



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH PROSES REKRUTMEN DAN PENEMPATAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT HUNTSMAN INDONESIA**

SKRIPSI

Inayah

1602025192

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JAKARTA
2020



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH PROSES REKRUTMEN DAN PENEMPATAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT HUNTSMAN INDONESIA**

SKRIPSI

Inayah

1602025192

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JAKARTA
2020

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi dengan judul **“PENGARUH PROSES REKRUTMEN DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT HUNTSMAN INDONESIA”** merupakan hasil karya sendiri dan sepanjang pengetahuan dan keyakinan saya tidak mencantumkan tanpa pengakuan bahan-bahan yang telah dipublikasikan sebelumnya atau ditulis oleh orang lain, atau sebagian bahan yang pernah diajukan untuk gelar atau ijazah pada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA atau perguruan tinggi lainnya.

Semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila ternyata di kemudian hari penulisan Skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan di Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

Jakarta, 15 Agustus 2020
Yang Menyatakan



(Inayah)


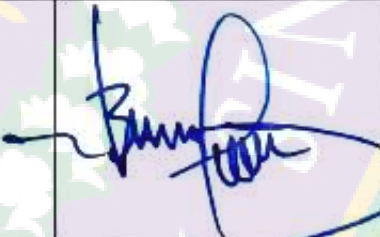
NIM 1602025192

PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

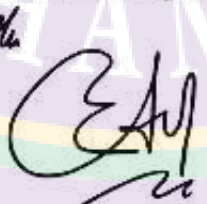
JUDUL : PENGARUH PROSES REKRUTMEN DAN
PENEMPATAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN

NAMA : INAYAH
NIM : 1602025192
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
TAHUN AKADEMIK : 2019/2020

Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diajukan dalam ujian skripsi :

Pembimbing I	Faizal Ridwan Zamzany, S.E., M.M.	
Pembimbing II	Emaridial Ulza, S.E., M.A.	

Mengetahui,
Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA


Dr. Adityo Ari Wibowo, S.E., M.M.

PENGESAHAN SKRIPSI


Skripsi dengan Judul :
**PENGARUH PROSES REKRUTMEN DAN PENEMPATAN KERJA
PENGESAHAN SKRIPSI**

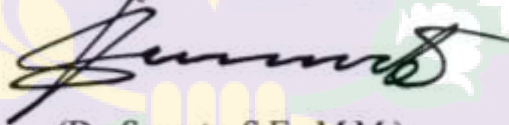
Skripsi dengan Judul :
**PENGARUH PROSES REKRUTMEN DAN PENEMPATAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT HUNTSMAN INDONESIA**


Yang disusun oleh :
Inayah
1602025192

Telah diperiksa dan dipertahankan di depan panitia ujian kesarjanaan strata satu
(S1) Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah
Prof. DR. HAMKA
Pada tanggal : 27 Agustus 2020

Tim Penguji
Ketua, merangkap anggota :


(Dr. Andi Sessu, M.Si.)
Sekertaris, merangkap anggota :


(Dr. Sunarta, S.E., M.M.)
Anggota :


(Tupi Setyowati, S.E., M.M.)

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Prof. DR. HAMKA

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Prof. DR. HAMKA



(Dr. Adityo Ari Wibisono, S.E., M.M.)



(Dr. Nugroho Widiarjono, S.E., M.M.)

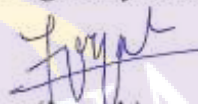
**PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK
KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Inayah
NIM : 1602025192
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA
Jenis Karya : Skripsi

demikian pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA **Hak Bebas Royalti Non-eksklusif** (*Non-exclusive Royalty-Fee Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul : **“PENGARUH PROSES REKRUTMEN DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT HUNTSMAN INDONESIA”** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif ini Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA berhak menyimpan, mengalihmediakan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta
Pada tanggal : 15 Agustus 2020
Yang menyatakan


(Inayah)

NIM: 1602025192

ABSTRAK

Inayah (1602025192)

PENGARUH PROSES REKRUTMEN DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT HUNTSMAN INDONESIA.

Skripsi. Program Strata Satu Program Studi Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. 2020. Jakarta.

Kata Kunci: Proses Rekrutmen, Penempatan Kerja dan Kinerja Karyawan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari setiap variabel yang diteliti, yakni antara Proses Rekrutmen, Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini menggunakan metode survey. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap PT Huntsman Indonesia selama empat bulan yang berjumlah 90 orang. Teknik pemilihan sampel dilakukan dengan sampel jenuh dengan sampel berjumlah 90 orang sebagai responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan pengukurannya menggunakan skala likert. Teknik pengolahan analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, uji kualitas data, analisis linier berganda, uji asumsi klasik, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Kemudian data diproses menggunakan analisis regresi linier berganda dengan diolah menggunakan SPSS 23. Hasil penelitian dengan taraf signifikansi 5% menemukan bahwa: (1) Proses Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, (2) Penempatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dan (3) Proses Rekrutmen dan Penempatan Kerja secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Inayah (1602025192)

THE EFFECT OF RECRUITMEN PROCESS AND PLACEMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN PT HUNTSMAN INDONESIA.

The Thesis of Degree Program. Management Study Program. Faculty of Economics and Business Muhammadiyah University Prof. DR. HAMKA. 2020. Jakarta.

Keywords: Recruitment Process, Placement and Employee Performance.

The purpose of this study was to determine the effect of each variable studied, namely between Recruitment Process and Placement on Employee Performance. This research uses survey method. The population in this study are permanent employees of PT Indonesian Huntsman for four months totaling 90 people. The sample selection technique is done by saturating the sample with a sample of 90 people as respondents. Data collection techniques using a questionnaire and measurement using a Likert scale. Data analysis processing techniques used are descriptive analysis, data quality test, multiple linear analysis, classic assumption test, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis and hypothesis testing. Then the data is processed using multiple linear regression analysis and processed using SPSS 23. The results of research with a significance level of 5% found that: (1) Recruitment Process has a positive and significant effect on Employee Performance, (2) Placement has a positive and significant effect on Employee Performance, and (3) Recruitment Process and Placement jointly influential and significant on Employee Performance.

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji dan syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini sebagai persyaratan perkuliahan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof DR. HAMKA dengan judul “Pengaruh Proses Rekrutmen dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Huntsman Indonesia”. Dalam penyusunan Skripsi ini penulis banyak mendapat bantuan dari berbagai pihak, oleh sebab itu penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada yang terhormat:

1. Bapak Dr.Nuryadi Wijiharjono, SE., MM., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
2. Bapak Dr.Zulpahmi, SE, M. Si., selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
3. Bapak Dr.Sunarta SE, M. Si., selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof.DR.HAMKA.
4. Bapak Tohirin SH.I, M.Pd.I., selaku Wakil Dekan III dan IV Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
5. Bapak Dr. Adityo Ari Wibowo, SE., MM., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR.HAMKA.
6. Bapak Faizal Ridwan Zamzany, SE., MM., selaku dosen pembimbing I dan Bapak Emaridial Ulza, SE., MA., selaku dosen Pembimbing II yang telah

memberikan bimbingan dan arahan membantu dengan penuh kesabaran dan keikhlasan.

6. Bapak Taufik, Bapak Bastian, Bapak Agung, Bapak Ari, Abi, Gabriella, dan Bapak Hari Kusumah selaku Manager Human Resources dan rekan-rekan yang tak mungkin disebut satu persatu, yang bermurah hati menyediakan waktu untuk memberikan informasi dan data-data yang dibutuhkan penulis serta memberikan ilmu, pengalaman dan membantu mengarahkan penulis.
7. Kedua Orang tua dan kakak-kakak saya yang selalu memberikan doa restu dan menjadi motivasi saya dalam menyelesaikan laporan ini.
9. Firmansyah, Dede Rizal, Anggita Windiana, Nur Zuhriadi, Robby Maulana, Faraz Nur Muttaqin, Rizki Fitri, Rizki Farhan, Susanti, Sheilla dan Semua teman-teman Manajemen dan Akuntansi Intensif angkatan 2016 Fakultas Ekonomi dan Bisnis UHAMKA yang tak mungkin disebutkan satu persatu dari seluruh pihak yang membantu dalam pembuatan laporan ini.

Akhir kata, semoga penulisan laporan ini dapat bermanfaat bagi penulis maupun pembaca dalam penggunaannya walaupun penulisan laporan ini masih jauh dari sempurna. Atas berkat bantuan dan dukungan dari berbagai pihak yang telah berkenan untuk memberikan bantuan dan dukungan baik moral maupun materil penulis mengucapkan banyak terima kasih.

Jakarta, 2020

Penulis



Inayah

(1602025192)

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
PERNYATAAN ORISINALITAS.....	ii
PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI	iii
PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS	v
ABSTRAK	vi
DAFTAR ISI.....	x
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Permasalahan	8
1.2.1 Identifikasi Masalah	8
1.2.2 Pembatasan Masalah.....	9
1.2.3 Perumusan Masalah.....	9
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Manfaat Penelitian.....	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	11
2.1 Gambaran Penelitian Terdahulu.....	11
2.2 Telaah Pustaka	23
2.2.1 Kinerja.....	23
2.2.2 Rekrutmen	29
2.2.3 Penempatan Kerja	34
2.3 Kerangka Pemikiran Teoritis	38
2.3.1. Pengaruh Proses Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan	38
2.3.2. Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	39
2.3.3. Pengaruh Proses Rekrutmen dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	40
2.4 Rumusan Hipotesis	41

BAB III METODOLOGI PENELITIAN	43
3.1 Metode Penelitian.....	43
3.2 Operasional Variabel	44
3.3 Populasi dan Sampel	46
3.3.1. <i>Populasi</i>	46
3.3.2. <i>Sampel</i>	47
3.4 Teknik Pengumpulan Data	47
3.4.1. <i>Tempat dan Waktu Penelitian</i>	47
3.4.2. <i>Teknik Pengumpulan Data</i>	48
3.5 Teknik Pengolahan dan Analisis Data	49
3.5.1. <i>Teknik Pengolahan Data</i>	49
3.5.2. <i>Uji Kualitas Data</i>	49
3.5.3. <i>Analisis Statistik Deskriptif</i>	52
3.5.4. <i>Uji Asumsi Klasik</i>	53
3.5.4.1. <i>Uji Normalitas</i>	53
3.5.4.2. <i>Uji Multikolinearitas</i>	54
3.5.4.3. <i>Uji Heteroskedastisitas</i>	55
3.5.4.4. <i>Uji Autokorelasi</i>	56
3.5.5. <i>Analisis Regresi Linier Berganda</i>	57
3.5.6. <i>Analisis Koefisien Korelasi</i>	58
3.5.7. <i>Analisis Koefisien Determinasi (R^2)</i>	59
3.5.8. <i>Uji Hipotesis</i>	60
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	62
4.1. Gambaran Umum Perusahaan	62
4.1.1. <i>Lokasi Penelitian</i>	62
4.1.2. <i>Sejarah Perusahaan</i>	62
4.1.3. <i>Visi dan Misi PT Huntsman Indonesia</i>	63
4.1.3.1. <i>Visi Perusahaan</i>	63
4.1.3.2. <i>Misi Perusahaan</i>	63
4.1.4. <i>Struktur Organisasi PT Huntsman Indonesia</i>	64
4.1.5. <i>Gambaran Umum Karyawan PT Huntsman Indonesia</i>	68

4.2. Hasil Pengolahan Data dan Pembahasan	71
4.2.1. Uji Kualitas Data	71
4.2.1.1. Uji Validitas Kuesioner	71
4.2.1.2. Uji Reabilitas	74
4.2.2. Analisis Deskriptif Statistik	75
4.2.3. Analisis Pervariabel	76
4.2.3.1. Persepsi Karyawan Terhadap Proses Rekrutmen (X_1)	76
4.2.3.2. Persepsi Karyawan Terhadap Penempatan Kerja (X_2)	84
4.2.3.3. Persepsi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan	92
4.2.4. Uji Asumsi Klasik	100
4.2.4.1. Uji Normalitas	100
4.2.4.2. Uji Multikolenaritas	102
4.2.4.3. Uji Heteroskadastisitas	103
4.2.4.4. Uji Autokorelasi	104
4.2.4.5. Rangkuman Uji Asumsi Klasik	105
4.2.5. Analisis Regresi Linier Berganda	106
4.2.8. Uji Hipotesis	109
4.2.8.1. Uji Statistik t	109
4.2.8.2. Uji Statistik f	111
4.3. Pembahasan	112
BAB V PENUTUP	117
5.1 Kesimpulan	117
5.2 Saran-Saran	118

DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
1.	Peringkat <i>Human Development Index (HDI)</i>	2
2.	Ringkasan Penelitian Terdahulu	16
3.	Operasiona Variabel	44
4.	Bobot Nilai Skala <i>Likert</i>	46
5.	Alpha / r hitung	60
6.	Kriteria presentase Skor responden	53
7.	Karakteristik Responden dengan kategori Usia	67
8.	Karakteristik Responden dengan kategori Jenis Kelamin	67
9.	Karakteristik Responden dengan kategori Pendidikan	68
10.	Karakteristik Responden dengan kategori Penghasilan	68
11.	Uji Validitas Rekrutmen	70
12.	Uji Validitas Penempatan Kerja	70
13.	Uji Validitas Kinerja Karyawan	71
14.	Hasil Uji Reliabilitas	72
15.	Analisis Statistik Deskriptif	73
16.	Prosedur Rekrutmen yang dilakukan perusahaan sudah baik	74
17.	Kualifikasi pelamar yang telah ditetapkan sudah sesuai aturan	74
18.	Persyaratan administrasi yang telah ditetapkan perusahaan dalam menyaring calon karyawan telah benar	75
19.	Perusahaan merekrut karyawan melalui sumber internal (berasal dari perusahaan itu sendiri)	75
20.	Perusahaan merekrut karyawan melalui sumber eksternal (iklan, outsorching, dll)	76
21.	Iklan Informasi mengenai lowongan pekerjaan hanya diberikan kepada orang-orang tertentu saja menjadi lebih efektif	77
22.	Informasi mengenai lowongan pekerjaan disebar luas kepada masyarakat dengan memasang iklan.....	77
23.	Metode rekrutmen yang dilakukan perusahaan sudah berjalan efektif	78

24.	Lowongan pekerjaan yang dipublikasikan sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan pemerintah	79
25.	Perusahaan menggunakan sarana dan teknologi informasi dan komunikasi yang baik dalam metode perekrutan	79
26.	Indikator Rekrutmen (X_1)	80
27.	Pendidikan formal (pendidikan jalur akademis) perlu dilakukan untuk mendapat pekerjaan yang baik	82
28.	Pendidikan lain dan pelatihan dapat menjadi pertimbangan diluar pendidikan formal	82
29.	Latar belakang pendidikan yang sesuai dengan pekerjaan sangatlah penting	83
30.	Pengetahuan harus dimiliki oleh seorang tenaga kerja agar dapat melakukan pekerjaan dengan semestinya	83
31.	Karyawan harus memahami proses/metode pekerjaan yang akan Dilakukan	84
32.	Keterampilan seperti menganalisa data, membuat keputusan, menghitung, dan menghafal, sangat dibutuhkan	85
33.	Keterampilan sosial, seperti mempengaruhi orang lain, berpidato dll sangat dibutuhkan	85
34.	Pekerjaan harus sesuai dengan keahlian/keterampilan yang dimiliki	86
35.	Semakin lamanya seseorang bekerja maka semakin meningkatnya pengalaman kerja	87
36.	Pengalaman seseorang tenaga kerja dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan tertentu	88
37.	Indikator Penempatan Kerja (X_2)	89
38.	Saya mendahulukan pekerjaan-pekerjaan yang merupakan prioritas Kerja	90
39.	Saya memiliki kemampuan memecahkan masalah sendiri	91
40.	Saya suka mengemukakan gagasan atau pendapat untuk membantu menyelesaikan masalah dengan baik	91

41. Saya terbiasa membuat perencanaan untuk pekerjaan yang akan saya lakukan	92
42. Saya memiliki pengendalian diri yang baik	92
43. Saya dapat mengenali dan memahami perasaan rekan kerja saya dengan baik	93
44. Saya merasa percaya diri terhadap hasil pekerjaan saya	94
45. Saya mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja saya dengan baik	94
46. Saya mampu menjalin hubungan atau komunikasi dengan karyawan lain dengan baik	95
47. Saya berinisiatif membantu karyawan lainnya apabila sedang memerlukan bantuan	96
48. Indikator Kinerja	96
49. Hasil Uji Normalitas	98
50. Hasil Uji Multikolinearitas	100
51. Hasil Uji Autokorelasi	102
52. Hasil Regresi Linier Berganda	104
53. Hasil Koefesien Korelasi	105
54. Hasil Uji Koefesien Determinasi	106
55. Hasil Uji t (Parsial)	107
56. Hasil Uji f	108

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
1.	<i>Employee Performance Rating</i>	4
2.	Kerangka Pemikiran Teoritis	40
3.	Struktur Organisasi PT Huntsman Indonesia	62
4.	<i>Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual</i>	99
5.	<i>Scatterplot</i>	101

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Ketidakpastian dari kondisi ekonomi dunia pada saat ini terus berlangsung. Hal ini salah satunya dikarenakan perang dagang antara dua negara yakni Amerika Serikat dan China yang terus menerus terjadi. Perang dagang antara kedua negara ini belum terlihat sampai mana ujungnya. Kondisi ini tentunya mengakibatkan perekonomian secara global akan semakin terpuruk. Dalam hal ini pemerintah tentunya akan mencari terobosan untuk mengurangi serta mencegah kemungkinan dan resiko dampak dari perang dagang yang sedang terjadi saat ini. Seperti yang kita ketahui Indonesia dengan jumlah penduduk yang besar nomor empat di dunia menjadi potensi besar dalam upaya meningkatkan laju perekonomian Indonesia yang sampai sekarang belum diolah secara maksimal untuk itu pemerintah berupaya untuk mendorong peningkatan kualitas sumber daya manusia agar memiliki daya saing serta memiliki kemampuan dalam mengeksplorasi dan mengeksploitasi keragaman dan kekayaan yang sangat berlimpah yang dimiliki oleh Bumi Indonesia.

Maju mundurnya suatu negara dapat dilihat dari perkembangan dan kualitas sumber daya manusianya. Kinerja sumber daya manusia secara langsung atau tidak langsung memberikan kontribusi terhadap kemajuan suatu negara. Hal tersebut dapat dilihat melalui *Human Development Index* (HDI). *Human Development Index* memberikan gambaran mengenai tingkat pembangunan sumber daya manusia disuatu negara.

Tabel 1
Peringkat *Human Development Index* (HDI)
Negara Asean Tahun 2019

No.	Negara	HDI	Rangking
1	Singapore	0.935	9
2	Brunei Darusalam	0.845	43
3	Malaysia	0.804	61
4	Thailand	0.765	77
5	Philipina	0.712	106
6	Indonesia	0.707	111
7	Vietnam	0.693	118
8	Laos	0.604	140
9	Myanmar	0.584	145
10	Kamboja	0.581	146

Sumber : www.hdr.undp.org, diolah oleh penulis 2020

Berdasarkan tabel 1 diatas menjelaskan bahwa Indonesia menduduki peringkat ke-enam dalam HDI berdasarkan negara-negara ASEAN yang berarti Indonesia masih berada dibawah negara Singapore, Brunei Darussalam, Malaysia, Thailand dan Philipina. Hal tersebut menunjukkan sumber daya manusia di Indonesia masih belum cukup bagus. Dengan kata lain perkembangan sumber daya manusia di Indonesia lebih rendah dibandingkan dengan kelima negara di Asia Tenggara lainnya. Rendahnya perkembangan sumber daya manusia di Indonesia menunjukkan masih banyak sumber daya manusia yang kurang berkualitas karena rendahnya tingkat pendidikan serta rendahnya *soft skill* yang dimiliki.

Perusahaan menyadari bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan bahkan nasional, oleh karena itu kualitas SDM senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Namun sumber daya manusia yang

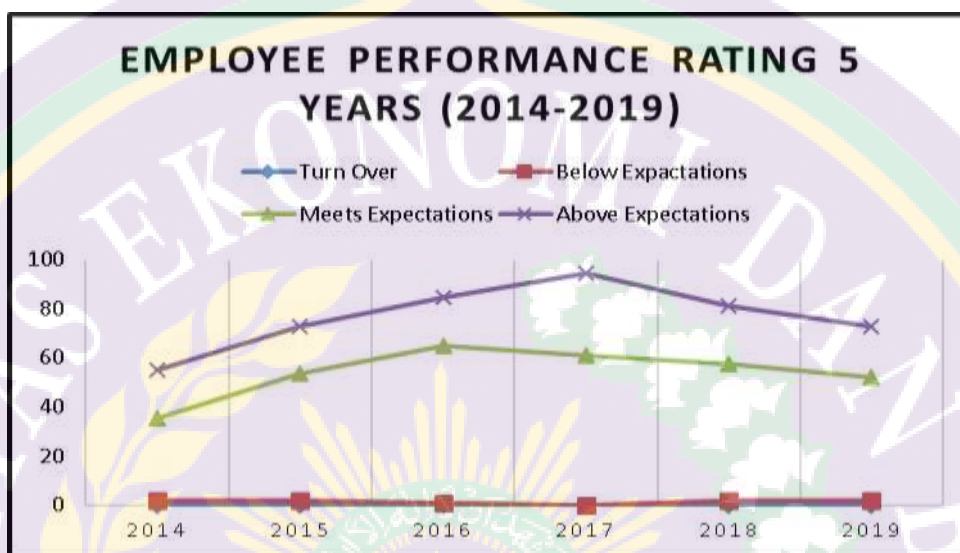
berkualitas tidak begitu saja mudah didapatkan, melainkan harus melalui serangkaian tahapan yang tepat.

Tahapan yang tepat dalam mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas adalah dengan cara mengadakan proses rekrutmen yang tepat dan penempatan karyawan yang sesuai dengan bidang keahliannya. Namun, perusahaan kadang tak dapat menemukan sumber daya yang tepat untuk posisi yang dibutuhkan, bukan karena tidak menginginkan sumber daya yang tepat melainkan proses pencarian yang cukup memakan waktu serta ketersediaan sumber daya yang sesuai dengan kualifikasi tidak memungkinkan, maka perusahaan tidak bisa mendapatkan sumber daya manusia yang sesuai dengan kualifikasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Objek Penelitian ini adalah PT Huntsman Indonesia yang merupakan perusahaan *manufacturing* dalam bidang produk bahan kimia untuk bahan pembantu pembuatan tekstil dan zat pewarna tekstil. Sumber daya manusia yang handal dan kompeten merupakan faktor pengungkit untuk keunggulan bersaing PT Huntsman Indonesia, sehingga PT Huntsman Indonesia perlu pengadaan dan pengelolaan sumber daya manusia yang tepat untuk efektivitas sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada PT Huntsman Indonesia dapat disimpulkan bahwa PT Huntsman Indonesia mengalami fluktuasi pada setiap tahunnya dan terdapat beberapa kekurangan yang menghambat kinerja karyawannya, seperti pencapaian target tugas tidak sesuai dengan yang telah ditetapkan oleh perusahaan karena mengalami penurunan

kinerja karyawan di tahun 2019. Hal ini tertera dalam grafik kinerja karyawan dalam rating 5 tahun terakhir sebagai berikut :

Gambar 1



Sumber : PT Huntsman Indonesia, diolah oleh penulis 2020

Berdasarkan data pada gambar grafik, persentase tingkat *failed expectations* periode 2014-2019 dapat disimpulkan bahwa mengalami kestabilan sebesar 0%, persentase tingkat *below expectations* periode 2014-2019 dapat disimpulkan bahwa mengalami kestabilan sebesar 0%, persentase tingkat *meets expectations* periode 2014-2019 dapat disimpulkan bahwa mengalami fluktuasi dan terjadi penurunan di tahun 2019 menjadi 50,38%, persentase tingkat *above expectations* periode 2014-2019 dapat disimpulkan bahwa mengalami fluktuasi dan terjadi penurunan di tahun 2019 menjadi 70,61%. Maka hal ini mengindikasikan bahwa adanya tingkat kinerja karyawan yang tidak sesuai ekspektasi seperti yang diharapkan pada PT. Huntsman Indonesia, apabila tidak ditangani secara serius akan berdampak negatif ke depannya baik itu untuk karyawan maupun perusahaan.

Dari penelitian yang telah dilakukan di PT. Huntsman Indonesia diketahui bahwa penurunan tingkat kinerja ini dipengaruhi oleh beberapa faktor internal dan eksternal. Faktor internal meliputi faktor psikis (motivasi, kepuasan, kepercayaan dan keinginan) dan faktor somatik (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi dan kondisi kesehatan). Faktor Eksternal, yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerjaan, Seperti, tugas-tugas yang bersifat fisik, seperti tempat kerja, alat dan sarana kerja, dan tugas-tugas yang bersifat psikologi, seperti tingkat kesulitan dan tanggung jawab pekerjaan.

Untuk memperkuat penelitian ini, penulis merujuk pada beberapa penelitian-penelitian terdahulu. Hal ini dijelaskan dari beberapa hasil studi analisis yang telah dikemukakan seperti: Yulasmis (2016), Renaldo, dkk. (2016), Kusumawijaya (2016), Pratama (2017), Permatasari, dkk. (2017), Arif (2018), Wibowo (2018), Asih, dkk. (2018), Simarmata (2018). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Rekrutmen dan Penempatan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Namun, hal ini bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Palembang, dkk. (2019) dengan judul “Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT PLN (Persero) Wilayah Sulutenggo area Manado)”. Hasil penelitian yang didapat melalui uji regresi linier berganda, yaitu rekrutmen, seleksi dan penempatan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Beberapa hasil studi analisis yang telah dikemukakan pada penelitian lainnya, seperti Ekwoaba, dkk. (2015), Sutanto, dkk. (2016), Adebola, dkk. (2017), Rafii dan Andri (2018), Handayani, dkk. (2018), Rahmany (2018), Janet (2018), Selase

(2018) Agustina,dkk.(2019) yang membuktikan bahwa variabel rekrutmen dan penempatan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, Penelitian yang dilakukan oleh Sarina, dkk (2018) dengan judul *“The Effect of Recruitmen and Employee Selection on Employee Placement and its Impacts Towards Employee Performance at PT Sriwijaya Air”*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hanya variable rekrutmen yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sriwijaya Air. Sedangkan, Seleksi dan Penempatan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan studi penelitian terdahulu diatas, peneliti juga menemukan beberapa permasalahan pada PT Huntsman Indonesia, proses rekrutmen dan penempatan kerja karyawan dilaksanakan secara berkelanjutan sesuai dengan kebutuhan karyawan pada bidang masing-masing sesuai dengan keahliannya. Namun kenyataannya, harapan tersebut berbanding terbalik dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan. Karena ketika proses rekrutmen dan penempatan berlangsung terdapat beberapa permasalahan kecil pada karyawan. Seperti pada saat mutasi atau rotasi yang dilakukan pihak manajemen yang diharapkan untuk menghindari kejenuhan karyawan pada rutinitias pekerjaan yang terkadang membosankan. Namun, tidak sedikit karyawan dimutasi ke posisi yang bukan merupakan bidang keahliannya, sehingga kinerja yang dilakukan oleh karyawan kurang efektif. Lain halnya dengan kebutuhan tenaga kerja perusahaan untuk posisi tertentu membuat perusahaan menyeleksi tenaga kerja yang dianggap sudah lama berada diposisi yang sama sehingga kebutuhan pada posisi yang kosong tersebut membuat perusahaan menunjuk tenaga kerja yang bersangkutan unuk

menempati posisi yang dibutuhkan tersebut, namun kurang memperhatikan latar belakang tenaga kerja yang bersangkutan apakah sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan atau tidak sehingga membuat yang bersangkutan merasa bukan bidangnya. Dari permasalahan tersebut menunjukkan dampak langsung pada karyawan saat ini yaitu hasil kinerja karyawan setelah penempatan karyawan dampak langsung pada proses penempatan karyawan. Sedangkan untuk bersaing dalam dunia bisnis sekarang ini efektifitas dan efisiensi kinerja seorang karyawan sangatlah penting untuk mencapai tujuan perusahaan.

Oleh karena itu pihak manajemen perusahaan harus mampu memahami bagaimana cara terbaik dalam mengelola karyawan yang berasal dari latar belakang, keahlian, dan kemampuan yang berbeda-beda sehingga karyawan dapat bekerja sesuai dengan keahlian dan jenis pekerjaan yang diberikan.

Salah satu aktivitas dalam pengelolaan SDM adalah rekrutmen dan penempatan karyawan. Rekrutmen adalah suatu proses pengumpulan sejumlah pelamar yang memiliki kualifikasi yang sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan, untuk dipekerjakan di dalam perusahaan (Malthis:2001). Adapun manfaat dari rekrutmen adalah memiliki fungsi sebagai "*the Right Man on The Right Place*", dimana hal ini menjadi pegangan bagi para manager dalam menempatkan tenaga kerja yang ada di perusahaannya. Rekrutmen merupakan serangkaian aktivitas untuk mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian. Sedangkan penempatan karyawan adalah suatu pengaturan awal atau pengaturan kembali dari

seorang atau lebih pegawai pada suatu jabatan baru ataupun jabatan yang berlainan.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti lebih jauh dengan latar belakang ingin mengetahui bagaimana pengaruh rekrutmen dan penempatan karyawan yang dilakukan di PT Huntsman Indonesia terhadap kinerja karyawan dengan judul: **“Pengaruh Proses Rekrutmen dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Huntsman Indonesia”**.

1.2 Permasalahan

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Apakah proses rekrutmen berpengaruh pada PT Huntsman Indonesia?
2. Apakah penempatan kerja berpengaruh pada PT Huntsman Indonesia?
3. Apakah tingkat kinerja berpengaruh pada PT Huntsman Indonesia?
4. Bagaimanakah proses rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Huntsman Indonesia?
5. Bagaimanakah penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Huntsman Indonesia?
6. Bagaimanakah proses rekrutmen dan penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Huntsman Indonesia?

1.2.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini dibatasi pada pengaruh proses rekrutmen dan penempatan terhadap kinerja karyawan PT Huntsman Indonesia.

1.2.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, identifikasi masalah dan pembatasan masalah di atas, maka peneliti merumuskan permasalahan yang akan diteliti sebagai berikut :

1. Proses rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Huntsman Indonesia
2. Proses penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Huntsman Indonesia
3. Proses rekrutmen dan penempatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Huntsman Indonesia

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dilakukannya penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh proses rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada PT Huntsman Indonesia.
2. Untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada Huntsman Indonesia.
3. Untuk mengetahui pengaruh proses rekrutmen dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Huntsman Indonesia.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Bagi Akademik

Diharapkan hasil dari penelitian ini sebagai bahan bacaan yang mampu menambah wawasan sehingga dapat dijadikan bahan studi banding dan acuan guna meningkatkan kualitas akademik.

2. Bagi Mahasiswa

Untuk menambah wawasan berfikir dan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia dan dapat pula sebagai bekal diri untuk memasuki dunia kerja.

3. Bagi Perusahaan

Menambah masukan bagi perusahaan yang bersangkutan khususnya di bagian sumber daya manusia mengenai masalah proses rekrutmen, penempatan kerja dan kinerja karyawan sebagai bahan pertimbangan untuk menentukan langkah-langkah kebijaksanaan di masa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, A., Dalimunthe, R. F., & Sinulingga, S. (2019). The Effect Of Recruitment, Training And Placement On The Performance Of Employees In PT Astra International Tbk, Toyota Auto 2000 SM. Raja Medan. *European Journal of Human Resource Management Studies*.
- Andri, S., & Rafi, M. (2015). *Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. bank Riaukepri Pekanbaru* (Doctoral dissertation, Riau University).
- Arif, M. (2018). Analisis Rekrutmen dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Oase. *Al-Hikmah: Jurnal Agama Dan Ilmu Pengetahuan*, 15(1), 42-63.
- Asih, A. A. K. S., & Azizah, D. O. N. (2019). Pengaruh Rekrutmen Dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pangan Lestari Cabang Denpasar. *Sekolah Tinggi Ilmu (STIE) Ekonomi Triatma Mulya*, 24(2), 214-229.
- Bako, Y. A., & Aladelusi, K. B. (2017). *Recruitment And Selection Procedures And Their Relative Effectiveness On Employees'performance In The Hospitality Industry In Ogun State. International Journal Of The Guild Of Contemporary Academic Researchers (Ijgcar*, 2(2), 55-62.
- Ekwoaba, J. O., Ikeije, U. U., & Ufoma, N. (2015). *The Impact of Recruitment and Selection Criteria on Organizational Performance*.
- Handayani, P., & Sinulingga, N. A. B. (2019). *The Effect of Employee Recruitment and Selection on Employee Performance on the CV. LPK. Journal Of Management Science (JMAS)*, 1(3, Septemb), 19-23.
- Janet, W. S. (2019). *Effects Of Recruitment Process On Employee Performance-A Survey Of Life Insurance Companies In Kenya. International Journal of Business Management and Finance*, 2(1).
- Kusumawijaya, I. K. (2018). Pengaruh Rekrutmen Dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bpr Sri Partha Bali. *Sekolah Tinggi Ilmu (STIE) Ekonomi Triatma Mulya*, 22(2), 155-169.
- Permatasari, C. R., & Nugraha, H. S. (2017). Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Terhadap Kinerja karyawan PT. Gramedia, Jakarta. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 6(1), 20-29.

- Potale, B. R. (2016). Pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT bank SULUTGO. *EFISIENSI*, 16(4).
- Pratama, A. R. (2017). Pengaruh Rekrutmen, Penempatan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Unilever Indonesia, Tbk. E-Journal Manajemen "BRANCHMARCK", 3(3).
- Rahmany, S. M. (2018). *The Effect Of Recruitment And Selection Process On Employees' performance: The Case Study Of Afghanistan's Civil Servant* (Doctoral dissertation, Istanbul Aydin University Institute Of Social Sciences).
- Sarinah, S., Gultom, R. S., & Thabah, A. A. (2016). The Effect of recruitment and employee selection on employee placement and its impacts towards employee performance at PT Sriwijaya Air. *Jurnal Manajemen Transportasi & Logistik*, 3(1), 101-110.
- Selase, A. E. (2018). The Impact of Recruitment and Selection Criteria on Organizational Performance. GN Bank, Greater Accra Region of Ghana as the Mirror. *Journal of Public Administration and Governance. China*.
- Sutanto, E. M., & Kurniawan, M. (2016). *The impact of recruitment, employee retention and labor relations to employee performance on batik industry in Solo City, Indonesia* (Doctoral dissertation, Petra Christian University).
- Usman, O., & Setiawan, R. T. (2020). Effect of Recruitment, Selection, Training, and Placement on Performance of Employee (in Era Industri 4.0). *Selection, Training, and Placement on Performance of Employee (in Era Industri 4.0)* (January 18, 2020).
- Wibowo, S. N. (2018). Pengaruh Rekrutmen Dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang A. Yani Bandung). *Monex: Journal Research Accounting Politeknik Tegal*, 7(1).
- Yulasmu, Y. (2016). Pengaruh Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan. *Majalah Ilmiah UPI YPTK*, 23(1).