

PENGARUH REKRUTMEN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA DENGAN PENEMPATAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Oleh :

Qhifari Zaka Wali *)

Hadi Sunaryo **)

Pardiman***)

Email : ghifarizaka106@gmail.com

hadifeunisma@gmail.com

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang

Abstract

This study aims to determine the effect of recruitment and work experience on work performance with work placement as an intervening variable in the Ramayana City of Malang Population and samples of employees as many as 57 respondents. In this study the data collection techniques used were questionnaires and interviews. The tool used for data analysis in this study is to use a software application in the form of SPSS version 20. The analysis method in this study uses path analysis. The instrument test in this study was a normality test, reliability test, validity test, t test, Sobel test. The results of the analysis show that Recruitment and Work Experience have a direct effect on Employee Work Placement, Recruitment and Work Experience have a direct effect on Employee Job Performance, Work Placement has an effect on Employee Performance, Recruitment has an indirect effect on Job Performance through Job Placement.

Keywords: *Recruitment, Work Experience, Job Performance, Job Placement*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Prestasi dalam suatu perusahaan memiliki pengaruh yang sangat besar dalam mencapai kinerja perusahaan yang baik. Prestasi kerja dikatakan penting, karena menjadi alat pertimbangan bagi perusahaan dalam melihat kinerja karyawan saat menyelesaikan tugas yang dibebankan pada karyawan. Karyawan yang memiliki kinerja baik cenderung senang menghadapi tantangan, inovatif, bertanggung jawab dan mengembangkan kemampuannya untuk menyesuaikan diri mengalami perubahan lebih baik dalam karir nya guna meningkatkan prestasi kerja di perusahaan. Karyawan memberikan kontribusi yang maksimal untuk perusahaan dan juga dapat meningkatkan tingkat prestasi kerja karyawan. Masalah mengenai sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi perusahaan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Strategi pencapaian prestasi kerja dan pengimplikasian yang telah ditentukan perusahaan agar target yang diinginkan tepat. Tercapainya prestasi kerja dapat dicerminkan dengan keterampilan karyawan dan rasa tanggung jawab yang dimiliki oleh karyawan.

Dilihat dari kinerja karyawan, jika karyawan tersebut memenuhi target maka karyawan akan mendapatkan *reward* berupa gaji yang langsung masuk jadi satu ke dalam gaji karyawan, di sisi lain Ramayana Kota Malang setiap 1 tahun sekali melakukan evaluasi kinerja terhadap karyawan guna meningkatkan prestasi dan kinerja.

Penempatan kerja adalah kegiatan penempatan pegawai terpilih pada divisi tertentu sesuai dengan uraian tugas dan nilai jabatan. Penempatan ini sangat penting karena aktivitas baru perusahaan dapat dilakukan, jika memang ada divisi sudah terpenuhi. Siswanto (2011:10) menyatakan bahwa penempatan karyawan dilakukan untuk menempatkan karyawan sebagai unsur pelaksana pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, kecakapan, dan keahliannya. Dengan demikian agar tercapainya kualitas tenaga yang diperoleh sesuai apa yang diinginkan perusahaan, maka perusahaan disarankan agar memilih karyawan. merupakan suatu hal yang sangat penting diketahui oleh perusahaan jika salah dalam pemilihan maka berakibat fatal untuk kelangsungan perusahaan.

Rekrutmen ialah aspek ketenagakerjaan di salah satu fungsi MSDM yang dikhususkan dalam perekrutan calon tenaga kerja yang kemudian dilakukan seleksi untuk dipilih mana yang paling sesuai dan paling baik sesuai standar yang diperlukan. sehingga dengan tingginya persaingan antar perusahaan mengharuskan perusahaan tersebut mendapatkan karyawan yang memiliki pendidikan, pengalaman dan kemampuan pribadi yang cukup baik agar menjaga citra perusahaan. Sistem perekrutan yang dilakukan oleh Ramayana Kota Malang tidak hanya menghasilkan pegawai yang tetap dan juga untuk meningkatkan kinerja yang efektif dalam perusahaan, maka Ramayana Kota Malang juga menggunakan tenaga kerja yang berasal dari perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha (PKWT). Untuk melaksanakan proses rekrutmen dan seleksi karyawan masih menggunakan pihak ketiga yaitu dengan menggunakan konsultan yang berpengalaman.

Pengalaman kerja merupakan pengalaman seorang karyawan yang telah memiliki jam kerja yang tinggi atau pengalaman yang lama dengan adanya pengalaman dapat memecahkan berbagai macam masalah, persoalan, penyelesaian tanggung jawab yang diberikan, sesuai dengan individu karyawan. Dengan adanya pengalaman tersebut tiap-tiap karyawan mempunyai kualitas yang tinggi, pernyataan tersebut didukung oleh Hasibuan (2011:108), "Pengalaman kerja seorang pelamar dapat dijadikan pertimbangan utama saat proses seleksi, pelamar tersebut merupakan calon karyawan yang siap dipekerjakan dalam perusahaan. Hal yang harus didapatkan untuk memperoleh hasil kinerja yang baik maka harus meningkatkan mutu kualitas pengalaman kerja dalam menentukan pengembangan karir karyawan, prestasi kerja serta pelatihan di perusahaan.

Rekrutmen, penempatan kerja dan pengalaman kerja ialah masalah yang rumit di dalam suatu pekerjaan, hal tersebut juga terjadi di lingkungan kerja di Ramayana Department Store kota Malang. Ketidaksesuaian penempatan kerja karyawan pada bidang pekerjaan yang tidak sesuai dengan seperti latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja yang tentunya berdampak pada prestasi kerja. Mengingat bahwa penempatan pekerjaan yang tidak sesuai dengan

pengalaman dan latar belakang pendidikan akan mengurangi kinerja SDM yang ada. Contohnya lulusan ilmu pendidikan dan keguruan yang memiliki sifat iba, pemalu, dan kurang aktif, ditempatkan sebagai pramuniaga yang membutuhkan keahlian komunikasi dan menarik minat pembeli. Tentu saja hal tersebut Itu tidak berpengaruh dan tidak ada hubungannya dengan bidang pekerjaan. Dalam situasi seperti ini, karyawan tersebut tidak berfungsi secara optimal sehingga menghambat kinerja karyawan dan pertumbuhan perusahaan yang lebih baik. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Bagaimana deskripsi dari Rekrutmen, Pengalaman kerja, Prestasi kerja karyawan dan Penempatan kerja, Bagaimana Rekrutmen dan Pengalaman kerja berpengaruh langsung terhadap Penempatan kerja, Bagaimana Rekrutmen dan Pengalaman kerja berdampak langsung pada kinerja pekerjaan, dan rekrutmen serta pengalaman kerja berdampak langsung pada kinerja pekerjaan. Bagaimana Rekrutmen dan Pengalaman kerja berpengaruh tidak langsung terhadap Prestasi kerja melalui Penempatan kerja sebagai variabel *Intervening*.

Manfaat Penelitian

Penelitian ini dapat menjadi tambahan informasi bagi para pembaca. Serta penelitian ini juga dapat menjadi bahan kajian untuk penelitian selanjutnya di bidang manajemen sumber daya manusia mengenai pengaruh rekrutmen dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan dengan penempatan kerja sebagai variabel *intervening*.

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan serta pemahaman penulis mengenai pengaruh penempatan kerja dan rekrutmen kepada prestasi kerja karyawan dengan penempatan kerja sebagai variabel *intervening*.

Tinjauan Pustaka

Berdasarkan penelitian yang pernah dilakukan oleh penelitian sebelumnya, terdapat beberapa hasil yang menjelaskan bahwa Rekrutmen, Pengalaman Kerja, berpengaruh langsung terhadap prestasi Kerja dengan Penempatan Kerja sebagai variabel *Intervening*.

Menurut Rofiatun Dkk (2011) “pengaruh sistem rekrutmen, pengembangan dan penempatan terhadap prestasi kerja karyawan bagian produksi di PT. Sai Garments Industries Semarang mengemukakan bahwa sistem rekrutmen dan penempatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan”.

Menurut Lukiyana Dkk (2017) “Meneliti tentang pengaruh rekrutmen dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan dengan penempatan kerja sebagai variabel *intervening* studi kasus pada karyawan Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta”. Hasil analisis menunjukkan bahwa Rekrutmen dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, Baik rekrutmen dan pengalaman kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Intervensi ketenagakerjaan dapat secara signifikan meningkatkan atau melemahkan dampak perekrutan terhadap kinerja karyawan.

Junaedi Dkk (2017) meneliti tentang pengaruh proses rekrutmen, pelatihan dan pengembangan karir terhadap prestasi kerja (Studi Kasus Pada PT AIA Financial) hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil hipotesis penelitian proses rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Azizah Dkk (2018) “meneliti tentang pengaruh penempatan kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja (Studi pada karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang)”. Hasil uji hipotesis diketahui terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan variabel penempatan kerja karyawan dan motivasi kerja karyawan terhadap prestasi kerja karyawan.

Irene Ch Dkk (2018) meneliti tentang pengaruh penempatan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. FIFGROUP cab. Manado. Hasil penelitian menunjukkan penempatan kerja tidak berpengaruh pada prestasi kerja.

Prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seorang karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Prestasi kerja adalah hasil yang didapatkan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan atas dasar pengalaman, kecakapan, kesungguhan, dan waktu.

prestasi kerja adalah prosedur yang formal dilakukan di dalam organisasi untuk mengevaluasi pegawai serta kepentingan bagi pegawai.

Penempatan kerja merupakan Penugasan kembali karyawan ke pekerjaan baru. Kegiatan penempatan akan dilakukan berdasarkan tindak lanjut hasil seleksi yang dilakukan di masa lalu. Kegiatan ini berdampak pada produktivitas dan loyalitas karyawan dan harus direncanakan. Sagala (2011:198) penempatan kerja berarti mengalokasikan para karyawan pada posisi kerja tertentu, untuk menempatkan karyawan sebagai unsur pelaksana pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, kecakapan, dan keahliannya.

penempatan kerja yaitu suatu proses pemberian tugas dan pekerjaan terhadap seseorang karyawan yang telah lulus seleksi untuk diberikan tugas sesuai dengan bidang yang ditetapkan, dan bisa mempertanggungjawabkan segala risiko, probabilitas, pekerjaan, wewenang, serta tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Siswanto (2012:162) “Proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggungjawabkan segala resiko dan kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang serta tanggung jawabnya”. Penempatan karyawan yaitu membandingkan kualifikasi yang dimiliki calon karyawan dengan persyaratan pekerjaan, dan sekaligus memberikan tugas, pekerjaan kepada calon karyawan untuk dilaksanakan (Ardana, 2012:18).

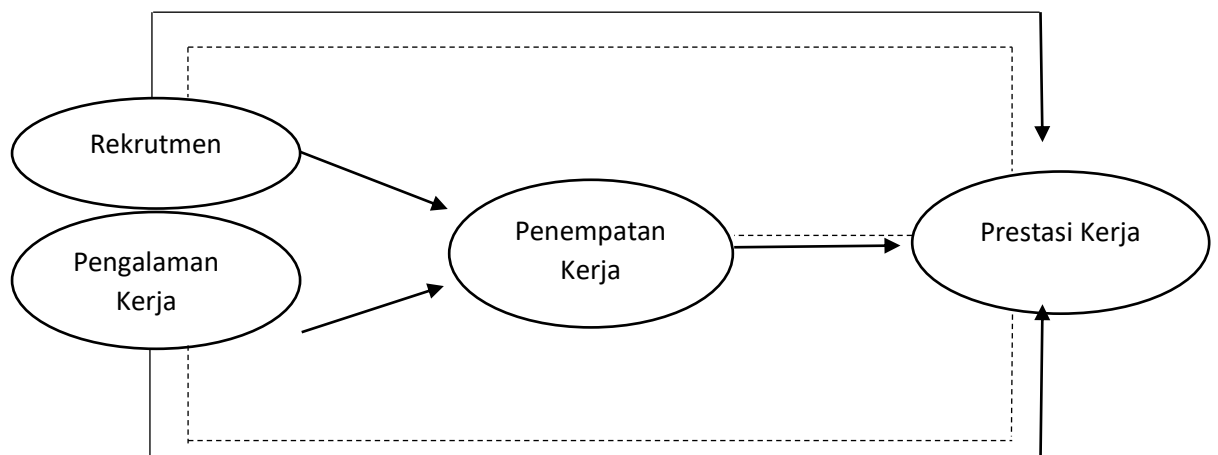
Menurut simamora (2009:173) “ proses rekrutmen yang ideal harus menghasilkan karyawan yang sesuai deskriptif kerja dan bertahan dengan perusahaan dalam waktu yang ditentukan. Mangkunegara (2011:33) rekrutmen karyawan adalah proses penarikan karyawan oleh perusahaan untuk memperoleh tambahan karyawan yang terbagi atas rekrutmen internal dan eksternal.

Menurut bangun (2012:140) rekrutmen adalah penarikan tenaga kerja yang memenuhi syarat dalam jumlah dan jenis untuk memenuhi kebutuhan perusahaan. Rivai (2012:158), “ serangkaian kegiatan yang dilakukan perusahaan untuk mencari kandidat baru, sampai perusahaan mendapatkan kandidat yang memenuhi kualifikasi dan bekerja sesuai dengan lowongan pekerjaan yang tersedia.

Menurut Mardianto (2014:8) diartikan sebagai suatu proses untuk mendapatkan calon karyawan yang memiliki kemampuan yang sesuai dengan kualifikasi dan kebutuhan suatu organisasi/perusahaan. Menurut Menurut sutisna (2014:37) rekrutmen adalah tahap penarikan, penemuan, dan pencarian calon karyawan yang memenuhi syarat untuk mengisi pekerjaan dalam suatu perusahaan. Secara umum rekrutmen adalah pencarian tenaga kerja berkaitan dengan kebutuhan serta jumlah dan kualitasnya sesuai yang dicari.

Menurut Sudarmayanti (2009:98), “ pengalaman adalah faktor utama dalam pengembangan seseorang untuk agar dapat mengerti tugas dalam pekerjaan Hasibuan (2016 :55), pengalaman kerja yang dimiliki calon pelamar mendapat pertimbangan saat proses seleksi. Sastrohadiwiryono, (2010 : 163), “ pengalaman bekerja merupakan faktor utama bagi seseorang untuk terjun ke suatu bidang pekerjaan”. Bangun (2012:210) menyatakan bahwa perpindahan pekerjaan dalam organisasi dapat menambah pengetahuan kerja. (Knoers & Haditono, 1999 dalam Asih, 2012:26). Purnamasari (2015:12) menyimpulkan bahwa seorang karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang tinggi mempunyai keunggulan, mendeteksi kesalahan, memahami kesalahan, dan mencari penyebab munculnya kesalahan. Menurut Knoers dan Hadiananto (1999) dalam Asih (2012:12) pengalaman kerja merupakan proses pembentukan atau keterampilan tentang metode suatu pekerja karena keterlibatan karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

Kerangka Konseptual



HIPOTESIS

-
- H1 : Rekrutmen dan Pengalaman Kerja berpengaruh langsung terhadap penempatan kerja.
- H2 : Rekrutmen dan Pengalaman kerja berpengaruh langsung terhadap Prestasi kerja .
- H3 : Penempatan kerja berpengaruh langsung terhadap Prestasi kerja.
- H4 : Rekrutmen dan Pengalaman Kerja berpengaruh tidak langsung terhadap Prestasi Kerja melalui Penempatan Kerja sebagai variabel Intervening.

Metode Penelitian

Pada penelitian ini, penelitian ini menganalisis pengaruh *Rekrutmen*, Penempatan kerja pada Prestasi Kerja dengan Penempatan sebagai variabel Intervening. Pada Ramayana Kota Malang, sehingga pada penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sugiyono (2013:8), Metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang didasarkan pada filosofi positivistis yang digunakan untuk mempelajari populasi atau sampel tertentu, mengumpulkan data menggunakan peralatan penelitian, analisis data kuantitatif / statistik, dan menguji hipotesis tertentu. Bisa didefinisikan.

Populasi penelitian pada karyawan Ramayana Kota Malang sebanyak 57 karyawan, dengan spesifikasi 14 laki-laki dan 45 perempuan. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Ramayana Kota Malang yang berjumlah

57 orang. Sehingga peneliti mengambil jumlah sampel sama dengan jumlah populasi atau disebut dengan sensus yaitu pada karyawan Ramayana Kota Malang sebanyak 57 orang.

Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini menggunakan media kuesioner, wawancara dan data sekunder. Survei yang digunakan dalam survei ini diberikan langsung kepada responden dengan memilih jawaban alternatif yang tersedia, penelitian ini telah lolos uji Instrumen Normalitas, Analisis jalur, Hipotesis.

Berdasarkan hasil dari analisis jalur model *coefficient* 1 diperoleh nilai beta dari rekrutmen (X_1) terhadap penempatan kerja (Z) sebesar 0,242 dengan signifikansi sebesar 0,034 dan nilai beta dari variabel pengalaman kerja (X_2) terhadap penempatan kerja sebesar 0,626 dengan signifikansi sebesar 0,000.

Sehingga dapat diambil model persamaan dalam analisis jalur yaitu: model persamaan.

$$Z = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

atau

$$Z = 0,242 X_1 + 0,626 X_2 + e$$

Berdasarkan hasil dari analisis jalur model *coefficient* 2 di peroleh nilai beta dari rekrutmen (X_1) pada kinerja kerja (Y) dengan nilai 0,375 signifikansi bernilai 0,000 dan nilai beta dari pengalaman kerja rekrutmen (X_2) pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,572 dengan signifikansi sebesar 0,000. Sehingga dapat diambil model persamaan dalam analisis jalur yaitu: model persamaan

$$Y = \beta_3 X_1 + \beta_4 X_2 + e$$

atau

$$Y = 0,375 X_1 + 0,572 X_2 + e$$

Berdasarkan hasil dari analisis jalur model *coefficient* 3 diperoleh nilai beta dari penempatan kerja terhadap prestasi kerja sebesar 0,795 dengan signifikansi sebesar 0,000. Sehingga dapat diambil mengenai model persamaan dalam analisis jalur yaitu: model persamaan

$$Y = \beta_5 Z$$

Atau

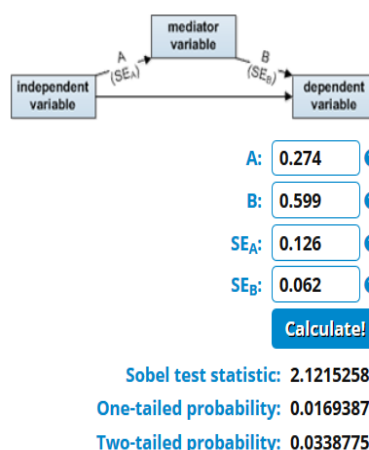
$$Y = 0.795 Z$$

Pengaruh Rekrutmen (X_1) terhadap Prestasi Kerja (Y) melalui Penempatan Kerja (Z) diperoleh dari hasil perkalian $\beta_1 \times \beta_5 = 0,242 \times 0,795$ yaitu sebesar 0,192. Pengaruh Pengalaman kerja (X_2) dari hasil kerja (Y) terhadap lapangan kerja (Z) dapat diperoleh dari hasil perkalian $\beta_2 \times \beta_5 = 0,626 \times 0,795$. Ini sama dengan 0,497. Uji-t variabel yang diadopsi (X_1) memiliki nilai signifikansi 0,034 < 0,05, nilai t-hitung 2,178 dan t-tabel 2,002. Jadi perekrutan (X_1) memiliki dampak positif yang besar pada ketenagakerjaan (Z). Variabel Pengalaman Kerja (X_2) memiliki nilai signifikansi 0,000 < 0,05, nilai t hitung 5,641, dan nilai t tabel 2,002. Artinya Pengalaman Kerja (X_2) berpengaruh positif signifikan terhadap Penempatan Kerja (Z). Nilai signifikansi variabel yang diadopsi (X_1) adalah 0,000 < 0,05, nilai t sebesar 4,096 yang merupakan nilai t tabel tahun 2002. Artinya perekrutan berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja (Y). Nilai signifikansi variabel pengalaman kerja (X_2) sebesar 0,000 < 0,05, t hitung 6,243, dan nilai t tabel 2,002. Artinya pengalaman kerja memiliki pengaruh positif yang besar terhadap prestasi kerja (Y).

Pada variabel penempatan kerja (Z) memiliki nilai signifikansi 0,000 < 0,05 dengan nilai t hitung 9,705 dan nilai t tabel 2,002 yang artinya penempatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja (Y).

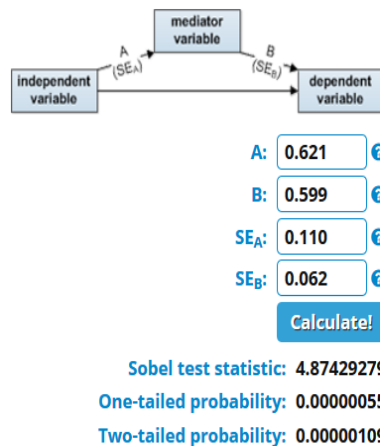
Uji sobel

a. Uji Sobel variabel Rekrutmen (X_1) terhadap Prestasi Kerja (Y) melalui Penempatan Kerja (Z)



Dari hasil perhitungan *sobel test calculator* diperoleh hasil *Sobel test statistic* $2,12152584 > 1,96$ yang memberikan kesimpulan bahwa variabel penempatan kerja (Z) mampu memediasi hubungan antara variabel rekrutmen (X_1) pada variabel kinerja karyawan (Y).

b. Uji Sobel variabel Pengalaman Kerja (X_2) terhadap Prestasi Kerja (Y) melalui Penempatan Kerja (Z)



The image shows a Sobel Test Calculator interface. It features a path diagram at the top with three boxes: 'independent variable', 'mediator variable', and 'dependent variable'. An arrow labeled 'A' with '(SE_A)' below it points from the independent variable to the mediator variable. Another arrow labeled 'B' with '(SE_B)' below it points from the mediator variable to the dependent variable. Below the diagram are four input fields: 'A: 0.621', 'B: 0.599', 'SE_A: 0.110', and 'SE_B: 0.062'. Each field has a question mark icon to its right. Below these fields is a blue 'Calculate!' button. At the bottom, the results are displayed: 'Sobel test statistic: 4.87429279', 'One-tailed probability: 0.00000055', and 'Two-tailed probability: 0.00000109'.

Dari hasil perhitungan *sobel test calculator* pada Gambar 4.2 diatas diperoleh hasil *sobel test statistic* $4,87429279 > 1,96$ yang memberikan kesimpulan bahwa variabel penempatan kerja (Z) mampu memediasi hubungan antara variabel pengalaman kerja (X_2) terhadap variabel prestasi kerja (Y).

Pembahasan Hasil Penelitian

a. Pengaruh Langsung Rekrutmen dan Pengalaman Kerja terhadap Penempatan Kerja Karyawan Ramayana di Kota Malang

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa rekrutmen dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap penempatan kerja. Belum ada penelitian sebelumnya yang meneliti adanya pengaruh variabel tersebut.

Menurut bangun (2012:140) rekrutmen adalah penarikan tenaga kerja yang memenuhi syarat dalam jumlah dan jenis untuk memenuhi kebutuhan perusahaan. Rivai (2012), “ serangkaian kegiatan yang dilakukan perusahaan untuk mencari kandidat baru, sampai perusahaan mendapatkan kandidat yang memenuhi kualifikasi dan bekerja sesuai dengan lowongan pekerjaan yang tersedia.

Menurut Mangkuprawira (2011:166), penempatan kerja merupakan penugasan kembali dari seorang pegawai pada sebuah pekerjaan baru. Kegiatan penempatan dilakukan berdasarkan tindak lanjut (*follow up*) dari hasil seleksi yang telah dilaksanakan sebelumnya. Kegiatan ini perlu dilakukan secara terencana karena akan mempengaruhi produktivitas dan loyalitas karyawan.

Dari hasil tanggapan responden berdasarkan distribusi frekuensi, proses rekrutmen dilakukan sesuai SOP dan biaya yang telah disediakan. Hal ini

bertujuan agar mutu calon karyawan Ramayana memang benar-benar sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan. Selain itu, proses rekrutmen didasarkan pada persyaratan perusahaan, sebagai contoh untuk calon karyawan yang akan menempati posisi sebagai SPG, wajib memiliki kemampuan komunikasi yang baik. Untuk calon karyawan yang akan menempati posisi teknisi, harus memiliki keahlian dalam bidang listrik, perbaikan sistem dan lain sebagainya. Nantinya keahlian tersebut yang akan mempengaruhi penempatan kerja karyawan selanjutnya. Karyawan dengan hasil rekrutmen dengan nilai baik, umumnya akan ditempatkan di cabang pusat sesuai dengan keahlian yang dimilikinya. Bagi karyawan dengan usia muda, biasanya akan memperoleh penempatan di pusat karena di sana membutuhkan kinerja karyawan dengan motivasi tinggi.

Dari pendapat Asri dalam Basari (2012) dapat disimpulkan bahwa pengukuran pengalaman kerja dapat dilihat dari gerakan mantap dan lancar, gerakan berirama, lebih cepat menanggapi tanda-tanda, dapat menduga akan timbulnya kesulitan, dan bekerja dengan tenang. Hal tersebut dapat dijadikan acuan sebuah perusahaan untuk mengukur pengalaman kerja karyawan.

Dalam penelitian ini, selain faktor di atas, lama waktu bekerja pada suatu perusahaan menjadi nilai tambah pada pengalaman kerja karyawan Ramayana. Semakin banyak pengalaman yang dimiliki, akan berdampak pada penempatan kerja. Selain itu, pengetahuan yang dimiliki karyawan juga berdampak pada penempatan kerja karyawan selanjutnya. Sebagai contoh, karyawan yang menempati posisi sebagai kasir, minimal harus memiliki keahlian dalam pengoperasian komputer dan akuntansi. Jika dalam pekerjaannya pernah menemui kesalahan seperti selisih kurang maupun lebih pada keuangan perusahaan, maka pengalaman tersebut akan dijadikan oleh perusahaan untuk bahan pertimbangan penempatan kerja di cabang induk maupun pusat. Dapat dikatakan bahwa semakin banyak pengalaman *problem solving* yang dimiliki karyawan, semakin besar peluang untuk dapat ditempatkan di cabang pusat.

b. Pengaruh Langsung Rekrutmen dan Pengalaman Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan Ramayana di Kota Malang

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa rekrutmen dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Penelitian ini konsisten dengan penelitian terdahulu oleh Lukiyana Dkk (2017) yang membuktikan bahwa rekrutmen dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Tujuan dari rekrutmen adalah untuk mendapatkan karyawan yang tepat sesuai jabatan tertentu, sehingga mampu bekerja secara optimal dan bertahan di perusahaan dalam waktu lama.

Menurut Sudarmayanti (2009:98), “ pengalaman adalah faktor utama dalam pengembangan seseorang untuk pahami tugas pekerjaan. Hasibuan (2016: 55), Berpengalaman adalah calon karyawan yang siap pakai. Pengalaman kerja pelamar harus menjadi prioritas dalam proses seleksi. Pengalaman kerja karyawan memiliki jam kerja yang diharapkan dengan

adanya pengalaman dapat memecahkan berbagai macam masalah, persoalan, penyelesaian tanggung jawab yang diberikan, sesuai dengan individu karyawan. Dengan adanya Pengalaman bahwa setiap karyawan memiliki kualitas kerja yang tinggi. Dalam survei ini, pengalaman kerja yang dimiliki karyawan Ramayana sesuai dengan kuantitas dan kualitas yang ditetapkan perusahaan. Para karyawan juga memiliki keterampilan di atas rata-rata. Selain itu, mereka juga menguasai peralatan kerja yang disediakan perusahaan.

Kualitas sumber daya manusia akan menentukan prestasi kerja dalam suatu perusahaan. Di mana semakin memadai kualitas sumber daya manusia maka semakin meningkat yang mengarah pada peningkatan kinerja karyawan. Semua hal tersebut dapat dilihat dari prestasi kerja karyawan yang menentukan kemajuan perusahaan, dengan demikian tingkat prestasi kerja yang dihasilkan ditentukan dengan seberapa besar peran perusahaan dalam pengembangan kualitas SDM yang berdampak pada produktivitas kerja karyawan.

Prestasi yang dimiliki karyawan Ramayana berpengaruh sangat besar dalam mencapai kinerja perusahaan yang baik. Skill dan kemampuan berpikir yang dimiliki pegawai Ramayana Kota Malang saat mengerjakan

pekerjaan dapat meningkatkan prestasi kerja lebih tinggi sehingga diharapkan akan menghasilkan kemampuan, kecepatan, dan mutu yang baik. Prestasi kerja yang dicapai karyawan menjadi salah satu hal penting bagi perusahaan karena hal tersebut dapat meningkatkan kualitas dan pengembangan karyawan, serta memicu peningkatan laba penjualan. Untuk itu, proses rekrutmen dalam memilih kandidat calon karyawan di Ramayana sesuai dengan persyaratan, kriteria dan kebutuhan sangat penting untuk dilakukan.

c. Pengaruh Langsung Penempatan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan Ramayana di Kota Malang

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Irene Ch Dkk (2018) yang menyatakan bahwa penempatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Tercapainya prestasi kerja dapat dicerminkan dengan keterampilan karyawan dan rasa tanggung jawab yang dimiliki oleh karyawan. Prestasi kerja dapat dipengaruhi oleh penempatan kerja yang tepat, proses rekrutmen yang sesuai operasional perusahaan serta pengalaman yang dimiliki karyawan. Hal yang harus didapatkan untuk memperoleh hasil kinerja yang baik maka harus meningkatkan mutu kualitas pengalaman kerja dalam menentukan pengembangan karir karyawan, prestasi kerja serta pelatihan di perusahaan. Tercapainya prestasi kerja tidak hanya dilihat dari segi keterampilan dan pengetahuan saja, akan tetapi dilihat dari segi disiplin kerja. Hal ini dibuktikan dengan adanya teguran bagi karyawan Ramayana yang terlambat tidak sesuai jam kerja. Selain itu, kerjasama yang baik antara rekan

kerja secara langsung dapat mempengaruhi prestasi kerja para karyawan. Status perkawinan dan usia juga dijadikan landasan bagi pihak manajemen Ramayana untuk menentukan penempatan kerja para karyawan.

d. Pengaruh Tidak Langsung Rekrutmen dan Pengalaman Kerja terhadap Prestasi Kerja melalui Penempatan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa rekrutmen dan pengalaman kerja berpengaruh secara tak langsung terhadap prestasi kerja melalui penempatan kerja karyawan Ramayana di kota Malang. Prestasi kerja yang dicapai karyawan menjadi salah satu hal penting bagi perusahaan karena hal tersebut dapat meningkatkan kualitas dan pengembangan karyawan, serta memicu peningkatan laba penjualan.

Pegawai yang baik dapat memberikan kontribusi yang terbaik bagi perusahaan dan juga dapat meningkatkan tingkat kinerja pegawai melalui pengalaman. Kriteria Prestasi kerja karyawan yang ada di Ramayana Kota Malang tahun 2018 menunjukkan peningkatan cukup baik. Pencapaian prestasi kerja ini bukanlah hal yang kebetulan, akan tetapi ada beberapa faktor yang mempengaruhi antara lain: pengalaman kerja, penempatan kerja dan rekrutmen.

Prestasi kerja seseorang akan mengarah pada penempatan kerja seseorang. Dimana penempatan kerja Kegiatan ini menugaskan karyawan yang telah lolos seleksi ke departemen tertentu sesuai dengan tugas dan jenis pekerjaannya. Penempatan ini sangat penting divisi sudah terpenuhi. Dengan demikian agar tercapainya kualitas tenaga yang diperoleh sesuai apa yang diinginkan perusahaan, maka perusahaan harus memilih SDM yang berkualitas melalui program rekrutmen. Pemilihan sumber tenaga kerja merupakan suatu hal yang sangat penting diketahui oleh perusahaan jika salah dalam pemilihan maka berakibat fatal untuk kelangsungan perusahaan.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, sehingga dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil jawaban tertinggi berdasarkan variabel rekrutmen terdapat pada pernyataan “Untuk menjaga mutu proses rekrutmen yang baik, perusahaan membuat standar operasional prosedur (SOP)”. Hasil jawaban tertinggi berdasarkan variabel pengalaman kerja terdapat pada pernyataan “Lama waktu saya bekerja di perusahaan ini memudahkan saya dalam bekerja”. Hasil jawaban tertinggi berdasarkan variabel penempatan kerja terdapat pada pernyataan “Saya memiliki kesehatan yang baik dalam menjalankan pekerjaan di perusahaan”. Hasil jawaban tertinggi berdasarkan variabel prestasi kerja terdapat pada pernyataan “Setiap karyawan yang terlambat akan diberikan teguran langsung oleh pimpinan perusahaan”
2. Rekrutmen dan Pengalaman kerja berpengaruh langsung terhadap Penempatan kerja karyawan.
3. Rekrutmen dan Pengalaman kerja berpengaruh langsung terhadap Prestasi kerja karyawan.
4. Penempatan kerja berpengaruh terhadap Prestasi kerja karyawan.

-
5. Rekrutmen Pengalaman kerja berpengaruh tidak langsung terhadap Prestasi kerja melalui Penempatan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, Sanusi. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ardana, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Azizah, Liamatul, Djamhur Hamid, Heru Susilo. 2018. "Pengaruh Penempatan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja (Studi pada karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang)". Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya Malang.
- Bangun. Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*". Jakarta: Erlangga.
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Empat Belas). Jakarta: Salemba Empat.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gouzali, Saydam. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource) Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta: Djambatan.
- Handoko. T. Hani 2009 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Cetakan IX Jilid I BPFE UGM.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Junaedi, Onggo Pramudito, Catur Widayati dan Reshi Ratwidita. 2017. "Pengaruh Proses Rekrutmen, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja (Studi Kasus Pada PT AIA Financial)". Ekonomi dan Bisnis. Universitas Mercu Buana.
- Kamsir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Lukiyana, Sriyanto. 2017. "Pengaruh Rekrutmen dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Dengan Penempatan Kerja Sebagai Variabel Intervening studi kasus pada karyawan Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta". Ekonomi dan Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta.
- Malayu S. P. Hasibuan. 2016. *Manajemen : Dasar, Pengertian, dan Masalah, Edisi Revisi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Mangkunegara. A. A. A. P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. In Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Bogor, Ghalia Indonesia.
- Mardianto. 2014. *Management Recruitment*. Jakarta: Pinasthika Publisher.
- Mathis, Robert & H. Jackson, John. 2011. *Human Resource Management (edisi 10)*. Jakarta : Salemba Empat.
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rofiatun, Siti, Yulianeu, Azis Fathoni, Djamiludin Malik. 2013. "Pengaruh Sistem Rekrutmen, Pengembangan dan Penempatan Terhadap Prestasi Kerja

-
- Karyawan bagian produksi di: PT. Sai Garments Industries Semarang”. Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pandanaran Semarang.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. B. 2012. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sastrohadiwiryo. 2012 *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, edisi. 2. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Penerbit Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Siswanto. 2015. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, edisi. 2. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sumanti, Ch. Wehelmina Rumawas, Danny D.S. Mukuan. 2018. “pengaruh penempatan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. FIFGROUP”. Ekonomi dan Bisnis, cab. Manado.
- Veithzal, Rivai dan Ella Jauvani. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Dari Perusahaan Ke Praktik, Edisi ke-1, Rajawali Pers
- Yoder, Dale. 2015. *Personel Manajemen, edisi ke enam*. Jakarta : PT. Prentice Hall of India.

Qhifari ZakaWali*) Adalah Alumni FEB Universitas Islam Malang

Hadi Sunaryo **) Adalah Dosen Tetap FEB Universitas Islam Malang

Pardiman *)** Adalah Dosen Tetap FEB Universitas Islam Malang