



PENGARUH REKRUTMEN, PENEMPATAN KERJA DAN KONFLIK PERAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Aufa 'Ulinuha¹⁾, Sri Langgeng Ratnasari²⁾

E-mail: sarisucahyo@yahoo.com (correspondent author)²

Program Studi Magister Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Riau Kepulauan, Batam, Indonesia^{1,2)}

Info Artikel

Diserahkan Nop 2020
Diterima Des 2021
Diterbitkan Juni 2021

Kata Kunci:

Rekrutmen,
Penempatan Kerja,
Konflik Peran,
Kinerja Karyawan

Keywords:

*Recruitment, work
placement, conflict
role, Employee
Performance*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh: rekrutmen terhadap kinerja karyawan, penempatan kerja terhadap Kinerja karyawan, konflik peran terhadap kinerja karyawan dan rekrutmen, penempatan kerja dan konflik peran terhadap Kinerja karyawan. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Persero Batam yang berjumlah 159 karyawan tetap. Sampel penelitian ini adalah sebanyak 61 karyawan dengan menggunakan teknik random sampling. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, dengan analisis statistik menggunakan metode Regresi Linear Berganda. Hasil penelitian ini adalah rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan, penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, konflik peran berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan rekrutmen, penempatan kerja dan konflik peran berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Abstract

This study aims to see and analyze the effects of: recruitment on employee performance, work placement on employee performance, Conflict role on employee performance, and recruitment, work placement, and conflict role on employee performance The population of this study were all employees of PT. Persero Batam which assesses 159 employees. The sample of this research is of 61 employees using random sampling technique. This research is a quantitative study, with statistical analysis using the Multiple Linear Regression method. The results of this study are recruitmen that has a significant effect on employee performance, wor placement has a significant effect on employee performance, confict role ha a significant effect on employee performance, and recruitment, work placement and conflict role have a significant effect on employee performance.

Alamat Korespondensi:

Gedung Program Pascasarjana

Universitas Riau Kepulauan

E-mail: jurnal.mob@gmail.com

PENDAHULUAN

Untuk menghadapi persaingan di era kompetisi global, perusahaan dituntut untuk memiliki keunggulan kompetitif dengan meningkatkan kinerja sumber daya manusianya (SDM) agar lebih unggul dibandingkan dengan para pesaing lainnya. Dalam rangka memenangkan persaingan tersebut perusahaan yang memiliki keunggulan kompetitif selalu menggunakan sumber-sumber yang dapat diandalkan. Salah satu sumber tersebut adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan bagian terpenting dalam pencapaian tujuan organisasi baik perusahaan besar maupun kecil. Di era kompetisi global ini, sumber daya manusia sangat menentukan kinerja keberhasilan sebuah perusahaan.

Kinerja kerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam satu periode tertentu (Kasmir, 2016). Kinerja merupakan suatu tolak ukur untuk menentukan keberhasilan sebuah perusahaan yang dimana kinerja karyawan dinilai dan dilakukan secara sistematis serta terukur untuk mengetahui seberapa besar kinerja karyawan atau kinerja organisasi dalam sebuah perusahaan yang juga memberikan tanggung jawab yang sesuai kepada pegawai agar dapat bekerja dengan efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan/ditargetkan. Pernyataan tersebut didukung dengan hasil penelitian dari Nurhayati (2016), yang menyatakan bahwa kinerja individual harus diukur, serta dibandingkan dengan standar yang ada lalu hasil dari itu semua harus dibicarakan kepada seluruh karyawan agar mendapat hasil yang baik.

Pada proses mencapai tujuan perusahaan tersebut peran manager manajemen sumber daya manusia menjadi sangat penting, banyak aspek-aspek yang harus diperhatikan mulai dari perencanaan rekrutmen karyawan, penempatan kerja dan konflik peran yang dimana akan menimbulkan efek negatif bagi karyawan apabila pada proses rekrutmennya saja tidak sesuai dengan kualifikasi pekerja yang diharapkan.

Rekrutmen adalah proses untuk mendapatkan tenaga kerja yang sesuai dengan standar dari suatu perusahaan, instansi baik negeri maupun swasta, maupun dalam bidang pendidikan untuk menghasilkan kualitas tenaga kerja yang sesuai dengan syarat kompetensi pada tempat kerja (Riniwati, 2016). Mengingat rekrutmen adalah bidang yang sangat penting, karena rekrutmen adalah “pintu gerbang” guna mewujudkan sumber daya insani dengan pengetahuan yang diperlukan, maka harus dibuat sistem rekrutmen yang sangat efektif dan efisien (Zainal, Kamal, dan Natsir 2014).

Oleh karena, karyawan merupakan sumber daya yang sangat penting bagi kelangsungan hidup perusahaan, sehingga perlu mendapat perhatian hal-hal yang berkaitan dengan kinerja karyawan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan (Rukmini, 2017). Tidak hanya karyawan menjadi penting bagi perusahaan tapi nantinya karyawanlah yang menopang keberlangsungan hidup perusahaan tersebut. Rekrutmen yang dilaksanakan dengan benar dan tepat sesuai dengan etika suatu perusahaan akan dapat membantu perusahaan untuk menempatkan karyawan pada posisi penempatan kerja yang sesuai. Pernyataan tersebut di dukung dengan hasil penelitian dari (Komaling, Adolfina, dan Untu 2016), yang mengemukakan bahwa rekrutmen merupakan hal yang penting dalam pengadaan tenaga kerja. Apabila rekrutmen ini berhasil, maka akan banyak pelamar yang memasukkan lamarannya

ke perusahaan. Dengan demikian, peluang perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang terbaik semakin besar.

Penempatan kerja merupakan suatu proses memposisikan karyawan/ pegawai berdasarkan skill (keahlian), kompetensi, kualitas, kualifikasi, wawasan, serta kreatifitas ke posisi yang tepat dan jabatan yang tepat bertujuan untuk menghasilkan kinerja yang optimal sesuai dengan keahlian dibidangnya. Hal tersebut sesuai dengan prinsip “*The right man in the right place and the right man behind the right job*” atau “Penempatan orang-orang yang tepat pada tempat yang tepat dan penempatan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat” (Hasibuan, 2014).

Penempatan kerja karyawan termasuk yang menjadi faktor penting dalam mempengaruhi kinerja. Kadang kala pada proses penempatan kerja adanya ketidakcocokan dengan pekerjaan atau kualifikasi, pengetahuan, skill yang dimiliki oleh karyawan. Perusahaan akan mengalami kesulitan di masa yang akan datang apabila tidak menempatkan karyawan sesuai dengan bakat dan kemampuan mereka. Ketidakcocokan terhadap pekerjaan yang dirasakan dalam diri karyawan tersebut terjadi karena terdapat karyawan pada bagian tertentu harus berperan sebagai karyawan pada bagian lainnya inilah yang dapat menimbulkan konflik peran antara karyawan satu dan lainnya.

Penempatan sumber daya manusia dipandang sebagai proses pencocokan antara keahlian individu dengan pekerjaan yang dipersyaratkan sehingga hal tersebut memengaruhi kinerja karyawan. Pernyataan tersebut di dukung dengan hasil penelitian dari Hasanah (2017), yang menjelaskan bahwa dengan adanya penempatan karyawan yang pada posisi yang tepat maka kinerja karyawan akan maksimal dan sebaliknya jika penempatan karyawan tidak tepat maka semangat kerja karyawan akan turun sehingga kinerja juga turun.

Konflik peran merupakan situasi dimana individu mengalami ketidaksesuaian antara perintah atau permintaan yang diberikan dengan komitmen dari suatu peran (Wiguna, 2014). Konflik juga dapat terjadi apabila harapan peran mengakibatkan seseorang sulit membagi waktu dan sulit untuk melaksanakan salah satu peran karena hadirnya peran yang lain.

Work overload (pekerjaan berlebih) akan terjadi ketika seseorang karyawan mempunyai terlalu banyak pekerjaan yang harus dikerjakan di bawah tekanan jadwal waktu yang sangat ketat dan kelebihan pekerjaan dan tidak sesuai dengan waktu dan kemampuan (Kusumawardani, Suprayitno, dan Utami 2014). Kondisi seperti inilah yang sering menimbulkan konflik peran dan dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan maupun perusahaan. Pernyataan tersebut di dukung dengan hasil penelitian dari Sorongan, Mandey, dan Lumanauw (2015), yang mengemukakan bahwa konflik peran terjadi ketika para karyawan dituntut untuk berperan dalam segala posisi yang ada di dalam perusahaan. Sementara kemampuan dan keahlian karyawan terbatas, mengingat bahwa mereka diterima sesuai dengan posisi yang mereka pilih. Oleh karena itu, banyak karyawan tidak mengetahui peran mereka serta harapan pada peran yang mereka ambil di dalam perusahaan. Sehingga konflik peran memengaruhi kinerja karyawan.

PT. Perusahaan Daerah Industri Pulau Batam (Persero) atau yang lebih dikenal dengan PT. Persero Batam merupakan sebuah perusahaan yang melaksanakan pembangunan bergerak dalam bidang pelayanan/jasa kepelabuhan laut dan udara yang memiliki pengalaman dan fasilitas terbesar di kawasan Batam. Fasilitas

dimaksud digunakan untuk menunjang kegiatan-kegiatan industri arus lalu lintas barang dan perdagangan. Untuk itu organisasi perusahaan selalu berusaha memerhatikan setiap karyawannya karena mereka merupakan sumber daya manusia yang sangat penting bagi aktivitas perusahaan. Mulai dari proses rekrutmen yang harus sesuai dengan prosedur, penempatan yang harus sesuai dengan keahlian/skill serta latar belakang pendidikan yang dimiliki, dan hal-hal yang memicu timbulnya konflik peran dalam melaksanakan tugas sehingga menyebabkan menurunnya kinerja karyawan dan dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Rumusan masalah

Berdasarkan dari latar belakang penelitian, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Apakah Rekrutmen berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan? Apakah Penempatan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan? Apakah Konflik Peran berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan? Apakah Rekrutmen, Penempatan Kerja, Konflik Peran secara bersamaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

Tujuan Penelitian

Penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut: Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh penempatan kerja terhadap Kinerja Karyawan. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Konflik Peran terhadap Kinerja Karyawan. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Rekrutmen, Penempatan Kerja, dan Konflik Peran secara bersamaan terhadap Kinerja Karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Rekrutmen

Rekrutmen merupakan kegiatan untuk menarik sejumlah pelamar agar tertarik dan melamar ke perusahaan sesuai dengan kualifikasi yang diinginkan. Artinya perusahaan sengaja membuka lowongan sehingga pelamar datang langsung ke perusahaan atau juga bisa melalui pos atau email (Kasmir, 2016).

Penempatan Kerja

Penempatan kerja adalah kebijaksanaan atasan memposisikan pegawai pada pekerjaan yang didasarkan pada kompetensi yang dimiliki pegawai. Olehnya itu penempatan kerja harus betul-betul disesuaikan dengan kemampuan, skill, wawasan dari pegawai yang tempatkan (Mansur, 2017).

Konflik Peran

Konflik peran merupakan situasi dimana individu mengalami ketidaksesuaian antara perintah atau permintaan yang diberikan dengan komitmen dari suatu peran (Wiguna, 2014)

Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja atau prestasi kerja baik dicapai oleh individu pegawai yang sesuai dengan peran dan tugas - tugas yang dibebankan kepadanya selama periode tertentu yang berhubungan dengan ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi tempat individu tersebut bekerja (Susijawati, Maryam, dan Lisa 2017).

Metode Penelitian

Rancangan Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan-kedudukan variabel –variabel yang diteliti serta hubungan anatara satu variabel

dengan variabel lain. Penelitian ini termasuk pada penelitian *asosiatif*/ hubungan yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala penelitian, Sugiyono (2016). Penelitian ini bersifat *eksplanatory*, yaitu tipe penelitian yang menjelaskan antara variabel-variabel yang ada yaitu variabel rekrutmen, variabel penempatan kerja, variabel konflik peran dan variabel kinerja kerja. Teknik pengumpulan awal yaitu observasi awal peneliti, penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan dengan menyebarkan instrument penelitian berupa angket dengan berskala Likert kepada sampel dari populasi penelitian sebanyak 61 orang karyawan pada PT. Persero Batam. Metode analisis data yang digunakan merupakan analisis data kuantitatif.

Populasi, Sampel, dan Penarikan Sampel

Populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan PT. Perusahaan Daerah Industri Pulau Batam (Persero) yang berjumlah 159 orang. Dengan jumlah populasi (N) sebanyak 159 karyawan pimpinan dan karyawan pelaksana dengan tingkat kesalahan 10%, maka besarnya sampel adalah sebanyak 61 karyawan dengan menggunakan teknik random sampling.

Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 4 variabel yakni Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Rekrutmen (X_1), Penempatan Kerja (X_2), Konflik Peran (X_3) dan Variabel terikat (dependen) dalam hal ini variabel dependennya adalah Kinerja Karyawan (Y) dan Definisi operasional variabel sebagai berikut: Menurut (Hasanah, 2017) Rekrutmen pada dasarnya merupakan usaha untuk mengisi jabatan atau pekerjaan yang kosong di lingkungan suatu organisasi atau perusahaan, untuk itu terdapat dua sumber sumber tenaga kerja yakni sumber dari luar (eksternal) organisasi atau dari dalam (internal) organisasi. Menurut (Aldilaningsari, Al Musadieq, dan Hakam 2016) Penempatan kerja merupakan penugasan untuk menyalurkan karyawan dengan menempatkan karyawan tersebut pada posisi atau jabatan yang sesuai untuk memperoleh kinerja yang baik dan optimal berdasarkan pada pengetahuan, kemampuan, dan ketrampilannya. Menurut (Fatikhin, Hamid, dan Mukzam 2017) Konflik dapat terjadi jika terdapat perbedaan diantara dua orang atau lebih misalnya perbedaan persepsi, persaingan, pengetahuan, tujuan, dan perbedaan lainnya yang terjadi antar individu, kelompok, atau organisasi. Menurut Mangkunegara (2019) mengatakan kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dihasilkan untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Prosedur Pengumpulan Data

Data penelitian adalah data primer yang dikumpulkan dengan menggunakan kuisisioner. Bersama kuisisioner dilampirkan surat yang menjelaskan maksud dan tujuan pengisian kuisisioner. Pengambilan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara: observasi awal, penelitian kepustakaan, kemudian penelitian lapangan. Penyebaran kuisisioner dilakukan pada saat penelitian lapangan, teknik penyerahan kuisisioner yaitu peneliti terjun langsung untuk menyebarkan kuisisioner dan mengambilnya langsung. Teknik ini lebih baik dibandingkan dengan melalui perantara karena dapat memperkecil perbedaan interpretasi antara responden dengan peneliti.

Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan menggunakan SPSS *statistics 24 (Statistical Package for the Social Sciences)*.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

PT. Perusahaan Daerah Industri Pulau Batam (Persero Batam) merupakan suatu BUMN yang bergerak dibidang jasa logistik, jasa bongkar muat, layanan kepelabuhan, jasa transportasi kontainer kargo, pergudangan udara, jasa penyewaan properti baik gudang tertutup maupun gudang terbuka serta stasiun pengisian bahan bakar umum (SPBU). PT. Perusahaan Daerah Industri Pulau Batam (Persero Batam) berdiri pada tahun 1973 yang beralamat Jl. Yos Sudarso No.01, Kec. Batu Ampar, Kota Batam, Kepulauan Riau 29444. Dengan terbitnya Keputusan Presiden nomor 74/1971 tentang Pengaturan Pulau Batam sebagai daerah industri dan disusul dengan Keputusan Presiden nomor 41/1973 tentang penetapan kedudukan dan kelembagaan yang ditugasi untuk melaksanakan dari mengembangkan Daerah Industri Pulau Batam, yaitu Badan Pengawasan Daerah Industri Pulau Batam, Otorita Pengembangan Daerah Industri Pulau Batam (Otorita Batam), Perusahaan Persero pengusaha Daerah industri Pulau Batam (Persero Batam).

Deskripsi Sampel Penelitian

Responden terdiri dari 61 responden, terdiri dari 53 laki-laki dan 8 perempuan. Usia rata-rata responden 41-50 tahun. Pendidikan terakhir rata-rata responden SLTA dengan 32 karyawan, SLTP dengan 1 karyawan, S1 dengan 27 Karyawan, dan S2 dengan 1 karyawan.

Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis ini didasarkan atas pengolahan data penelitian dengan menggunakan analisis SPSS.

Uji Validitas

Tabel 1 Uji Validitas
Variabel Rekrutmen (X1), Penempatan Kerja (X2), Konflik Peran (X3) dan Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Corrected Item Pertanyaan Total Correlation	r Tabel	Keterangan
Rekrutmen	0,544	0,254	Valid
	0,629	0,254	Valid
	0,655	0,254	Valid
	0,637	0,254	Valid
	0,634	0,254	Valid
	0,581	0,254	Valid
Penempatan Kerja	0,345	0,254	Valid
	0,583	0,254	Valid
	0,69	0,254	Valid
	0,865	0,254	Valid
	0,574	0,254	Valid
	0,771	0,254	Valid

	0,803	0,254	Valid
	0,539	0,254	Valid
	0,795	0,254	Valid
	0,637	0,254	Valid
Konflik Peran	0,865	0,254	Valid
	0,763	0,254	Valid
	0,814	0,254	Valid
	0,839	0,254	Valid
	0,478	0,254	Valid
Kinerja Karyawan	0,640	0,254	Valid
	0,563	0,254	Valid
	0,743	0,254	Valid
	0,697	0,254	Valid
	0,677	0,254	Valid
	0,560	0,254	Valid
	0,619	0,254	Valid
	0,655	0,254	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, 2021

Dari semua pernyataan untuk masing-masing variabel (Rekrutmen, Penempatan Kerja dan Konflik Peran terhadap Kinerja Karyawan) menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai r hitung yang lebih besar dari rtabel, sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid atau dalam artian data yang digunakan dalam penelitian ini tepat, memiliki kesesuaian yang tinggi dengan kenyataan yang ada dan memiliki kesejajaran antara tes dan kriteria.

Uji Reliabilitas

Tabel 2 Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha	Keterangan
Rekrutmen (X1)	0,666	Reliabel
Penempatan Kerja (X2)	0,857	Reliabel
Konflik Peran (X3)	0,818	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,784	Reliabel

Sumber: Hasil penelitian, 2021

Berdasarkan Tabel 2, nilai *Alpha Cronbach's* untuk masing-masing variabel memiliki Cronbach Alpha > 0,60. Dengan demikian variabel rekrutmen, penempatan kerja, konflik peran, dan kinerja karyawan dapat dikatakan reliabel.

Uji Multikolinearitas

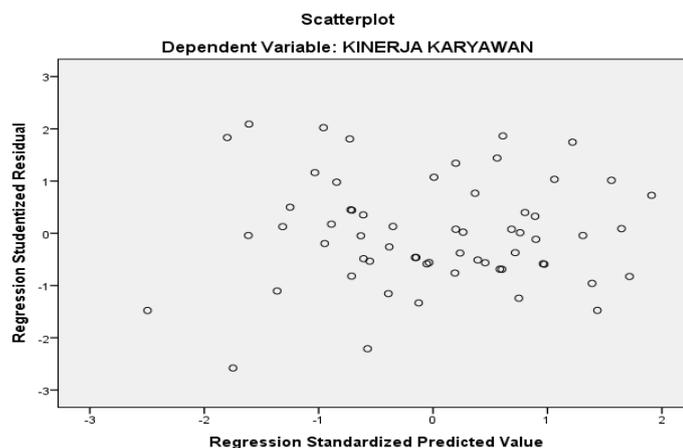
Tabel 5 Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Kriteria
X ₁	0,993	1,007	Tidak terjadi multikolinearitas
X ₂	0,580	1,725	Tidak terjadi multikolinearitas
X ₃	0,581	1.722	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Hasil penelitian, 2021

Berdasarkan Tabel 5 dapat dilihat hasil perhitungan menunjukkan nilai tolerance variabel independen memiliki nilai tolerance > 0,10 dan hasil perhitungan nilai VIF juga menunjukkan variabel independen memiliki nilai VIF <10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi

Uji Heterokedastisitas



Gambar 1 Uji Heteroskedastisitas

Dari grafik *scatterplot* diatas terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi Kinerja berdasarkan masukan variabel independen Rekrutmen, Penempatan Kerja, dan Konflik Peran.

Uji Regresi Linier Berganda

Hasil dari Analisis Regresi Linear Berganda tercantum pada Tabel 6.

Tabel 6

Ringkasan hasil analisa Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,257	4,142		2,476	,016
	Rekrutmen (X1)	,327	,119	,277	2,751	,008
	Penempatan Kerja (X2)	,259	,093	,367	2,779	,007
	Konflik Peran (X3)	,220	,105	,277	2,098	,040

A. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat disusun persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

Kinerja= $10,257 + 0,327 \text{ Rekrutmen} + 0,259 \text{ Penempatan Kerja} + 0,220 \text{ Konflik Peran}$.

Dari persamaan diatas dapat dijelaskan bahwa:

- Nilai konstanta (α) sebesar 10,257 artinya apabila variabel Rekrutmen, penempatan kerja dan konflik peran, bernilai 0, maka Kinerja karyawan pada Kantor Pusat PT Perusahaan Daerah Industri Pulau Batam (Persero) sama dengan 10,257
- Nilai koefisien regresi variabel Rekrutmen adalah 0,327. Nilai Rekrutmen yang menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel Kinerja dengan rekrutmen yang artinya jika rekrutmen mengalami peningkatan 1 (satu) poin, maka Kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,327 dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya tetap.
- Nilai koefisien regresi variabel Penempatan Kerja adalah 0,293 Nilai Penempatan Kerja yang menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel Kinerja dengan Penempatan Kerja yang artinya jika Penempatan Kerja mengalami peningkatan 1 (satu) poin, maka Kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,259 dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya tetap
- Nilai koefisien regresi variabel Konflik Peran adalah 0,220 Nilai Konflik Peran yang menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel Kinerja dengan Konflik Peran yang artinya jika Konflik Peran mengalami peningkatan 1 (satu) poin, maka Kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,220 dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya tetap.

Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)

Tabel 7 hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	10,257	4,142		2,476	,016
	Rekrutmen (X1)	,327	,119	,277	2,751	,008
	Penempatan Kerja (X2)	,259	,093	,367	2,779	,007
	Konflik Peran (X3)	,220	,105	,277	2,098	,040
A. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)						

Sumber: Hasil Penelitian, 2021

Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa semua variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap variabel Y (Kinerja karyawan). Berikut penjabaran mengenai analisa dari penelitian berdasarkan variabel

- Variabel Rekrutmen nilai sig 0,008 dan nilai t_{hitung} 2,751. Ini berarti nilai sig lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 ($<0,05$). Dan berdasarkan perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel} ($t_{tabel} \alpha=0,05, df=57$) didapat t_{hitung} 2,751 lebih besar dari t_{tabel}

tabel 1,67203 ($2,751 > 1,67203$). Maka dalam hal ini H_a diterima dan H_0 ditolak sehingga Rekrutmen berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja

2. Variabel Penempatan Kerja nilai sig 0,007 dan nilai t_{hitung} 2,779. Ini berarti nilai sig lebih besar dari taraf signifikansi 0,05 ($<0,05$). Dan berdasarkan perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel} ($t_{tabel} \alpha=0,05, df=57$) didapat t_{hitung} 2,779 lebih kecil dari t_{tabel} 1,67203 ($2,779 > 1,67203$). Maka dalam hal ini H_a diterima dan H_0 ditolak sehingga Penempatan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja
3. Variabel Konflik Peran nilai sig 0,040 dan nilai t_{hitung} 2,098. Ini berarti nilai sig lebih besar dari taraf signifikansi 0,05 ($<0,05$). Dan berdasarkan perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel} ($t_{tabel} \alpha=0,05, df=57$) didapat t_{hitung} 2,098 lebih kecil dari t_{tabel} 1,67203 ($2,098 > 1,67203$). Maka dalam hal ini H_a diterima dan H_0 ditolak sehingga Konflik peran berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja

Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Tabel 8 Uji Statistik F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	253,133	3	84,378	14,330	,000 ^b
	Residual	335,621	57	5,888		
	Total	588,754	60			
A. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
B. Predictors: (Constant), Konflik Peran, Rekrutmen, Penempatan Kerja						

Sumber: Hasil Penelitian, 2018

Tabel 8 Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi 0,000 dan nilai F hitung 14,330. Ini berarti nilai sig lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Dan berdasarkan perbandingan F hitung dengan F tabel (F tabel $\alpha=0,05, df=61$) didapat F hitung 14,330 lebih besar dari F tabel yaitu 2,76 ($14,330 > 2,76$) Maka dalam hal ini H_a diterima dan H_0 ditolak yang menunjukkan bahwa Rekrutmen, Penempatan Kerja, dan Konflik Peran secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 9 Uji Koefisien Determinasi R^2

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,652 ^a	,425	,394	2,43775
a. Predictors: (Constant), KONFLIK PERAN (X3), REKRUTMEN (X1), PENEMPATAN KERJA (X2)				

Sumber: Hasil penelitian, 2021

Pada Tabel 9 dapat dilihat bahwa nilai angka R disebut koefisien korelasi antara variabel Rekrutmen, Penempatan Kerja, dan Konflik Peran dengan Kinerja adalah 0,652. Ini artinya hubungan antara Rekrutmen, Penempatan Kerja, dan Konflik Peran dengan Kinerja adalah kuat (signifikan) sebesar 65,2%. *Adjusted R2* dalam penelitian ini 0,394, hal ini menunjukkan bahwa sebesar 39,4% Kinerja pada PT Perusahaan Daerah Industri Pulau Batam(Persero Batam) dipengaruhi oleh

Rekrutmen, Penempatan Kerja, dan Konflik Peran, sedangkan sisanya sebesar 60,6% dipengaruhi atau dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Hasil analisis yang telah di bahas pada bab sebelumnya, maka ditarik kesimpulan sebagai berikut: Rekrutmen (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat PT. Perusahaan Daerah Industri Pulau Batam (Persero Batam), artinya semakin baik metode rekrutmen maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Penempatan Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat PT. Perusahaan Daerah Industri Pulau Batam (Persero Batam), artinya semakin baik penempatan kerja maka kinerja karyawan akan meningkat. Konflik Peran (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat PT. Perusahaan Daerah Industri Pulau Batam (Persero Batam), artinya semakin minimnya terjadi konflik peran maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Rekrutmen (X_1), Penempatan Kerja (X_2), dan Konflik Peran (X_3) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat PT. Perusahaan Daerah Industri Pulau Batam (Persero Batam).

Saran

Berdasarkan dari hasil yang diperoleh, maka yang perlu dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja sebaiknya Disarankan agar dapat meningkatkan proses rekrutmen yang baik lagi khususnya pada PT. Perusahaan Daerah Industri Pulau Batam (Persero Batam), agar lebih dapat meningkatkan kinerja karyawan agar lebih meningkat. Mengingat penempatan kerja yang memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, maka disarankan untuk mempertahankan kebijakan yang terkait dengan penempatan kerja pegawai dengan mempertimbangkan wawasan luas yang harus dimiliki pegawai, kemampuan skill khusus, dan adanya kesenioran dunia kerja, serta harus didukung oleh latar belakang pendidikan, sehingga kinerja pegawai lebih meningkat lagi dimasa yang akan datang. Disarankan agar bagi peneliti selanjutnya, perlu dilakukan penelitian lebih lanjut tentang “Pengaruh Rekrutmen, Penempatan Kerja, dan Konflik Peran Terhadap Kinerja Karyawan PT Perusahaan Industri Pulau Batam. Hal ini dikarenakan dalam penelitian ini, variabel Rekrutmen, Penempatan Kerja, dan Konflik Peran hanya mampu menjelaskan sebesar 39,4% dan sisanya sebesar 60,6% di pengaruhi variabel lain. Penelitian ini belum memasukan variabel lain yang mungkin dapat mempengaruhi dan menyempurnakan hasil penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Aldilainingsari, Yovita, Mochammad Al Musadieg, and Moch. Soe'oad Hakam. 2016. “Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. Bank Jatim Cabang Malang).” *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 37 (No. 2): 1–7.

- [2] Aprimulki, Endah. 2017. "Pengaruh Konflik Peran, Kelebihan Peran, Independensi, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Auditor Dengan Kecerdasan Spiritual Sebagai Variabel Moderasi (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Pekanbaru Dan Padang)." *Jurnal JOM Fekon* Vol. 4 (No. 1): 3124–38.
- [3] Ardana, Dkk. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- [4] Arifin, Johar. 2017. *SPSS 24 Untuk Penelitian Dan Skripsi*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- [5] Atkhan, A Margono, and Gunthar Riady. 2013. "Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur." *eJournal Administrative Reform* 1 (1): 257–71.
- [6] Aziz, Tengku Ariefanda, M. Syamsul Maarif, and Anggraini Sukmawati. 2017. "Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja." *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen* 3 (2): 246–53.
- [7] Dessler, Gary. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Indeks.
- [8] Dwihatmojo, Sigit, Olivia S Nelwan, and Raymont Ch Kawet. 2016. "Rekrutmen, Pelatihan Dan Pembagian Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Jati Jaya Meubel Amurang." *Jurnal EMBA* Vol.4 (No.1): 120–29.
- [9] Faradita, Yesi. 2017. "Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Kantor Pada PT. Pamapersada Nusantara Distrik Indo Di Bontang." *eJournal Administrasi Bisnis* 5 (4): 79.
- [10] Fatikhin, Ferdian, Djamur Hamid, and M. Djudi Mukzam. 2017. "Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Soekarno Hatta Malang)." *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 47 (No. 1): 172–80.
- [11] Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 20*. Semarang: Badan Penerbit – Universitas Diponegoro.
- [12] ———. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit – Universitas Diponegoro.
- [13] Giovanni, Tamauka Marsello, Christoffel Kojo, and Victor. P.K Lengkong. 2015. "Pengaruh Konflik Peran, Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Air Manado." *Jurnal EMBA* 3 (3 September 2015): 90–98.
- [14] Hanna, Elizabeth, and Friska Firmanti. 2013. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Auditor." *Jurnal Bisnis Dan Akuntansi* Vol. 15 (No. 1): 13–28.
- [15] Hartatik, Indah Puji. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Jogyakarta: Laksana.
- [16] Hasanah, Imro'atul. 2017. "Pengaruh Rekrutmen, Pelatihan Dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Pada RSUD Haji Surabaya." *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen* Vol. 6 (No. 8): 1–16.
- [17] Hasibuan, Malayu S. P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

- [18] Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Cetakan I. Jakarta: Rajawali Pers.
- [19] Kolistin. 2013. “Pengaruh Rekrutmen, Penempatan Kerja, Dan Konflik Peran Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Direksi PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.” Sekolah Pascasarjana Universitas Sumatera Utara.
- [20] Komaling, Helena Joan, Adolfini, and Victoria Untu. 2016. “The Influences Of Recruitment , Motivation , And Work Environment To The Employee Performance Of PT . Bank Rakyat.” *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi* 16 (1): 738–49.
- [21] Kusumawardani, Tiara Dhinari, Suprayitno, and Setyaningsih Sri Utami. 2014. “Pengaruh Konflik Peran, Konflik Pekerjaan-Keluarga Dan Pekerjaan Berlebih Terhadap Kinerja Karyawan PT Air Mancur Di Wonogiri.” *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan* 14 (2): 230–41.
- [22] Lestari, Lita. 2016. “Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada Karyawan Kampoeng Djowo Sekatul, Kendal, Jawa Tengah.” Universitas Sanata Dharma.
- [23] Liliweri, Alo. 2011. *Komunikasi Serba Ada Serba Makna*. Jakarta: Kencana.
- [24] Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- [25] Mangkuprawira. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Ghalia.
- [26] Mansur. 2017. “Pengaruh Penempatan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Catatan Sipil Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Soppeng.” *Journal Mirai Management* 2 (2): 338–60.
- [27] Mulyadi, Deddy. 2015. *Perilaku Organisasi Dan Kepemimpinan Pelayanan*. Bandung: Alfabeta, CV.
- [28] Narbuko, Cholid, and Abu Achmadi. 2015. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [29] Nurhayati, Tini. 2016. “Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Hotel Bintang Lima Pekanbaru.” *Jom FISIP* Vol. 3 (No. 1).
- [30] Oktavia Muaja, Karina, Adolfini, and Lucky O.H. Dotulong. 2017. “Pengaruh Penempatan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo Kantor Cabang Utama Manado.” *Jurnal EMBA* 5 (2): 2211–20.
- [31] Palembang, Arthur V.T., Olivia S Nelwan, and Merinda Pandowo. 2017. “Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. PLN (PERSERO) Wilayah Saluttenggo Area Manado).” *Journal EMBA* 5 (3): 3479–88.
- [32] Potale, Billy Renaldo, Victor Lengkong, and Silcyljeova Moniharapon. 2016. “Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Sulutgo.” *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi* 16 (4): 453–64.
- [33] Priansa, Donni Juni. 2014. *Perencanaan Dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta, CV.
- [34] Priyatno, Dawi. 2014. *SPSS 22: Pegelolahan Data Terpraktis*. Yogyakarta: CV Andi Offset.

- [35] Rafii, Muhammad, and Seno Andri. 2015. "Pengaruh Rekrutmen Dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Riau Kepri Pekanbaru." *Journal of Chemical Information and Modeling* 53 (9): 1689–99. doi:10.1017/CBO9781107415324.004.
- [36] Riniwati, Harsuko. 2016. *Manajemen Sumberdaya Manusia (Aktifitas Utama Dan Pengembangan SDM)*. Malang: UB Press.
- [37] Rukmini. 2017. "Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Roda Jati Karanganyar Tahun 2016." *Jurnal Akuntansi Dan Pajak* 17 (2): 49–60.
- [38] Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- [39] ———. 2017. *Perencanaan Dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja*. Cetakan Ke. Bandung: PT. Refika Aditama.
- [40] Siagian, Sondang. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- [41] Siregar, Syofian. 2014. *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- [42] Siswandi. 2011. *Aplikasi Manajemen Perusahaan Analisis Kasus Dan Pemecahannya*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- [43] Sorongan, Marlin Vicilia, Silvy Mandey, and Bode Lumanauw. 2015. "Konflik Peran Dan Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN) TBK. Cabang Manado." *Jurnal EMBA Vol.3 (No.1)*: 514–23.
- [44] Srimiatun, and Triana Prihatinta. 2017. "Pengaruh Komunikasi Dan Konflik Terhadap Kinerja Karyawan Tenaga Kependidikan Politeknik Negeri Madiun." *Journal Epicheirisi Vol. 1 (No. 1)*: 19–28.
- [45] Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta, CV.
- [46] ———. 2017. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta, CV.
- [47] Sujarweni, V. Wiratna. 2014. *SPSS Untuk Penelitian*. Cetakan Pe. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- [48] Sunyoto, Danang. 2011. *Metode Penelitian Untuk Ekonomi*. Yogyakarta: CAPS (Centre for Academic Publishing Service).
- [49] ———. 2016. *Statistika Deskriptif Dan Probabilitas*. Cetakan Pe. Yogyakarta: CAPS (Centre for Academic Publishing Service).
- [50] Suryani, N Lilis. 2014. "Pengaruh Sistem Rekrutment Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Cakrawala Citramega Multifinance Di Ciputat Tangerang." *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang* 1 (2): 1–33.
- [51] Susijawati, Noveria, Siti Maryam, and Lisa. 2017. "Konflik Peran Ganda, Disiplin Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Perawat Pada RSUD Gunung Jati Kota Cirebon." *Jurnal Logika XIX (1)*: 69–72.
- [52] Suwatno, H, and Donni Juni Piansa. 2016. *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Cetakan V. Bandung: Alfabeta, CV.

- [53] Taroreh, Amelia, Frederik Worang, and Christoffel Mintardj. 2016. "Human Resource Planning, Job Analysis And Placement Officer Against Employee Performance On Human Resource Development Bureau Province Papua." *Journal EMBA* 4 (1): 1263–74.
- [54] Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- [55] Wibowo, Sandi Nasrudin. 2018. "KINERJA PEGAWAI (Studi Pada PT . Bank Syariah Mandiri Cabang A . Yani Bandung)." *Jurnal MONEX* Vol. 7 (No:1): 335–44.
- [56] Widarjono, Agus. 2015. *Statistika Terapan Dengan Exel & SPSS*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- [57] Wiguna, Meilda. 2014. "Pengaruh Role Conflict, Role Ambiguity, Self-Efficacy, Sensitifitas Etika Profesi, Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Audit." *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis* Vol.11 (No.2): 503–19.
- [58] Yani, Ar Soeti, and Rinaldo. 2017. "Pengaruh Rekrutmen Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Pengawasan Kerja Sebagai Variabel Moderating Pada PT. Titian Abadi Lestari." *Jurnal Online Internasional & Nasional* 20 (1): 55–62.
- [59] Yuniarsih, and Suwatno. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta, CV.
- [60] Zainal, Veithzal Rivai, Haryadi Kamal, and Muhammad Natsir. 2014. *The Economics of Education Mengelola Pendidikan Secara Proposional Untuk Meraih Mutu Dengan Pendekatan Bisnis*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.