



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 3 Nomor 5 Tahun 2023 Page 2273-2282

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

## Pengaruh Rekrutmen Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Rs Karya Asih Charitas Palembang

Felicia Elvina Johana<sup>1✉</sup>, Budiharto<sup>2</sup>, Rahayu<sup>3</sup>

Program Pascasarjana, Program Studi Magister Manajemen Rumah Sakit, Universitas Prof. Dr. Moestopo (Beragama)

Email: [feliciaelvnjohana@gmail.com](mailto:feliciaelvnjohana@gmail.com)<sup>1✉</sup>

### Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk: 1.) Untuk menganalisis pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan di RS Karya Asih Charitas Palembang 2.) Untuk menganalisis pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan di RS Karya Asih Charitas Palembang 3.) Untuk menganalisis pengaruh rekrutmen dan penempatan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di RS Karya Asih Charitas Palembang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif, dengan jenis studi korelasi. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Dalam penelitian ini peneliti mengambil sampel dengan menggunakan metode non-probability sampling dengan teknik sampel Sampling Jenuh. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di RS Karya Asih Charitas Palembang. Teknik analisis data menggunakan uji validitas dengan menggunakan rumus Pearson Product Moment, uji reliabilitas dengan rumus Cronbach Alpha, uji t test, Analisis deskriptif dan Analisis data statistik inferensial. Analisis data menggunakan aplikasi pengolah data berbasis komputer. Hasil penelitian: menunjukkan bahwa rekrutmen berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di RS Karya Asih Charitas Palembang. Penempatan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di RS Karya Asih Charitas Palembang. Kesimpulan: Rekrutmen dan Penempatan Kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan di RS Karya Asih Charitas Palembang. Kata Kunci: *Rekrutmen; Penempatan Kerja; Kinerja Karyawan*

## Abstract

Aim: 1) To analyze the effect of Recruitment on Employee's Performance in Karya Asih Charitas Palembang Hospital 2.) To analyze the effect of Job Placement on Employee's Performance in Karya Asih Charitas Palembang Hospital 3.) To analyze the effect of Recruitment and Job Placement on Employee's Performance in Karya Asih Charitas Palembang Hospital. Method: Study design is descriptive, with the type of correlation study. The approach used in this research is a quantitative approach. Sample in this study is using a non- probability sampling method with total sampling technique. Population: The population in this study were employee in Karya Asih Charitas Palembang Hospital. The data will be analysed by validity test with Pearson Product Moment, reliability test with Cronbach Alpha, t test, descriptive analysis and inferential statistical data analysis using software. Result: Recruitment significantly affect the Employee's Performance in Karya Asih Charitas Palembang Hospital. Job Placement significantly affects the Employee's Performance in Karya Asih Charitas Palembang Hospital. Conclusion: Recruitment and Job Placement together (simultaneously) affect Employee's Performance in Karya Asih Charitas Palembang Hospital.

Keywords: *Recruitment; Job Placement; Employee Performance*

## PENDAHULUAN

Rumah Sakit Karya Asih Charitas adalah sebuah lembaga pelayanan kesehatan swasta kelas D yang memiliki kapasitas 50 tempat tidur. Rumah sakit ini merupakan bagian dari Yayasan Rumah Sakit Charitas (Charitas Hospitals Group) yang memiliki motto "melayani dengan kasih" dan berfungsi untuk memberikan pelayanan kesehatan paripurna. Dalam upaya memenuhi kebutuhan sumber daya manusia, RS Karya Asih Charitas Palembang melakukan rekrutmen karyawan dari berbagai sumber, baik dari dalam maupun luar rumah sakit.

Karyawan yang direkrut dari dalam rumah sakit umumnya merupakan individu yang mengalami promosi jabatan atau transfer jabatan. Sementara itu, karyawan yang direkrut dari luar rumah sakit adalah individu yang diangkat karena adanya posisi yang kosong akibat pensiun atau dengan memenuhi syarat-syarat yang telah ditetapkan oleh pihak RS Karya Asih Charitas Palembang. Proses penempatan karyawan yang direkrut dari luar rumah sakit dilakukan sesuai dengan posisi jabatan dan unit kerja yang mengalami kekosongan. Setelah itu, mereka mengikuti pelatihan, pendidikan, dan on the job training guna menyesuaikan diri dengan pekerjaan yang diemban. Pelaksanaan sistem rekrutmen yang efektif dilakukan sesuai dengan tujuan perusahaan, sesuai dengan aturan atau Standar Operasional Prosedur (SOP) dan sesuai dengan prosedur perekrutan perusahaan terhadap calon pegawai tersebut agar perusahaan memperoleh pegawai yang berkualitas dan mampu merealisasikan tujuan perusahaan sehingga diharapkan dapat tumbuh dan

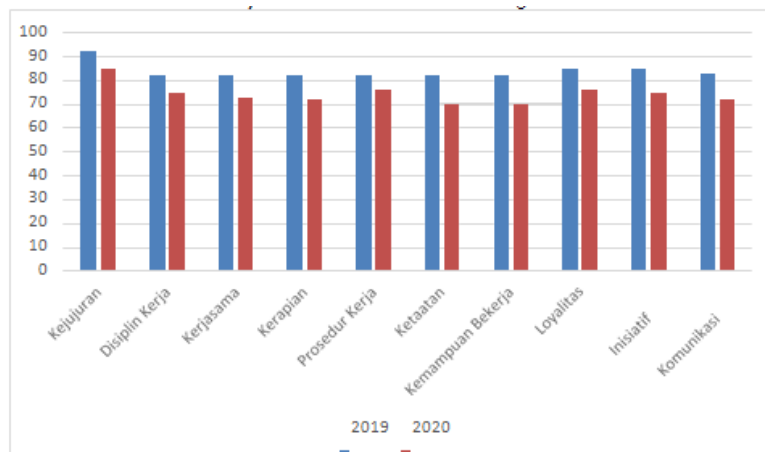
berkembang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan perusahaan (Sastrohadiwiryono, 2002). Namun, tidak jarang proses promosi dan transfer jabatan dilakukan secara tertutup, sehingga persyaratan dan kualifikasi untuk jabatan tersebut tidak selalu jelas.

Tabel 1. Standar-Standar Nilai Untuk Menentukan Kinerja Karyawan

No.	Nilai	Keterangan
1.	91-100	Amat Baik
2.	76-90	Baik
3.	61-75	Cukup
4.	51-60	Sedang
5.	<50	Kurang

Gambar 1. Rekapitulasi Rata-Rata Hasil Penilaian Kinerja Karyawan Pada RS Karya Asih

### Charitas Palembang



Tabel 1 menggambarkan unsur-unsur penilaian kinerja karyawan di RS Karya Asih Charitas Palembang dengan lima kategori nilai: "amat baik" (91-100), "baik" (76-90), "cukup" (61-75), "sedang" (51-60), dan "kurang" (50 ke bawah). Standar nilai kinerja ini akan dibandingkan dengan rata-rata hasil penilaian kinerja selama dua tahun terakhir. Hasilnya, tahun 2019 memiliki rata-rata kinerja sebesar 83,70% dengan kategori "baik," sementara tahun 2020 mengalami penurunan menjadi 74,40% dengan kategori "cukup." Ini menunjukkan adanya penurunan kinerja karyawan di RS Karya Asih Charitas Palembang pada tahun 2020 dibandingkan dengan tahun sebelumnya. Penelitian yang terkait tentang kinerja pegawai diantaranya tulisan Nurdin & Rohendi, (2016) yang mengatakan bahwa kinerja pegawai di *public servant* di institusi Setda Aceh belum menunjukkan tingkat pelayanan yang diharapkan, dimana rendahnya kinerja pegawai ini dapat dibuktikan penempatan pegawai, mutasi pegawai dan promosi pegawai.

Rumah sakit memiliki peran strategis dalam meningkatkan derajat kesehatan masyarakat, dan pelayanan kesehatan yang berkualitas adalah tuntutan yang semakin mendesak. Oleh karena itu, manajemen RS Karya Asih Charitas Palembang perlu melakukan evaluasi dan upaya perbaikan terhadap kinerja pegawai guna memastikan bahwa pelayanan yang diberikan tetap berkualitas. Dalam perkembangan teknologi yang pesat dan persaingan yang semakin ketat, maka rumah sakit dituntut untuk terus melakukan peningkatan kualitas pelayanan (Depkes RI, 2007 dalam Hardi, 2010) (Departemen Kesehatan Republik Indonesia, 1997). Aditama, (2003) menyatakan rumah sakit perlu mengelola dengan baik semua sumber daya yang ada di dalamnya agar dapat memenuhi harapan masyarakat.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan RS Karya Asih Charitas Palembang, pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan RS Karya Asih Charitas Palembang, serta pengaruh rekrutmen dan penempatan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan RS Karya Asih Charitas Palembang. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan yang disediakan oleh RS Karya Asih Charitas Palembang.

#### METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif untuk menganalisis pengaruh rekrutmen dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan di RS Karya Asih Charitas Palembang. Seluruh karyawan RS menjadi sampel, dengan kriteria inklusi adalah karyawan yang bekerja di RS tersebut. Data dikumpulkan melalui kuesioner, yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Analisis data mencakup uji asumsi klasik, regresi berganda, uji Anova (F), uji t, dan koefisien determinasi ( $R^2$ ) untuk menguji hipotesis bahwa rekrutmen dan penempatan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi objek penelitian menjelaskan tentang gambaran karakteristik responden yang dianalisa dalam penelitian ini, deskripsi data variabel yang diteliti, uji validitas dan reliabilitas. Karakteristik responden meliputi analisis karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, lama bekerja, status kepegawaian dan tingkat pendidikan. Karakteristik responden tersebut dijelaskan sebagaiberikut:

Tabel 2. Karakteristik Responden

Kategori	Frequency	Percent
Jenis Kelamin		
Laki-laki	22	44.0
Perempuan	28	56.0
Usia		
22-24 tahun	9	18.0
25-29 tahun	19	38.0
30-36 tahun	22	44.0
Masa Kerja		
0 s/d 5 tahun	44	88.0
6 s/d 10 tahun	4	8.0
10 s/d 20 tahun	1	2.0
> 20 tahun	1	2.0
Status Kepegawaian		
Pegawai tetap	47	94.0
Honorer	3	6.0
Tingkat Pendidikan		
D3	4	8.0
S1	44	88.0
S2	2	4.0

Dapat dilihat bahwa mayoritas responden adalah perempuan (56.0%), responden dalam penelitian ini dapat dibagi menjadi tiga kelompok usia, yaitu 22-24 tahun (18.0%), 25-29 tahun (38.0%), dan 30-36 tahun (44.0%). Sebagian besar responden memiliki masa kerja 0 sampai 5 tahun (88.0%), dan status kepegawaian mayoritas adalah pegawai tetap (94.0%). Tingkat pendidikan responden didominasi oleh S1 (88.0%).

Tabel 3. Hasil Penilaian Variabel Kinerja, Rekrutmen, dan Penempatan Kerja

Variabel	Rata-Rata	Kriteria
Kinerja (Y)	4.36	Sangat Baik
Rekrutmen (X1)	4178	Baik
Penempatan Kerja (X2)	4169	Baik

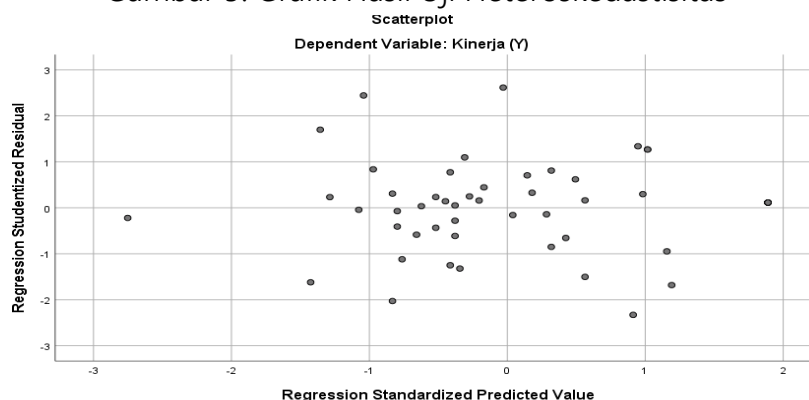
Variabel Kinerja (Y) mendapatkan rata-rata 4.36, yang masuk dalam kategori "Sangat Baik." Variabel Rekrutmen (X1) mendapatkan rata-rata 4.178, dengan kategori "Baik." Variabel Penempatan Kerja (X2) memiliki rata-rata 4.169 dan juga termasuk dalam kategori "Baik." Dengan demikian, responden menganggap bahwa semua variabel tersebut memiliki kualitas yang baik atau sangat baik berdasarkan penilaiannya.

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
		Kinerja (Y)	Rekrutmen(X1)	Penempatan Kerja(X2)
N		50	50	50
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	523200	326200	336000
	Std. Deviation	490497	499342	335638
Most Extreme Differences	Absolute	.121	.110	.113
	Positive	.106	.109	.113
	Negative	-.121	-.110	-.072
Test Statistic		.121	.110	.113
Asymp. Sig. (2-tailed)		.064 <sup>c</sup>	.177 <sup>c</sup>	.153 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.				
b. Calculated from data.				
c. Lilliefors Significance Correction.				

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa variabel- variabel yang digunakan adalah terdistribusi normal karena nilai probabilitas (Sig.) > 0,05 yaitu 0,064 ; 0,177 ; 0,153.

Gambar 5. Grafik Hasil Uji Heteroskedastisitas



Gambar grafik tersebut, terlihat titik – titik menyebar acak tanpa membentuk suatu pola yang jelas. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi

heteroskedastisitas, sehingga model regresi layak digunakan.

Tabel 6. Hasil Uji Asumsi Multikolinieritas

Coefficients <sup>a</sup>			
Collinearity Statistics			
Model		Tolerance	VIF
1	Rekrutmen (X1)	.608	1646
	Penempatan Kerja (X2)	.608	1646

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Variabel X1 dan X2, masing – masing variabel memiliki nilai tolerance kurang dari 1 yaitu 0,608, demikian juga angka VIF masih diantara angka 1-10, yaitu 1,646, artinya tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 7. Tabel Rekapitulasi Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients			
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	16215	4384		3698	.001
	Rekrutmen (X1)	.407	.112	.415	3641	.001
	Penempatan Kerja (X2)	.679	.166	.465	4079	.000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Dari tabel tersebut, didapatkan persamaan regresi sebagai berikut:  $Y = 16,215 + 0,407 X1 + 0,679 X2$ . Dalam persamaan regresi ini, nilai konstanta sebesar 16,215 mengindikasikan bahwa ketika kedua variabel X1 dan X2 bernilai 0 (nol), maka nilai Y akan sebesar 16,215. Selain itu, koefisien regresi X1 sebesar 0,407 menunjukkan bahwa X1 berpengaruh positif terhadap Y, artinya kenaikan X1 sebanyak 1 satuan akan menyebabkan Y meningkat sebesar 0,407, dan sebaliknya. Begitu juga dengan koefisien regresi X2 sebesar 0,679, yang menandakan bahwa X2 memiliki pengaruh positif terhadap Y. Dengan kata lain, peningkatan X2 sebanyak 1 satuan akan menyebabkan Y meningkat sebesar 0,679, dan sebaliknya.

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.793a	.629	.614	304901
a. Predictors: (Constant), Penempatan Kerja (X2), Rekrutmen (X1)				
b. Dependent Variable: Kinerja (Y)				

Dari tabel di atas, didapat nilai koefisien determinasi (Adjusted R Square) sebesar 0,614. Artinya 61,4 % Variabel Y dipengaruhi oleh variabel X1 dan X2, sedangkan sisanya sebesar 38,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Tabel 9. Rekapitulasi Hasil Analisis Uji t

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	3698	.001
	Rekrutmen (X1)	3641	.001
	Penempatan Kerja (X2)	4079	.000
a. Dependent Variable: Kinerja (Y)			

Dari hasil analisis regresi linier berganda, dapat disimpulkan bahwa variabel Rekrutmen (X1) dan Penempatan Kerja (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di RS Karya Asih Charitas Palembang. Nilai signifikan yang rendah (0,001 untuk X1 dan 0,000 untuk X2) menunjukkan bahwa adanya hubungan positif antara Rekrutmen dan Penempatan Kerja dengan kinerja karyawan. Dengan kata lain, peningkatan dalam proses rekrutmen dan penempatan kerja dapat berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja karyawan di rumah sakit ini.

Tabel 10. Rekapitulasi Hasil Analisis Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	741945	2	370973	39905	.000b
	Residual	436935	47	9296		
	Total	1178880	49			
a. Dependent Variable: Kinerja (Y)						

b. Predictors: (Constant), Penempatan Kerja (X2), Rekrutmen (X1)

Dari tabel di atas terlihat nilai F hitung sebesar 39,905 dengan signifikan sebesar 0,000, berarti Signifikan F kurang dari 0,05 menunjukkan bahwa variabel X1 dan X2 secara bersama-sama mempengaruhi Y. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 diterima yaitu rekrutmen dan penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan RS Karya Asih Charitas Palembang.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa rekrutmen dan penempatan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di RS Karya Asih Charitas Palembang. Berikut adalah penjelasan mengenai jawaban dari hipotesis penelitian:

Hasil penelitian menunjukkan bahwa rekrutmen memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi (t) sebesar  $0,001 < 0,05$ . Artinya, rekrutmen yang baik dan efektif berkontribusi positif terhadap kinerja karyawan di RS Karya Asih Charitas Palembang. Proses rekrutmen yang efisien dapat memastikan bahwa karyawan yang direkrut memiliki kualifikasi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja perusahaan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Simbolon, (2018) yang mengatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara rekrutmen terhadap kinerja pegawai PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah I Medan.

Penelitian juga menunjukkan bahwa penempatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan nilai signifikansi (t) sebesar  $0,000 < 0,05$ . Penempatan kerja yang baik, yang sesuai dengan kualifikasi individu karyawan, membantu meningkatkan kinerja mereka. Karyawan yang ditempatkan dengan tepat akan lebih mampu menyelesaikan tugas mereka dengan baik, sehingga kinerja organisasi meningkat. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Fadilah, (2013) dimana penempatan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Gresik.

Selain itu, penelitian ini juga mengungkapkan bahwa rekrutmen dan penempatan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh positif, signifikan, dan simultan terhadap kinerja karyawan di RS Karya Asih Charitas Palembang. Hal ini terbukti dari nilai F hitung sebesar 39,905 dengan tingkat signifikansi 0,000, yang menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut secara bersama-sama memengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa proses rekrutmen dan penempatan kerja yang baik dan efisien sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di RS Karya Asih Charitas Palembang. Hasil

penelitian ini didukung oleh penelitian Afrilangga, (2018) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara rekrutmen dan penempatan karyawan pada kinerja karyawan tersebut.

## SIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini adalah rekrutmen dan penempatan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di RS Karya Asih Charitas Palembang, baik secara individual maupun secara bersama-sama. Oleh karena itu, disarankan agar RS Karya Asih Charitas Palembang meningkatkan program rekrutmen dengan menyelenggarakan pelatihan praktis untuk karyawan secara berkala, sehingga karyawan dapat lebih terampil dalam menjalankan tugas mereka. Selain itu, RS Karya Asih Charitas Palembang juga sebaiknya memberikan peluang pendidikan lanjutan dan promosi jabatan kepada karyawan berprestasi, sehingga mereka dapat terus mengembangkan diri dan meningkatkan kualitas pelayanan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aditama. (2003). *Manajemen Logistik dalam Manajemen Administrasi Rumah Sakit*. Jakarta: Universitas Indonesia Press.
- Afrilangga, R. (2018). *Proses Rekrutmen Karyawan PT Holcim Indonesia Tbk*.
- Departemen Kesehatan Republik Indonesia. (1997). *Pedoman Penyelenggaraan Rekam Medis Rumah Sakit Indonesia*. Depkes RI. Retrieved from [www.depkes.go.id](http://www.depkes.go.id).
- Fadilah, A. N. (2013). Pengaruh Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja (Studi Pada Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Gresik). *Jurnal Administrasi Publik*, 1(5).
- Hardi, J. (2010). Analisis Tingkat Kepuasan Pasien Umum Dan Pasien Jamkesmas Terhadap Mutu Pelayanan Rawat Inap Di RSUD Pasamaran Barat Tahun 2010.
- Nurdin, S., & Rohendi, A. (2016). Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Kinerja Karyawan dengan Mediasi Komitmen Organisasi. *Jurnal Ecodemica: Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 4(1), 86–100.
- Sastrohadiwiryo, S. B. (2002). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simbolon, V. D. (2018). Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah I Medan. UNIVERSITAS MEDAN AREA