

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Persaingan bisnis yang semakin ketat dan kemajuan teknologi yang semakin pesat yang tidak dapat dihindari oleh perusahaan maka dari itu perusahaan harus mampu bersaing di era globalisasi saat ini. Era globalisasi merupakan era yang dihadapi setiap saat oleh negara saat ini dan ini adalah era dimana dunia terbuka yang membutuhkan kesiapan sumber daya manusia dan perusahaan peserta persaingan bisnis agar lebih produktif dan memiliki pekerjaan yang baik dalam mencapai tujuan organisasi. Pada saat ini persaingan yang sangat ketat dan menuntut di dunia kerja ini kesiapan sumber daya manusia berkualitas tinggi yang mampu bersaing secara sehat didalam bisnis agar memiliki keunggulan kompetitif dengan meningkatkan kinerja sumber daya manusia agar lebih unggul dengan para pesaing. Sumber daya manusia adalah bagian dari yang terpenting untuk mencapai tujuan organisasi kedua perusahaan besar maupun kecil, karena di era globalisasi ini sumber daya manusia menentukan tercapainya tujuan perusahaan. Perusahaan untuk mewujudkan tujuan organisasinya membutuhkan perencanaan yang efektif dari sumber daya manusia, organisasi yang tidak didukung oleh sumber daya manusia yang tidak sesuai dengan kebutuhan perusahaan maka perencanaan perusahaan tidak akan mampu tercapainya tujuan organisasi tersebut, sumber daya manusia merupakan aset yang berharga dan sangat penting dalam terwujud tujuan suatu perusahaan, kemajuan suatu perusahaan bergantung pada sejauh mana perusahaan mampu menggunakan sumber daya manusia serta sumber daya alam dengan baik dan mengatasi ancaman persaingan bisnis yang semakin ketat.

Dengan persaingan bisnis dan persaingan sumber daya manusia di era globalisasi saat ini dapat memberikan manfaat bagi kedua belah pihak, baik bagi perusahaan maupun bagi sumber daya manusia, untuk mencapai tujuan organisasi, perusahaan dapat merekrut sumber daya manusia yang berkualitas dan penempatan bagi sumber daya manusia sesuai dengan potensi yang dibutuhkan. Pada dasarnya sumber daya manusia berkontribusi dalam tercapainya tujuan suatu perusahaan dengan perannya yang mengelola sumber daya yang lain didalam perusahaan, rekrutmen dan penempatan kerja bagi sumber daya manusia akan disesuaikan dengan potensi agar hasil kinerja kerja karyawan efektif bagi perusahaan.

Banyak sekali industri otomotif yang berada di Indonesia khususnya di provinsi Jawa Barat yaitu kabupaten Karawang adalah kota yang terkenal dengan lumbung padi yang berubah menjadi kota industri karena banyak sekali industri yang berdiri di karawang khususnya industri otomotif, alasan itu yang merubah Karawang menjadi kota industri karena banyaknya industri yang berdiri di Karawang. Ada beberapa kawasan industri yang terdapat di Karawang salah satunya adalah Kawasan Industri Mitra Indonesia yang sering disebut kawasan KIM. PT Tochu Silika Indonesia adalah salah satu PT yang terletak di kawasan KIM. PT Tochu ini berdiri sejak bulan juli pada tahun 1996 pertama kalinya di negara Jepang. PT Tochu Silika Indonesia memproduksi sebuah pasir untuk kebutuhan otomotif. Permasalahan yang timbul pada PT Tochu Silika Indonesia yaitu karyawan yang kurang disiplin pada jam kerja, hal tersebut apabila dibiarkan dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena seorang karyawan mempunyai hak dan kewajiban yang harus dilaksanakan maka dari itu secara langsung akan mempengaruhi terhadap target produksi setiap individu karyawan. Setiap individu karyawan mempunyai target produksi yang harus dipenuhi. Karyawan yang sering datang terlambat dapat menimbulkan kecemburuan sosial terhadap karyawan lain.

Kinerja karyawan sangat menentukan target dan keberhasilan perusahaan dalam memproduksi suatu barang. Kinerja adalah hasil pencapaian karyawan selama bekerja disuatu perusahaan, hasil dari kinerja karyawan dapat dilihat dari penilaian dari masing-masing departemen, perusahaan dapat melihat dari segi kapasitas sumber daya manusia dan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki

oleh perusahaan melalui sistem evaluasi yang terstruktur, perusahaan dapat melihat perkembangan dari hasil kinerja karyawan yang dimiliki dengan melihat setiap tahun dari hasil kinerja karyawan apakah kinerja karyawan yang dimiliki menurun atau meningkat setiap tahunnya, karena hasil kinerja karyawan yang dimiliki tidak akan sama setiap tahunnya disebabkan banyaknya pengaruh yang dapat menurunkan dan meningkatkan suatu kinerja, maka dari itu perusahaan harus selalu mengevaluasi kinerja untuk menilai prestasi dengan tujuan meningkatkan produktivitas karyawan dan meningkatkan pelaksanaan tujuan perusahaan dari tahun ke tahun untuk menjaga kinerja pegawai, evaluasi yang objektif harus dilakukan untuk memperoleh hasil yang efektif. Kinerja karyawan memberikan tolak ukur bagi perusahaan untuk melihat sampai sejauh mana perusahaan dapat bisa lebih berkembang, kinerja juga mampu membuat suatu perusahaan menentukan suatu rekrutmen yang tepat untuk kebutuhan bagi perusahaan dan mampu melihat SDM berkualitas tinggi yang dimiliki perusahaan untuk dapat bersaing di era globalisasi, dimana banyak perusahaan memiliki SDM berkualitas tinggi, mulai dari rekrutmen yang tepat hingga memenuhi kebutuhan perusahaan dengan hasil yang baik. Berikut ini adalah data pencapaian sasaran mutu PT Tochu Silika Indonesia.

Tabel 1.1
Data Pencapaian Sasaran Mutu PT Tochu Silika Indonesia 2019

No	Departemen	Sasaran Mutu	Target	Rata-rata Pencapaian	Keterangan
1	Marketing	Target Penjualan dari Sales Forecast	100%	101%	Tercapai
		Kepuasan Pelanggan	4,5 Poin Index	4,73 Poin Index	Tercapai
2	PPC	Stock RCS untuk Pelanggan			
		1 x kirim 100% untuk PT. AICC	100%	125%	Tercapai
		1 x Kirim 100% untuk PT. ATI	100%	225%	Tercapai
3	Maintenance	Ketersediaan Oli/bulan untuk perawatan terhadap unit supporting produksi	Minimum 400 Liter (Jan-Nov), 200 liter (desember)	479,2 liter	Tercapai

Lanjutan

Tabel 1.1
Data Pencapaian Sasaran Mutu PT Tochu Silika Indonesia 2019

No	Departement	Sasaran Mutu	Target	Rata-rata Pencapaian	Keterangan
3	Maintenance	Oli Mesin	Minimum 200 liter	367,5 liter	Tercapai
		Oli Hidrolik			
4	PGA & Delivery	Meningkatkan Kehadiran Karyawan	7 kali / bulan / Shift	14,3 Kali	Tercapai
		Menurunkan jam lembur diseluruh bagian	<20%	15,20%	Tercapai
		Meningkatkan jumlah pengambilan waste sand	85%	109,00%	Tercapai
5	Produksi & QC	Jumlah produksi recycle sesuai kapasitas :			
		Rec 1	2 ton / jam	2 ton / jam	Tercapai
		Rec 2	3 ton / jam	3ton / jam	Tercapai
		Rec 3	5,2 ton / jam	5,4ton / jam	Tercapai
6	Warehouse	Stock material H7 sesuai safety stock	Minimum 200 ton	309ton	Tercapai
		Stock material TSM sesuai safety stock	Minimum 80ton	220ton	Tercapai
7	Purchasing	Monitoring penerimaan tepat waktu sesuai schedule pengiriman material	Minimum 80%	97%	Tercapai

Sumber : PT Tochu Silika Indonesia. Penulis,2020

Dari hasil tabel diatas, bahwa seluruh departemen telah mencapai target yang sudah ditentukan oleh perusahaan, namun dari beberapa departemen untuk mencapai target harus dengan menambahkan jam kerja atau *over time*. Jika hal tersebut tidak ada evaluasi maka dapat menimbulkan dampak yang buruk dan merugikan.

Semakin perusahaan berkembang maka harus semakin berkelanjutan dalam merekrut karyawan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. jenis tenaga yang dibutuhkan tentunya berkualitas sesuai dengan bidang yang bersangkutan. Disinilah peran manajer sumber daya manusia dalam pembelian, perekrutan dan pengembangan tenaga kerja masuk.

Selain dalam perekrutan atau rekrutmen, penempatan tenaga kerja yang tepat sangat mempengaruhi perilaku tenaga kerja selama melaksanakan tugasnya dan dipastikan akan mendatangkan hasil yang baik dan maksimal sesuai dengan yang diharapkan, namun apabila pembagian tenaga kerja tidak sesuai untuk jabatan dan tugas yang tidak termasuk dalam bidang pekerjaan, menyatakan bahwa perusahaan tidak akan mencapai hasil yang baik dan maksimal dari tenaga kerja ini, oleh karena itu peran penempatan karyawan memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap tercapai atau tidaknya tujuan perusahaan, peran manajemen SDM perusahaan adalah untuk lebih tepat mengarahkan karyawan untuk bekerja guna mendapatkan hasil yang optimal dan mencapai tujuan perusahaan. Perekrutan tenaga terampil dan penempatan tenaga kerja yang sesuai dengan spesialisnya, berkat hal ini maka secara otomatis perusahaan akan memperoleh hasil kinerja yang maksimal, namun apabila perekrutan tenaga kerja yang berkualitas tinggi, namun penempatan tenaga kerja tersebut tidak sesuai dan tidak sesuai bidangnya, dapat mengakibatkan hasil yang kurang optimal. Yang dihasilkan oleh tenaga kerja, akibatnya perusahaan tidak akan mendapatkan hasil yang maksimal dan tidak sesuai dengan yang diharapkan. Oleh karena itu, perekrutan dan magang harus dikaitkan untuk mendapatkan hasil yang maksimal.

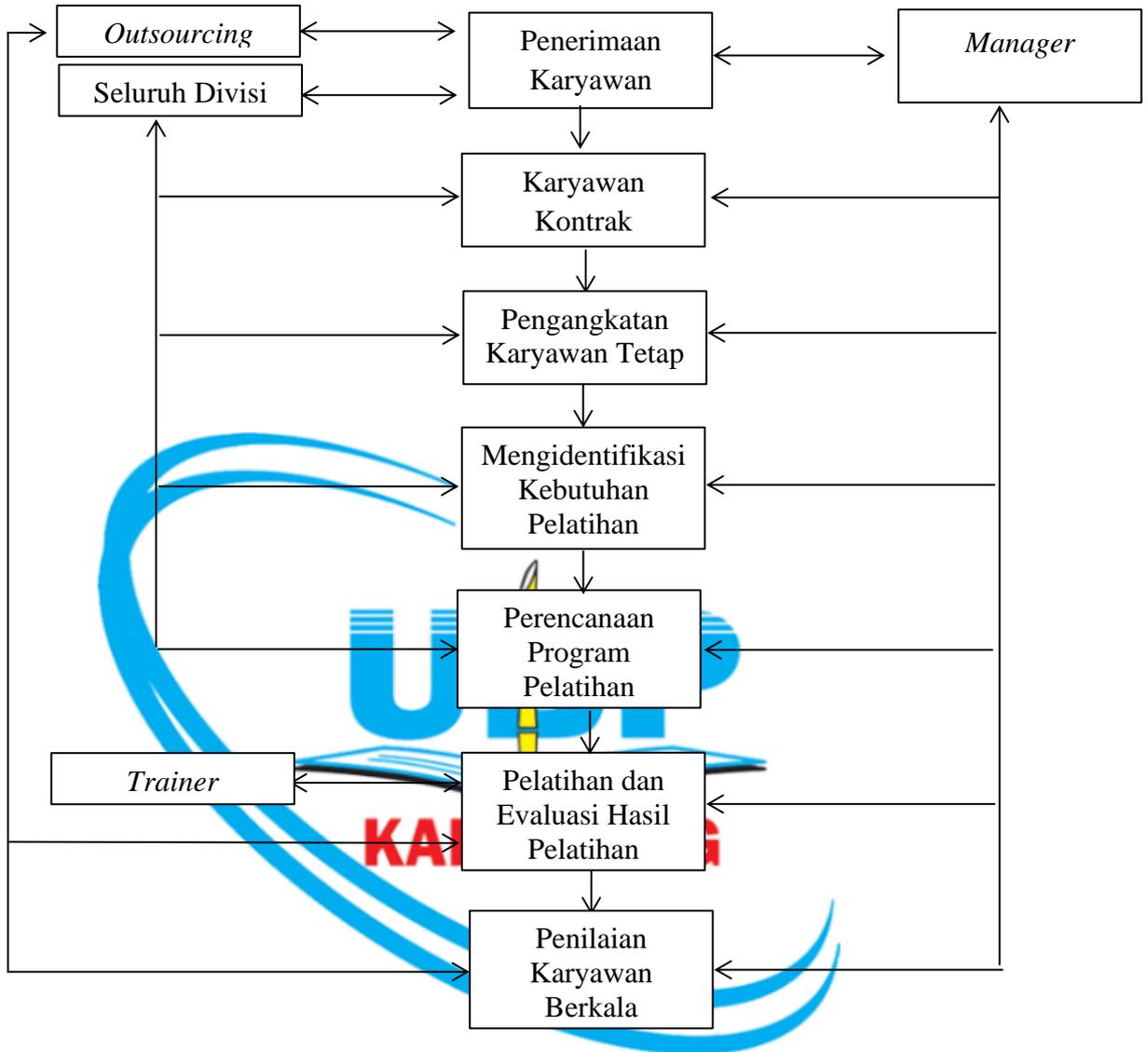
Perekrutan merupakan proses menemukan dan mengundang sumber daya manusia berkualitas tinggi ke dalam perusahaan dari dalam dan luar perusahaan sebagai calon karyawan dengan karakteristik khusus yang diidentifikasi dalam perencanaan sumber daya manusia. Alasan utama mengapa proses rekrutmen dilaksanakan adalah untuk mencari orang yang paling memenuhi syarat untuk posisi di perusahaan yang akan membantu mereka mencapai tujuan organisasi mereka. Karena rekrutmen adalah salah satu aktivitas terpenting dalam manajemen sumber daya manusia, rekrutmen dapat dilakukan secara eksternal maupun internal sesuai dengan kebutuhan organisasi itu sendiri, terkadang suatu organisasi membagi kouta untuk eksternal hanya sedikit dibandingkan kouta yang di bagi untuk internal. Rekrutmen secara eksternal memiliki keuntungan bagi suatu organisasi dan juga kelemahan suatu organisasi, salah satu keuntungan yang didapat oleh suatu organisasi jika melakukan rekrutmen secara eksternal yaitu berusaha mencari sumber daya manusia yang berkualitas dengan jangkauan

yang luas, sehingga organisasi dapat mencari dan menemukan sumber daya manusia yang berkualitas untuk organisasi itu sendiri dengan ciri-ciri tertentu yang ditentukan dalam perencanaan sumber daya manusia. Selain memberi keuntungan bagi perusahaan, rekrutmen yang dilakukan dengan cara eksternal juga terdapat kelemahan bagi perusahaan, yaitu menambah biaya untuk merekrut karyawan baru secara eksternal melalui media masa, surat kabar, lembaga konsultan dan lembaga penyedia jasa tenaga kerja, selain itu kelemahan rekrutmen dengan cara eksternal yaitu membutuhkan waktu cukup lama dengan melalui tahap-tahap seleksi yang sudah ditentukan perusahaan agar tidak salah memilih karyawan yang akan direkrut.

Rekrutmen secara internal memiliki keuntungan dan kekuarangan seperti halnya rekrutmen yang dilakukan dengan cara eksternal, keuntungan yang didapat perusahaan dengan melakukan rekrutmen secara internal yaitu biaya rekrutmen yang tidak mahal, dikarnakan tidak perlu mencari karyawan melalui media masa, surat kabar, lembaga konsultan dan lembaga penyedia jasa tenaga kerja. Selain itu keuntungan yang didapat bagi perusahaan dengan rekrutmen secara internal yaitu tidak membutuhkan waktu yang lama untuk mengetahui kemampuan yang dimiliki karyawan yang direkrut melalui internal. Selain memberi keuntungan bagi perusahaan rekrutmen dengan cara internal juga terdapat kelemahan, yaitu dapat menimbulkan politik jika ada promosi jabatan yang ada diperusahaan yang berdapak kecemburuan sosial bagi karyawan yang di rekrut secara ekstenal.

Rekrutmen yang dilakukan oleh PT Tochu Silika Indonesia yaitu, secara internal dan eksternal, yang dimaksud internal yaini melalui karyawan PT Tochu Silika Indonesia itu sendiri dan secara eksternal melalui media masa, surat kabar, lembaga konsultan, dan lembaga penyedia jasa tenaga kerja. Referensi perekrutan karyawan PT Tochu Silika dengan menggunakan Standar ISO 9001 : 2008, MM/MR/01 : Manual Mutu, “Undang-undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003” dan aturan dari perusahaan PT Tochu Silika Indonesia.

Berikut ini adalah alur proses penerimaan karyawan dimulai dari perekrutan sampai penilaian karyawan pada PT Tochu Silika Indonesia :



Gambar 1.1
Alur Rekrutmen PT Tochu Silika Indonesia
Sumber : PT Tochu Silika Indonesia. Penulis, 2020

Gambar diatas dapat dijelaskan bahwa setiap departemen yang memerlukan karyawan membuat surat permohonan untuk penambahan karyawan dan spesifikasi kebutuhan kepada bagian *general affair*, *general affair* akan menganalisa surat permohonan karyawan tersebut dan selanjutnya diajukan kepada *general manager* untuk disetujui. Setelah disetujui surat permohonan karyawan tersebut, maka *general affair* akan membuka lowongan pekerjaan. Lowongan pekerjaan tersebut dibuka dengan cara, untuk karyawan tingkat staff

secara internal melalui karyawan PT Tochu Silika Indonesia dan secara eksternal melalui media masa, surat kabar, dan lembaga konsultan lainnya. Untuk karyawan tingkat operator melalui lembaga penyedia jasa tenaga kerja. Setiap pelamar tingkat staff dan operator produksi harus mengisi form data pelamar, *general affair* dan bagian yang bersangkutan akan melakukan seleksi terhadap setiap pelamar meliputi seleksi administrasi, seleksi pengetahuan, dan wawancara. Wawancara akhir dilakukan dengan *general affair* untuk menentukan hasil tes akhir. Seluruh data tse disimpan oleh perusahaan penyedia jasa dan sewaktu-waktu dapat ditunjukkan jika diminta oleh *general affair*. Jika pelamar lulus seleksi maka pelamar dikontrak oleh perusahaan PT Tochu Silika Indonesia sebagai karyawan kontrak dan menandatangani surat kontrak. Selanjutnya penilaian masa kontrak dilakukan oleh kepala bagian masing-masing dan dari *general affair* dengan menggunakan form evaluasi penilaian karyawan. Pada masa kontrak dapat dilakukan *medical test*. Apabila karyawan tersebut dinyatakan lulus dalam *medical test* maka akan dijadikan referensi untuk diangkat sebagai karyawan tetap. Menjelang masa kontrak berakhir akan dilakukan penilai oleh kepala bagian masing-masing dan dari *general affair* dengan menggunakan form evaluasi penilaian karyawan. Apabila hasil penilaian masa kontrak baik maka akan diberi surat pengangkatan karyawan tetap, sehingga karyawan kontrak tersebut akan resmi dinyatakan sebagai karyawan tetap. Semua catatan mengenai karyawan tetap akan di simpan oleh PGA. Penilaian karyawan dilakukan setiap enam bulan sekali oleh kepala bagian masing-masing bagian dan *general affair*.

Terakhir adalah hasil penilain karyawan semester dua digunakan sebagai dasar untuk promosi jabatan, perhitungan bonus, perhitungan kenaikan gaji, dan fasilitas lainnya dari perusahaan. Namun permasalahan dalam perekrutan pada PT Tochu Silika Indonesia, sering merekrut karyawan secara internal. Jika perekrutan secara internal sering dilakukan maka akan menimbulkan kecemburuan sosial bagi karyawan yang direkrut melalui eksternal. Banyaknya karyawan yang diberikan jabatan tidak sesuai dengan keahlian yang dimiliki, itu akan mempengaruhi target produksi yang sudah ditentukan. Permasalahan itulah yang ada pada PT Tochu Silika Indonesia.

Selain rekrutmen, pembagian tenaga kerja yang tepat sangat mempengaruhi perilaku tenaga kerja dalam menjalankan tugasnya dan tentunya akan membawa hasil yang baik dan maksimal sesuai yang diharapkan, namun apabila pembagian tenaga kerja tidak mencakupi untuk pekerjaan dan tugas yang berada diluar lingkup pekerjaan maka dapat dipastikan bahwa perusahaan tidak akan mencapai hasil yang baik dan maksimal dari tenaga kerja ini, oleh karena itu peran penempatan karyawan memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap tercapai atau tidaknya tujuan perusahaan, peran manajemen SDM perusahaan adalah untuk lebih tepat dalam mengarahkan karyawan untuk hasil yang optimal dan tujuan perusahaan tercapai. Dengan adanya perekrutan tenaga terampil dan penempatan tenaga kerja yang sesuai dengan spesialisasinya, maka dengan sendirinya perusahaan akan memperoleh hasil kinerja yang maksimal, namun apabila perekrutan tenaga kerja tersebut tidak sesuai dengan bidang spesialisasinya, dapat mengakibatkan hasil yang kurang optimal yang dihasilkan oleh tenaga kerja, akibatnya perusahaan tidak akan memperoleh hasil yang maksimal dan tidak sesuai dengan yang diharapkan.

Penempatan pada PT Tochu Silika Indonesia yaitu berdasarkan posisi yang dibutuhkan dengan latar pendidikan yang sesuai dengan posisi yang kosong. Dibawah ini adalah data tentang karyawan PT Tochu Silika Indonesia.

Tabel 1.2
Data Kompetensi Karyawan PT Tochu Silika Indonesia Tahun 2019

No	Departemen	Pendidikan	Kualifikasi Khusus		Jumlah
			Relevan	Tidak Relevan	
1	Marketing	S1 Ekonomi	4	2	6
2	PPC	S1 Teknik Industri	1	1	2
3	Maintenance	S1 Teknik Industri/S1 Teknik Mesin	2	2	4
4	PGA & Delivery	S1 Ekonomi/S1 Teknik Industri	3	1	4
5	Produksi & QC	SMK Mesin/SMK Otomotif/SMA IPA	62	127	189
6	Warehouse	S1 Teknik Industri	2	4	6

Lanjutan

Tabel 1.2
Data Kompetensi Karyawan PT Tochu Silika Indonesia Tahun 2019

No	Departement	Pendidikan	Kualifikasi Khusus		Jumlah
			Relevan	Tidak Relevan	
7	Purchasing	S1 Ekonomi/S1 Teknik Industri	1	5	6
Total			75	143	217

Sumber : HRD PT Tochu Silika Indonesia. Penulis, 2020

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa data kompetensi karyawan PT Tochu Silika Indonesia dari tujuh departemen dengan total 217 orang, terdapat 143 orang yang relevan atau pendidikannya sesuai dengan kualifikasi jabatan dan sebanyak 75 orang yang tidak relevan atau pendidikannya tidak cocok dengan kualifikasi jabatan yang sudah ditentukan perusahaan. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa masih banyak karyawan yang pendidikannya tidak sesuai dengan kualifikasi jabatan. Jika hal tersebut dibiarkan maka dapat menimbulkan permasalahan untuk kedepannya secara menyeluruh.

Disaat dunia terbuka persaingan bisnis dan kemajuan teknologi serta dengan didukungnya SDM yang semakin berkompeten khususnya di industri otomotif, oleh karena itu penulis tertarik untk meneliti fenomena yang terjadi. Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk melakukan suatu karya ilmiah berupa sebuah skripsi dengan judul **“Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Tochu Silika Indonesia”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Dari latar belakang diatas, masalah-masalah berikut yang dihadapi sehubungan dengan penelitian ini dapat diidentifikasi :

1. Persaingan bisnis yang semakin ketat.
2. Tingkat disiplin karyawan dalam waktu kerja masih rendah.
3. Adanya rasa kecemburuan sosial antar karyawan pada PT Tochu Silika Indonesia.
4. Adanya politik jabatan secara internal di PT Tochu Silika Indonesia.
5. Kinerja karyawan PT Tochu Silika Indonesia belum optimal.
6. Sistem perekrutan karyawan PT Tochu Silika Indonesia banyak dilakukan secara internal.
7. Penempatan kerja pada PT Tochu Silika Indonesia masih belum sesuai dengan kompetensi.

1.3 Pembatasan Masalah

Dalam latar belakang diatas dan mengidentifikasi masalah sebagaimana dijelaskan diatas, peneliti merasa perlu untuk membatasi masalah yang diteliti. Batasan masalahnya adalah sebagai berikut :

1. Penelitian ini menyangkut ilmu manajemen khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.
2. Secara khusus, rekrutmen, penempatan kerja, dan kinerja kerja dibahas dalam studi ini.
3. Metode kuantitatif dengan desain deskriptif verifikatif digunakan dalam penelitian ini.
4. Alat analisis menggunakan analisis jalur (*path analysis*) dengan bantuan *Microsoft Excel* dan *software SPSS* versi 24.
5. Penelitian dilakukan di PT Tochu Silika Indonesia.
6. Pengambilan responden yaitu karyawan PT Tochu Silika Indonesia.

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian kontekstual, masalah utama yang dihadapi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana rekrutmen, penempatan kerja dan kinerja karyawan pada PT Tochu Silika Indonesia ?
2. Bagaimana korelasi rekrutmen dan penempatan kerja pada PT Tochu Silika Indonesia ?
3. Seberapa besar pengaruh parsial rekrutmen terhadap kinerja pada PT Tochu Silika Indonesia ?
4. Seberapa besar pengaruh parsial penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Tochu Silika Indonesia ?
5. Seberapa besar pengaruh simultan rekrutmen dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Tochu Silika Indonesia ?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah tersebut, penelitian ini bertujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan rekrutmen, penempatan kerja dan kinerja karyawan pada PT Tochu Silika Indonesia.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis korelasi rekrutmen dan penempatan kerja pada PT Tochu Silika Indonesia.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada PT Tochu Silika Indonesia.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Tochu Silika Indonesia.
5. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan pengaruh simultan rekrutmen dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Tochu Silika Indonesia.

1.6 Kegunaan Penelitian

Diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat bagi berbagai pihak ataupun kelompok, baik akademisi maupun praktisi yang antarlain sebagai berikut :

1.6.1 Kegunaan Teoritis

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Berkontribusi dalam pengembangan ilmu-ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya berhubungan dengan rekrutmen, penempatan kerja, dan kinerja.
2. Meningkatkan pengetahuan dan pemahaman serta dapat menjadi rujukan ilmu bagi pembaca yang berkaitan dengan rekrutmen, penempatan kerja, dan kinerja.
3. Menambah wawasan dan ilmu yang sangat berharga dalam menganalisis masalah penerapan teori-teori yang dipelajari di perkuliahan.

1.6.2 Kegunaan Praktisi

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Penelitian pada perusahaan ini dapat menjadi wacana acuan dalam menentukan kebijakan perusahaan dan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam menilai perekrutan, penempatan, dan kinerja.
2. Penelitian ini diharapkan untuk menambah wawasan tentang pentingnya rekrutmen, penempatan kerja, dan kinerja.