

**PENGARUH REKRUTMEN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. BANK PERKREDITAN
RAKYAT (BPR) PRISMA DANA CABANG MANADO**

SKRIPSI

Oleh

KAMILA JULIN REGINA PULIKI

NIM : 18 053 106



**POLITEKNIK NEGERI MANADO
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS
2022**

DAFTAR ISI

	Hal
HALAMAN JUDUL.....	i
ABSTRAK.....	ii
ABSTRACT.....	iii
MOTTO.....	iv
LEMBARAN PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	v
LEMBAR PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN.....	vi
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	vii
BIOGRAFI.....	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	6
1.3 Rumusan Masalah.....	7
1.4. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	7
1.4.2 Tujuan Penelitian.....	7
1.4.3 Manfaat Penelitian.....	7
BAB II KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS.....	9
2.1 Landasan Teori.....	9
2.1.1 Sumber Daya Manusia.....	9
2.1.2 Rekrutmen.....	12
2.1.3 Kinerja Karyawan.....	18
2.2 Hasil Penelitian yang Relevan.....	22
2.3 Alur Pikir.....	24
2.4 Hipotesis.....	27
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	28
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian.....	28
3.2 Jenis Penelitian dan Metode Penelitian.....	29
3.2.1 Jenis Penelitian.....	29

	3.2.2 Metode Penelitian.....	29
	3.3 Jenis Data dan Prosedur Pengumpulan Data.....	30
	3.3.1 Jenis Data.....	30
	3.3.2 Prosedur Pengumpulan Data.....	31
	3.4 Populasi dan Sampel.....	31
	3.4.1 Populasi.....	31
	3.4.2 Sampel.....	31
	3.5 Definisi Operasional Variabel dan Indikator Penelitian.....	32
	3.5.1 Definisi Operasional dan Indikator Rekrutmen (X)..	32
	3.5.2 Definisi Operasional dan Indikator Kinerja (Y).....	33
	3.6 Analisis Data.....	34
	3.6.1 Uji Validitas.....	35
	3.6.2 Uji Reabilitas.....	35
	3.6.3 Analisis Korelasi.....	36
	3.6.4 Analisis Regresi Sederhana.....	38
BAB IV	GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN.....	39
	4.1 Sejarah Perusahaan.....	39
	4.1.1 Arti Logo PT BPR Prisma Dana.....	41
	4.2 Visi Dan Misi.....	41
	4.2.1 Visi.....	41
	4.2.2 Misi.....	41
	4.2.3 Strategi Jangka Panjang.....	42
	4.3 Bidang Usaha.....	42
	4.4 Sumber Daya Perusahaan.....	42
	4.1.1 Struktur Organisasi.....	44
	4.2.2 Uraian Tugas Divisi-Divisi.....	45
BAB V	HASIL DAN PEMBAHASAN.....	51
	5.1 Hasil Analisis.....	51
	5.1.1 Karakteristik Responden.....	51
	5.1.2 Hasil Analisis Statistik Deskriptif.....	54
	5.1.3 Total Skor.....	56
	5.1.4 Uji Validitas dan Uji Reabilitas.....	59
	5.1.5 Hasil Analisis Korelasi Dan Regresi.....	61
	5.1.6 Analisis Regresi Sederhana.....	63

5.1.7	Hipotesis.....	65
5.2	Pembahasan.....	66
5.2.1	Proses Rekrutmen Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Prisma Dana Mando.....	66
5.2.2	Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Prisma Dana Mando.....	68
5.2.3	Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Prisma Dana ..	69
5.3	Implementasi.....	71
BAB VI	KESIMPULAN DAN SARAN.....	74
6.1	Kesimpulan.....	74
6.2	Saran.....	76
	DAFTAR PUSTAKA.....	78
	LAMPIRAN.....	83

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam perkembangan era globalisasi yang semakin pesat ini, semakin tinggi pula perkembangan teknologi maka semakin menuntut sumber daya manusia yang memiliki kompetensi dan daya saing yang kuat. Kondisi setiap perusahaan sangat ditentukan oleh sumber daya yang berkualitas agar dapat dinilai kinerjanya. Dengan kebutuhan yang berbeda dari setiap karyawannya menuntut perusahaan mampu melalui proses rekrutmen dan seleksi untuk memperoleh calon pekerja yang memiliki kualitas dan berkompeten dalam bidang pekerjaan. Sumber daya manusia yang dinilai berkompeten ialah sumber daya manusia yang selalu memiliki ide kreativitasnya ketika menjemput perkembangan teknologi yang akan datang.

Perusahaan tidak akan luput dari sumber daya manusia dikarenakan dari sumber daya manusialah akan menghasilkan pekerja-pekerja-pekerja yang handal dan berkarakter. Maka dari itu, sumber daya manusia sering dikatakan salah satu hal yang penting yang tidak dapat dipisahkan hubungan eratnya dengan sebuah organisasi atau perusahaan. Menurut Veithzal Rivai (2013:1), mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi/bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian. Karena itulah sumber daya manusia dianggap semakin penting perannya dalam mencapai tujuan dari perusahaan.

Arif Yusuf Hamali (2018:1-2) mengemukakan bahwa ada 4 prinsip dalam sumber daya manusia. Pertama, sumber daya manusia adalah harta yang paling penting yang dimiliki oleh suatu organisasi, sedangkan manajemen yang efektif adalah kunci bagi keberhasilan organisasi tersebut. Dengan adanya sumber daya manusia ini maka tujuan dari perusahaan dapat meningkatkan kemajuan dan tercapailah sebuah tujuan yang dari perusahaan tersebut. Menurut Hasibuan, (2019:10) mengatakan Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dalam hal ini diartikan bahwa karyawan dalam sebuah perusahaan yang merupakan sumber daya manusia merupakan suatu pencapaian keberhasilan suatu perusahaan. Apabila sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan diabaikan maka perusahaan tersebut tidak akan mencapai tujuan yang ditargetkan. Menurut Daisy I.E Sundah (2018:7) manajemen sumber daya manusia yang baik akan mendorong tercapainya tujuan-tujuan organisasi yang telah disepakati bersama. Dengan demikian, fungsi-fungsi manajemen dalam setiap fungsi-fungsi operasional manajemen sumber daya manusia menjadi faktor-faktor penentu terlaksananya manajemen sumber daya manusia secara lebih efisien dan efektif. Sumber daya manusia mempunyai dampak yang besar di dalam suatu organisasi/perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia mempunyai banyak faktor yang mempengaruhi. Dalam suatu perusahaan faktor yang mempengaruhi adalah memperoleh karyawan yang terlatih.

Dalam kelangsungan hidup sebuah organisasi/perusahaan itu sendiri memerlukan profit. Dalam mencapai profit yang dimaksudkan maka

organisasi/perusahaan tersebut maka diperlukan sumber daya manusia. Dan diketahui bahwa sumber daya manusia pada sebuah organisasi/perusahaan merupakan sumber daya vital dan hanya akan diperoleh melalui proses perekrutan. Proses perekrutan merupakan salah satu hal yang paling penting dalam kegiatan sebuah organisasi/perusahaan. Maka dari itu Sebuah organisasi/perusahaan yang bergerak dan mendapatkan profit dikarenakan didukung dengan adanya sumber daya manusia pada organisasi/perusahaan tersebut. Dengan begitu pula didukung dengan adanya tenaga dari manusia bisa mempengaruhi kemajuan dan kejayaan dari perusahaan tersebut. “Rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan, dan menarik para calon karyawan untuk dipekerjakan dalam dan oleh organisasi” (Ike Kusdyah Rachmawati, 2008:84).

Maka dalam pengertian tersebut bisa dirumuskan bahwa perekrutan adalah dimana sebuah perusahaan mencari dan mengadakan seleksi untuk bisa mendapat sumber daya manusia yang memiliki kualifikasi dan keterampilan yang dibutuhkan perusahaan. Pengertian rekrutmen Menurut Marwansyah (2012:106) Proses menarik orang-orang atau pelamar yang mempunyai minat dan kualifikasi yang tepat untuk mengisi posisi atau jabatan tertentu. Pada sebuah perusahaan proses rekrutmen ini tidak bisa diabaikan begitu saja karena bisa saja ini salah satu yang mempengaruhi kualitas perusahaan. Jika proses perekrutmen karyawan tidak sesuai maka bisa dikatakan potensi dan kinerja pada karyawan kurang efektif. Yang demikian dimaksudkan perusahaan tersebut harus menemukan sumber daya manusia yang tepat untuk memenuhi kebutuhan perusahaan. Dalam perekrutan perusahaan perlu meninjau kembali tujuan dan kebijakan karena dengan adanya peninjauan kembali dapat mempengaruhi proses rekrutmen tersebut, seperti

penggabungan atau merger organisasi yang berbeda setiap bidang dan dapat menghadapi kendala dari aspek legal dan bisnis. Ketika proses rekrutmen telah terlaksanakan dengan segala baik maka perusahaan dapat menilai kinerja dari orang-orang yang direkrut tersebut. Dari pengertian diatas bisa disimpulkan bahwa dalam suatu perusahaan demi mendapatkan karyawan yang berkualitas dan bertalenta maka perusahaan yang akan melakukan rekrutmen tersebut harus tau tahapan demi tahapan ketika akan melaksanakan proses rekrutmen agar supaya bisa menilai secara langsung calon kandidat yang akan ditempatkan pada perusahaan. Pentingnya proses rekrutmen ini ketika dilaksanakan dengan baik maka perusahaan akan bisa mendapatkan karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dan menghasilkan keuntungan bagi perusahaan.

Kinerja adalah suatu perilaku yang nyata pegawai dalam suatu perusahaan dalam menunjukkan sikap dan prestasi yang dicapainya. Kinerja Menurut Emron Edison, dkk (2016:190) dalam buku Manajemen Sumber Daya manusia adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan. Sedangkan pengertian manajemen kinerja Menurut Michael Armstrong (2006:1) *Performance management can be defined as a systematic process for improving organizational performance by developing the performance of individual and teams* (Manajemen kinerja dapat didefinisikan sebagai suatu proses yang sistematis untuk meningkatkan kinerja organisasi dengan mengembangkan kinerja individu dan tim). Pendapat dari Simamora (2004:500) kinerja karyawan adalah tingkat terhadapnya para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Kinerja karyawan mempunyai tujuan untuk bisa mengukur kriteria dan standar kinerja seseorang

dalam perusahaan. Jikalau tujuan yang ada tidak dilaksanakan maka tidak diragukan lagi perusahaan bisa mengalami kerugian. Begitupun untuk menunjang pekerjaan yang ada maka harus disediakan alat, sarana dan prasarana agar kegiatan dalam perusahaan tersebut bisa terpenuhi dan berjalan sesuai prosedur yang dimaksudkan. Lingkungan pekerjaan yang nyaman pun memungkinkan bisa menjadi penunjang proses kegiatan karyawan dalam perusahaan sehingga bisa meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Adapun ketika penyediaan fasilitas, prasarana dan terciptanya lingkungan yang nyamanpun menjadi faktor pendorong dalam peningkatan kinerja karyawan.

PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Prisma Dana Manado adalah salah satu perusahaan perbankan yang ada di Sulawesi Utara. PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Prisma Dana Manado merupakan bank yang melaksanakan kegiatan usaha berdasarkan prinsip dan ketentuan yang dalam kegiatannya tidak memberikan jasa dalam lalu lintas pembayaran. Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Prisma Dana Manado yang melakukan proses perekrutmen karyawan melalui pihak ketiga yaitu perusahaan Prisma Mega Sejahtera. Dimana karyawan melalui proses rekrut dan seleksi pada perusahaan Prisma Mega Sejahtera dan diserahkan kepada PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Prisma Dana Manado sesuai dengan permintaan dan kebutuhan dari perusahaan. Adapun beberapa proses rekrutmen dan seleksi yang dilaksanakan seperti pengumpulan berkas lamaran pekerjaan, test tertulis, test psikolog, penerimaan materi dan penempatan. Adapun dalam pelaksanaan rekrutmen oleh perusahaan Prisma Mega Sejahtera, PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Prisma Dana Manado melibatkan atasan-atasan mulai dari pengurus, kepala divisi, staf beserta karyawan yang ada

pada divisi-divisi. Apabila tiba saatnya untuk pemberian materi dan praktek maka semua karyawan turut mengambil bagian.

Peneliti telah melakukan observasi pada PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Prisma Dana Manado. Berdasarkan observasi yang telah dilakukan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Prisma Dana Manado terdapat beberapa kejanggalan yang terjadi ketika proses rekrutmen, diantaranya adalah perusahaan tidak menjalankan proses rekrutmen dengan baik, perekrutan kandidat tanpa melihat latar belakang pendidikan dan uraian pekerjaan yang belum sesuai dengan bidang pekerjaan. Adapun yang bekerja tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan akan memakan waktu dalam penyelesaian pekerjaan. Kegagalan dalam melakukan rekrutmen diketahui akan berdampak pada kinerja karyawan. Sehingga dengan diadakannya rekrutmen yang sesuai akan berdampak pada perkembangan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Prisma Dana Manado untuk memperoleh sumber daya yang berkualitas.

Berdasarkan latar belakang yang disusun maka peneliti ingin lebih dalam mengetahui apakah perekrutan yang dilakukan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Prisma Dana Manado.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka penulis mengidentifikasi ada beberapa masalah sebagai berikut :

- a. Menjalani proses rekrutmen tidak sesuai dengan ketentuan
- b. Merekrut kandidat tanpa melihat latar belakang pendidikan
- c. Uraian pekerjaan yang belum sesuai dengan bidang pekerjaan

1.3 Rumusan Masalah

Adapun yang menjadi rumusan masalah pada penelitian ini yaitu sebagai berikut :

- a. Bagaimanakah proses perekrutan karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Prisma Dana Manado?
- b. Bagaimanakah kinerja karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Prisma Dana Manado?
- c. Apakah rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Prisma Dana Manado?

1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui proses rekrutmen karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Prisma Dana Manado
- b. Untuk mengetahui kinerja karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Prisma Dana Manado
- c. Untuk mengetahui pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Prisma Dana Manado

1.4.2 Manfaat Penelitian

Adapun yang menjadi manfaat dari penelitian ini yaitu sebagai berikut :

- a. Bagi peneliti, bisa menambah ilmu dan wawasan serta mengembangkan daya pikir penulis tentang rekrutmen terhadap kinerja karyawan.

- b. Bagi perusahaan, diharapkan agar bisa menjadi saran dan masukan yang dapat diterima dengan baik serta bisa menjadi sumber referensi, jika perusahaan mendapati ada kendala dalam meningkatkan kinerja karyawan dan menjadi alternatif bagi PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Prisma Dana Manado ketika melaksanakan rekrutmen dan seleksi karyawan.
- c. Bagi akademik, penelitian ini dapat memberikan informasi, juga sebagai bahan referensi bagi penulis selanjutnya pada Jurusan Administrasi Bisnis khususnya dengan judul yang pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan