan yang diharapkan. Saat melakukan pekerjaan harus mempunyai komitmen yang kuat agar tugas yang ditetapkan dapat berjalan dengan baik. Jika seorang individu tidak mempunyai komitmen akan melakukan tindakan yang tidak menyenangkan yang dapat menimbulkan kesan buruk bagi dirinya sendiri.

Pengaruh rekrutmen SDM terhadap kinerja karyawan

Salah satu kunci utama dalam pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi adalah rekrutmen. Hal tersebut didukung oleh Aziz et al. (2017) yang menunjukkan bahwa rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh positif yang signifikan tersebut timbul karena proses rekrutmen yang lengkap dan tepat akan membantu perusahaan untuk dapat merekrut karyawan yang sesuai dengan spesifikasi pekerjaan (*job specification*) yang telah ditentukan berdasarkan deskripsi jabatan (*job description*) yang dibuat melalui serangkaian tahapan dalam analisis jabatan (*job analysis*). Akibatnya, karyawan yang bersangkutan pun akan mampu untuk menjalankan semua tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya sesuai dengan ekspektasi dan standar yang ditetapkan perusahaan, sehingga kinerja yang tinggi pun akan secara otomatis mampu untuk dicapainya. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Veritia & Daning (2020) yang menunjukkan bahwa rekrutmen SDM terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H1: rekrutmen SDM berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Pengaruh penempatan terhadap kinerja karyawan

Agar karyawannya dapat didayagunakan secara optimal, perusahaan juga dinilai perlu untuk memiliki sistem penempatan kerja yang tepat untuk setiap divisi yang ada dalam perusahaan itu sendiri. Dalam hal ini, karyawan yang memiliki kemampuan dan keterampilan untuk menjalankan pekerjaan tertentu diyakini akan lebih tepat jika ditempatkan pada bidang yang sesuai dengan kemampuan dan keahliannya (*the right man on the right place*) karena karyawan yang tepat tentu akan mampu untuk menjalankan tugas dan pekerjaannya dengan baik, serta mampu untuk menghindari berbagai kesalahan yang mungkin dilakukan dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaannya tersebut, sehingga dapat mencapai kinerja yang maksimal. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Lussy (2018), dan Damayanti (2019) yang menunjukkan bahwa penempatan terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2: penempatan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja karyawan

Komitmen kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah janji dan tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan, rasa dedikasi yang utuh. Keterlibatan karyawan dengan suatu organisasi tidaklah mudah, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. Selain itu, loyalitas karyawan terhadap suatu organisasi ditentukan oleh beberapa faktor. Pada dasarnya, loyalitas adalah kesediaan seseorang untuk merasa terlibat dalam kegiatan organisasi, mengingat organisasi, dan menunjukkan loyalitas. Selain itu, menarik untuk melakukan survei di suatu organisasi yang terkait dengan keterlibatan organisasi dan dampaknya terhadap kinerja karyawan, berdasarkan pemikiran di atas. Hal ini menarik untuk diteliti karena keterlibatan organisasi itu sendiri mempengaruhi kelangsungan usaha.

Komitmen kerja adalah salah satu kunci untuk menentukan apakah suatu organisasi mencapai tujuannya. Karyawan yang memiliki kemampuan untuk berkontribusi pada organisasi biasanya menunjukkan sikap kerja yang penuh perhatian dan sangat bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaannya. Prestasi adalah keberhasilan melaksanakan tugas pekerjaan Anda dari pekerjaan yang dilakukan yang telah ditugaskan untuk mencapai tujuan pekerjaan Anda. Karyawan dapat bekerja dengan baik jika pekerjaannya berhasil. Prestasi merupakan salah satu penentu prestasi dalam mencapai kesuksesan. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan penelitian sebelumnya Alamsyah dan Andri (2016) dan Avera dan Nawawi (2019) yang mengatakan ada pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja karyawan.

H3: komitmen kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

METODE

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif yang digunakan sangat relevan dengan tujuan penelitian yang diangkat yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel rekrutmen SDM, penempatan dan komitmen kerja terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini mendapatkan data penelitian dengan cara menyebarkan kuisioner yang kemudian data tersebut akan dikuantifikasi lalu diolah menggunakan aplikasi statistik. Setelah itu, data akan diinterpretasikan dan membandingkan dengan riset sebelumnya.

Tabel 1.

Variabel dan Indikator

Variabel	Indikator	Sumber & Item
Rekrutmen SDM	1. Dasar Sumber Penarikan Karyawan 2. Sumber Karyawan 3. Metode Penarikan Karyawan	Yulismi (2016)
Penempatan	1. Prestasi akademik 2. Pengalaman 3. Kesehatan fisik dan mental 4. Status Perkawinan 5. Usia	Yuniarsih dan Suwatno (2018)
Komitmen kerja	1. Kemauan 2. Kesetiaan 3. Kebanggaan	Sopiah (2012)
Kinerja karyawan	1. Kuantitas dari hasil 2. Kualitas dari hasil 3. Ketepatan waktu dari hasil	Mathis & Jackson (2015)

Sampel dan teknik sampling.

Cara pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan teknik sampling jenuh atau teknik total sampling. Berdasarkan penelitian ini, karena jumlah populasi dalam penelitian ini tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka peneliti mengambil 100% jumlah

populasi yang berada pada PT. LT ini yaitu 39 orang responden. Dengan demikian penggunaan teknik sampel yang digunakan adalah total sampling.

Uji Hipotesis

Analisis regresi berganda dilakukan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini. Pengujian dilakukan untuk mengetahui pengaruh ketiga variabel independent terhadap variabel dependen. Analisis determinasi juga dilakukan untuk mengetahui kekuatan rekrutmen SDM, penempatan dan komitmen kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan. Dalam pengujian hipotesis digunakan uji T dengan taraf signifikansi 5% untuk melihat pengaruh variabel independent secara parsial terhadap variabel dependen.

HASIL DAN DISKUSI

Metode yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini adalah dengan mengukur reliabilitas menggunakan uji statistik Cronbach's alpha. Untuk mengetahui apakah suatu kuesioner reliabel, dilakukan uji reliabilitas kuesioner dengan menggunakan program komputer SPSS. Peralatan yang digunakan dalam variabel ini dianggap reliabel jika koefisien alpha cronbach lebih besar dari 0,60 yang hasilnya dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2

Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Alpha Cronbach	>/<	Tetapan	Keterangan
Rekrutmen SDM	0,831	>	0,60	Reliabel
Penempatan	0,827	>	0,60	Reliabel
Komitmen kerja	0,687	>	0,60	Reliabel
Kinerja karyawan	0,669	>	0,60	Reliabel

Sumber: data diolah (2022)

Dari empat variabel yang digunakan, seluruh angka koefisien Cronbach Alpha sudah memenuhi syarat (> 0.70), kecuali kinerja karyawan yang hanya memiliki CA 0.669. Meski demikian, kami tetap meneruskan proses analisis mengingat item-item kinerja ini sebelumnya sudah divalidasi dalam studi sebelumnya.

Pengujian hipotesis

Dari Tabel 2 diketahui nilai Adjusted R^2 nya sebesar 0,836 yang berarti 83,6 persen variabel dependen yaitu kinerja karyawan bisa dijelaskan oleh variabel independent yaitu rekrutmen SDM, penempatan dan komitmen kerja sedangkan 16,4% dijelaskan oleh variabel yang lain. Uji pengaruh secara simultan (uji F) digunakan untuk mengetahui apakah variabel rekrutmen SDM, penempatan dan komitmen kerja secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan. Dari tabel 2 didapatkan nilai F_{hitung} sebesar 59,613 dengan tingkat signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Mengacu pada hasil ini bisa diambil kesimpulan bahwa variabel rekrutmen SDM, penempatan dan komitmen kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2.

Hasil Uji Regresi Berganda

Hipotesis	Koefisien (β)	Nilai t	Sig.
Rekrutmen SDM \rightarrow Kinerja karyawan	,185	2,353	,024
Penempatan \rightarrow Kinerja karyawan	,361	3,671	,001
Komitmen kerja \rightarrow Kinerja karyawan	,320	3,887	,000
Nilai Adjusted R ² = ,822	Nilai F	= 59,613	
Nilai R ² = ,836	Nilai Sig.	= ,000 ^b	

Sumber: data diolah (2022)

Berdasarkan Tabel 2 didapatkan nilai t_{hitung} sebesar 2,353 dengan tingkat signifikansi 0,024 ($p < 0,05$). Nilai t_{hitung} menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} >$ nilai t_{tabel} yaitu 2,353 $>$ 2,024. Nilai ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel rekrutmen SDM berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, hipotesis 1 diterima. Penelitian ini mendukung statement yang disampaikan oleh Asih & Azizah (2018) dan Veritia & Daning (2020) yang menunjukkan bahwa rekrutmen SDM terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dapat memberikan informasi bahwa proses perekrutan yang baik akan semakin meningkatkan kinerja karyawan. Dan dengan pilihan yang tepat, Anda dapat menciptakan karyawan yang benar-benar memenuhi kebutuhan perusahaan Anda. Rekrutmen adalah rangkaian kegiatan yang dimulai pada saat suatu perusahaan membutuhkan talenta dan membuka lowongan hingga menemukan calon karyawan yang diinginkan (berkualitas) sesuai dengan jabatan atau lowongan yang ada. Rekrutmen merupakan isu penting dalam pengadaan tenaga kerja. Jika berhasil, banyak pelamar akan melamar dan peluang bagi karyawan berbakat akan sangat diperluas. Karena perusahaan dapat memilih yang terbaik dari yang baik.

Selanjutnya, hipotesis 2 diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,671 dengan tingkat signifikansi 0,001 ($p < 0,05$). Nilai t_{hitung} yang didapatkan menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} >$ nilai t_{tabel} yaitu 3,671 $>$ 2,024. Nilai ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel penempatan berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis 2 dalam penelitian ini diterima. Temuan ini memperkuat pernyataan Lussy (2018), Asih & Azizah (2018) dan Damayanti (2019) yang menunjukkan bahwa penempatan terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penempatan adalah proses atau pengisian kembali posisi, atau relokasi karyawan ke pekerjaan atau posisi baru atau posisi lain. Sebagian besar keputusan perekrutan dibuat oleh manajer lini, dalam hal ini atasan langsung karyawan tersebut. Penugasan adalah kegiatan untuk menugaskan orang yang telah lolos seleksi ke posisi tertentu sesuai dengan isi pekerjaan dan jenis pekerjaan. Prestasi kerja merupakan salah satu faktor yang dianggap mampu meningkatkan kualitas perusahaan. Kualitas ini tercermin dari tingginya kepercayaan diri karyawan dan loyalitasnya kepada perusahaan. Kinerja memegang peranan yang sangat penting bagi perusahaan karena memberikan gambaran tentang tingkat kemajuan karyawan dan juga dapat dijadikan sebagai alat penimbang bagi perkembangan perusahaan ke depan.

Hipotesis tiga didapatkan nilai t_{hitung} sebesar 3,887 dengan tingkat signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Nilai $t_{hitung} >$ nilai t_{tabel} yaitu 3,887 $>$ 2,024 menunjukkan bahwa variabel komitmen kerja memiliki pengaruh yang positif signifikan pada kinerja karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 diterima. Temuan penelitian ini memperkuat teori Komitmen kerja karyawan berdampak positif terhadap kelangsungan perusahaan. Karyawan akan berkomitmen terhadap perusahaan jika karyawan merasa diperlukan dan karyawan dilibatkan dalam permasalahan perusahaan, sehingga memunculkan rasa ikut memiliki (sense of belonging) pada diri

karyawan. Perlakuan perusahaan dan kebijakan perusahaan akan memotivasi diri untuk lebih baik sehingga memberikan pengaruh yang positif terhadap PT Lancar Transport. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan penelitian sebelumnya Alamsyah & Andri (2016) dan Avera & Nawawi (2019) yang mengatakan ada pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja karyawan.

Meningkatkan efektivitas rekrutmen dan penempatan karyawan adalah langkah kunci bagi organisasi untuk memastikan bahwa mereka memiliki tim yang berkualitas dan berkinerja tinggi. Beberapa saran praktis yang dapat dilakukan perusahaan antara lain: pertama, sebelum memulai proses rekrutmen, pastikan profil pekerjaan yang jelas telah ditetapkan. Deskripsikan dengan baik tanggung jawab, tugas, kualifikasi, dan keterampilan yang dibutuhkan untuk peran tersebut. Hal ini akan membantu menarik calon yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Kedua, perusahaan perlu mengidentifikasi saluran rekrutmen yang paling efektif untuk menjangkau calon karyawan yang berkualitas. Ini bisa meliputi situs web karir, media sosial, iklan online, acara perekrutan, atau rekomendasi dari karyawan yang ada. Ketiga, membuat rancangan proses seleksi yang komprehensif dan objektif untuk mengevaluasi calon karyawan. Melalui wawancara, tes, dan asesmen, pastikan bahwa kualifikasi, keterampilan, dan kepribadian calon sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Selanjutnya, setelah karyawan baru ditempatkan, pastikan mereka mendapatkan dukungan dan pelatihan yang sesuai untuk memahami peran mereka dan beradaptasi dengan budaya organisasi. Pengenalan yang baik dapat membantu karyawan baru merasa termotivasi dan terlibat dalam pekerjaan mereka. Terakhir adalah perusahaan tetap lakukan pemantauan kinerja secara berkala dan evaluasi hasil rekrutmen dan penempatan. Ini membantu mengidentifikasi keberhasilan serta area untuk perbaikan dalam proses rekrutmen dan penempatan ke depannya.

SIMPULAN

Dalam rangka meningkatkan kinerja organisasi, pengelola sumber daya manusia harus memperhatikan proses rekrutmen dan penempatan karyawan dengan lebih seksama. Penggunaan strategi rekrutmen yang efektif dan penempatan yang tepat, didukung oleh keterlibatan karyawan yang aktif, dapat memberikan manfaat nyata dalam mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan daya saing. Pertama, hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif antara proses rekrutmen yang efektif dan kinerja karyawan. Rekrutmen yang tepat dan selektif membawa karyawan yang berkualitas dan sesuai dengan profil pekerjaan, yang secara langsung berkontribusi pada peningkatan kinerja individu. Kedua, penempatan karyawan yang tepat di peran yang sesuai dengan kualifikasi, keterampilan, dan kepribadian mereka memiliki dampak yang signifikan pada kinerja mereka. Karyawan yang ditempatkan dengan baik merasa termotivasi dan memiliki tingkat keterlibatan yang lebih tinggi, yang berujung pada kinerja yang lebih baik. Ketiga, komitmen yang tinggi dapat mendorong kinerja yang lebih tinggi.

Penelitian ini memiliki keterbatasan terutama pada ukuran sampel dan lingkup kajian yang hanya dilakukan di satu organisasi. Dengan kata lain, hasil penelitian ini memiliki keterbatasan generalisasi. Penelitian selanjutnya dapat memperluas wilayah studi dengan mengambil sampel yang lebih besar pada berbagai perusahaan untuk memperoleh hasil yang lebih komprehensif.

REFERENSI

- Alamsyah, M. & Andri, S. (2016). Pengaruh pengembangan karir dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada pt. Indah logistik cargo pekanbaru. *Jom FISIP Vol 3 No.2 Oktober-2016*
- Alansaari, O.I.A, Rosman & Fadillah (2019). Exploring the link between employee commitment, recruitment process, and performance of internal supply chain of manufacturing firms in UAE. *Uncertain Supply Chain Management 7 (2019) 237–250*.
- Ansory, H. A. F., & Indrasari, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka. Badeni.
- Ardana, K.I., Mujiati N. Utama, M.W. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Yogyakarta : Penerbit PT. Graha.
- Arifin, S. Kara, M.H. Amiruddin K, & Moh. Sabri AR. (2017). Sistem Rekrutmen Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Bone. *Jurnal Diskursus Islam 5 (2)*, 384-400.
- Arikunto, S. (2015). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka. Cipta.
- Avera, S.K & Nawawi, M.T (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi Pada PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Jakarta. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, Volume I No. 4/2019 Hal: 811-819.
- Byron, F. (2013). *Operations Now: Supply Chain Profitability and Performance*. Third Edition. New York : Mc Graw Hill International Edition.
- Damayanti, I. (2019). Pengaruh Penempatan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Citra Van Titipan Kilat (tiki) Di Samarinda. *Jurnal Manajemen 1(1)*. 1-15
- David, Fred R. (2012). *Manajemen Strategis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Fitri, R.L , Handaru, A.W & Yohana, C. (2021). The Effect of Recruitment, Selection, and Placement on Employee Performance. *The International Journal of Social Sciences World*. Vol. 3 No. 2, December 2021, pages: 90-97 ISSN 2690-5167 Growingscholar Publisher.
- Haikal. (2017). Fungsi manajemen sdm guna meningkatkan ke efektifan kinerja sdm pada bsi tv, VIII(September), 249–255.
- Harianja, M.T. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Grasindo.
- Hasibuan, M.S.P (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kurnia, R. M., & Santoso, M. B. (2018). Proses Rekrutmen dan Seleksi Pekerja K3L UNPAD. *Jurnal Pekerjaan Sosial Universitas Padjajaran*, Vol.1 No.2.
- Lussy, K (2018). Pengaruh Penempatan Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Panca Karya Ambon Bagian Transportasi Laut. *Jurnal Maneksi VOL 7, NO. 1, JUNI 2018*.
- Mangkunegara, A.A.A.P (2016) *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Mathis, R.L. & Jackson, J.H. (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie. Edisi Pertama. Jakarta: Salemba Empat.
- Priyatno, D. (2014). *Mandiri Belajar Analisis Data dengan Spss*. Yogyakarta: Mediakom.
- Rivai, V. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S.P. dan Judge, (2016). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

- Rosida. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Cetakan I*. Yogyakarta : Gava Media.
- Soekidjan, S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sopiah. (2015). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset
- Suardi. (2014). *Belajar dan pembelajaran* (Edisi 1). Yogyakarta: Deeppublish.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.
- Sunarto (2015) *Pengantar Statistika: untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Komunikasi dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Suparni, E. (2017) Proses Rekrutmen dan Seleksi Pada PT Jamsostek (Persero) Pusat. *Jurnal Widyacipta*, I, Vol I, No. 2, September 2017.
- Sutrisno, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Media Group.
- Veritia & Daning (2020). Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Trinitas Mulia Abadi Jakarta Utara *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, dan Humaniora*, Vol. 3, No. 1, Maret 2020: 66 - 82 ISSN : 2615-1995, E-ISSN : 2615-0654.
- Widodo, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Perencanaan Strategi, Isu-isu Utama dan Globalisasi*. Bandung : Manggu Media.
- Yulasmii (2016), Pengaruh Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan. *Majalah Ilmiah Upi Yptk*, 23, 68–76
- Yuniarsih dan Suwatno. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Yusof. (2017). *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, Dan. Penelitian Gabungan*. Jakarta: Kencana.
- Yusuf. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Yuswardi (2020). Effect Of Implementation Of Human Resources Practices To Employees Performance Of Logistic Companies In Batam. *Journal of Global Business and Management Review*, [S.l.], v. 2, n. 1, p. 49-59, July 2020. ISSN 2685-3426.

Declarations

Funding

The authors received no financial support for the research and publication of this article.

Conflicts of interest/ Competing interests:

The authors have no conflicts of interest to declare that are relevant to the content of this article.

Data, Materials and/or Code Availability:

Data sharing is not applicable to this article as no new data were created or analyzed in this study.

How to cite this Article

Sakti, S. H., Ikhsan, M., Abdoellah, M. N., Zabidi, I., & Anggara, A. (2023). Pengaruh Rekrutmen Sdm, Penempatan dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT LT di Jakarta. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 8(1), 1-10. <https://doi.org/10.36407/jrmb.v8i1.1036>