

Pengaruh Rekrutmen, Penempatan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus Karyawan Pt Eterna Pratama Mandiri)

Kevin¹⁾, FX. Pudjo Wibowo²⁾

¹⁾²⁾Universitas Buddhi Dharma

Email : kevinn240399@gmail.com, fxpudjowibowo87@gmail.com

ABSTRAK

Penulisan ini dibuat bertujuan untuk mengetahui pengaruh perekrutan, magang, dan beban kerja terhadap produktivitas kerja PT. Eterna Pratama Mandiri. Sejak survei ditulis, kuesioner akan dibagikan. Penulis penelitian ini menggunakan koefisien determinasi (R^2), uji F, dan uji T. Berikut dari hasil koefisien determinasi 88,8% dimana dipengaruhi rekrutmen, penempatan kerja, dan beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Uji T memperoleh t.hitung 9.364 untuk rekrutmen, thitung 3.922 untuk penempatan kerja, dan thitung 3.372 untuk beban kerja dengan nilai tabel 1.664 dan taraf signifikan $< 0,05$ sehingga dari pengujian tersebut ini dapat dinyatakan bahwa H_0 ditolak H_a diterima. Uji F pada model 1 diperoleh Fhitung 384,130 untuk rekrutmen, model 2 diperoleh Fhitung 261,406 untuk penempatan kerja, dan model 3 diperoleh Fhitung 201,538 untuk beban kerja dengan nilai ftabel 2,72 dan taraf signifikan $< 0,05$ sehingga dari pengujian tersebut ini dapat dinyatakan bahwa H_0 ditolak H_a diterima.

Kata Kunci: Rekrutmen, Penempatan Kerja, Beban Kerja, Produktivitas Kerja

The Influence Of Recruitment, Job Placement And Workload On Employee Productivity (Case Study Of Pt Eterna Pratama Mandiri Employees)

ABSTRACT

This writing aims to determine the effect of recruitment, internship, and workload on the work productivity of PT. Eterna Pratama Mandiri. Once the survey is written, the questionnaire will be distributed. The author of this study used the coefficient of determination (R^2), F test, and T test. The following is the result of the coefficient of determination of 88.8% which is influenced by recruitment, work placement, and workload on employee work productivity. The t-test obtained tcount 9.364 for recruitment, tcount 3.922 for work placement, and tcount 3.372 for workload with a table value of 1.664 and a significant level < 0.05 so that from this test it can be stated that H_0 is rejected, H_a is accepted. F test in model 1 obtained Fcount 384,130 for recruitment, model 2 obtained Fcount 261,406 for work placement, and model 3 obtained Fcount 201,538 for workload with ftable value 2.72 and significant level < 0.05 so that from this test it can be stated that H_0 rejected H_a accepted.

Keywords: Recruitment, Job Placement, Workload, Productivity

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia adalah bagian penting dari sebuah perusahaan. Manajemen perusahaan biasanya mengharapkan setiap karyawan untuk sepenuhnya memenuhi kewajiban yang diterima dari perusahaan. Oleh karena itu, untuk mencapai tujuan menjadi perusahaan yang berdiferensiasi, kualitas sumber daya manusia harus benar-benar dilatih dan dikelola.

Di era sekarang kebutuhan botol – botol kecil maupun jerigen sangat dibutuhkan untuk penggunaan hand sanitizer serta disinfektan, dikarenakan sudah tersebar luas virus Covid-19 di Indonesia. Dengan itu ada kenaikan kebutuhan konsumsi masyarakat Indonesia terhadap barang tersebut. Kenaikan itu juga memberi dampak terhadap perusahaan yang bergerak dibidang pembuatan botol dan jerigen, dimana perusahaan harus meningkatkan kualitas perusahaan, barang serta sumber daya manusia itu sendiri supaya dapat menghasilkan produk yang terbaik dan dapat dipercaya oleh masyarakat.

Setiap perusahaan harus selalu mempunyai inovasi baru dalam upaya meningkatkan kualitas perusahaannya sehingga masyarakat akan merasa tertarik untuk mengkonsumsi atau menggunakan produk dari perusahaan kita. Oleh karena itu, perusahaan sangat diwajibkan untuk memperhatikan kinerja karyawannya, karena kinerja positif memberi efek positif juga terdapat perusahaan serta mengurangi terjadinya kerugian.

Sebuah bisnis bekerja paling baik ketika memiliki orang-orang hebat. Dalam dunia bisnis saat ini, Anda pasti akan menghasilkan karyawan yang sangat baik untuk lebih mengembangkan bisnis Anda. Bisnis harus mampu membangun dan meningkatkan kinerjanya agar dapat bersaing dengan bisnis lain yang mendorong manusia untuk mencapai tujuan bisnisnya. Perencana, pelaksana dan pengontrol merupakan peran dari suatu karyawan dimana karyawan berperan aktif dalam mencapai tujuan bisnis. Dengan begitu, output atau hasil yang dikerjakan karyawan menjadi bagian besar yang berdampak terhadap keberhasilan suatu perusahaan.

Jika karyawan tidak mencapai hasil kerja akan menjadi dilema bagi perusahaan karena kinerja karyawan sesuai dengan yang diharapkan perusahaan, jika tidak maka bisnis akan rugi dan gagal mencapai hasil efisiensi yang optimal.

PT Eterna Pratama Mandiri merupakan salah satu perusahaan yang memproduksi jerigen botol dan kaleng, permintaan jerigen dan kaleng meningkat cukup kuat karena meningkatnya penggunaan hand sanitizer dan hand sanitizer. Jika dari hasil laporan perusahaan terlihat bahwa kinerja PT Eterna Pratama Mandiri belum optimal, terlihat jelas dari banyaknya karyawan yang mengeluhkan pekerjaan yang diberikan, oleh karena itu karyawan harus menambah jam kerja atau kerja lembur. Walaupun karyawan sudah diberikan gaji atau insentif yang cukup atau setara dengan pekerjaannya akan merasakan kejenuhan, itu terjadi dapat dikarenakan adanya pengurangan pekerjaan secara terus menerus dan dapat mempengaruhi hasil kinerja karyawan itu sendiri. Masalah mendasar adalah bahwa beberapa karyawan memiliki keterampilan yang berbeda dari perusahaan, sementara yang lain salah dalam bekerja di perusahaan karena kurangnya fokus pada proses perekrutan PT Eterna Pratama Mandiri. Standar pelatihan yang sesuai. Selain pendapatan yang dihasilkan perusahaan untuk karyawannya hampir setiap tahun, karyawan memegang berbagai posisi.

Menurut (Mathis, 2001) menyatakan bahwa :

“Rekrutmen adalah serangkaian kegiatan yang bertujuan untuk mengumpulkan sejumlah kandidat dengan kualitas yang sesuai dengan tolak ukur yang dipersyaratkan oleh perusahaan dan akhirnya akan diterima.”

Rekrutmen termasuk salah satu proses yang harus dilalui perusahaan untuk menyeleksi calon karyawan. Proses rekrutmen memiliki dampak yang signifikan terhadap pencapaian misi dan visi perusahaan. Proses rekrutmen karyawan yang buruk dapat merusak kinerja perusahaan. Hal ini dapat disebabkan oleh kompetensi pegawai yang kurang lancar atau kesalahan

penempatan pegawai. Dengan begitu, sebagian besar perusahaan melakukan tes rekrutmen dan merekrut karyawan sesuai standar yang ditetapkan perusahaan.

Menurut (Hasibuan, 2007) menyatakan bahwa :

“Penempatan karyawan yang tepat adalah salah satu kunci untuk mengembangkan kreativitas dan inisiatif serta mencapai kinerja yang optimal bagi seluruh karyawan.”

Penempatan Kerja yang dimaksud adalah tindakan manajemen personalia yang berlangsung setelah proses perekrutan selesai. Ini berarti bahwa pelamar yang memenuhi syarat akan dipekerjakan dan dipekerjakan sebagai karyawan perusahaan. Proses ini disebut penempatan kerja.

Setelah proses perekrutan dan Penempatan Kerja, ada proses yang harus diperhatikan juga yaitu pemberian Beban Kerja pada para karyawan. Perusahaan harus mengetahui batasan atau kapasitas yang dimiliki dari para karyawannya, sehingga tidak adanya kelebihan Beban Kerja yang dialami karyawan. Adanya kelebihan Beban Kerja akan mengakibatkan tidak adanya keefektifitas dalam bekerja, sehingga akan berpengaruh pada perusahaan itu sendiri.

RUMUSAN MASALAH

1. Apakah ada pengaruh Rekrutmen terhadap Produktivitas Kerja pada PT Eterma Pratama Mandiri?
2. Apakah ada pengaruh Penempatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada PT Eterma Pratama Mandiri?
3. Apakah ada pengaruh Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada PT Eterma Pratama Mandiri?
4. Apakah ada pengaruh Rekrutmen, Penempatan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada PT Eterma Pratama Mandiri?

TUJUAN PENELITIAN

1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh Rekrutmen terhadap Produktivitas Kerja pada PT Eterna Pratama Mandiri.
2. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh Penempatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada PT Eterna Pratama Mandiri.
3. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada PT Eterna Pratama Mandiri.
4. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh Rekrutmen, Penempatan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada PT Eterna Pratama Mandiri.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Diana Silaswara, Rinintha Parameswari, Agus Kusnawan, Eso Hermawan, 2021) menyatakan :

“Sumber daya manusia adalah poin terpenting untuk mencapai keunggulan kompetitif, yang telah menyebabkan munculnya bidang manajemen sumber daya manusia.”

Menurut (Andy dan Sutrisna, 2018) menyatakan bahwa :

“Manajemen sumber daya manusia adalah pemanfaatan sumber daya manusia yang tepat dari perspektif pemahaman kepentingan personal dan organisasi dan memaksimalkan potensi sumber daya manusia.”

Rekrutmen

Menurut Suilistiyani & Rosidah dikutip oleh (Sunyoto, 2015) menyatakan bahwa :

“Rekrutmen adalah upaya untuk mencari dan menarik pencari kerja dengan melakukan proses menarik pelamar yang akan menjadi karyawan organisasi tertentu, atau proses mencari dan menarik pelamar. Rekrutmen ini juga menuntut motivasi, kompetensi, kepandaian dan pengetahuan yang nantinya akan dibutuhkan untuk mengisi kelemahan yang teridentifikasi dalam rencana personalia.”

Menurut (Sunyoto, 2015) menyatakan bahwa :

“Proses untuk menemukan dan melakukan penarikan pada setiap pelamar yang telah memenuhi syarat dan tertarik pada lowongan yang dibutuhkan adalah pengertian dari Rekrutmen.”.

Penempatan Kerja

(Sunyoto, 2013) menyatakan bahwa :

“Proses penempatan atau pemindahan seorang pegawai pada suatu jabatan yang baru atau berbeda adalah penempatan kerja.”

(Hasibuan, 2007) mengemukakan bahwa :

“Tindakan selanjutnya dari proses rekrutmen adalah penempatan kerja. Menempatkan calon karyawan pada posisi atau pekerjaan yang membutuhkan, sambil mendelegasikan wewenang/tanggung jawab kepada mereka”.

Beban Kerja

Menurut Soleman dalam (Sito Dwi Irvianti, 2015) menyatakan bahwa :

"Banyaknya pekerjaan yang perlu diselesaikan pada posisi atau unit organisasi dan yang dihasilkan dari beban kerja dan jam target disebut beban kerja."

Menurut (Cahyaningrum. Fajarwati, 2018) menyatakan bahwa :

“Jumlah pekerjaan yang perlu dilakukan seorang karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan disebut juga beban kerja. Diserahkan kepada karyawan dan wajib diisi. Organisasi mendefinisikan ruang lingkup pekerjaan yang diterima karyawan dan waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikannya.”

Produktivitas Kerja

(Indra Gunawan, Agus Kusnawan, 2021) mengungkapkan bahwa :

“Produktivitas tenaga kerja berarti produk. Akibatnya, hasil bertumbuh menjadi kata produktifitas yang berarti menghasilkan, dan produktivitas mempunyai kepandaian mencipta. Kata

ini dalam bahasa Indonesia berarti produktivitas dipakai sebagai dan berarti daya atau kemampuan untuk menghasilkan sesuatu". karena berada di dalam suatu organisasi. Produktivitas mencakup istilah filosofis, definisi pekerjaan, dan teknik pekerjaan. Secara filosofis, produktivitas mencakup pandangan hidup dan keadaan pikiran yang terus-menerus berjuang untuk standar hidup yang lebih tinggi. Situasi hari ini jauh lebih baik jika lebih berkembang dari hari sebelumnya, begitu juga untuk standart hidup.

Menurut Danang Sunyoto yang dikutip oleh (Fx.PudjoWibowo, 2019) menyatakan bahwa :

“Produktivitas adalah keadaan pikiran yang terus-menerus berpikir dan percaya kepada hidup akan lebih baik dari hari sebelumnya dan bahwa kehidupan kedepan akan lebih baik dibandingkan hari sebelumnya.”

METODE

JENIS PENELITIAN

Pengamatan ini dapat menjelaskan bagaimana memperoleh dan menggunakan metode deskriptif dan kuantitatif. Pendekatan deskriptif ialah model penelitian yang menggunakan kuesioner terstruktur sebagai alat untuk memvisualkan atau menguraikan secara sistematis dan akurat dari populasi yang ada melalui sistem sampling agar sesuai dengan objek atau fenomena penelitian dan metode kuantitatif digunakan untuk bisa mengumpulkan data.

OBJEK PENELITIAN

Didalam penelitian ini karyawan PT.Eterna Pratama Mandiri yang akan menjadi objek penelitian. PT. Eterna Pratama Mandiri ialah perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur dalam pengerjaan botol dan jerigen. PT. Eterna Pratama Mandiri beralamat di Jl. Garuda No.8A, RT.006/RW.004, Batuceper, Kec. Benda, Kota Tangerang, Banten 15124.

POPULASI DAN SAMPEL

Menurut (Sugiyono, 2017) menyatakan bahwa :

Populasi dijelaskan bahwa area luas yang didalamnya ada objek dan atau subjek yang menunjukkan sifat ciri khas tertentu dan menarik kesimpulan yang ditentukan dari peneliti yang diteliti.

Sampel adalah sejumlah atau bagian tertentu dari suatu spesies yang diambil dari suatu populasi PT Eterna Pratama Mandiri. Jumlah sampel acak yang dihitung menggunakan rumus ini adalah 80 karyawan. Penulis menyebarkan kuesioner kepada 80 karyawan PT. Eterna Pratama Mandiri.

TEKNIK PENGUMPULAN DATA

Pengumpulan data ini dilakukan dengan tujuan untuk menyelidiki pengaruh Rekrutmen, Penempatan Kerja dan Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT Eterna Pratama Mandiri ialah metode deskriptif yang menggambarkan bagaimana data dikumpulkan, diproses, dan dianalisis.

Dengan demikian memperoleh bukti dan pengujian untuk mencapai tujuan. Penulis memilih metode survei, yang mengumpulkan berbagai data tentang setiap responden melalui kuesioner.

Menurut (Sudaryanto, 2017) menyatakan sebagai berikut:

“Metode deskriptif adalah salah satu cara yang diterapkan untuk menjelaskan atau menganalisis hasil, tetapi tidak untuk menarik pokok utama yang lebih luas.”

Menurut (Sudaryanto, 2017) menyatakan sebagai berikut:

“Kuesioner ialah metode pengumpulan data yang memberi responden serangkaian pertanyaan atau jawaban secara tertulis”.

Metode deskriptif berguna untuk membuat representasi yang sistematis dan teliti tentang karakteristik yang relevan antara fenomena yang diteliti. Metode yang menjadi pilihan dengan melakukan survei terhadap suatu kejadian yang diteliti ialah metode survei, yaitu metode yang digunakan dalam mengumpulkan informasi pada responden melalui kuesioner.

1. Penelitian Kualitatif

Menurut (Sugiyono, 2007) menyatakan sebagai berikut:

“Penelitian kualitatif adalah penelitian yang mencoba menganalisis kehidupan sosial dengan mengungkapkan dunia masyarakat dari perspektif dan pemahaman individu (penyedia informasi) di alam.”

Metode kuantitatif dilakukan dengan menganalisis data yang terkait dengan tindakan industri seperti menerapkan strategi pemasaran yang dilakukan oleh industri serta dibandingkan informasi teoritis bukan menggunakan poin.

2. Penelitian Kuantitatif

Menurut (Sugiyono, 2007) menyatakan sebagai berikut:

“Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menggunakan metode kuantitatif untuk menggambarkan dan menganalisis secara kuantitatif hubungan antara fenomena sosial dan fenomena yang terjadi di masyarakat.”

HASIL

1. UJI KOEFISIEN DETERMINASI (ADJUSTED R²)

Menurut (Ghozali, 2018) Adjusted R² ini berfungsi untuk menentukan seberapa besar variasi variabel dependen, dimana nilai tersebut dapat menjelaskan variasi variabel independen. Residu yang sulit disimpulkan adalah variasi dalam variabel lain yang tidak ada dalam model. Hasil uji R Square bergantung pada nilai R² yang disesuaikan. Nilai penyesuaian R² berkisar dari 0 hingga 1. Nilai R² yang disesuaikan hampir mencapai 1 berarti disebut variabel bebas dapat menyampaikan kurang lebih informasi yang dibutuhkan untuk menjelaskan variabel terikat. R² terlampir mendekati 0, menyiratkan bahwa kemungkinan variabel independen dalam memperkirakan variabel dependen sangat terbatas. Jika nilai penyesuaian R² adalah 0, nilai R² dapat digunakan.

Model Summary^d

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				Sig. F Change	Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2		
1	.912 ^a	.831	.829	2.943	.831	384.130	1	78	.000	
2	.934 ^b	.872	.868	2.583	.040	24.238	1	77	.000	
3	.943 ^c	.888	.884	2.425	.017	11.373	1	76	.001	2.483

- a. Predictors: (Constant), Rekrutmen
- b. Predictors: (Constant), Rekrutmen, Penempatan Kerja
- c. Predictors: (Constant), Rekrutmen, Penempatan Kerja, Beban Kerja
- d. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

1. Pada model 1 menyatakan bahwa besarnya pengaruh Rekrutmen terhadap Produktivitas Kerja ialah sebesar 83,1 % sedangkan ($100\% - 83,1\% = 16,9\%$) dipengaruhi oleh faktor lain. R Square berada dari 0 sampai 1, jika bertambah angka di R Square menunjukkan bertambah besar dari pengaruh variabel dan begitu jika yang terjadi sebaliknya.
2. Pada model 2 menyatakan bahwa besarnya pengaruh dari Rekrutmen, Penempatan Kerja terhadap keputusan Produktivitas Kerja ialah sebesar 87,2% sedangkan ($100\% - 87,2\% = 12,8\%$) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.
3. Pada model 3 menyatakan besarnya dampak Rekrutmen, Penempatan Kerja, Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja ialah sebesar 88,8 % ($100\% - 88,8\% = 11,2\%$) dipengaruhi oleh faktor lain.

2. UJI T

Menurut (Sugiyono, 2017) dalam bukunya yang berjudul Statistika Untuk Penelitian). Analisis ini digunakan untuk membandingkan sebagian variabel independen dengan variabel dependen dan menganggap variabel lain sebagai konstan.

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
	B	Std. Error	Beta					
3	(Constant)	3.327	1.485		2.239	.028		
	Rekrutmen	.711	.076	.595	9.364	.000	.363	2.752
	Penempatan Kerja	.292	.074	.235	3.922	.000	.410	2.441
	Beban Kerja	.210	.062	.197	3.372	.001	.429	2.329

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

1. Thitung Rekrutmen (X1) yang dapat dilihat dari kolom t ialah 9.364. Nilai distribusi tabel ialah 1.664 Dan mempunyai definisi thitung Rekrutmen lebih dari ttabel atau $9.364 > 1.664$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
2. Thitung Penempatan Kerja (X2) yang dapat dilihat dari kolom t ialah 3.922. Nilai distribusi tabel ialah 1.664 Dan mempunyai definisi thitung Penempatan Kerja lebih dari ttabel atau $3.922 > 1.664$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
3. Thitung Beban Kerja (X3) yang dapat dilihat dari kolom t ialah 3.372. Nilai distribusi tabel ialah 1.664 Dan mempunyai definisi thitung Beban Kerja lebih besar dari ttabel atau $3.372 > 1.664$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Pada kolom Sig terlihat nilai probabilitas Rekrutmen sebesar 0,000, nilai probabilitas Penempatan Kerja sebesar 0,000 dan nilai Beban Kerja 0,000. Dengan cara ini probabilitas berada dibawah 0,05 maka ditolak dan H_a diterima, yang berarti adanya pengaruh yang signifikan atau Rekrutmen, Penempatan Kerja dan Beban Kerja yang berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan.

3. UJI F

Analisis varians dapat digunakan ketika varians dari tiga set data seragam. Oleh karena itu, sebelum menguji suatu hipotesis dengan menggunakan analisis varians, terlebih dahulu kita harus menguji homogenitas varians dengan menggunakan uji-F, yang pada umumnya menyatakan bahwa semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model adalah sama dengan menunjukkan apakah memiliki hubungan yang sama dengan variabel terikat atau variabel terikat Variabel independen.

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
3	Regresion	3554.577	3	1184.859	201.538	.000 ^d
	Residual	446.811	76	5.879		
	Total	4001.388	79			

- a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja
- b. Predictors: (Constant), Rekrutmen
- c. Predictors: (Constant), Rekrutmen, Penempatan Kerja
- d. Predictors: (Constant), Rekrutmen, Penempatan Kerja, Beban Kerja

Dari uji ANOVA dibisa F.hitung untuk model 3 ialah 201,538 dengan tingkat signifikan 0,000 dimana angka $0,000 < 0,05$ dan juga $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $201,538 > 2,72$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat relasi linear antara variabel Rekrutmen, Penempatan Kerja dan Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja. Maka modell regresi tersebut sudah layak dan tepat untuk memprediksi Produktivitas Kerja.

KESIMPULAN

1. Hasil pengujian secara parsial Rekrutmen untuk Produktivitas Kerja memiliki nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$. Ini sebagian menunjukkan bahwa secara parsial Rekrutmen memiliki dampak yang signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja.
2. Hasil pengujian secara parsial Penempatan Kerja untuk Produktivitas Kerja memiliki nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$. Ini sebagian menunjukkan bahwa secara parsial Penempatan Kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja.
3. Hasil pengujian secara parsial Beban Kerja untuk Produktivitas Kerja memiliki nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$. Ini sebagian menunjukkan bahwa secara parsial Beban Kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja.
4. Hasil pengujian secara parsial Rekrutmen, Penempatan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja menunjukkan nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$. Ini sebagian menunjukkan bahwa secara bersama-sama Rekrutmen, Penempatan Kerja, dan Beban Kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja.

REFERENSI

- Andy dan Sutrisna. (2018). *Analisis Pengaruh Kedisiplinan Kerja, Prestasi Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Pemberian Bonus Karyawan Pada PT. Reka Sukses Adipratama*. Ekonomi Dan Bisnis, 16, 20.
- Cahyaningrum. Fajarwati. (2018). *Pengaruh Beban Kerja terhadap Turnover Intention dengan Stres Kerja dan Kelelahan Kerja sebagai Variabel Mediasi*.
- Diana Silaswara, Rinintha Parameswari, Agus Kusnawan, Eso Hermawan, A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Yo Ceng Giap (ed.)). CV. Pustaka Kreasi Mandiri.
- Fx.PudjoWibowo, G. L. (2019). Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT.Media Bernas Jogja. *PRIMANOMICS:JURNAL EKONOMI DAN BISNIS*. <https://jurnal.buddhidharma.ac.id/index.php/PE/article/view/91/54>
- Ghozali. (2018). *Pengertian Uji Normalitas*.
- Hasibuan, M. S. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indra Gunawan, Agus Kusnawan, E. H. (2021). Impact of Work from Home Policy Implementation on Work Effectiveness and Productivity in Tangerang City. *Primanomics : Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 19(1), 99. <https://doi.org/10.31253/pe.v19i1.508>
- Mathis, R. L. dan J. H. J. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Buku 1, p. 25). Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira Hie, Salemba Empat.jakarta.
- Sito Dwi Irvianti, L. (2015). *Analisis Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention*.
- Sudaryanto. (2017). *Metode Penelitian*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sugiyono. (2007). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung, Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Pengertian Populasi*.
- Sunyoto, D. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. jakarta:CAPS.
- Sunyoto, D. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. CAPS (Center For Academic Publishing Service).