

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Kinerja perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target, sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Hasibuan, 2021:94). Menurut Hasyim & Pasaribu (2021), kinerja merupakan suatu ukuran baik kuantitas maupun kualitas dari suatu hasil kerja individu yang bisa dipergunakan untuk pembandingan penugasan dan tanggungan. Menurut karyawan Melvani & Royda (2022), kinerja karyawan merupakan suatu bentuk usaha kegiatan atau program yang diprakarsai dan dilaksanakan oleh pimpinan perusahaan untuk mengarahkan dan mengendalikan prestasi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah faktor penempatan karyawan. Penempatan karyawan merupakan tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon karyawan yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan/pekerjaan yang membutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan pada orang tersebut. Dengan demikian, calon karyawan itu akan dapat mengerjakan tugastugasnya pada jabatan yang bersangkutan (Hasibuan 2021:198).

Hubungan antara penempatan karyawan dengan kinerja karyawan adalah penempatan diiringi dengan proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus penempatan kerja untuk dilaksanakan sesuai dengan ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggung jawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang, serta tanggung jawab. Penempatan karyawan di perusahaan harus dilakukan dengan efektif dan efisien, hal ini agar dapat menunjang ketercapaiannya tujuan perusahaan. Oleh karena itu, penempatan karyawan harus memenuhi seluruh kriteria, keahlian, pengalaman, umur, jenis kelamin, pendidikan, dan pelatihan yang pernah diikutinya, keadaan fisik, bakat serta karakter karyawan (Ragilio & Rismawati, 2022).

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah faktor disiplin kerja. Menurut Rivai, dkk. (2021:68), disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Selain itu, menurut Ginting (2019:23), Disiplin kerja adalah suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati.

Hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan adalah kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi, karena tanpa adanya

disiplin personel yang baik, organisasi akan sulit mewujudkan tujuannya. Jadi dapatlah dikatakan bahwa kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Semakin disiplin seorang karyawan, maka semakin tinggi pula produktivitas dan kinerjanya (Ginting, 2019:47).

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah faktor rekrutmen. Rekrutmen adalah proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar untuk menjadi karyawan pada dan oleh organisasi tertentu atau sebagai serangkaian aktivitas mencari dan memikat para pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian (Anshori, 2019:21).

Hubungan antara rekrutmen dengan kinerja karyawan adalah rekrutmen diawali dengan serangkaian serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan untuk menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian. Hal ini dilakukan sebelum terjadinya rekrutmen, sehingga manajemen sumber daya manusia harus menganalisis kebutuhan karyawan yang ada didalam organisasi tersebut (Ragilio & Rismawati, 2022).

Penelitian sebelumnya yang pertama dilakukan oleh Gracia pada tahun 2021 dengan judul “Pengaruh Iklim Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sekretariat Kamar Dagang dan Industri

Indonesia Kantor Pusat Jakarta”. Tujuan dari penelitian yang dilakukan adalah untuk mengidentifikasi apakah terdapat pengaruh Iklim Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan di Sekretariat Kamar Dagang dan Industri (Kadin Indonesia) di kantor pusat Jakarta. Metode penelitian yang dilakukan adalah penelitian kuantitatif pendekatan asosiatif dengan kuesioner sebagai metode dalam pengumpulan data yang didistribusikan ke seluruh karyawan sekretariat Kadin Indonesia sebagai obyek penelitian. Dengan Teknik sampling jenuh diperoleh jumlah sampel sebanyak 63 responden. Teknik data analysis yang digunakan antarlain Uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linier berganda, Koefisien Korelasi dan Koefisien determinasi serta uji Hipotesis (Uji t dan Uji F) menggunakan SPSS Versi 21. Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi dan disiplin kerja berpengaruh positif secara parsial dan simultan terhadap Kinerja.

Penelitian sebelumnya yang kedua dilakukan oleh Hasyim & Pasaribu pada tahun 2021 dengan judul “Pengaruh Iklim Organisasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Samsat Labuhan Batu Utara”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi, kompetensi, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Samsat Labura, baik secara parsial maupun secara simultan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan dari hasilnya. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah daftar pertanyaan kuesioner yang diberikan kepada responden penelitian yaitu karyawan di

Kantor Samsat Kabupaten Labuhanbatu Utara. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi, kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Samsat Labuhan Batu Utara.

Penelitian sebelumnya yang ketiga dilakukan oleh Mufida, dkk. pada tahun 2021 dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Karoseri Meizam Body Repair)”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja. Penelitian ini menggunakan metode *nonprobability sampling* dengan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, dan terdapat pengaruh secara simultan dan signifikan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian sebelumnya yang keempat dilakukan oleh Putri pada tahun 2022 dengan judul “Pengaruh Rekrutmen Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Kecamatan Kemuning Palembang”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh rekrutmen dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kecamatan Kemuning Palembang. Sampel dipilih dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Data dari 45 responden dikumpulkan melalui observasi dan kuesioner.

Penelitian ini menerapkan metode regresi linier berganda untuk menganalisis data. Hasil investigasi membuktikan bahwa secara parsial masing-masing rekrutmen dan penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian juga secara simultan rekrutmen dan penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian sebelumnya yang kelima dilakukan oleh Ragilio dan Rismawati pada tahun 2022 dengan judul “Pengaruh Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh rekrutmen, seleksi dan penempatan terhadap kinerja karyawan pada PT Cipta Karya Buana. Populasi yang digunakan pada penelitian ini yaitu karyawan PT Cipta Karya Buana dengan jumlah sampel 86 responden yang didapatkan dari rumus perhitungan slovin. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel rekrutmen berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan juga variabel penempatan berpengaruh positif dan tidak signifikan.

Salah satu perusahaan yang memiliki kinerja karyawan yang belum optimal adalah adalah Hotel D'Jabu Seminyak Kerobokan, yaitu perusahaan yang bergerak di bidang *hospitality* beralamat di Jl. Beraban No. 46, Seminyak, Kuta Utara, Kerobokan Kelod, Kabupaten Badung, Bali. Semua keunggulan yang dimiliki oleh Hotel D'Jabu Seminyak Kerobokan sebagai

lembaga keuangan juga tetap tidak terlepas dari adanya permasalahan pada internal perusahaannya, terutama pada kinerja karyawan. Adapun data omset penjualan Hotel D'Jabu Seminyak Kerobokan pada tahun 2020-2022 yang dapat dilihat pada Tabel 1.1 berikut.

**Tabel 1.1**  
**Omset Penjualan Hotel D'Jabu Seminyak Kerobokan Tahun 2020 – 2022**

No	Tahun	Omset Penjualan (Dalam Rp.)	Pertumbuhan / Penurunan (%)
1	2020	7.829.380.290	-
2	2021	6.728.439.380	-14,06%
3	2022	5.934.705.300	-11,80%
Jumlah		20.492.524.970	-25,86%

Sumber : Hotel D'Jabu Seminyak Kerobokan (2023)

Berdasarkan pada Tabel 1.1 menunjukkan bahwa omset penjualan Hotel D'Jabu Seminyak Kerobokan mengalami penurunan. Hal ini berefek dari adanya pandemi Covid-19 yang berkepanjangan, sehingga para tamu memilih untuk tidak berwisata dahulu dan memilih untuk tetap tinggal di tempat tinggalnya. Hal ini juga terjadi pada pesaing perusahaan hingga tidak beroperasi dikarenakan pandemi Covid-19. Penurunan dari tahun 2020 ke 2021 sebesar -14,06% dan pada tahun 2021 hingga 2022 mengalami penurunan sebesar -11,80%. Hal ini menjadi permasalahan yang cukup sulit untuk diatasi oleh perusahaan dikarenakan pandemi yang menyebar tidak kunjung usai. Namun sebelum pandemi terjadi, perusahaan ini memiliki banyak tamu yang loyal, sehingga hal ini menjadi alasan utama Hotel D'Jabu Seminyak Kerobokan menjadi lokasi penelitian serta untuk mencari tahu

penyebab terjadinya permasalahan sosial tersebut, khususnya pada faktor penempatan karyawan, disiplin kerja, dan rekrutmen.

Sistem absensi yang bertujuan untuk menilai tingkat kedisiplinan karyawannya. Tingkat absensi karyawan pada Hotel D'Jabu Seminyak Kerobokan pada tahun 2022 dapat dilihat pada Tabel 1.2 berikut:

**Tabel 1.2**  
**Absensi Karyawan Hotel D'Jabu Seminyak Kerobokan**  
**Tahun 2022**

<b>Bulan</b>	<b>Jumlah Karyawan (orang)</b>	<b>Jumlah Hari Kerja (hari)</b>	<b>Hari Kerja Seharusnya (hari)</b>	<b>Absensi (hari)</b>	<b>Hari Kerja Senyatanya (hari)</b>	<b>Persentase Absensi</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4 (2x3)</b>	<b>5</b>	<b>6 (4-5)</b>	<b>7 (5/4x100%)</b>
Januari	65	25	1.625	56	1.569	3,45%
Februari	65	22	1.430	62	1.368	4,34%
Maret	65	25	1.625	52	1.573	3,20%
April	65	21	1.365	49	1.316	3,59%
Mei	65	22	1.430	56	1.374	3,92%
Juni	65	25	1.625	48	1.577	2,95%
Juli	65	26	1.690	53	1.637	3,14%
Agustus	65	24	1.560	53	1.507	3,40%
September	65	25	1.625	46	1.579	2,83%
Oktober	65	25	1.625	49	1.576	3,02%
November	65	22	1.430	71	1.359	4,97%
Desember	65	26	1.690	76	1.614	4,50%
<b>Jumlah</b>	<b>780</b>	<b>288</b>	<b>18.720</b>	<b>671</b>	<b>18.049</b>	<b>43,28%</b>
<b>Rata-rata</b>	<b>65</b>	<b>24</b>	<b>1.560</b>	<b>55,92</b>	<b>1.504</b>	<b>3,61%</b>

Sumber : Hotel D'Jabu Seminyak Kerobokan (2023)

Berdasarkan Tabel 1.2 tersebut memperlihatkan bahwa persentase absensi karyawan Hotel D'Jabu Seminyak Kerobokan masih fluktuatif dan tergolong tinggi dengan nilai rata-rata sebesar 3,61%. Menurut Ardana, dkk. (2021:53) memaparkan bahwa tingkat kinerja karyawan dapat diukur dengan tingkat rata-rata absensi karyawan. Rata-rata tingkat absensi 2 sampai 3

persen per bulan masih dianggap baik, sedangkan tingkat absensi yang diatas 3 sampai 15 persen per bulan sudah dianggap tinggi dan menunjukkan gejala yang buruk. Dengan demikian hal tersebut sangat perlu mendapat perhatian serius dari pihak manajemen. Hal ini dikarenakan tingkat absensi yang tinggi merupakan salah satu indikator adanya permasalahan mengenai kinerja karyawan. Selain itu, hal tersebut menunjukkan bahwa masih belum disiplinnya karyawan dalam menerapkan sistem kinerja perusahaan sesuai standar operasional yang telah ditetapkan, sehingga diperlukan evaluasi secara berkala untuk mengatasi permasalahan tersebut.

Fenomena sosial yang terjadi terkait dengan penempatan karyawan sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Putri (2022), Ratnasari & Suryadinata (2022), Santovi (2022), Pratiwi dan Surendra (2023) serta Putra dan Kasih (2023) yang menyatakan bahwa penempatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, hasil penelitian tersebut tidak mendukung hasil penelitian dari Ragilio & Rismawati (2022) dan Tekkay, dkk. (2022) yang menyatakan bahwa penempatan karyawan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan masih adanya perbedaan hasil penelitian mengenai pengaruh penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan yang menciptakan terjadinya *research gap*.

Permasalahan sosial yang terjadi mengenai disiplin kerja sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Gracia (2021), Hasyim dan Pasaribu (2021), Andriani (2023), Nabila dan Dudija (2023), serta Pratiwi,

dkk. (2023) dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hasil penelitian tersebut tidak mendukung hasil penelitian dari Mufida, dkk (2021) dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan masih adanya perbedaan hasil penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang menciptakan terjadinya *research gap*.

Masalah sosial yang terjadi terkait dengan rekrutmen sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Putri (2022), Ratnasari & Suryadinata (2022), Tekkay, dkk. (2022), Pratiwi dan Surendra (2023) serta Putra dan Kasih (2023) yang menyatakan bahwa rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, hasil penelitian tersebut tidak mendukung hasil penelitian dari Ragilio & Rismawati (2022) yang menyatakan bahwa rekrutmen tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan masih adanya perbedaan hasil penelitian mengenai pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan yang menciptakan terjadinya *research gap*.

Berdasarkan penelitian terdahulu dan fenomena yang terjadi, maka peneliti tertarik melakukan penelitian tentang “Pengaruh Penempatan Karyawan, Disiplin Kerja, Dan Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel D'Jabu Seminyak Kerobokan”.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- 1) Apakah penempatan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel D'Jabu Seminyak Kerobokan ?
- 2) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel D'Jabu Seminyak Kerobokan ?
- 3) Apakah rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel D'Jabu Seminyak Kerobokan ?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pokok permasalahan yang telah diuraikan maka yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Untuk menganalisis pengaruh penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan pada Hotel D'Jabu Seminyak Kerobokan.
- 2) Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel D'Jabu Seminyak Kerobokan.
- 3) Untuk menganalisis pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada Hotel D'Jabu Seminyak Kerobokan.

### **1.4. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan pokok permasalahan yang telah dijelaskan di atas, maka manfaat dari penelitian ini adalah:

#### **1) Manfaat Teoritis**

- a) Bagi peneliti

Penelitian ini bermanfaat untuk mengasah dan menambah pengalaman penulis sekaligus mengimplementasikan serta menerapkan ilmu-ilmu yang sudah diperoleh selama masa studi untuk melakukan penelitian yang berkaitan dengan pengaruh penempatan karyawan, disiplin kerja, dan rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada Hotel D'Jabu Seminyak Kerobokan

b) Bagi peneliti lainnya

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya yang akan melakukan penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

**2) Manfaat Praktis**

a) Bagi akademik

Penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah bagi civitas akademika, khususnya faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga dapat membandingkan antara teori di bangku kuliah dengan kondisi praktis.

b) Bagi perusahaan / instansi

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan bahan pertimbangan pihak manajemen untuk meningkatkan kinerja karyawan di masa mendatang dan juga ditambah dengan dilakukannya evaluasi secara berkala pada Hotel D'Jabu Seminyak Kerobokan.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Landasan Teori**

##### **2.1.1. *Goal Setting Theory***

*Goal setting theory* merupakan salah satu bagian dari teori motivasi yang dikemukakan oleh Edwin Locke pada tahun 1978. Teori penetapan tujuan merupakan teori yang dapat digunakan untuk menjelaskan hubungan antara perencanaan dan kinerja yang dihasilkan. Secara singkat, dalam teori tersebut dijelaskan bahwa proses penetapan tujuan dapat mempengaruhi kinerja orang-orang yang dituntut untuk mencapai tujuan tersebut. Ketika sebuah tujuan dirancang, maka orang-orang yang terlibat dalam penetapan tujuan akan memiliki rasa tanggung jawab untuk mencapainya (Rivai, dkk., 2021:250).

Partisipasi dapat meningkatkan penerimaan tujuan dan membuat karyawan memiliki komitmen terhadap tujuan. Keterlibatan bawahan atas keputusan yang dibuat dapat meningkatkan komitmen bawahan terhadap tujuan. Penerimaan tujuan dan meningkatnya komitmen karyawan dalam menetapkan tujuan akan meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri (Rivai, dkk., 2021:251). Berdasarkan pendekatan *goal setting theory* keberhasilan karyawan dalam meningkatkan kinerja merupakan tujuan yang ingin dicapai, lalu peranan faktor motivasi dan lingkungan kerja sebagai faktor penentu.

Semakin tinggi faktor penentu tersebut maka akan semakin tinggi pula pencapaian tujuannya.

Berdasarkan penelitian terdahulu, sehingga dapat disimpulkan bahwa *goal setting theory* adalah model individu yang menginginkan untuk memiliki tujuan, memilih tujuan, dan termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan.

### **2.1.2. Penempatan Karyawan**

#### **1) Pengertian Penempatan Karyawan**

Menurut Rivai (2021:198), penempatan karyawan berarti mengalokasikan para karyawan pada posisi jabatan tertentu, hal ini khusus pada karyawan baru. Sedangkan untuk karyawan lama, hal ini berarti mempertahankan posisi lama atau memindahkan pada posisi yang baru. Penempatan merupakan tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon karyawan yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan/pekerjaan yang membutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan pada orang tersebut. Dengan demikian, calon karyawan itu akan dapat mengerjakan tugastugasnya pada jabatan yang bersangkutan (Hasibuan 2021:198).

Berdasarkan penelitian terdahulu diatas, sehingga dapat disimpulkan bahwa penempatan karyawan adalah pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan atau pengetahuannya atau dengan kata lain proses mengetahui karakter atau syarat-syarat yang diperlukan untuk mengerjakan suatu pekerjaan tugas.

#### **2) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penempatan Karyawan**

Menurut Santovi (2022) memaparkan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi penempatan karyawan, yakni sebagai berikut :

a) Faktor Prestasi Akademis

Tenaga kerja yang mempunyai atau memiliki prestasi akademis yang tinggi harus ditempatkan pada tugas dan pekerjaan yang memerlukan wewenang dan tanggung jawab yang besar. Sedangkan bagi karyawan yang mempunyai prestasi akademis yang rendah, maka ditempatkan pada tugas dan pekerjaan yang memerlukan wewenang dan tanggung jawab yang rendah. Jadi prestasi akademis ini akan menentukan posisi seseorang dengan kaitannya dengan pekerjaan yang akan ditanganinya. Sehingga latar belakang pendidikan yang pernah dialami sebelumnya harus pula dijadikan bahan pertimbangan.

b) Faktor Pengalaman

Pengalaman kerja sebelumnya ketika seseorang pernah bekerja di tempat lain, perlu mendapat perhatian dalam penempatan karyawan, apalagi jika seseorang karyawan tersebut melamar pada bidang yang sama atau sejenis di tempat sebelumnya.

c) Faktor Kesehatan Fisik dan Mental

Manajer sumber daya manusia haruslah mempertimbangkan juga dalam penempatan karyawan berdasarkan kesehatan fisik dan mental karyawan yang akan ditempatkan pada bagian perusahaan tersebut.

d) Faktor Status Perkawinan

Status perkawinan ini merupakan faktor yang perlu dipertimbangkan juga oleh manajer sumber daya manusia dalam menempatkan karyawan. Karyawan wanita yang telah memiliki suami dan anak, maka sebaiknya ditempatkan pada perusahaan yang tidak jauh dari tempat tinggal suami.

e) Faktor Usia

Faktor usia juga perlu mendapat pertimbangan. Jika karyawan sudah berusia agak tua sebaiknya ditempatkan pada pekerjaan yang tidak perlu mempunyai resiko tenaga fisik dan tanggung jawab yang berat, tetapi untuk karyawan yang masih berusia muda maka perlu diberikan tanggung jawab yang agak berat.

Berdasarkan pemaparan di atas, sehingga dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi penempatan karyawan, yakni faktor prestasi akademis, pengalaman, kesehatan fisik dan mental, status perkawinan, serta faktor usia.

### 3) Indikator Penempatan Karyawan

Menurut Rivai (2021:201), penempatan karyawan dimaknai sebagai untuk menempatkan karyawan sebagai unsur pelaksana pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, kecakapan, dan keahliannya. Ada beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur penempatan karyawan, antara lain sebagai berikut (Anshori, 2019):

a) Prestasi akademis

Perubahan dalam hal kecakapan tingkah laku, ataupun kemampuan yang dapat bertambah selama beberapa waktu dan tidak disebabkan proses pertumbuhan, tetapi adanya situasi belajar.

b) Pengetahuan yang dimiliki

Individu yang memiliki tingkat pendidikan dan kemampuan khusus yang dikombinasikan dengan kemampuan untuk menerapkan keterampilan dalam mengidentifikasi dan menyelesaikan masalah.

c) Keterampilan kerja

Keterampilan yang dapat bekerja dengan lebih baik dan mampu menggunakan fasilitas kerja yang disediakan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan.

d) Pengalaman kerja

Suatu proses pembelajaran dan penambahan perkembangan potensi bertingkah laku baik dari bertingkah laku baik dari pendidikan formal maupun nonformal atau bisa diartikan sebagai suatu proses yang membawa seseorang kepada suatu pola tingkah laku yang lebih tinggi.

Sementara itu, menurut Ragilio & Rismawati (2022), adapun indikator dalam pengukuran penempatan karyawan dalam penelitian ini, yaitu :

a) Penempatan sesuai dengan pendidikan, suatu proses pengembangan kemampuan ke arah yang diinginkan.

- b) Penempatan sesuai dengan pengetahuan, informasi yang harus dimiliki karyawan dengan tujuan untuk memahami bagaimana bertindak dan bersikap dalam menghadapi pekerjaan.
- c) Penempatan sesuai dengan keterampilan, kecakapan atau keahlian untuk melakukan pekerjaan yang harus diperoleh dalam praktek.
- d) Penempatan sesuai pengalaman, pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang yang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu.
- e) Penempatan sesuai dengan faktor usia, pengukuran tingkat kemampuan yang dimiliki oleh seseorang.

Berdasarkan pemaparan diatas, sehingga dapat disimpulkan indikator penempatan karyawan dapat diklasifikasikan menjadi empat, yaitu prestasi akademis, pengetahuan yang dimiliki, keterampilan kerja, dan pengalaman kerja.

### **2.1.3. Disiplin Kerja**

#### **1) Pengertian Disiplin Kerja**

Menurut Rivai, dkk (2021:68), Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Selain itu, menurut Ginting (2019), Disiplin kerja adalah suatu keadaan tertentu dimana orang-

orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati.

Berdasarkan penelitian terdahulu, sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah keadaan yang menyebabkan atau memberi dorongan kepada karyawan untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan.

## 2) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Andriani (2023) dikemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan, yakni sebagai berikut :

### a) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, apabila ia merasa kerja kerasnya akan mendapatkan imbalan yang sesuai dengan jerih payah yang diberikan oleh pimpinan, apabila para pegawai memperoleh kompensasi memadai, mereka akan bekerja dengan tekun disertai dengan perasaan senang.

### b) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat dibutuhkan oleh setiap bawahan di organisasi manapun. Pemimpin adalah panutan. Ia merupakan tempat bersandar bagi para bawahannya. Pemimpin yang bisa menjadi teladan akan mudah menerapkan disiplin kerja bagi pegawainya. Demikian pula sebaliknya, pemimpin yang buruk akan sulit mengadakan disiplin kerja bagi para bawahannya. Oleh karena itu, pimpinan harus dapat menjadi

contoh bagi para bawahannya jika menginginkan disiplin kerja yang sesuai dengan harapan.

c) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Disiplin kerja tidak akan terwujud tanpa adanya aturan yang pasti dapat menjadi pedoman bagi bawahan dalam menjalankan tugasnya. Aturan yang tidak jelas kepastiannya tidak akan mungkin bisa terwujud dalam perilaku bawahan. Setiap bawahan tidak akan percaya pada aturan yang berubah-ubah dan tidak jelas kepastiannya. Aturan yang pasti ialah aturan yang dibuat tertulis yang dapat menjadi pedoman bagi pegawai yang tidak berubah-ubah karena situasi dan kondisi.

d) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Apabila terdapat pelanggaran disiplin kerja, pimpinan harus memiliki keberanian untuk menyikapi sesuai dengan aturan yang menjadi pedoman bersama. Pimpinan tidak boleh bertindak diskriminasi dalam mengenai pelanggaran disiplin kerja.

e) Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Dengan adanya pengawasan, maka para pegawai akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja.

f) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan

Pegawai adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara satu dengan yang lain. Seorang pegawai tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar dan dicarikan jalannya. Pimpinan yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada karyawannya akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik. Karena ia bukan hanya dekat dalam artian jarak fisik, tetapi mempunyai jarak dekat dalam artian jarak batin. Pimpinan demikian akan selalu dihormati dan dihargai oleh para pegawai. Sehingga akan berpengaruh besar kepada prestasi, semangat kerja dan moral kerja pegawai.

- g) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin
- Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain yaitu saling menghormati bila bertemu di lingkungan pekerjaan, melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya sehingga para pegawai akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut, saling mengikutsertakan pegawai dalam pertemuan-pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka, memberitahu bila ingin meninggalkan tempat kerja kepada rekan sekerja dengan menginformasikan ke mana dan untuk urusan apa walaupun kepada bawahan sekalipun.

Berdasarkan pemaparan di atas, sehingga dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah besar kecilnya

(keseimbangan) kompensasi, ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan, Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, Ada tidaknya pengawasan pimpinan dan Ada tidaknya perhatian kepada karyawan.

### 3) Indikator Disiplin Kerja

Menurut Rivai, dkk (2021:68), disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Ada beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja, yakni sebagai berikut:

a) Mematuhi semua peraturan perusahaan

Disiplin kerja dimaknai dengan karyawan yang mematuhi semua peraturan yang diterapkan oleh perusahaan.

b) Penggunaan waktu secara efektif

Disiplin kerja dimaknai dengan karyawan yang menggunakan waktu dalam penyelesaian pekerjaannya secara efektif.

c) Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas

Disiplin kerja dimaknai dengan karyawan yang selalu bertanggung jawab dalam pekerjaan dan tugasnya.

d) Tingkat absensi

Disiplin kerja dimaknai dengan karyawan yang memiliki tingkat absensi yang rendah.

Berdasarkan pemaparan diatas, sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator disiplin kerja adalah peraturan jam masuk, pulang, dan jam istirahat serta peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

#### **2.1.4. Rekrutmen**

##### **1) Pengertian Rekrutmen**

Menurut Hasibuan (2021:40) menyatakan rekrutmen adalah usaha mencari dan mempengaruhi tenaga kerja, agar mau melamar lowongan pekerjaan yang ada dalam suatu perusahaan. Rekrutmen pada dasarnya merupakan usaha untuk mengisi jabatan atau pekerjaan yang kosong di lingkungan suatu organisasi atau perusahaan, untuk itu terdapat dua sumber tenaga kerja yakni sumber dari luar (eksternal) organisasi atau dari dalam (internal) organisasi. Jika suatu rekrutmen berhasil dengan kata lain banyak pelamar yang memasukkan lamarannya, maka peluang perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang terbaik akan menjadi semakin terbuka lebar, karena perusahaan akan memiliki banyak pilihan yang terbaik dari para pelamar yang ada.

Rekrutmen sebagai proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar untuk menjadi karyawan pada dan oleh organisasi tertentu atau sebagai serangkaian aktivitas mencari dan memikat para pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian (Anshori, 2019).

Berdasarkan penelitian terdahulu, sehingga dapat disimpulkan bahwa rekrutmen adalah serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan memotivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan untuk menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian.

## **2) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Rekrutmen**

Menurut Pratiwi dan Surendra (2023), terdapat beberapa faktor yang dianggap dapat mempengaruhi proses rekrutmen dalam sebuah perusahaan atau organisasi, yaitu sebagai berikut:

### **a) Karakteristik organisasional**

Hal ini mempengaruhi desain dan implementasi sistem rekrutmen yang dijalankan perusahaan. Misalnya, organisasi yang sentralistik lebih suka melakukan model rekrutmen berdasarkan kedekatan kronisme, atau perusahaan yang tidak memiliki pola promosi dan mutasi yang efektif, akan lebih suka melakukan pola rekrutmen dari luar perusahaan.

b) Citra organisasi

Banyak pelamar yang enggan melamar di suatu perusahaan tertentu yang memiliki citra negatif, sebaliknya pelamar akan berbondong-bondong mengajukan aplikasi ke perusahaan-perusahaan yang memiliki citra positif, baik dari aspek kesejahteraan karyawan maupun keunggulan dalam bidang usahanya.

c) Kebijakan organisasi

Kebijakan organisasi menjadi acuan bagi manajer untuk mengambil keputusan mengenai rekrutmen. Misalnya kebijakan status kepegawaian. Beberapa perusahaan yang lebih suka melakukan sistem kontrak dengan karyawan baru dalam jangka waktu yang lama, biasanya kurang disukai oleh para pelamar yang terdidik dan berpengalaman tinggi.

d) Rencana strategis dan rencana sumber daya manusia

Rencana strategis menunjukkan arah perusahaan dan menetapkan jenis tugas dan pekerjaan yang perlu dilaksanakan oleh sumber daya manusia. Banyak perusahaan lebih suka merekrut dari internal perusahaan dengan alasan pemahaman dan pengalaman yang lebih baik dari pada karyawan yang sama sekali baru.

e) Kondisi eksternal

Para tenaga kerja akan berpengaruh pada proses perekrutan. Misalnya, pada suatu daerah yang surplus (kelebihan angkatan kerja)

maka tanpa melakukan upaya iklan lowongan kerja perusahaan sudah dapat mendapatkan banyak pelamar.

f) Persyaratan pekerjaan

Pelamar memiliki kemampuan dan minat terhadap posisi yang sesuai dengan kompetensinya. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk menjelaskan secara detail apa-apa persyaratan yang dibutuhkan untuk posisi yang ditawarkan.

Berdasarkan pemaparan di atas, sehingga dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi rekrutmen adalah karakteristik organisasional, citra organisasi, kebijakan organisasi, rencana strategik dan rencana sumber daya manusia, kondisi eksternal, dan persyaratan pekerjaan.

### 3) Indikator Rekrutmen

Menurut Rivai (2021:201), rekrutmen dimaknai sebagai proses pencarian calon karyawan yang memenuhi syarat dalam jumlah dan jenis yang dibutuhkan. Rekrutmen diartikan dengan serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan untuk menutupi kekurangan yang di identifikasikan dalam perencanaan kepegawaian. Ada beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur rekrutmen, antara lain sebagai berikut (Anshori, 2019):

a) *Job description*

Sebuah pedoman yang dibikin perusahaan untuk karyawan agar bisa menjalankan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan posisi yang sudah ditentukan.

b) *Job specification*

Suatu pernyataan tentang kualifikasi minimum yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan *job description* yang diminta.

c) Sumber rekrutmen internal

Sumber rekrutmen internal dilakukan ketika perusahaan membutuhkan tenaga kerja untuk posisi tertentu dalam waktu cepat serta menghendaki karyawan yang sudah berpengalaman.

d) Sumber rekrutmen eksternal

Sumber rekrutmen eksternal dilakukan oleh perusahaan yang masih memiliki banyak waktu untuk menjaring karyawan. Dalam rekrutmen eksternal, organisasi bergantung pada sumber-sumber seperti iklan terbuka, perusahaan konsultan, pertukaran pekerjaan, dan lain-lain.

e) Rotasi

Proses perpindahan seseorang dari satu pekerjaan ke pekerjaan yang dapat meningkatkan kemampuan karyawan dan nilai bagi organisasi.

f) Promosi jabatan

Pemindahan karyawan dari suatu posisi atau jabatan, ke posisi atau jabatan lebih tinggi dengan gaji, fasilitas, tanggung jawab, dan peluang lebih besar.

Sementara itu, menurut Tekkay, dkk. (2022), adapun indikator dalam pengukuran rekrutmen dalam penelitian ini, yaitu :

a) Dasar sumber penarikan karyawan

Sumber penarikan karyawan harus berpedoman kepada spesifikasi pekerjaan yang telah ditentukan untuk menduduki jabatan tersebut. Adapun sumber penarikan karyawan yaitu ada sumber internal yaitu memutuskan karyawan yang memenuhi standar kualitas dari jabatan yang lowong tersebut dan biasanya diambil dari dalam perusahaan dan sumber eksternal yaitu karyawan yang mengisi jabatan yang lowong direkrut dari sumber-sumber tenaga kerja di luar perusahaan.

b) Sumber karyawan

Perusahaan mendapatkan karyawan yang diinginkan melalui pelamaran kerja, lembaga-lembaga yang bersagkutan, atau karyawan perusahaan lain yang memenuhi syarat perekrutan.

c) Metode penarikan karyawan

Metode yang digunakan ada dua yang pertama metode tertutup yaitu perekrutan hanya diinformasikan kepada para karyawan atau orang-orang tertentu saja yang biasanya hanya diinformasikan kepada saudara dan kerabat terdekat saja dan metode terbuka yaitu perekrutan diinformasikan secara luas dengan memasang iklan dan menyebar luaskan ke masyarakat.

Berdasarkan pemaparan diatas, sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator rekrutmen adalah *job description*, *job specification*, sumber

rekrutmen internal, sumber rekrutmen eksternal, rotasi, dan promosi jabatan.

### **2.1.5. Kinerja Karyawan**

#### **1) Pengertian Kinerja Karyawan**

Menurut Hasibuan (2021:94), kinerja karyawan atau karyawan pada dasarnya adalah merupakan hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target, sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja adalah penampilan kerja maupun hasil yang dicapai oleh seseorang baik barang/produk maupun berupa jasa yang biasanya digunakan sebagai dasar penilaian atas diri karyawan atau organisasi kerja yang bersangkutan yang mencerminkan pengetahuan karyawan tentang pekerjaannya itu. Semakin tinggi kualitas dan kuantitas hasil kerjanya maka semakin tinggi pula kinerjanya (Mangkunegara, 2021:67).

Berdasarkan penelitian terdahulu, sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan atau diberikan kepadanya.

#### **2) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan merupakan keberhasilan sikap kerja dan hasil yang diberikan oleh individu dalam menyelesaikan tugas pekerjaan yang

telah diberikan oleh pimpinan. Keberhasilan individu dalam menyelesaikan pekerjaan merupakan indikasi bahwa karyawan tersebut telah berhasil memberikan kinerja yang baik. Kinerja karyawan mampu dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti faktor personal, kepemimpinan, sistem, tim, situasi, dan konflik (Hasibuan, 2021:102), uraian rincian faktor-faktor tersebut sebagai berikut:

- a) Faktor personal, merupakan faktor yang meliputi meliputi unsur pengetahuan, keterampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu karyawan.
- b) Faktor kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer dan leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan kerja kepada karyawan.
- c) Faktor tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
- d) Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi dan kultur kinerja dalam organisasi.
- e) Faktor lingkungan, meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.
- f) Konflik, meliputi konflik dalam diri individu/konflik peran, konflik antar individu, konflik antar kelompok/organisasi.

Berdasarkan pemaparan diatas, sehingga dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor personal, kepemimpinan, tim, sistem, lingkungan, dan konflik.

### 3) Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2021:94), kinerja karyawan atau karyawan pada dasarnya adalah merupakan hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target, sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Ada beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan, antara lain sebagai berikut (Tekkay, dkk., 2022):

a) Kualitas

Seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

b) Kuantitas

Seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya.

c) Ketepatan waktu

Seberapa jauh karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu.

d) Kehadiran

Sejumlah waktu kerja karyawan datang untuk bekerja dan menyelesaikan pekerjaannya.

Sementara itu, menurut Basri & Rauf (2021), adapun indikator dalam pengukuran kinerja karyawan dalam penelitian ini, yaitu :

a) Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa mampu seorang karyawan dalam bekerja satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan menyelesaikan pekerjaan setiap karyawan itu masing-masing.

b) Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seseorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

c) Waktu

Waktu kerja adalah tenggat waktu yang dimiliki karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

d) Biaya

Biaya kerja berkaitan dengan efisiensi pengeluaran biaya terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.

Berdasarkan pemaparan diatas, sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator kinerja karyawan adalah faktor kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan kehadiran.

## 2.2. Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan kumpulan hasil-hasil penelitian yang telah dilakukan oleh para peneliti terdahulu yang mempunyai keterkaitan

dengan penelitian yang dilakukan. Ada beberapa penelitian sebelumnya yang meneliti hal serupa, yakni sebagai berikut:

- 1) Gracia (2021). Pengaruh Iklim Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sekretariat Kamar Dagang dan Industri Indonesia Kantor Pusat Jakarta. Tujuan dari penelitian yang dilakukan adalah untuk mengidentifikasi apakah terdapat pengaruh iklim organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Sekretariat Kamar Dagang dan Industri (Kadin Indonesia) di kantor pusat Jakarta. Metode penelitian yang dilakukan adalah penelitian kuantitatif pendekatan asosiatif dengan kuesioner sebagai metode dalam pengumpulan data yang didistribusikan ke seluruh karyawan sekretariat Kadin Indonesia sebagai obyek penelitian. Dengan teknik *sampling* jenuh diperoleh jumlah sampel sebanyak 63 responden. Teknik data analisis yang digunakan antarlain Uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linier berganda, Koefisien Korelasi dan Koefisien determinasi serta uji Hipotesis (Uji *t* dan Uji *F*) menggunakan SPSS Versi 21. Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi dan disiplin kerja berpengaruh positif secara parsial dan simultan terhadap kinerja. Persamaan terhadap penelitian penulis adalah menggunakan variabel terikat yang sama, yakni kinerja karyawan, menggunakan metode pengumpulan data yang sama, yakni kuesioner, menggunakan teknik *sampling* yang sama, yakni *sampling* jenuh serta menggunakan teknik analisis data yang sama, yakni analisis regresi linier berganda. Perbedaan terhadap penelitian penulis adalah menggunakan variabel bebas yang

berbeda, yakni penempatan karyawan, dan rekrutmen serta menggunakan lokasi penelitian yang berbeda.

- 2) Hasyim & Pasaribu (2021). Pengaruh Iklim Organisasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Samsat Labuhan Batu Utara. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi, kompetensi, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Samsat Labura, baik secara prsial maupun secara simultan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan dari hasilnya. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah daftar pertanyaan kuesioner yang diberikan kepada responden penelitian yaitu karyawan di Kantor Samsat Kabupaten Labuhanbatu Utara. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi, kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Samsat Labuhan Batu Utara. Persamaan terhadap penelitian penulis adalah menggunakan variabel terikat yang sama, yakni kinerja karyawan, menggunakan metode pengumpulan data yang sama, yakni kuesioner, serta menggunakan teknik analisis data yang sama, yakni analisis regresi linier berganda. Perbedaan terhadap penelitian penulis adalah menggunakan variabel bebas yang berbeda, yakni penempatan karyawan, dan rekrutmen serta menggunakan lokasi penelitian yang berbeda.

- 3) Mufida, dkk (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Karoseri Meizam Body Repair). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja. Penelitian ini menggunakan metode *nonprobability sampling* dengan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, dan terdapat pengaruh secara simultan dan signifikan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Persamaan terhadap penelitian penulis adalah menggunakan variabel terikat yang sama, yakni kinerja karyawan, menggunakan metode pengumpulan data yang sama, yakni kuesioner, menggunakan teknik *sampling* yang sama, yakni *sampling* jenuh serta menggunakan teknik analisis data yang sama, yakni analisis regresi linier berganda. Perbedaan terhadap penelitian penulis adalah menggunakan variabel bebas yang berbeda, yakni penempatan karyawan, dan rekrutmen serta menggunakan lokasi penelitian yang berbeda.
- 4) Putri (2022). Pengaruh Rekrutmen Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Kecamatan Kemuning Palembang. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh rekrutmen dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kecamatan Kemuning Palembang. Sampel dipilih dengan menggunakan teknik

sampel jenuh. Data dari 45 responden dikumpulkan melalui observasi dan kuesioner. Penelitian ini menerapkan metode regresi linier berganda untuk menganalisis data. Hasil investigasi membuktikan bahwa secara parsial masing-masing rekrutmen dan penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian juga secara simultan rekrutmen dan penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan terhadap penelitian penulis adalah menggunakan variabel terikat yang sama, yakni kinerja karyawan, menggunakan metode pengumpulan data yang sama, yakni kuesioner, menggunakan teknik *sampling* yang sama, yakni *sampling* jenuh serta menggunakan teknik analisis data yang sama, yakni analisis regresi linier berganda. Perbedaan terhadap penelitian penulis adalah menggunakan variabel bebas yang berbeda, yakni disiplin kerja serta menggunakan lokasi penelitian yang berbeda.

- 5) Ragilio dan Rismawati (2022). Pengaruh Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh rekrutmen, seleksi dan penempatan terhadap kinerja karyawan pada PT Cipta Karya Buana. Populasi yang digunakan pada penelitian ini yaitu karyawan PT Cipta Karya Buana dengan jumlah sampel 86 responden yang didapatkan dari rumus perhitungan slovin. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel rekrutmen berpengaruh negatif

dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan juga variabel penempatan berpengaruh positif dan tidak signifikan. Persamaan terhadap penelitian penulis adalah menggunakan variabel terikat yang sama, yakni kinerja karyawan, menggunakan metode pengumpulan data yang sama, yakni kuesioner, serta menggunakan teknik analisis data yang sama, yakni analisis regresi linier berganda. Perbedaan terhadap penelitian penulis adalah menggunakan variabel bebas yang berbeda, yakni disiplin kerja, menggunakan teknik *sampling* yang berbeda, yakni *accidental sampling* serta menggunakan lokasi penelitian yang berbeda.

- 6) Ratnasari dan Suryadinata (2022). *E-Recruitment, Seleksi, Dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan*. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh *e-recruitment* terhadap kinerja karyawan, seleksi terhadap kinerja karyawan, penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan, dan *e-recruitment*, seleksi, dan penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif. Populasi pada penelitian yakni karyawan yang direkrut menggunakan *e-recruitment* sebanyak 50 karyawan. Teknik *sampling* menggunakan sampel jenuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *e-recruitment*, seleksi dan penempatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Cakra Mandiri Perkasa. Persamaan terhadap penelitian penulis adalah menggunakan variabel terikat yang sama, yakni kinerja karyawan,

menggunakan metode pengumpulan data yang sama, yakni kuesioner, menggunakan teknik *sampling* yang sama, yakni *sampling* jenuh serta menggunakan teknik analisis data yang sama, yakni analisis regresi linier berganda. Perbedaan terhadap penelitian penulis adalah menggunakan variabel bebas yang berbeda, yakni disiplin kerja, serta menggunakan lokasi penelitian yang berbeda.

- 7) Santovi (2022). Pengaruh Seleksi dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sukses Mitra Sejahtera Kab. Kediri Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh seleksi dan penempatan terhadap kinerja karyawan pada PT Sukses Mitra Sejahtera Kabupaten Kediri. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 704 orang, teknik pengambilan sampel menggunakan *simple random sampling* dan diperoleh sampel sebanyak 88 orang. Penelitian ini menggunakan metode analisis statistik deskriptif dengan pengujian hipotesis menggunakan program *software* SPSS versi 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa seleksi dan penempatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sukses Mitra Sejahtera Kab. Kediri. Persamaan terhadap penelitian penulis adalah menggunakan variabel terikat yang sama, yakni kinerja karyawan, menggunakan metode pengumpulan data yang sama, yakni kuesioner, serta menggunakan teknik analisis data yang sama, yakni analisis regresi linier berganda. Perbedaan terhadap penelitian penulis adalah menggunakan variabel bebas yang berbeda, yakni disiplin kerja dan

rekrutmen, menggunakan teknik *sampling* yang berbeda, yakni *simple random sampling*, serta menggunakan lokasi penelitian yang berbeda.

- 8) Tekkay, dkk (2022). Pengaruh Rekrutmen, Seleksi Dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Brawijaya Group Indonesia. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh rekrutmen, seleksi dan penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Brawijaya Group Indonesia. Sampel dari penelitian ini berjumlah 37 orang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Tehnik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Dengan bantuan aplikasi SPSS 20 dan tehnik analisis dengan menggunakan uji validitas, uji realibilitas, uji asumsi klasik di mana terdiri dari uji normalitas data, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas dan regresi linaer berganda, uji hipotesa yang terdiri dari uji t dan uji f. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa rekrutmen dan seleksi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Brawijaya Group Indonesia sedangkan penempatan tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Persamaan terhadap penelitian penulis adalah menggunakan variabel terikat yang sama, yakni kinerja karyawan, menggunakan metode pengumpulan data yang sama, yakni kuesioner, menggunakan teknik *sampling* yang sama, yakni *sampling* jenuh, serta menggunakan tehnik analisis data yang sama, yakni analisis regresi linier berganda. Perbedaan terhadap penelitian penulis adalah menggunakan variabel bebas yang

berbeda, yakni disiplin kerja, serta menggunakan lokasi penelitian yang berbeda.

- 9) Wardhani, dkk (2023). Pengaruh Penempatan dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. EJ International Eyelashes. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh penempatan terhadap kinerja karyawan, menguji pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. EJ International Eyelashes Purworejo. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan sampel jenuh dan diperoleh sampel sebanyak 95 responden. Instrumen pengumpulan data menggunakan angket kuesioner dengan skala likert yang sudah diuji cobakan serta telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dengan menggunakan alat bantu SPSS 22.0 *for windows*. Hasil penelitian ini adalah dilakukan diketahui bahwa penempatan, dan pelatihan kerja terbukti mempengaruhi kinerja karyawan PT. EJ International Eyelashes. Persamaan terhadap penelitian penulis adalah menggunakan variabel terikat yang sama, yakni kinerja karyawan, menggunakan metode pengumpulan data yang sama, yakni kuesioner, menggunakan teknik *sampling* yang sama, yakni *sampling* jenuh, serta menggunakan teknik analisis data yang sama, yakni analisis regresi linier berganda. Perbedaan terhadap penelitian penulis adalah menggunakan variabel bebas yang berbeda, yakni disiplin kerja dan rekrutmen, serta menggunakan lokasi penelitian yang berbeda.

- 10) Wulandari, dkk (2023). Pengaruh Rekrutmen Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Palopo. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh rekrutmen dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan. Pengambilan sampel penelitian menggunakan metode *accidental sampling* dengan jumlah 115 responden. Data dianalisis dengan pendekatan kuantitatif melalui analisis regresi berganda menggunakan aplikasi SPSS. Berdasarkan penelitian ini hasil menetapkan rekrutmen tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Rekrutmen dan penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Persamaan terhadap penelitian penulis adalah menggunakan variabel terikat yang sama, yakni kinerja karyawan, menggunakan metode pengumpulan data yang sama, yakni kuesioner, serta menggunakan teknik analisis data yang sama, yakni analisis regresi linier berganda. Perbedaan terhadap penelitian penulis adalah menggunakan variabel bebas yang berbeda, yakni disiplin kerja dan rekrutmen, menggunakan teknik *sampling* yang beda, yakni *accidental sampling* serta menggunakan lokasi penelitian yang berbeda.