

PENGARUH SISTEM PEREKRUTAN DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI (Suatu Studi pada PT. Pos Indonesia Cabang Ciamis)

Penty Shinta¹, Renny Sri Purwanti² Iwan Setiawan³
¹²³ Fakultas Ekonomi, Universitas Galuh
iwansetiawan@unigal.ac.id

Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh belum optimalnya prestasi kerja pegawai yang dapat dilihat dari masih adanya karyawan yang belum sepenuhnya mampu bekerja sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan yang diakibatkan oleh tingkat kerjasama antar pegawai bagian masih rendah. Hal tersebut diakibatkan oleh belum optimalnya sistem perekrutan dan pelaksanaan penempatan kerja. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu: 1) Bagaimana pengaruh sistem perekrutan terhadap prestasi kerja pegawai pada PT. Pos Indonesia Cabang Ciamis?; 2) Bagaimana pengaruh penempatan kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada PT. Pos Indonesia Cabang Ciamis? Dan 3) Bagaimana pengaruh sistem perekrutan dan penempatan kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada PT. Pos Indonesia Cabang Ciamis? Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif analisis dan korelasional. Jumlah populasi yang akan dijadikan objek penelitian adalah pegawai PT. Pos Indonesia Ciamis yaitu sebanyak 34 orang pegawai., ukuran sampel yang dipilih adalah sebanyak 34 orang. Dalam penelitian ini pengumpulan data dilakukan melalui beberapa teknik yaitu studi kepustakaan, studi lapangan dan penyebaran angket. Dari hasil penelitian, dapat ditarik suatu simpulan sebagai berikut: 1) Sistem perekrutan pada PT. Pos Indonesia Cabang Ciamis adalah sudah baik. Selanjutnya berdasarkan hasil uji hipotesis bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan sistem perekrutan terhadap prestasi kerja pegawai pada PT. Pos Indonesia Cabang Ciamis. Artinya apabila pelaksanaan sistem perekrutan sudah baik maka prestasi kerja pegawai akan meningkat; 2) Penempatan kerja pada PT. Pos Indonesia Cabang Ciamis adalah baik. Selanjutnya berdasarkan hasil uji hipotesis bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan penempatan kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada PT. Pos Indonesia Cabang Ciamis. Artinya apabila pelaksanaan penempatan kerja sudah baik maka prestasi kerja pegawai akan meningkat; 3) Prestasi kerja pegawai pada PT. Pos Indonesia Cabang Ciamis adalah sangat tinggi. Selanjutnya berdasarkan hasil uji hipotesis bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan sistem perekrutan dan penempatan kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada PT. Pos Indonesia Cabang Ciamis. Artinya apabila sistem perekrutan dan penempatan kerja sudah baik maka prestasi kerja pegawai akan meningkat.

Kata Kunci: *Sistem Perekrutan, Penempatan Kerja dan Prestasi Kerja*

Pendahuluan

Suatu perusahaan dapat berjalan secara efektif apabila sumber daya manusianya berprestasi. Dunia bisnis sekarang dituntut untuk menciptakan prestasi kerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan prestasi untuk modal bersaing dengan perusahaan lain, karyawan sangat menentukan ketercapaian dari tujuan perusahaan dan menjadi titik tolak kelancaran roda organisasi. Karyawan memiliki peranan sebagai perencana, pelaksana dan pengendalian yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan organisasi. Salah satu aktivitas dalam pengelolaan sumber daya manusia atau pegawai adalah sistem perekrutan atau rekrutmen. Menurut Malthis, (2010: 23), bahwa: “Rekrutmen merupakan suatu proses pengumpulan sejumlah pelamar yang memiliki kualifikasi yang sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan,

untuk dipekerjakan di dalam perusahaan”. Selain sistem perekrutan, faktor lain yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai adalah penempatan kerja. Karena penempatan kerja merupakan suatu kegiatan yang dilaksanakan untuk memutuskan tepat atau tidaknya seorang karyawan ditempatkan pada posisi tertentu didalam sebuah perusahaan. Penempatan karyawan diharapkan dapat memberikan kontribusi yang memadai bagi perusahaan di samping merupakan upaya pengembangan kompensasi sumber daya manusia dalam perusahaan. Kesesuaian penempatan karyawan dengan bidang tugas sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan terciptanya prestasi kerja yang bersangkutan.

Namun demikian berdasarkan hasil observasi penulis pada PT. Pos Indonesia Cabang Ciamis diketahui bahwa prestasi kerja pegawai belum optimal. Hal tersebut dapat dilihat dari masih adanya karyawan yang belum sepenuhnya mampu bekerja sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan yang diakibatkan oleh tingkat kerjasama antar pegawai bagian masih rendah, sehingga terjadi keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan. Selain itu, rendahnya kualitas kerja pegawai yang dapat dibuktikan dalam penyelesaian suatu pekerjaan dilakukan dengan berulang-ulang karena terbatasnya kualitas kemampuan SDM. Serta tingkat tanggungjawab pegawai masih rendah sehingga masih ada pegawai yang mengalami keterlambatan dalam mengantarkan paket ke konsumen sehingga menyebabkan adanya keluhan-keluhan dari konsumen. Adapun permasalahan tersebut diakibatkan oleh belum optimalnya sistem perekrutan yang dilakukan oleh pihak PT. Pos Ciamis. Hal tersebut karena pihak manajemen perusahaan belum sepenuhnya mampu memahami bagaimana cara terbaik dalam mengelola pegawai yang berasal dari latar belakang, keahlian, dan kemampuan yang berbeda-beda sehingga pegawai dapat bekerja sesuai dengan keahlian dan jenis pekerjaan yang diberikan. Selain itu dalam proses perekrutan pegawai masih menggunakan kedekatan antara pihak pelamar dengan pihak perusahaan sehingga pegawai yang direkrut belum tentu sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Serta perusahaan belum memiliki prosedur yang jelas dalam melaksanakan sistem perekrutan pegawai sehingga kemampuan calon pelamar bukan satu-satunya indikator untuk diterima bekerja serta pihak perusahaan kurang transparan dikarenakan tidak menginformasikan setiap lowongan pekerjaan kepada media masa atau media cetak dalam waktu jangka panjang, tetapi hanya memberikan informasi penerimaan pegawai dalam waktu kurang lebih dua puluh hari menuju penerimaan pegawai. Selain sistem perekrutan, masalah lain yang menyebabkan belum optimalnya prestasi kerja karyawan adalah penempatan kerja. Hal tersebut dapat dilihat dari masih adanya beberapa pegawai yang bekerja tidak sesuai antara pendidikan dan uraian tugas

(*job description*) yang dibebankan pada unit terkait sehingga pemberdayaan yang bersangkutan tidak optimal sehingga berdampak pada seringnya terjadi kesalahan-kesalahan dalam bekerja.

Permasalahan tersebut diperkuat oleh data penilaian data capaian prestasi individu di PT Pos Ciamis yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.1
Data Pencapaian Prestasi Individu
PT Pos Indonesia Cabang Ciamis Tahun 2018 (Triwulan III dan IV)

No	JOB	Target	CAPAIAN KINERJA		Capaian Triwulan III Ke IV	Ket. Triwulan III Ke IV
			Triwulan III	Triwulan IV		
1	Kepala Kantor Pos	>90%	86.58%	82.7%	+	Naik 0.62%
2	Manajer Pelayanan	>90%	89%	90%	+	Naik 1%
3	Petugas Loker	>90%	86.12%	86.46%	+	Naik 0.34%
4	<i>Customer Service</i>	>90%	87.07%	83.03%	-	Turun 4.04%
5	Staff Pelayanan	>90%	89.07%	87.7%	-	Turun 1.37%
6	Manajer Dukungan Umum	>90%	80%	77%	-	Turun 3%
7	Staff Bagian Dukungan Umum	>90%	79.03%	78.77%	-	Turun 0.26%
8	Manajer Penjualan dan Pengembangan <i>Outlet</i>	>90%	90%	87.83%	-	Turun 2.17%
9	Staff Penjualan dan Pengembangan <i>Outlet</i>	>90%	89.76%	87.46%	-	Turun 2.3%
10	Manajer Akuntansi	>90%	94.14%	92.14%	-	Turun 2%
11	Staff Akuntansi	>90%	89.66%	88.55%	-	Turun 1.11%
12	Manajer Pengawasan Unit Pelayanan Luar	>90%	82.75%	79.60%	-	Turun 3.15%
13	Staff Pengawasan Unit Pelayanan Luar	>90%	81.77%	79.14%	-	Turun 2.63%
14	Manajer Keuangan dan BPM	>90%	76%	75.03%	-	Turun 0.97%
15	Kasir	>90%	91.64%	93.24%	+	Naik 0.5%
16	Juru Bayar	>90%	90.03%	89.46%	-	Turun 0.57%
17	Manajer Bagian Proses dan Antaran	>90%	89.50%	91.03%	+	Naik 1.53%
18	Kurir / Pengantar	>90%	88.63%	89.24%	+	Naik 0.61%
19	Kepala Kantor Pos Cabang	>90%	84.56%	87.60%	+	Naik 3.04%

(Sumber: Data yang diolah peneliti, Desember 2019)

Berdasarkan tabel 1.1 tersebut memberikan penjelasan bahwa prestasi pegawai di PT Pos Indonesia jika dilihat dari setiap bagiannya cenderung mengalami penurunan. Pencapaian prestasi kerja Kepala Kantor Pos, Manajer Pelayanan, Petugas Loker, Kasir, Manajer Bagian Proses dan Antaran, Kurir, dan Kepala Kantor Cabang memang mengalami kenaikan masing-masing sebesar 0.62%, 1%, 0.34%, 0.5%, 1.53%, 0.61%, dan 3.04%. Namun pencapaian

prestasi kerja bagian *Customer Service*, Staff Pelayanan, Manajer Dukungan Umum, Staff Bagian Dukungan Umum, Manajer Penjualan dan Pengembangan *Outlet*, Staff Penjualan dan Pengembangan *Outlet*, Manajer Akuntansi, Manajer Pengawasan Unit Pelayanan Luar, Staff Pengawasan Unit Pelayanan Luar, Manajer Keuangan dan BPM, dan Juru Bayar cenderung mengalami penurunan masing-masing sebesar 4.04%, 1.37%, 3%, 0.26%, 2.17%, 2.3%, 2%, 1.11%, 3.15%, 2.63%, 0.97%, dan 0.57%.

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut, maka penulis tertarik untuk meneliti lebih jauh dengan judul penelitian: “**Pengaruh Sistem Perekrutan dan Penempatan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Suatu Studi pada PT. Pos Indonesia Cabang Ciamis).**”

LANDASAN TEORITIS

Pengaruh sistem perekrutan terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Menurut (Schermerhorn, 2014 : 144) menyatakan bahwa:

Sistem perekrutan pegawai akan mempengaruhi tingkat prestasi atau kinerja pegawai, karena perekrutan merupakan sebuah proses mencari dan menarik calon pegawai dengan melalui proses-proses tertentu sehingga pegawai yang akan mengisi jabatan – jabatan tertentu sesuai dengan persyaratan-persyaratan yang telah ditentukan sehingga pegawai akan memiliki kualitas dan kuantitas kerja yang lebih baik.

Selanjutnya menurut (Hasibuan, 2010: 89) bahwa:

Untuk mendapatkan karyawan yang berprestasi dimulai dengan perekrutan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Prestasi kerja individu maupun kelompok merupakan salah satu hal yang penting, dan sangat diperhatikan karena setiap perusahaan pasti memiliki tujuan yang sama yakni untuk menghasilkan karyawan yang berprestasi sehingga berdampak pada produktivitas karyawan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sistem perekrutan yang efektif akan mempengaruhi tingkat kinerja suatu pegawai. Rekrutmen sebagai suatu proses yang dilakukan organisasi untuk mencari dan menemukan pegawai yang dibutuhkan. Kegiatan rekrutmen sebagai suatu proses selalu diikuti dengan seleksi untuk menemukan kesesuaian kebutuhan dengan kemampuan pribadi sumber daya manusia. Dalam merencanakan aktivitas-aktivitas perekrutan, organisasi penting menyusun strategi guna mengidentifikasi bagaimana karyawan yang akan direkrut.

Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Penempatan karyawan merupakan faktor penting dalam organisasi berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan organisasi. Penempatan pegawai pada posisi yang tepat merupakan suatu hal utama karena erat hubungannya dengan pencapaian prestasi karyawan. Penempatan pegawai bertujuan menempatkan orang yang tepat pada jabatan yang sesuai dengan minat dan kemampuannya, sehingga akan menjadi sumber daya yang produktif.

Hal tersebut sejalan dengan pendapat (Hasibuan, 2010: 71) yang menyatakan bahwa:

Penempatan karyawan yang tepat juga merupakan salah satu kunci meraih prestasi kerja yang optimal dari setiap karyawan, baik kreativitas dan prakarsanya akan berkembang, Penempatan karyawan diharapkan dapat memberikan kontribusi yang memadai bagi perusahaan di samping merupakan upaya pengembangan kompensasi sumber daya manusia dalam perusahaan. Kesesuaian penempatan karyawan dengan bidang tugas sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan terciptanya prestasi kerja yang bersangkutan.

Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam melaksanakan penelitian ini dengan metode deskriptif analisis dan korelasional.

Tabel di bawah menunjukkan operasionalisasi variabel penelitian yang akan dijadikan dasar dalam penelitian:

Tabel 3.1
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Skala
Variabel (X ₁) Sistem Perekrutan	Yaitu proses untuk mendapatkan sejumlah sumber daya manusia (karyawan) yang berkualitas untuk menduduki suatu jabatan atau pekerjaan dalam suatu perusahaan. (Rivai, 2014:147)	1. Pengiklanan Lowongan Kerja 2. Kontak awal dengan calon pekerja 3. Seleksi untuk mengumpulkan calon pekerja yang berkualitas (Schermerhorn. 2014: 224)	Ordinal
Variabel (X ₂) : Penempatan kerja	Adalah 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-	1. Pekerjaan yang Tepat 2. Pengetahuan dan Keterampilan 3. Kemampuan (Mathis dan Jackson dalam Yuniarsih dan Suwatno, 2013:120)	Ordinal

	kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang serta tanggungjawabnya. (Siswanto, 2012: 162)		
Variabel Terikat (Y) : Prestasi Kerja	Adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2013: 67)	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Ketangguhan 4. Sikap (Flippo dalam Sariyathi, 2009: 71)	Ordinal

Populasi yang dijadikan objek penelitian adalah seluruh pegawai yang ada di PT. Pos Indonesia Ciamis yaitu sebanyak 34 orang pegawai. Oleh sebab itu sampelnya adalah sebanyak 34 orang pegawai.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Sistem Perekrutan terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada PT. Pos Indonesia Cabang Ciamis

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa sistem perekrutan pada PT. Pos Indonesia Cabang Ciamis adalah sudah baik. Adapun skor indikator yang tertinggi adalah pada indikator seleksi untuk mengumpulkan calon pekerja yang berkualitas dari pernyataan seleksi calon pegawai yang dilakukan oleh PT. Pos Ciamis telah sesuai dengan kebutuhan untuk mengisi jabatan yang ditawarkan dan pernyataan seleksi yang dilakukan oleh PT. Pos Ciamis bertujuan untuk mengumpulkan calon pekerja yang berkualitas sehingga akan mempengaruhi kinerja pegawai dengan total skor 143, sementara skor indikator terendah yaitu pada indikator pengiklanan lowongan kerja dari pernyataan pengiklanan lowongan pekerjaan PT. Pos yang dilakukan melalui pengiklanan sangat membantu pegawai untuk melamar dengan total skor 115.

Begitu pula berdasarkan hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa sistem perekrutan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada PT. Pos Indonesia Cabang Ciamis dengan hasil uji korelasi sebesar 0,513 yang memiliki tingkat hubungan cukup kuat dan dengan tingkat pengaruh sebesar 26,31%. Hal tersebut sejalan dengan hasil uji hipotesis bahwa korelasi dapat dikatakan signifikan apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan α (alpha) untuk uji dua pihak dan $dk = n-2$ (32). Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bobot $t_{hitung} = 3,380$ sedangkan bobot $t_{tabel} =$

2,035, dengan demikian sistem perekrutan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada PT. Pos Indonesia Cabang Ciamis.

Sistem perekrutan atau rekrutmen sebagai suatu proses yang dilakukan organisasi untuk mencari dan menemukan pegawai yang dibutuhkan. Kegiatan rekrutmen sebagai suatu proses selalu diikuti dengan seleksi untuk menemukan kesesuaian kebutuhan dengan kemampuan pribadi sumber daya manusia. Dalam merencanakan aktivitas-aktivitas perekrutan, organisasi penting menyusun strategi guna mengidentifikasi bagaimana pegawai yang akan direkrut.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan pendapat Schermerhorn (2014 : 144) yang menyatakan bahwa:

Sistem perekrutan pegawai akan mempengaruhi tingkat prestasi atau kinerja pegawai, karena perekrutan merupakan sebuah proses mencari dan menarik calon pegawai dengan melalui proses-proses tertentu sehingga pegawai yang akan mengisi jabatan – jabatan tertentu sesuai dengan persyaratan-persyaratan yang telah ditentukan sehingga pegawai akan memiliki kualitas dan kuantitas kerja yang lebih baik.

Selanjutnya menurut Hasibuan (2010: 89) bahwa:

Untuk mendapatkan karyawan yang berprestasi dimulai dengan perekrutan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Prestasi kerja individu maupun kelompok merupakan salah satu hal yang penting, dan sangat diperhatikan karena setiap perusahaan pasti memiliki tujuan yang sama yakni untuk menghasilkan karyawan yang berprestasi sehingga berdampak pada produktivitas karyawan.

Dengan demikian maka sistem perekrutan yang efektif akan mempengaruhi tingkat prestasi kerja suatu pegawai. Rekrutmen sebagai suatu proses yang dilakukan organisasi untuk mencari dan menemukan pegawai yang dibutuhkan. Kegiatan rekrutmen sebagai suatu proses selalu diikuti dengan seleksi untuk menemukan kesesuaian kebutuhan dengan kemampuan pribadi sumber daya manusia. Dalam merencanakan aktivitas-aktivitas perekrutan, organisasi penting menyusun strategi guna mengidentifikasi bagaimana pegawai yang akan direkrut.

Dengan demikian maka hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan sistem perekrutan terhadap prestasi kerja pegawai pada PT. Pos Indonesia Cabang Ciamis. Artinya apabila pelaksanaan sistem perekrutan sudah baik maka prestasi kerja pegawai akan meningkat.

Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada PT. Pos Indonesia Cabang Ciamis

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa penempatan kerja pada PT. Pos Indonesia Cabang Ciamis adalah baik. Adapun skor indikator tertinggi yaitu pada indikator kemampuan dari pernyataan pegawai memiliki kemampuan yang dibutuhkan untuk memecahkan suatu permasalahan dalam perusahaan dengan total skor 142, sementara skor indikator terendah yaitu pada indikator pekerjaan yang tepat atau dari pernyataan pimpinan melakukan penempatan kerja sesuai dengan kriteria pendidikan pegawai dengan total skor 128. Begitu pula berdasarkan hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa penempatan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai dengan hasil uji korelasi sebesar 0,896 yang memiliki tingkat hubungan sangat kuat dan dengan tingkat pengaruh sebesar 80,28%. Hal tersebut sejalan dengan hasil uji hipotesis bahwa korelasi dapat dikatakan signifikan apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan α (alpa) untuk uji dua pihak dan $dk = n-2$ (32). Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bobot $t_{hitung} = 11,42$, sedangkan bobot $t_{tabel} = 2,035$, dengan demikian diketahui bahwa penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada PT. Pos Indonesia Cabang Ciamis.

Penempatan kerja merupakan suatu kegiatan yang dilaksanakan untuk memutuskan tepat atau tidaknya seorang pegawai ditempatkan pada posisi tertentu didalam sebuah perusahaan. Penempatan kerja merupakan salah satu fungsi terpenting dalam manajemen sumber daya manusia, tepat tidaknya seseorang ditempatkan pada satu posisi tertentu tergantung pada penempatan, jika fungsi penempatan tidak dilaksanakan dengan baik maka dengan sendirinya akan berakibat fatal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Prestasi kerja akan dapat diperoleh jika didahului dengan perbuatan yaitu melaksanakan tugas yang dibebankan, para pegawai akan lebih termotivasi untuk melakukan tanggung jawab atas pekerjaan mereka apabila mereka ditempatkan pada posisi yang tepat sesuai dengan pendidikan, pengetahuan kerja, keterampilan kerja dan pengalaman.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan pendapat Hasibuan (2010: 71) yang menyatakan bahwa:

Penempatan karyawan yang tepat juga merupakan salah satu kunci meraih prestasi kerja yang optimal dari setiap karyawan, baik kreativitas dan prakarsanya akan berkembang, Penempatan karyawan diharapkan dapat memberikan kontribusi yang memadai bagi perusahaan di samping merupakan upaya pengembangan kompensasi sumber daya manusia dalam perusahaan. Kesesuaian penempatan karyawan dengan bidang tugas sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan terciptanya prestasi kerja yang bersangkutan.

Dengan demikian maka dengan adanya penempatan kerja yang sesuai dengan kompetensi dan kemampuan yang dimiliki oleh masing-masing pegawai maka akan berdampak pada peningkatan prestasi kerja pegawai. Dengan demikian maka hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan penempatan kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada PT. Pos Indonesia Cabang Ciamis. Artinya apabila pelaksanaan penempatan kerja sudah baik maka prestasi kerja pegawai akan meningkat.

Pengaruh Sistem Perekrutan dan Penempatan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada PT. Pos Indonesia Cabang Ciamis

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa prestasi kerja pegawai pada PT. Pos Indonesia Cabang Ciamis adalah sangat tinggi. Adapun skor indikator yang tertinggi adalah pada kualitas kerja dari pernyataan pegawai memiliki kemampuan yang baik dalam bekerja dengan total skor 155, sementara skor indikator terendah juga pada indikator kualitas kerja dari pernyataan pegawai memiliki ketepatan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dengan total skor 129. Begitu pula berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa sistem perekrutan dan penempatan kerja memiliki hubungan dengan prestasi kerja pegawai pada PT. Pos Indonesia Cabang Ciamis dengan hasil uji korelasi sebesar 0,905 atau memiliki tingkat hubungan sangat kuat dan tingkat pengaruh sebesar 81,96%. Hal tersebut sejalan dengan hasil uji hipotesis bahwa korelasi dapat dikatakan signifikan apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh bobot F_{hitung} 70,42 sedangkan bobot F_{tabel} pada α 0.05 dan $dk = 34 - 2 - 1 = 31$ diperoleh F_{tabel} 3,31. Jadi nilai $F_{hitung} >$ dari nilai F_{tabel} . Dengan demikian dari hasil perhitungan diketahui bahwa sistem perekrutan dan penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada PT. Pos Indonesia Cabang Ciamis.

Suatu perusahaan dapat berjalan secara efektif apabila sumber daya manusianya berprestasi. Dunia bisnis sekarang dituntut untuk menciptakan prestasi kerja pegawai yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan prestasi untuk modal bersaing dengan perusahaan lain, pegawai sangat menentukan ketercapaian dari tujuan perusahaan dan menjadi titik tolak kelancaran roda organisasi. Pegawai memiliki peranan sebagai perencana, pelaksana dan pengendalian yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan organisasi. Untuk itu keberhasilan perusahaan sangat dipengaruhi oleh prestasi kerja pegawainya. Salah satu aktivitas dalam pengelolaan sumber daya manusia atau pegawai adalah sistem perekrutan atau rekrutmen. Rekrutmen merupakan suatu proses pengumpulan sejumlah pelamar yang memiliki kualifikasi yang sesuai

dengan yang dibutuhkan perusahaan, untuk dipekerjakan di dalam perusahaan. Selain sistem perekrutan, faktor lain yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai adalah penempatan kerja. Karena penempatan kerja merupakan suatu kegiatan yang dilaksanakan untuk memutuskan tepat atau tidaknya seorang pegawai ditempatkan pada posisi tertentu didalam sebuah perusahaan.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan pendapat Malthis, (2010: 23), bahwa: “Rekrutmen merupakan suatu proses pengumpulan sejumlah pelamar yang memiliki kualifikasi yang sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan, untuk dipekerjakan di dalam perusahaan”. Selanjutnya pendapat Hasibuan (2012: 71) bahwa: “Penempatan karyawan yang tepat merupakan salah satu kunci meraih prestasi kerja yang optimal dari setiap karyawan, baik kreativitas dan prakarsanya akan berkembang”. Dengan demikian maka hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan sistem perekrutan dan penempatan kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada PT. Pos Indonesia Cabang Ciamis. Artinya apabila sistem perekrutan dan penempatan kerja sudah baik maka prestasi kerja pegawai akan meningkat.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Sistem perekrutan pada PT. Pos Indonesia Cabang Ciamis adalah sudah baik. Selanjutnya berdasarkan hasil uji hipotesis bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan sistem perekrutan terhadap prestasi kerja pegawai pada PT. Pos Indonesia Cabang Ciamis. Artinya apabila pelaksanaan sistem perekrutan sudah baik maka prestasi kerja pegawai akan meningkat.
2. Penempatan kerja pada PT. Pos Indonesia Cabang Ciamis adalah baik. Selanjutnya berdasarkan hasil uji hipotesis bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan penempatan kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada PT. Pos Indonesia Cabang Ciamis. Artinya apabila pelaksanaan penempatan kerja sudah baik maka prestasi kerja pegawai akan meningkat.
3. Prestasi kerja pegawai pada PT. Pos Indonesia Cabang Ciamis adalah sangat tinggi. Selanjutnya berdasarkan hasil uji hipotesis bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan sistem perekrutan dan penempatan kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada PT. Pos

Indonesia Cabang Ciamis. Artinya apabila sistem perekrutan dan penempatan kerja sudah baik maka prestasi kerja pegawai akan meningkat.

Daftar Pustaka

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2013. *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Fathoni, 2009. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- _____. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi. Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Henry, Simamora. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke-3. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Husein Umar. 2013. *Metodologi Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka.
- Mangkuprawira, Sjafriz. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik (edisi kedua)*. Ghalia Indonesia: Bogor.
- L. Mlathis, Robert & H. Jackson, John. 2010. *Human Resource Management (edisi 10)*. Jakarta : Salemba Empat.
- Moh Nazir, 2011. *Metode Penelitian. Cetakan 6*. Bogor: Penerbit Ghalia.
- Robbins, Stephen P, 2010. *Perilaku Organisasi, Jilid 2*. PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Schermerhorn, J.R. Hunt, & Osborn, R.N. 2014. *Managing Organizational Behavior*. New York. John Willey & Son.
- Schuler, Randal S. dan Jackson, Susan E. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad ke 21, Jilid 2, Edisi Keenam*. Jakarta: Erlangga.
- Sedarmayanti. 2013. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Siagian, Sondang. P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: BumiAksara.
- Siswanto, Bejo. 2012. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan. Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung. Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Keuangan Teori, Konsep dan Aplikasi, Edisi Pertama, Cetakan. Ketujuh*. Yogyakarta: Penerbit Ekonisia.
- Veithzal, Rivai. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: . Raja Grafindo Persada.

Wahyudi, Bambang. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Buku 1, Cetakan ketiga.*
Bandung : CV. Sulita.