

## **PENGARUH REKRUTMEN DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA EDEN HOTEL KUTA BALI**

**I Kadek Yogik Dharma Putra<sup>1</sup>**

**I Wayan Mendra<sup>2</sup>**

**Tjok Istri Sri Harwathy<sup>3</sup>**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: yogikdharma01@gmail.com

### ***ABSTRACT***

*This study aims to determine the effect of recruitment and job placement on employee performance at EDEN Hotel Kuta Bali. The sample in this study was 52 respondents, the technique of determining the sample was by non-probability sampling method. The data analysis technique used is multiple linear regression, multiple correlation analysis, model feasibility test and partial statistical test. The results showed that recruitment and placement had a positive and significant effect on employee performance. Based on the discussion of the research results and the conclusions above, the suggestions that can be given are: for the company to carry out the recruitment process in accordance with the standards set, so as to get qualified and well-performing employees, in the placement of employees adjusted to the academic achievements of the prospective employees, so that they can carry out their duties properly.*

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

## I PENDAHULUAN

Di era globalisasi ekonomi seperti sekarang ini, dimana isu globalisasi perekonomian merupakan salah satu isu yang paling penting. Globalisasi perekonomian merupakan proses kegiatan pertumbuhan bisnis dan perdagangan dunia yang sistematis, dimana batasan ekonomi suatu negara menjadi bias, karena perekonomian satu negara dipengaruhi oleh perekonomian negara lain. Globalisasi perekonomian mendorong penghapusan seluruh batasan dan hambatan dalam arus modal, investasi, barang dan jasa bahkan tenaga kerja. Sehingga membuat persaingan bisnis hampir setiap bidang yang ada di seluruh dunia termasuk bisnis di bidang pariwisata semakin kompetitif.

Keberhasilan sebuah hotel tidak terlepas dari peran penting sumber daya manusia (SDM) yang ada didalamnya. Menurut Hariandja (2002), sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan disamping faktor yang lain seperti modal. Sumber daya manusia merupakan unsur yang terpenting dalam suatu perusahaan atau organisasi, sumber daya manusia, adalah harta atau aset paling berharga dan paling penting yang dimiliki oleh suatu organisasi, karena keberhasilan organisasi ditentukan oleh manusia (Ardana, dkk. 2015:3). Menurut Aburrahmat Fathoni (2006), sumber daya manusia merupakan modal dan kekayaan terpenting dalam setiap aktivitas ataupun kegiatan manusia. Untuk bisa mencapai tujuan yang telah ditetapkan, manusia perlu dianalisis dan dikembangkan dengan cara yang sesuai yang memperhatikan unsur – unsur berupa waktu, kemampuan, dan tenaga yang dimiliki oleh setiap individu sumber daya manusia.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan sebagai asset utama, maka sudah selayaknya karyawan diperlakukan secara layak dan adil agar mereka dapat melaksanakan tugas dengan sungguh – sungguh sehingga dapat menghasilkan

kinerja perusahaan yang optimal serta tanpa peran sumber daya manusia perusahaan ataupun organisasi tidak akan dapat berjalan, karena sumber daya manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu perusahaan atau organisasi serta mampu bersaing dengan memperhatikan kinerja karyawan agar pelayanan yang diberikan mampu membuat wisatawan nyaman.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum sesuai dengan moral dan etika menurut (Sinambela, 2016:481). Indikator - indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, kerja sama dan tanggung jawab yang disampaikan oleh Mangkunegara (2016:75) serta pencapaian target, tingkat kehadiran, tepat waktu yang disampaikan Robbins (2012:156).

Salah satu hotel di kawasan Kuta adalah EDEN Hotel Kuta Bali, yang berlokasi di Jl. Kartika Plaza No. 42 Kuta Kabupaten Badung berdiri sejak 15 April 2013. Kinerja karyawan pada EDEN Hotel Kuta Bali mengalami penurunan hal ini karena adanya keluhan dari wisatawan, baik yang domestik maupun asing. Berbagai usaha yang dilakukan pada EDEN Hotel Kuta Bali untuk meningkatkan pelayanan yang baik pada konsumen dan tetap bertahan dari banyaknya pesaing. Maka dari itu, untuk kemajuan suatu hotel memerlukan karyawan yang berkompeten didalamnya, karena kemajuan suatu hotel tidak terlepas dari pelayanan (*service*) yang diberikan oleh karyawan kepada tamunya. Hasil observasi, ditemukan adanya keluhan dari wisatawan, baik yang domestik maupun asing. Keluhan wisatawan mengalami peningkatan dari periode 2017 sebesar 34% hingga 2019 sebesar 83%, hal ini dapat terjadi karena dilihat dari menurunnya kualitas kinerja karyawan

yang dihasilkan kurang optimal seperti keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan membuat laporan karena latar belakang pendidikan yang tidak relevan dengan jabatan yang diduduki maka karyawan kurang mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien dan kurang terampil dalam berbahasa juga penyebab rendahnya kinerja karyawan.

Selain itu, kegagalan dalam melakukan sistem perekrutan tenaga kerja akan berdampak pada pencapaian tujuan perusahaan (Sastrohadiwiryo, 2005:139). Penerimaan dan perekrutan karyawan, tentunya tenaga kerja yang dibutuhkan haruslah yang berkualitas sesuai tingkat pendidikan yang berkaitan dengan persyaratan minimal yang harus dipenuhi oleh karyawan untuk menduduki suatu jabatan atau bidang yang ditempatinya.

Rekrutmen adalah kuantitas dan kualitas pegawai yang diperlukan ditetapkan dalam perencanaan pegawai atau pengelolaan SDM secara formal (Sinambela 2016:119). Setiap perusahaan pastinya melakukan proses rekrutmen dengan sistem tertentu secara selektif guna mendapatkan karyawan yang berkualitas. Menurut Sudiro (2011:52), rekrutmen diukur dari indikator sebagai berikut: proses rekrutmen, metode rekrutmen, persyaratan rekrutmen, tujuan rekrutmen, Penentuan jumlah & kualifikasi calon karyawan dan hasil rekrutmen. Hamali (2016:47) berpendapat bahwa rekrutmen pada prinsipnya adalah proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar untuk menjadi karyawan pada organisasi tertentu. Menurut Sinambela (2016:121) tujuan utama rekrutmen adalah menemukan pelamar – pelamar yang berkualifikasi yang akan tetap bersama organisasi dengan biaya yang paling minim. (Priansa, 2014:93) rekrutmen bertujuan untuk menerima pelamar sebanyak – banyaknya sesuai dengan kualifikasi kebutuhan organisasi dari berbagai sumber, sehingga memungkinkan akan terjaringnya calon karyawan dengan kualitas tertinggi dari yang terbaik.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan penulis pada tanggal 8 Juni 2021 dengan Dewa Gede Adi Pratama Yudha, SH selaku *Human Resources Departemen* (HRD EDEN Hotel Kuta Bali) bahwa perusahaan lebih menitikberatkan pada indikator proses rekrutmen, dimana permasalahan yang ada pada EDEN Hotel Kuta Bali mengenai proses rekrutmen yang diterapkannya kurang tepat dikarenakan dalam proses perekrutan karyawan yang tidak sesuai dengan pendidikan atau akademis calon karyawan dengan jabatan yang diduduki sehingga karyawan kurang mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien. Oleh karena itu, pentingnya proses rekrutmen karyawan bagi perusahaan, diharapkan dengan adanya proses rekrutmen yang baik dan efektif akan berdampak pada perkembangan perusahaan kedepannya.

Penelitian sebelumnya terkait pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan dilakukan oleh: Silcyljeova Moniharapon (2016), Yusmaniarti Binti Iskandar (2018), Muhammad Aji Nugroho (2012) dan Ana Ambertry (2018) bahwa rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian Ignatius Ario Sumbogo (2017) menemukan bahwa rekrutmen tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Faktor lain, yang mempengaruhi proses rekrutmen sangat berpengaruh terhadap ketepatan dalam menempatkan karyawan sesuai dengan kompetensi dan kemampuannya. Penempatan kerja adalah mengalokasikan pegawai pada posisi kerja tertentu hal ini khusus terjadi pada pegawai baru (Rivai dan Salaga, 2017:124). Penempatan kerja yang sesuai dengan spesifikasi jabatan akan mempengaruhi kinerja karyawan. Penempatan kerja menurut Tjuju Yuniarsih dan Suwatno (2013) diukur dari indikator sebagai berikut: penempatan sesuai dengan pendidikan, penempatan sesuai dengan pengetahuan, penempatan sesuai dengan keterampilan, penempatan sesuai dengan pengalaman, penempatan sesuai dengan

faktor usia. Menurut Samawi (2020) proses penempatan pegawai yang tidak tepat akan menyebabkan kinerja yang kurang optimal.

Penempatan kerja harus didasarkan deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan yang telah ditentukan serta berpedoman kepada prinsip “penempatan orang-orang yang tepat pada tempat yang tepat dan penempatan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat” atau “*the right man in the right place and the right man behind the right job*”, dikarenakan masih ada yang karyawan tidak sesuai dengan spesifikasi jabatan/pekerjaan sesuai tingkat pendidikan pada EDEN Hotel Kuta Bali yang berkaitan dengan persyaratan minimal yang harus dipenuhi oleh karyawan untuk menduduki suatu jabatan tertentu.

Dalam penempatan kerja pada karyawan EDEN Hotel Kuta Bali masih terdapat penyimpangan dan akibat ketidaksesuaian penempatan kerja karyawan yang kurang tepat, dapat dilihat dari penempatan kerja sesuai dengan pendidikan seperti halnya dalam departemen *Chief Accounting* yang disyaratkan dalam perusahaan lulusan Strata 1 akuntansi atau Diploma akuntansi, tetapi yang ditempatkan lulusan SMK multimedia sehingga masih terdapat kekeliruan dan keterlambatan dalam membuat laporan pencatatan uang dan barang (pembukuan) serta keterbatasan pengalaman. Selain itu, pada departemen *Waiter/ss*, yang disyaratkan dalam perusahaan lulusan SMK pariwisata dan Diploma pariwisata, tetapi dari tujuh *Waiter/ss*, terdapat tiga *Waiter/ss* lulusan SMK akuntansi sehingga yang terjadi, ketidakseimbangan dalam pengetahuan penyampaian informasi yang lengkap tentang produk yang ditawarkan dan keterampilan kerja.

Penelitian sebelumnya terkait pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan, dilakukan oleh: Mela Fahlevi (2017), Evi Salwia Efendy (2017), Herman Sjahruddin (2014) dan Elizabeth Febrianti Widianingsih (2014) menemukan bahwa penempatan berpengaruh signifikan

terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian Cuci Cahyati (2018) menemukan bahwa penempatan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan diatas maka rumusan masalah penelitian ini sebagai berikut: Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan kerja terhadap Kinerja karyawan pada EDEN Hotel Kuta Bali?

## II TELAAH LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

### Teori Perspektif Psikologis

Teori utama (grand theory) yang dijadikan dasar dalam penelitian ini adalah teori perspektif psikologis. Teori ini merupakan sintesis dari berbagai pandangan ilmiah yang berkaitan dengan psikologi tingkah laku dan psikologi kognitif. Menurut Luthans (2015) melalui kajiannya mengenai perilaku organisasi, mengatakan bahwa panduan untuk mempelajari perilaku di dalam organisasi adalah dengan menggunakan pendekatan stimulus-response. Model ini dikembangkan Luthans menjadi S-O-B-C (Stimulus-Organism Behavior-Consequences) dengan asumsi yang sama dengan model S-O-B-C adalah adanya consequences yang menunjukkan orientasi yang akan dicapai melalui perilaku kerja. Setiap perilaku diarahkan kepada peningkatan kinerja.

Berdasarkan teori perspektif psikologis yang menganut model S-O-R yang kemudian dikembangkan oleh Luthans menjadi model S-O-B-C maka rekrutmen dan penempatan dapat ditempatkan stimulus (S) bagi terbentuknya kinerja karyawan sebagai respon (R/B) yang dilandasi oleh motif dan sikap yang berkembang dalam organisasi (O) individu karyawan.

### Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada EDEN Hotel Kuta Bali

Dalam upaya mencapai tujuan perusahaan, proses rekrutmen mempunyai peran yang sangat penting karena para

karyawan yang direkrut itulah nanti yang akan menggerakkan seluruh aspirasi dan merealisasikan tujuan perusahaan secara administrasi dan operasional. Kinerja yang baik dan berkualitas boleh dicapai melalui proses perekrutan karyawan yang baik dan menepati segala prosedur dan teknik rekrutmen. Karena itulah proses rekrutmen karyawan boleh dikatakan sangat berpengaruh terhadap kinerja. (Yusmaniarti, 2018).

Penelitian yang dilakukan oleh Moniharapon (2016), Nugroho (2012), Ambertry (2018) dan Erawati (2018) bahwa rekrutmen secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian teori dan hasil penelitian sebelumnya, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H<sub>1</sub>: Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada EDEN Hotel Kuta Bali.

### **Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada EDEN Hotel Kuta Bali**

Penempatan pekerjaan yang tepat, orang yang tepat dan di waktu yang tepat akan mempengaruhi pekerjaan yang tepat pula. Seseorang yang ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan memiliki sikap yang profesional dalam bekerja akan memberikan hasil kerja yang inovatif. (Simanjuntak, 2019)

Penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan memiliki keterkaitan hubungan yang erat karena dengan adanya penempatan karyawan karyawan yang baik atau sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya maka karyawan akan mampu menguasai medan pekerjaan dimana keterkaitannya dengan pengembangan karier seorang karyawan yang akan lebih optimal sehingga kinerja karyawan akan menjadi optimal. (Sahadewa dan Rahmawati, 2021).

Penelitian yang dilakukan Fahlevi (2017), Sjahruddin (2014), Widianingsih (2014) dan Novita (2019) menemukan bahwa penempatan secara parsial

berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian teori dan hasil penelitian sebelumnya, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H<sub>2</sub>: Penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada EDEN Hotel Kuta Bali.

### **III METODE PENELITIAN**

Lokasi Penelitian ini dilakukan pada EDEN Hotel Kuta Bali yang beralamat di Jl. Kartika Plaza No. 42 Kabupaten Badung. Objek penelitian adalah bidang sumber daya manusia, khususnya rekrutmen dan penempatan kerja. Sampel yang digunakan berjumlah 52 orang pengambilan menggunakan metode non probability sampling, dan penentuannya sampelnya dengan accidental sampling. Teknik analisis menggunakan regresi linier berganda dengan rumus:  $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$ , dimana: Y = Kinerja karyawan; a = Nilai konstanta; X<sub>1</sub> = Rekrutmen; X<sub>2</sub> = Penempatan Kerja; b<sub>1</sub> = Koefisien regresi rekrutmen (X<sub>1</sub>); b<sub>2</sub> = Koefisien regresi penempatan kerja (X<sub>2</sub>); e = Standar Error

### **IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **Uji Instrumen**

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner. Suatu kuisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut. Berdasarkan uji validitas diperoleh nilai Nilai *Pearson Correlation* secara keseluruhan lebih besar dari 0,30, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan adalah valid.

Reliabilitas adalah suatu alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisioner dikatakan reliabel atau handal jika

jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Program *SPSS for windows* memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0.60 (Sugiono, 2017 : 172). Dari hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai nilai *alpha cronbach* lebih besar dari 0,60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan yang digunakan adalah reliabel

### Uji Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,173	1,754		2,379	0,021
	X <sub>1</sub>	0,448	0,092	0,438	4,888	0,000
	X <sub>3</sub>	1,010	0,169	0,536	5,976	0,000
F-hitung		: 50,911				
Sig-F		: 0,000				
R		: 0,822				
Adjusted R Square		: 0,662				

Dari hasil perhitungan berdasarkan olah data dengan *SPSS* versi 24.0 *for windows* diperoleh persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = 4,173 + 0,438X_1 + 0,536X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda ini dapat dijelaskan: Nilai konstanta sebesar 4,173, artinya apabila nilai rekrutmen, dan penempatan kerja besarnya sama dengan nol (0), maka nilai kinerja karyawan sebesar 4,173. Nilai koefisien regresi menunjukkan arah positif, artinya apabila proses rekrutmen dilakukan secara terbuka, maka kinerja karyawan akan meningkat. Nilai koefisien regresi menunjukkan arah positif, artinya apabila penempatan karyawan disesuaikan dengan

prestasi akademis karyawan, maka kinerja karyawan akan meningkat.

### Hasil Analisis Korelasi Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara Rekrutmen (X<sub>1</sub>), Penempatan Kerja (X<sub>2</sub>), secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil analisis korelasi berganda dapat dilihat pada Tabel 5.7, dimana nilai koefisien korelasi berganda (R) adalah sebesar 0,822. Sesuai dengan teori Sugiyono (2010:231) yang menyatakan bahwa nilai r sebesar 0,822 berada diantara 0,81-1,00 dengan interpretasi sangat kuat. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara rekrutmen dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan.

### Uji Determinasi

Menurut Kuncoro (2013:246) Uji koefisien korelasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi dapat dilihat dari nilai *Adjusted R Square* berada pada rentang angka nol (0) dan satu (1). Jika nilai koefisien determinasi yang mendekati angka nol (0) berarti kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat sangat terbatas. Sebaliknya apabila nilai koefisien determinasi variabel mendekati satu (1) berarti kemampuan variabel bebas dalam menimbulkan keberadaan variabel terikat semakin kuat.

Berdasarkan hasil analisis yang dapat dilihat pada Tabel 5.7, maka besarnya nilai koefisien deteminasi dapat dilihat dari *Adjusted R Square* sebesar 0,662 sama dengan 66,2%, yang berarti bahwa variasi pengaruh variabel bebas rekrutmen dan penempatan terhadap kinerja karyawan pada EDEN Hotel Kuta Bali adalah sebesar 66,2% sedangkan sisanya sebesar 33,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

## Uji Kelayakan Model

Uji kelayakan model menggunakan uji F, menurut (Ghozali, 2016: 97) apabila hasil dari uji F adalah signifikan atau  $p\text{ value} < 0,05$  maka disimpulkan model regresi yang digunakan dianggap layak uji. Sebaiknya jika  $p\text{ value} \geq 0,05$  maka disimpulkan model regresi yang tidak layak diuji. Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 5.7 dapat dilihat bahwa nilai F sebesar 50,911 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari  $\alpha(0,05)$  maka dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan adalah layak untuk diuji.

## Uji Statistik Parsial (t-test)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat (Ghozali, 2013: 98). Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Kriteria pengujian adalah dengan membandingkan derajat kepercayaan taraf signifikan ( $\alpha$ ) sebesar 0,05. Pengujian dilakukan dengan menggunakan *Program Statistical Package Social Science Version 25.0 for Windows*. Uji t dilakukan dengan tingkat signifikansi 5%. Adapun pengujian masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

- 1) Pengaruh rekrutmen ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Eden Hotel Kuta Bali

Berdasarkan Tabel 5.7 *standardized coefficients beta* untuk variabel rekrutmen menunjukkan arah positif sebesar 0,438 dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Ini berarti variabel rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Eden Hotel Kuta Bali, maka hipotesis yang diajukan terbukti.

- 2) Pengaruh penempatan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Eden Hotel Kuta Bali

Berdasarkan Tabel 5.7 *standardized coefficients beta* untuk variabel penempatan kerja

menunjukkan arah positif sebesar 0,536 dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Ini berarti variabel penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Eden Hotel Kuta Bali, maka hipotesis yang diajukan terbukti.

## Pembahasan

### Pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai sig  $0,000 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Ini berarti bahwa rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian memberi makna bahwa semakin baik proses rekrutmen yang diterapkan perusahaan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Begitu juga sebaliknya. Pengaruh rekrutmen karyawan dengan kinerja pada sesuatu perusahaan sangat bergantung pada unsur manajemen dari perusahaan tersebut. Oleh karena itu yang perlu mendapatkan sorotan adalah unsur manajemen itu, apakah diterapkan dengan baik atau sebaliknya. Kinerja yang baik dan berkualitas boleh dicapai melalui proses perekrutan karyawan yang baik dan menepati segala prosedur dan teknik rekrutmen. Karena itulah proses rekrutmen karyawan boleh dikatakan sangat berpengaruh terhadap kinerja (Iskandar, 2018)

Priansa (2014:92) menyatakan bahwa rekrutmen merupakan jumlah dan kategori karyawan yang diperlukan yang ditetapkan dalam perencanaan karyawan atau pengelolaan SDM secara formal.

Dalam upaya mencapai tujuan perusahaan, proses rekrutmen mempunyai peran yang sangat penting karena para karyawan yang direkrut itulah nanti yang akan menggerakkan seluruh aspirasi dan merealisasikan tujuan perusahaan secara administrasi dan operasional. Kinerja yang baik dan berkualitas boleh dicapai melalui proses perekrutan karyawan yang baik dan menepati segala prosedur dan teknik rekrutmen. Karena itulah proses rekrutmen

karyawan boleh dikatakan sangat berpengaruh terhadap kinerja. (Yusmaniarti, 2018). Hasil penelitian bersesuaian dengan penelitian Moniharapon (2016), Nugroho (2012), Ambertry (2018) dan Erawati (2018) bahwa rekrutmen secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **Pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai sig  $0,000 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima. Ini berarti bahwa penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian memberi makna bahwa semakin baik penempatan kerja maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Begitu juga sebaliknya semakin tidak sesuai penempatan kerja, maka kinerja karyawan akan semakin menurun. Penempatan pekerjaan yang tepat, orang yang tepat dan diwaktu yang tepat akan mempengaruhi pekerjaan yang tepat pula. Seseorang yang ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan memiliki sikap yang profesional dalam bekerja akan memberikan hasil kerja yang inovatif. (Simanjuntak, 2019)

Rivai dan Sagala (2017:124) Penempatan kerja ialah mengalokasikan karyawan pada posisi kerja tertentu hal ini khusus terjadi pada karyawan baru yang sesuai dengan spesifikasi jabatan akan mempengaruhi kinerja karyawan. Penempatan kerja yang *the right man on the right place* akan memposisikan karyawan bekerja secara fokus sesuai dengan keahlian dan kompetensi yang dimiliki.

Penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan memiliki keterkaitan hubungan yang erat karena dengan adanya penempatan karyawan karyawan yang baik atau sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya maka karyawan akan mampu menguasai medan pekerjaan dimana keterkaitannya dengan pengembangan karier seorang karyawan yang akan lebih optimal sehingga kinerja karyawan akan

menjadi optimal. (Sahadewa dan Rahmawati, 2021). Hasil penelitian ini bersesuaian dengan penelitian yang dilakukan oleh Fahlevi (2017), Sjahruddin (2014), Widianingsih (2014) dan Novita (2019) menemukan bahwa penempatan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **IV SIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis data maka dapat ditarik kesimpulan: Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Eden Hotel Kuta Bali. Hal ini bermakna semakin baik pelaksanaan rekrutmen, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Eden Hotel Kuta Bali. Hal ini bermakna jika penempatan kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian dan simpulan diatas, maka saran yang dapat diberikan, antara lain: agar perusahaan melaksanakan proses rekrutmen sesuai dengan standar yang ditetapkan, sehingga mendapatkan karyawan-karyawan yang berkualitas dan berkinerja baik. Selain itu, Dalam penempatan karyawan sudah disesuaikan dengan prestasi akademis dengan skor terendah, maka penulis menyarankan perusahaan dalam penempatan karyawan disesuaikan dengan prestasi akademis yang dimiliki para calon karyawan, sehingga nantinya dapat melaksanakan tugas dengan baik.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Abdurrahmat, Fathoni, 2006, Metodologi Penelitian & Teknik Penyusunan. *Skripsi*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Achmad, Sudiro. 2011. *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. UB Press. Malang Indonesia

- Ambertry (2018), *Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Sdm Daop 1 Bandung)*.
- Ardana, Komang dkk. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Avena, Ria, Erawati (2018), pengaruh rekrutmen, seleksi dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada Bank BTN Syariah Yogyakarta, *Skripsi*, Program Studi Perbankan Syariah, Fakultas ekonomi dan Bisnis, Universitas Agama Islam Negeri Salatiga
- Elizabeth Febrianti Widianingsih, Saryadi Saryadi, Reni Shinta Dewi, Pengaruh Penempatan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bri (Persero), Tbk Cabang Semarang Pattimura, *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis S1 Undip*,
- Evi, Salwia Efendy. 2017. Pengaruh Penempatan kerja Terhadap Kinerja Karyawan, *Skripsi*. Universitas Halu Oleo
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS*. Edisi 7. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hamali, Arif Yusuf. 2016. *Pemahaman manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service
- Hariandja, Marihat Tua Efendi, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Grasindo, Jakarta.
- Hijrah, Sjahruddin Herman, Heslina, 2014. "Pengaruh Penempatan dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank BNI (Persero)Tbk Cabang Makasar". E-Library STIE YPBUP Bongaya. Makasar.
- Luthans, K. W., Luthans, B. C. & Palmer, N. F. (2016). *A positive approach to management education: The relationship between academic PsyCap and student engagement* [On-line]. *Journal of Management Development*, 35 (9), 1098-1118
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mela Fahlevi, (2017), Pengaruh Penempatan Kerja Dan Orientasi Terhadap Kinerja Pegawai PADA PT. Taspen (Persero) Bandung. *Skripsi(S1)*, Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas Bandung.
- Moniharapon, Silcyljeova, (2016), *Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Sulutgo*. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(4):453-461.
- Muhammad Aji Nugroho (2012), pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada pt. Angkasa pura i (persero) bandara internasional sultan hasanuddin makassar, *Skripsi*, Fakultas Ekonomi, Universitas Hasanuddin.
- Novita. S. (2019). Pengaruh penempatan kerja, pengembangan karir dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Mandiri (Persero), Tbk Area Pematangsiantar. *Skripsi*. Medan: Universitas Sumatra Utara.
- Priansa, Donni Juni. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta

- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Robbins, Stephen P., 2012, *Organizational Behaviour, Tenth Edition (Perilaku Organisasi Edisi ke Sepuluh)*, Jakarta: Salemba Empat.
- Sahadewa, IGN A dan Rahmawati, Putu Indah, 2021, Pengaruh Penempatan Karyawan Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Pada Handara Golf And Resort Bali, *Jurnal Manajemen Perhotelan dan Pariwisata*, 4(1):11-19.
- Samawi, Fathur Rizqi (2020) Pengaruh Penempatan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Adi Asri Pemuteran. *Undergraduate thesis*, Universitas Pendidikan Ganesha.
- Sastrohadiwiryo, S.B. (2005). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan. Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara
- Simanjuntak, N.2019, Pengaruh Penempatan Kerja, Pengembangan Karir Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Pematangsiantar. *Skripsi*, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sumatera Utara, Medan.
- Sinambela. Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun. Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung
- Suwatno, dan Tjutju Yuniarsih. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Yusmaniarti, Binti Iskandar (2018), Pengaruh Rekrutmen Karyawan Terhadap Kinerja Pada Pt.Angkasa Pura Ii (Persero) Bandara Sultan Iskandar Muda Banda Aceh, *Skripsi*, Fakultas Dakwah Dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Uin Ar-Raniry Banda Aceh