

SKRIPSI

ANALISIS METODE REKRUTMENT DAN PENEMPATAN KARYAWAN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN BANK RAKYAT INDONESIA (BRI) PERSERO TBK. CABANG PINRANG

RIFDAH RAHMAN



**DEPARTEMEN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2021**

SKRIPSI

ANALISIS METODE REKRUTMENT DAN PENEMPATAN KARYAWAN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN BANK RAKYAT INDONESIA (BRI) PERSERO TBK. CABANG PINRANG

Sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar
Sarjana Ekonomi

disusun dan diajukan oleh

**RIFDAH RAHMAN
A021171504**



kepada

**DEPARTEMEN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2021**

SKRIPSI

ANALISIS METODE REKRUTMENT DAN PENEMPATAN KARYAWAN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN BANK RAKYAT INDONESIA (BRI) PERSERO TBK. CABANG PINRANG

disusun dan diajukan oleh

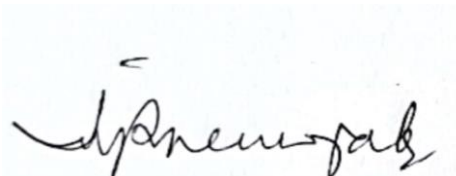
RIFDAH RAHMAN
A021 17 1504

telah diperiksa dan disetujui untuk diseminarkan

Makassar, 2021

Pembimbing I

Pembimbing II



Prof. Dr. Muh. Idrus Taba, S.E., M.Si.
NIP 19600403 198609 1 001



Shinta Dewi Sugiharti Tikson, S.E., M.Mgt.
NIP 19810530 200912 2 003

Ketua Departemen Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin



Prof. Dra. Hj. Dian Anggraecce Sigit Parawansa, M.Si., Ph.D., CWM
NIP. 19620405 198702 2 001

SKRIPSI

ANALISIS METODE REKRUTMENT DAN PENEMPATAN KARYAWAN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN BANK RAKYAT INDONESIA (BRI) PERSERO TBK. CABANG PINRANG

disusun dan diajukan oleh

RIFDAH RAHMAN
A021 17 1504

telah dipertahankan dalam sidang ujian skripsi
pada tanggal **27 April 2021** dan
dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,
Panitia Penguji

| No. | Nama Penguji | Jabatan | Tanda Tangan |
|-----|--|------------|--|
| 1 | Prof. Dr. Muh. Idrus Taba, S.E., M.Si. | Ketua | 1.....  |
| 2 | Shinta Dewi Sugiharti Tikson, S.E., M.Mgt. | Sekretaris | 2.....  |
| 3 | Prof. Dr. Muh. Asdar, S.E., M.Si. | Anggota | 3.....  |
| 4 | Dr. Hj. Nurdjanah Hamid, S.E., M.Agr | Anggota | 4.....  |

Ketua Departemen Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin



Prof. Dra. Hj. Dian Anggraecce Sigit Parawansa, M.Si., Ph.D., CWM
NIP. 19620405 198702 2 001

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Rifdah Rahman
Nim : A021 17 1504
Jurusan/ Program Studi : Manajemen Strata Satu (S1)

dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul

ANALISIS METODE REKRUTMENT DAN PENEMPATAN KARYAWAN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN BANK RAKYAT INDONESIA (BRI) PERSERO TBK. CABANG PINRANG

adalah karya ilmiah yang sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik disuatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis dan diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

apabila dikemudian hari ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut, dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU no.20 tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70)

Makassar, 26 April 2021

Yang memuat pernyataan,




Rifdah Rahman

KATA PENGANTAR

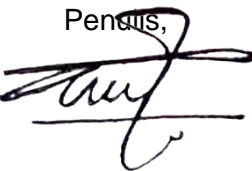
Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, atas berkat dan karunia-nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Analisis Metode Rekrutment dan Penempatan Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bank Rakyat Indonesia (BRI) Persero Tbk. Cabang Pinrang”. Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelas sarjana ekonomi pada Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin. Penelitian ini dapat diselesaikan oleh penulis berkat bantuan, dukungan dan doa daribanyak pihak. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih dan penghargaansetinggi – tingginya kepada :

1. Bapak **Dr. Muh. Idrus Taba, SE., M.Si** selaku dosen pembimbing utama yang telah meluangkan waktu membimbing penulis dari awal hingga selesainya skripsi penelitian ini.
2. Ibu **Shinta Dewi Sugiharti Tikson, SE., M.Mgt.** selaku dosen pembimbing kedua yang telah meluangkan waktunya dalam membimbing penulis dari awal hingga selesainya skripsi penelitian ini.
3. Seluruh staf dan pengajar **Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Departemen Manajemen** khususnya para dosen-dosen.
4. Kedua orang tua penulis yang tercinta atas segala doa dan dukungan yang tak henti - hentinya baik secara moril dan materil.
5. Tak lupa penulis ucapkan banyak terima kasih, kepada teman penulis yang tidak dapat disebutkan namanya satu persatu, atas dorongan dan motivasi dalam penyusunan skripsi ini sehingga dapat terlaksana dengan baik.

Kesempurnaan segalanya milik Allah SWT, oleh karena itu penulis sadar dalam skripsi ini masih banyak kekurangan dan belum sempurna yang disebabkan oleh keterbatasan penulis, oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang destruktif dari pembaca sangat diperlukan.

Akhir kata penulis berharap agar skripsi ini bermanfaat serta memberi nilai untuk kepentingan ilmu pengetahuan selanjutnya, dan segala amal baik serta jasa dari pihak yang membantu penulis mendapat berkat dan karunia-Nya. Amin.

Makassar, 26 April 2021

Penulis,


Rifdah Rahman

ABSTRAK

Analisis Metode Rekrutment dan Penempatan Karyawan terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bank Rakyat Indonesia (BRI) Persero Tbk. Cabang Pinrang

Analysis of Method of Recruitment and Placement of Employees on the Work Performance of Employees of Bank Rakyat Indonesia (BRI) Persero Tbk. Pinrang Branch

**Rifdah Rahman
Muh. Idrus Taba
Shinta Dewi Sugiharti Tikson**

Penelitian ini bertujuan Untuk menganalisis hasil rekrutmen terhadap prestasi kerjakaryawan dan hasil penempatan karyawan terhadap prestasi kerjakaryawan. Data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari kuesioner (primer). Metode pengambilan sampel menggunakan metode purposive sampling. Adapun jumlah sampel yang digunakan sejumlah 140 orang yang merupakan karyawan tetap dari Bank BRI Cabang Pinrang. Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis deskriptif dan analisis regresi linear berganda dengan aplikasi IBM SPSS versi 26 for windows. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel penggunaan media pembelajaran daring berpengaruh signifikan terhadap prestasi belajar. Hal ini menunjukkan bahwa bahwa variabel penempatan kerja karyawan berpengaruh secara positif terhadap prestasi kerja karyawan yang berarti semakin besar skor proses penempatan kerja berdasarkan indikator, maka semakin besar pula prestasi kerja karyawan. Dalam penelitian ini juga didapatkan hasil bahwa pengaruh variabel penempatan kerja tidak signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Kata kunci : metode rekrutmen, penempatan karyawan, prestasi kerja

DAFTAR ISI

| | |
|--|-------------|
| HALAMAN SAMPUL | i |
| HALAMAN JUDUL..... | ii |
| HALAMAN PERSETUJUAN | iii |
| HALAMAN PENGESAHAN..... | iv |
| PERNYATAAN KEASLIAN..... | v |
| KATA PENGANTAR | vi |
| ABSTRAK..... | viii |
| DAFTAR ISI | ix |
| DAFTAR TABEL | xi |
| DAFTAR GAMBAR | xii |
| | |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1 Latar Belakang | 1 |
| 1.2 Rumusan Masalah..... | 5 |
| 1.3 Tujuan penelitian | 6 |
| 1.4 Manfaat penelitian | 6 |
| 1.5 Sistematika Penulisan | 7 |
| | |
| BAB II LANDASAN TEORI..... | 8 |
| 2.1 Arti dan Pentingnya Sumber Daya Manusia..... | 8 |
| 2.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) | 9 |
| 2.3 Rekrutmen..... | 10 |
| 2.4 Penentuan Sumber Rekrutmen..... | 10 |
| 2.5 Teknik-Teknik Rekrutmen | 11 |
| 2.6 Sikap Dalam Rekrutmen..... | 12 |
| 2.7 Metode-Metode Rekrutmen | 12 |
| 2.8 Prestasi Kerja | 13 |
| 2.9 Penempatan Kerja Karyawan | 15 |
| 2.10 Faktor-faktor yang dipertimbangkan dalam Penempatan Karyawan | 15 |
| 2.11 Tujuan Penempatan Kerja | 16 |
| 2.12 Hubungan Antara Variabel dan Pengembangan Hipotesis | 17 |
| 2.13 Kerangka Pikiran | 19 |
| | |
| BAB III METODE PENELITIAN..... | 26 |
| 3.1 Rancangan Penelitian..... | 26 |
| 3.2 Tempat dan Waktu Penelitian | 27 |
| 3.2.1 Tempat..... | 27 |

| | |
|--|-----------|
| 3.2.2 Waktu | 27 |
| 3.3 Populasi dan Sampel..... | 27 |
| 3.3.1 Populasi | 27 |
| 3.3.2 Sampel | 27 |
| 3.4 Jenis dan Sumber Data | 29 |
| 3.4.1 Jenis data..... | 29 |
| 3.4.2 Sumber data..... | 30 |
| 3.5 Teknik Pengumpulan Data..... | 30 |
| 3.6 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional..... | 31 |
| 3.6.1 Variabel Penelitian..... | 31 |
| 3.7 Instrumen Penelitian | 33 |
| 3.8 Analisis Data..... | 33 |
| 3.8.1 Uji Asumsi Klasik | 33 |
| 3.8.2 Uji Validitas dan Reliabilitas..... | 34 |
| 3.9 Persamaan Regresi Linear Berganda | 35 |
| 3.10 Pengujian Hipotesis | 36 |
| 3.10.1 Uji Statistik f..... | 36 |
| 3.10.1 Uji Statistik T | 36 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | 38 |
| 4.1. Gambaran Umum Perusahaan | 38 |
| 4.2. Analisis Karakteristik Responden | 42 |
| 4.3. Analisis Deskriptif | 44 |
| 4.3.1. Penentuan Range | 44 |
| 4.3.2. Deskripsi Variabel Rekrutmen (X1) dan Perhitungan Skor. | 45 |
| 4.3.3. Deskripsi Variabel Penempatan Kerja (X2) dan Perhitungan Skor..... | 46 |
| 4.3.4. Deskripsi Variabel Prestasi Kerja (Y) dan Perhitungan Skor..... | 48 |
| 4.4. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas..... | 49 |
| 4.5. Uji Asumsi Klasik | 52 |
| 4.6. Persamaan Regresi Linear Berganda..... | 53 |
| 4.7. Uji Hipotesis | 54 |
| BAB V PENUTUP | 60 |
| 5.1. Kesimpulan..... | 60 |
| 5.2. Saran | 61 |
| DAFTAR PUSTAKA..... | 63 |

DAFTAR TABEL

| | | |
|-------------------|--|----|
| Tabel 3.1 | Tabel Penentuan Sampel Isaac dan Michael | 28 |
| Tabel 3.2 | Defenisi Operasional..... | 32 |
| Tabel 4.1 | Karakteristik Berdasarkan Usia Bekerja | 42 |
| Tabel 4.2 | Karakteristik berdasarkan Usia | 42 |
| Tabel 4.3 | Karakteristik berdasarkan Jabatan | 43 |
| Tabel 4.4 | Karakteristik berdasarkan Pendidikan Terakhir | 44 |
| Tabel 4.5 | Perhitungan Skor Variabel Rekrutmen | 46 |
| Tabel 4.6 | Perhitungan Skor Variabel Penempatan Kerja | 47 |
| Tabel 4.7 | Perhitungan Skor Variabel Prestasi Kerja | 48 |
| Tabel 4.8 | Hasil Uji Validitas Variabel Rekrutmen | 49 |
| Tabel 4.9 | Hasil Uji Validitas Variabel Penempatan Kerja | 50 |
| Tabel 4.10 | Hasil Uji Validitas Variabel Prestasi Kerja | 50 |
| Tabel 4.11 | Hasil Uji Reliabilitas Variabel Rekrutmen | 51 |
| Tabel 4.12 | Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penempatan Kerja | 51 |
| Tabel 4.13 | Hasil Uji Reliabilitas Variabel Prestasi Kerja..... | 51 |
| Tabel 4.14 | Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov | 52 |
| Tabel 4.15 | Hasil Uji Multikolinearitas | 53 |
| Tabel 4.16 | Hasil Uji Multikolinearitas | 53 |
| Tabel 4.17 | Hasil Uji F (Simultan) | 55 |
| Tabel 4.18 | Hasil Uji t (Parsial) | 55 |

DAFTAR GAMBAR

| | | |
|-------------------|--|----|
| Gambar 2.1 | Konsep SDM (Marnis, 2008: 338) | 8 |
| Gambar 4.1 | Logo Bank BRI (Website Bank BRI,2021) | 40 |
| Gambar 4.2 | Struktur Organisasi BRI Cabang Pinrang (Bank BRI Cabang Pinrang, 2021) | 41 |

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia memiliki posisi yang sangat strategis dalam organisasi, artinya unsur manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk mencapai suatu tujuan. Dalam mencapai tujuan yang diharapkan, diperlukan adanya manajemen terhadap sumber daya manusia secara memadai sehingga tercipta sumber daya manusia yang berkualitas, loyal dan berprestasi. Menurut Mathis dan Jackson (2012:5) manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam penggunaan kemampuan manusia agar dapat mencapai tujuan di setiap perusahaan. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang penting dalam sebuah perusahaan. Umumnya pimpinan perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Hal ini merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan. Karena itu, kualitas SDM senantiasa harus selalu dikembangkan dan di arahkan agar tercapainya tujuan untuk menjadi perusahaan yang unggul dari perusahaan- perusahaan lainnya.

Setiap perusahaan perlu melakukan penilaian prestasi kerja para karyawannya, untuk mengetahui prestasi yang dapat dicapai oleh setiap karyawan, apakah prestasinya termasuk kategori baik, cukup atau kurang. Dengan melaksanakan penilaian berarti karyawan mendapat perhatian dari pimpinan, sehingga akan mendorong mereka untuk lebih giat dalam bekerja. Kesemuanya itu dapat terjadi bila penilaian dilakukan secara jujur dan objektif.

Bagi pegawai, penilaian berguna untuk memberikan umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, kekurangan, potensi yang pada akhirnya berguna untuk menentukan jalur, rencana dalam penempatan dalam pengembangan karier. Bagi organisasi hasil penilaian prestasi kerja bermanfaat untuk pengambilan keputusan tentang berbagai hal seperti kebutuhan program pelatihan, rekrutmen, seleksi, penempatan, promosi, sistem imbalan dan keseluruhan proses manajemen sumber daya manusia secara efektif.

Untuk mendapatkan karyawan yang berprestasi dimulai dengan perekrutan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Sistem seleksi yang efektif menurut Rivai & Sagala (2010:179-180) harus mencapai tiga sasaran yaitu keakuratan yang berarti kemampuan dari proses seleksi untuk secara tepat dapat memprediksi kinerja pelamar, kemudian keadilan yang berarti memberikan jaminan bahwa setiap pelamar yang memenuhi persyaratan diberikan kesempatan yang sama di dalam sistem seleksi, dan keyakinan yang berarti taraf orang-orang yang terlibat dalam proses seleksi yakin akan manfaat yang diperoleh. Perusahaan yang tidak akurat dalam memprediksi kinerja calon karyawan memungkinkan terjadinya ketidaksesuaian tenaga yang dibutuhkan dengan tenaga kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan. Perusahaan akan mengalami kelebihan tenaga kerja yang akan mengakibatkan pembengkakan biaya tenaga kerja yang tidak diiringi dengan peningkatan produktivitas perusahaan. Kegagalan dalam melakukan perekrutan yang tepat sehingga berujung pada Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dapat dilihat pada kasus PT. Medco Lestari Papua yang memecat 350 karyawannya pada tahun 2014 silam.. Pemutusan Hubungan Kerja diakibatkan karena perusahaan tidak lagi mampu membayar upah/gaji karyawan. Ketidaksanggupan perusahaan untuk membayar upah/gaji karyawan disebabkan karena perusahaan tidak mampu mencapai target produksi yang mengakibatkan

perusahaan menjadi rugi (Silambi, 2014). Sumber Daya Manusia yang direkrut oleh PT Medco Lestari gagal membuat prestasi kerja seperti yang diinginkan oleh perusahaan sehingga membuat proses rekrutmennya tidak efektif dan efisien. Oleh karena itu, prestasi kerja individu maupun kelompok merupakan salah satu hal yang penting, dan sangat diperhatikan karena setiap perusahaan pasti memiliki tujuan yang sama yakni untuk menghasilkan karyawan yang berprestasi sehingga berdampak pada produktivitas karyawan. Prestasi ini menggambarkan peningkatan dalam hal pengembangan sumber daya manusia yang nantinya akan memberikan pengaruh yang positif terhadap perkembangan perusahaan.

PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk adalah salah satu bank milik pemerintah terbesar di Indonesia. Pada periode setelah kemerdekaan RI, berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 1 tahun 1946 Pasal 1 disebutkan bahwa BRI adalah sebagai Bank Pemerintah pertama di Republik Indonesia. Dalam masa perang mempertahankan kemerdekaan pada tahun 1948, kegiatan BRI sempat terhenti untuk sementara waktu dan baru mulai aktif kembali setelah perjanjian Renville pada tahun 1949 dengan berubah nama menjadi Bank Rakyat Indonesia Serikat. Sejak 1 Agustus 1992 berdasarkan Undang-Undang Perbankan No. 7 tahun 1992 dan Peraturan Pemerintah RI No. 21 tahun 1992 status BRI berubah menjadi perseroan terbatas. Kepemilikan BRI saat itu masih 100% di tangan Pemerintah Republik Indonesia. Pada tahun 2003, Pemerintah Indonesia memutuskan untuk menjual 30% saham bank ini, sehingga menjadi perusahaan publik dengan nama resmi PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk., yang masih digunakan sampai dengan saat ini.

Saat ini BRI tercatat memiliki 1 kantor pusat, 19 Kantor Wilayah, 461 Kantor Cabang (termasuk 3 unit Kerja Luar Negeri), 584 Kantor Cabang Pembantu, 5.293 Unit BRI, 971 Kantor Kas, 2.457 Teras BRI dan 610 Teras

Mobile. BRI kantor wilayah Sulawesi Selatan sendiri membawahi beberapa cabang. Salah satunya adalah BRI Cabang Pinrang. BRI sendiri merupakan salah satu perusahaan milik negara yang menyumbang profit besar bagi kementerian Badan Usaha Milik Negara (BUMN) dengan kinerjanya yang terus menanjak naik dalam beberapa tahun terakhir (Info bank edisi September, 2019). PT. Bank BRI (Persero) Tbk. tentunya mempunyai strategi dalam merekrut karyawannya untuk menempatkan posisi karyawan yang telah di rekrut demi terbentuknya karyawan yang memiliki prestasi. Prosedur rekrutmen BRI tingkat cabang dimulai dari bagian tertentu yang membutuhkan karyawan melaporkan kepada bagian HRD, lalu bagian HRD melimpahkan tugas ke bagian SDM untuk menganalisis kebutuhan karyawan, setelah itu SDM membuat laporan dan apabila telah disetujui oleh Direksi maka SDM akan memasang iklan lowongan di internet dan koran, selanjutnya akan diadakan seleksi (Prasetya dkk. 2018:106).

Tidak jauh dari pentingnya proses rekrutmen yang baik, penempatan karyawan yang tepat juga merupakan salah satu kunci meraih prestasi kerja yang optimal dari setiap karyawan, baik kreativitas dan prakarsanya akan berkembang (Hasibuan, 2007:71). Penempatan karyawan diharapkan dapat memberikan kontribusi yang memadai bagi perusahaan di samping merupakan upaya pengembangan kompetensi sumber daya manusia dalam perusahaan. Kesesuaian penempatan karyawan dengan bidang tugas sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan terciptanya prestasi kerja yang bersangkutan. Penempatan karyawan didapatkan dari proses rekrutmen yang diharapkan dapat menempati posisi sesuai kompetensinya atau sesuai dengan prinsip "the right man on the right place". Penempatan tenaga kerja tidak tepat dalam menduduki jabatannya dan tidak di bidangnya kemungkinan perusahaan tidak akan mendapatkan hasil yang maksimal dari karyawan tersebut.

Menerapkan pelaksanaan rekrutmen dan penempatan kerja yang baik tidaklah mudah, tentunya banyak hambatan dan tantangan tersendiri yang harus dihadapi oleh perusahaan. Akan tetapi, hal ini dilakukan untuk mendapatkan karyawan yang kompeten pada bidangnya masing-masing dan memberikan kontribusi yang positif bagi perusahaan. Hal ini pun tentunya juga berlaku juga pada bank BRI Cabang Pinrang yang juga mengutamakan kualitas karyawan yang kompeten. Karena dengan rekrutmen yang baik akan menghasilkan karyawan yang baik juga. Oleh karena itu, dengan penelitian ini, dapat diketahui kondisi rekrutmen dan penempatan kerja yang diterapkan oleh BRI Cabang Pinrang berdasarkan kebijakan, prosedur dan metode pelaksanaannya dan hendaknya dapat memberikan hasil yang dapat dijadikan acuan untuk mengevaluasi proses pelaksanaan rekrutmen dan penempatan kerja yang lebih baik. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Analisis Metode Rekrutment dan Penempatan Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bank Rakyat Indonesia (BRI) Persero Tbk. Cabang Pinrang”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang tersebut, maka dapat dideskripsikan rumusan permasalahan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah hasil rekrutmen berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada Bank BRI (Persero) Tbk.?
2. Apakah penempatan karyawan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada Bank BRI (Persero) Tbk.?

1.3 Tujuan penelitian

Adapun tujuan penelitian yang hendak dicapai melalui penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis hasil rekrutmen terhadap prestasi kerjakaryawan.
2. Untuk menganalisis hasil penempatan karyawan terhadap prestasi kerja karyawan.

1.4 Manfaat penelitian

Penulis mengharapkan agar hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi:

1. Peneliti

Dapat menambah ilmu pengetahuan, pengalaman, dan wawasan di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya tentang pengaruh rekrutmen dan penempatan karyawan terhadap prestasi kerja.

2. Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan, referensi, dan informasi terkait penerapan pengaruh rekrutmen dan penempatan karyawan terhadap prestasi kerja.

3. Perusahaan (Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Pinrang)

Sebagai masukan dan sumbangan pemikiran khususnya pada Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Pinrang, dalam mengimplementasikan rekrutmen dan penempatan karyawan terhadap prestasi kerja.

4. Pembaca/Masyarakat

Diperoleh kajian teoritis ilmiah yang lebih mendalam sehingga dapat dijadikan acuan konseptual ilmiah bagi perbaikan pengambilan keputusan yang berkaitan dengan restrukturisasi perusahaan, menghasilkan informasi yang dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam

melakukan kegiatan di organisasi, dan juga memberikan inspirasi bagi peneliti lain sebagai referensi untuk penelitian sejenis.

1.5 Sistematika Penulisan

Dalam penyusunan skripsi ini penulis akan membahas ke dalam lima bab, yang dirincikan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, maksud dan tujuan penelian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini terdiri dari landasan teori yang membahas mengenai kompensasi, keterikatan karyawan (*employee engagement*), dan kinerja karyawan. Selanjutnya uraian tentang penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini terdiri dari rancangan penelitian, tempat dan waktu, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, variabel penelitian dan definisi operasional, instrumen penelitian, dan analisis data.

BAB IV: HASIL DAN ANALISIS

Bab ini berisi penjelasan mengenai deskripsi objek penelitian, analisis data, dan interpretasi hasil pengujian.

BAB V: PENUTUP

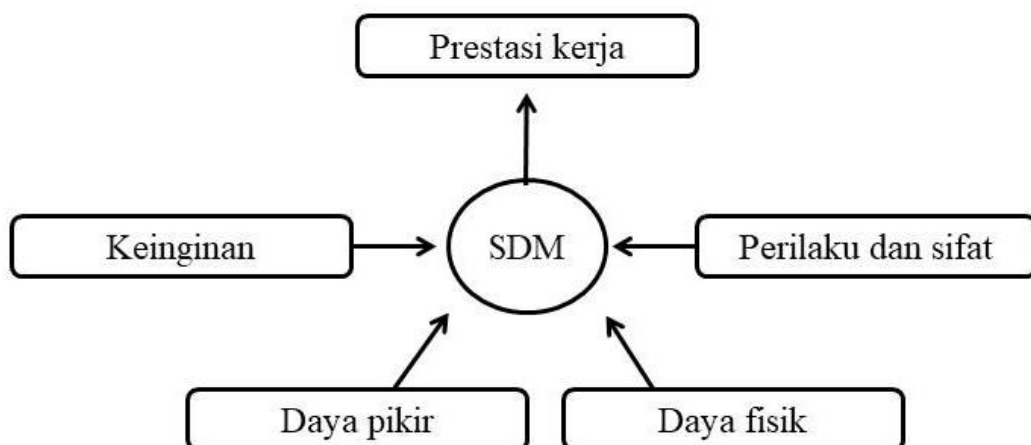
Bab ini merupakan bagian akhir yang berisi tentang kesimpulan dari hasil penelitian dan saran yang diberikan bagi penelitian selanjutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Arti dan Pentingnya Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan aset yang paling berharga dalam perusahaan, tanpa manusia maka sumber daya perusahaan tidak akan dapat menghasilkan laba atau menambah nilainya sendiri. Sumber daya manusia dalam konteks bisnis adalah orang yang bekerja dalam suatu organisasi yang sering pula disebut karyawan. Untuk merencanakan, mengelola dan mengendalikan sumber daya manusia dibutuhkan suatu alat manajerial yang disebut manajemen sumber daya manusia (MSDM). Keberhasilan manajemen dalam suatu organisasi, baik organisasi yang bergerak pada bidang pemerintahan, maupun organisasi yang bergerak dalam bidang usaha (bisnis), sangat ditentukan oleh SDM yang ada pada organisasi tersebut. Artinya dalam hal ini adalah manusia yang memiliki kemampuan sesuai dengan tuntutan kebutuhan dalam setiap pelaksanaan kegiatan-kegiatan organisasi sehingga terwujudnya kinerja sebagaimana diharapkan (Nawawi, 2011: 134).



Gambar 2.0.1 Konsep SDM (Marnis, 2008: 338)

2.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial dan sangat menentukan dalam suatu organisasi, dan perlu terus dikembangkan sehingga mampu memberikan kontribusi yang maksimal bagi organisasi maupun bagi pengembangan dirinya. Organisasi mempunyai berbagai macam sumber daya sebagai „input“ untuk diubah menjadi „output“ berupa produk barang atau jasa. Sumber daya tersebut meliputi modal atau uang, teknologi untuk menunjang proses produksi, metode atau strategi yang digunakan untuk beroperasi, manusia dan sebagainya. (Widiansyah, 2018:43). Diantara berbagai macam sumber daya tersebut, manusia atau sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen yang paling penting. Untuk merencanakan, mengelola dan mengendalikan sumber daya manusia dibutuhkan suatu alat manajerial yang disebut manajemen sumber dayamanusia (MSDM). MSDM dapat dipahami sebagai suatu proses dalam organisasi serta dapat pula diartikan sebagai suatu kebijakan (*policy*). MSDM adalah kontributor utama bagi keberhasilan organisasi. Oleh karena itu, jika MSDM tidak efektif dapat menjadi hambatan utama dalam memuaskan pekerja dan keberhasilan organisasi. Sedangkan dalam pengertiannya sebagai kebijakan, MSDM dimaksudkan sebagai suatu sarana untuk memaksimalkan efektifitas organisasi dalam mencapai tujuannya (Widiansyah, 2018:43).

Sumber daya manusia memiliki posisi yang sangat strategis dalam organisasi, artinya unsur manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan. Eksistensi sumber daya manusia itulah yang

terdapat dalam organisasi yang kuat. Mencapai kondisi yang diharapkan diperlukan adanya manajemen terhadap sumber daya manusia secara memadai sehingga terciptalah sumber daya manusia yang berkualitas, loyal dan berprestasi. Menurut Mathis dan Jackson (2012:5), manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam penggunaan kemampuan manusia agar dapat mencapai tujuan di setiap perusahaan.

2.3 Rekrutmen

Rekrutmen adalah proses yang menghasilkan sejumlah pelamar yang berkualifikasi untuk pekerjaan di suatu perusahaan atau organisasi (Mathis and Jackson, 2006:88). Rekrutmen merupakan suatu keputusan perencanaan manajemen sumber daya manusia mengenai jumlah karyawan yang dibutuhkan, kapan diperlukan, serta kriteria apa saja yang diperlukan dalam suatu organisasi pada perusahaan. Rekrutmen pada dasarnya merupakan usaha untuk mengisi jabatan atau pekerjaan yang kosong di lingkungan suatu organisasi atau perusahaan, untuk itu terdapat dua sumber tenaga kerja, yakni sumber dari luar (eksternal) organisasi atau dari dalam (internal) organisasi (Kasmir, 2016:386). Adapun indikator perekrutan karyawan menurut, Yullyanti (2009: 131), yaitu:

- a. Kebijakan organisasi
- b. Prosedur
- c. Metode penarikan karyawan

2.4 Penentuan Sumber Rekrutmen

Menurut Hasibuan (2008: 63), setelah diketahui spesifikasi jabatan atau pekerjaan, maka harus ditentukan sumber-sumber penarikan calon karyawan. Sumber penarikan yang biasanya berasal dari internal dan eksternal perusahaan.

Sumber internal adalah karyawan yang akan mengisi lowongan yang diambil dari dalam perusahaan tersebut, hal ini dapat dilakukan dengan cara mutasi atau memindahkan karyawan yang memenuhi spesifikasi jabatan atau pekerjaan tersebut. Pemindahan jabatan bersifat vertikal (promosi atau demosi) maupun bersifat horizontal. Jika masih ada karyawan yang memenuhi spesifikasi pekerjaan, sebaiknya perusahaan mengambil dari dalam perusahaan khususnya untuk jabatan managerial. Sumber eksternal adalah karyawan yang akan mengisi jabatan dan lowongan yang dilakukan perusahaan dari sumber-sumber yang berasal dari luar perusahaan tersebut. Menurut Hasibuan (2008: 63), sumber eksternal berasal dari:

- a. Kantor penempatan tenaga kerja.
- b. Lembaga pendidikan.
- c. Referensi karyawan atau rekan.
- d. Serikat-serikat buruh.
- e. Pencangkokan dari perusahaan lain.
- f. Nepotisme atau *leasing*.

2.5 Teknik-Teknik Rekrutmen

Teknik rekrutmen baik disektor publik maupun swasta, dapat dilakukan melalui asas sentralisasi tergantung kepada keadaan organisasi, kebutuhan dan jumlah calon pekerja yang hendak direkrut (Kasmir, 2016:386) :

- a. Teknik Rekrutmen Sentralisi, rekrutmen yang diputuskan akan lebih sering dipakai karena lebih efisien dari segi biaya.
- b. Teknik Rekrutmen Desentralisasi, terjadi pada instansi-instansi yang relative kecil karena kebutuhan rekrutmen terbatas. Rekrutmen desentralisasi selalu dipakai untuk posisi khas professional, ilmiah atau administratif bagi suatu instansi tertentu. Penggunaan teknik rekrutmen didesentralisasi akan lebih efektif jika

permintaan akan pekerjaan-pekerjaan pemerintah meningkat, tetapi lowongan kerja terbatas.

2.6 Sikap Dalam Rekrutmen

Nawawi (2008: 134), mengemukakan bahwa terdapat 4 (empat) sikap yang berbeda di lingkungan organisasi/perusahaan dalam melakukan rekrutmen karyawan. Keempat sikap tersebut adalah :

- a. Sikap pasif tanpa diskriminasi, sikap ini merupakan sikap para eksklusif di lingkungan organisasi/perusahaan untuk meniadakan perbedaan dan memberlakukan secara sama dalam mengangkat, menggaji dan memberikan promosi bagi para calon dan pekerja.
- b. Rekrutmen berdasarkan perbedaan, ini dilakukan secara aktif untuk mengelompokkan para pelamar, dengan hanya menerima kelompok tertentu.
- c. Rekrutmen berdasarkan prioritas, ini dilakukan dengan cara mendahulukan atau mempromisikan kelompok tertentu.
- d. Rekrutmen dengan penjataan, ini dilakukan dengan cara menetapkan jatah terhadap kelompok tertentu.

Berdasarkan keempat sikap tersebut, maka keputusan dalam rekrutmen dan penentuan staf sebaiknya dilakukan berdasarkan kasus masing-masing. Dengan demikian ras dan jenis kelamin yang sering kali menjadi masalah dapat dijadikan salah satu faktor dalam pengambilan keputusan untuk menerima atau menolak calon pelamar.

2.7 Metode-Metode Rekrutmen

Metode yang diterapkan pada proses rekrutmen akan berpengaruh sangat besar terhadap banyaknya lamaran yang masuk ke dalam perusahaan. Metode

calon karyawan baru, dibagi menjadi metode terbuka dan metode tertutup (Kasmir, 2016:386) :

- a. Metode Terbuka adalah dimana rekrutmen di informasikan secara luas dengan memasang iklan pada media masa baik cetak ataupun elektronik, ataupun dengan cara mulut ke mulut (kabar orang lain) agar tersebar ke masyarakat lain. Dengan metode terbuka ini diharapkan dapat menarik banyak lamaran yang masuk, sehingga kesempatan untuk mendapatkan karyawan yang *qualified* menjadi lebih besar.
- b. Metode Tertutup adalah rekrutmen di informasikan kepada para karyawan atau orang tertentu saja. Akibatnya lamaran yang masuk relatif sedikit, sehingga kesempatan untuk mendapatkan karyawan yang baik semakin sulit.

2.8 Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah perbandingan antara persepsi aktual bawahan dengan standar yang ditetapkan dalam langkah pertama, melibatkan beberapa jenis bentuk pengharkatan (Marioth, 2015:243). Setiap pekerja dalam melaksanakan tugas-tugasnya sebagaimana terdapat di dalam deskripsi pekerjaan/jabatan, perlu dinilai hasilnya setelah tenggang waktu tertentu. Menurut Nawawi (2011: 134) istilah prestasi kerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Penilaian prestasi kerja adalah proses melalui mana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja pegawai. Kegiatan diatas memperbaiki keputusan-keputusan personalia memberikan umpan balik kepada pegawai

tentang pelaksanaan kerja mereka. Dengan adanya penilaian prestasi kerja dari atasan akan dapat mendorong mereka bergairah dalam bekerja (Sinn, 2014:255). Penilaian prestasi kerja merupakan alat dari pada manajemen untuk mengontrol prestasi kerja setiap tenaga kerja atau pegawai serta sebagai bahan informasi untuk meluruskan berbagai kebijakan personalia. Penilaian prestasi kerja pada pegawai mencakup beberapa hal (Robbins, 2015:267) :

1. Hasil tugas individu
2. Perilaku/disiplin
3. Ciri (hubungan interaksi dalam organisasi)

Bagi para pegawai penilaian prestasi ini berperan sebagai umpan balik tentang hal seperti kemauan, kekurangan, dan potensinya, yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana, dan pengembangan karir. Bagi organisasi, hasil penilaian prestasi kerja para pegawai sangat penting arti dan peranannya dalam mengambil keputusan seperti, identifikasi kebutuhan program, pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, program pengenalan, penempatan, promosi, sistem imbalan, dan berbagai aspek lain keseluruhan proses manajemen sumber daya manusia secara efektif.

Kepuasan prestasi kerja merupakan sarana dalam mencapai prestasikerja. Prestasi kerja adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang di capai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang di bebaskan kepadanya yang di dasarkan kepada kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Mangkunegara, 2005).

Prestasi kerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu (Rosa, 2017) :

1. Kemampuan dan minat seorang pekerja.
2. Kemampuan dan penerimaan atas penjelasan tugas.
3. Peran dan tingkat motivasi seorang pekerja.

2.9 Penempatan Kerja Karyawan

Penempatan karyawan adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang karyawan cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan (Mathis and Jackson, 2006:262). Menurut teori Manajemen Sumber Daya Manusia yang dimaksud dengan penempatan adalah penguasaan seseorang untuk menduduki jabatan, menyelenggarakan fungsi, dan menjalankan aktivitas tertentu. Dengan kata lain, penempatan adalah alokasi sumber daya manusia untuk melakukan pekerjaan tertentu (Nawawi, 2011: 134). Setelah diterima menjadi karyawan dengan proses yang benar, maka selanjutnya si calon karyawan akan langsung di tempat atau dipekerjakan, terutama bagi mereka yang dibutuhkan segera. Namun bagi mereka yang perlu mendapatkan pengetahuan, maka akan memasuki pelatihan untuk beberapa waktu. Selama masa orientasi karyawan sudah berstatus calon karyawan. Banyak kegunaan dengan melakukan orientasi calon karyawan sekalipun waktunya relatif singkat.

2.10 Faktor-faktor yang dipertimbangkan dalam Penempatan Karyawan

Penempatan karyawan bagi karyawan yang lulus seleksi dipertimbangkan beberapa faktor yang dapat berpengaruh terhadap kelangsungan hidup perusahaan. Manajer tenaga kerja yang professional biasanya selalu jeli terhadap karakteristik dan kualifikasi yang dimiliki para tenaga kerja yang akan ditempatkan dalam satu tugas dan pekerjaan tertentu.

Salah satu tujuan organisasi dalam menempatkan karyawannya secara tepat adalah agar karyawan tersebut dapat berdayaguna dalam melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Sastrohadiwiryono (2002: 38), mengungkapkan bahwa “maksud dari tujuan penempatan karyawan adalah untuk menempatkan karyawan sebagai unsur pelaksanaan pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, kecakapan, dan keahliannya”. Tujuan ini harus didukung oleh prinsip-prinsip yang dapat digunakan sebagai pedoman.

2.11 Tujuan Penempatan Kerja

Setiap pekerjaan yang dilaksanakan pada dasarnya mempunyai tujuan. Tujuan berfungsi untuk mengarahkan perilaku, begitu juga dengan penempatan karyawan, manajer sumber daya manusia. Menempatkan seorang karyawan atau calon karyawan dengan tujuan antara lain agar karyawan bersangkutan lebih berdaya guna dalam melaksanakan pekerjaan yang di bebankan, serta untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan sebagai dasar kelancaran tugas. Menurut Suwatno (2003: 129), maksud diadakan penempatan karyawan adalah untuk mendapatkan karyawan sebagai unsur pelaksana pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Kesesuaian pendidikan
- b. Keahlian atau keterampilan kerja
- c. Pengalaman kerja
- d. Usia

Menurut Sunyoto (2012: 123), dimensi untuk mengukur penempatan tenaga kerja atau karyawan adalah sebagai berikut:

- a. Promosi

Promosi adalah jika seorang karyawan dipindahkan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar, tingkatan heirarki, jabatan

lebih tinggi dan penghasilan lebih besar pula.

b. Transfer

Dalam penempatan, alih tugas dapat mengambil salah satu dari dua bentuk, yaitu penempatan seseorang pada tugas baru dengan tanggung jawab, heirarki jabatan dan penghasilan yang relative sama dengan status lamanya dan alih tempat.

c. Demosi

Pada umumnya demosi dikaitkan dengan pengenaan sanksi disiplin karena berbagai alasan, yaitu penilaian negatif oleh atasan karena prestasi kerja yang kurang memuaskan dan perilaku karyawan yang difungsional seperti tingkat kemangkiran yang tinggi.

2.12 Hubungan Antara Variabel dan Pengembangan Hipotesis

Rekrutmen merupakan serangkaian aktifitas untuk memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang di identifikasikan dalam perencanaan perolehan karyawan. Rekrutmen sendiri merupakan langkah pertama dan mencerminkan berhasil tidaknya suatu perusahaan mencapai tujuannya. Jika karyawan yang diterima berkompeten maka usaha untuk mencapai tujuan relatif mudah. Sebaliknya apabila karyawan yang diperoleh kurang memenuhi syarat, sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Menurut (Schuler, 2001) bahwa efektivitas dari proses rekrutmen yang dilakukan dengan baik dan benar akan membantu perusahaan dalam memperoleh tujuan umum yang meliputi produktivitas kerja, kualitas kehidupan kerja dan kepatuhan kerja. Sedangkan menurut (Casterter, 1996), bahwa pelaksanaan rekrutmen yang tidak sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan akan menimbulkan masalah yang menuntut biaya tinggi, seperti ketidakcocokan antara penempatan personel dengan jabatan yang dipercayakan,

kinerja rendah, ketidakhadiran pegawai tinggi, sering terlambat, perilaku anti organisasi dan masa kerja jabatan yang tidak pasti. Maka dari itu, proses rekrutmen yang baik dan benar akan menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas, dalam hal ini karyawan dapat mencapai prestasi pada pekerjaan dan tanggung jawab yang dipercayakan oleh perusahaan kepadanya. Penelitian yang dilakukan oleh Rafii, dkk. (2015) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara rekrutmen dan kinerja karyawan secara parsial (Rafii, dkk. 2015:10). Dalam penelitian yang dilakukan oleh Wibowo (2018) rekrutmen pegawai yang tinggi akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang tinggi pula (Wibowo, 2018:341). Sedangkan menurut Erlina (2017) dalam penelitiannya, Rekrutmen memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Erlina, 2017:112). Dari beberapa penjelasan dan penelitian terdahulu, dapat disimpulkan hipotesis yang pertama (H_1) sebagai berikut :

H_1 : Rekrutmen berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

Begitupun dengan penempatan karyawan yang merupakan faktor penting dalam organisasi berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan organisasi. Penempatan pegawai pada posisi yang tepat merupakan suatu hal utama karena erat hubungannya dengan pencapaian prestasi karyawan. Penempatan pegawai bertujuan menempatkan orang yang tepat pada jabatan yang sesuai dengan minat dan kemampuannya, sehingga akan menjadi sumber daya yang produktif. Karyawan yang memiliki pengalaman tinggi dapat menumbuhkan kerja sama dalam proses pembelajaran dimana dengan hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan (Smayling et al, 2012). Sebaliknya, karyawan dengan pengalaman kualitas rendah, cenderung tidak puas dengan pekerjaan mereka, kurang berkomitmen untuk organisasi dan lebih merenungkan meninggalkan organisasi (Brown et al, 2009). Berdasarkan hal

tersebut, penilaian kinerja seharusnya dilakukan secara berkesinambungan terhadap pegawai berdasarkan pengalaman, pengetahuan dan sikap-sikap mereka karena penempatan yang tidak sesuai akan berpengaruh pada kinerja pegawai dan prestasi kerja yang dihasilkan. Menurut Erlina (2017) dalam penelitiannya, penempatan kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Erlina, 2017:112). Sedangkan menurut Wibowo (2018), Penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian semakin baik penempatan pegawai, maka akan semakin meningkat pula kinerja pegawai. Dalam penelitiannya, Arif (2012) menunjukkan bahwa penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Arif, 2012:93). Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Yuniasih & Mulialestari (2016) yaitu penempatan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari beberapa penjelasan dan penelitian terdahulu, dapat disimpulkan hipotesis yang kedua (H_2) sebagai berikut:

H_2 : Penempatan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

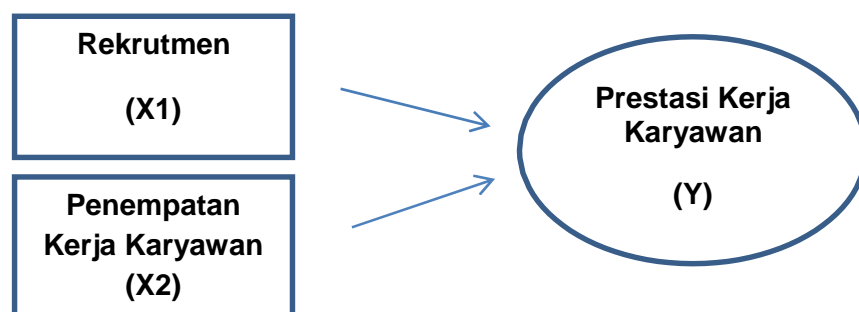
2.13 Kerangka Pikiran

Tujuan kerangka teoritis yang paling utama adalah untuk mempermudah perumusan hipotesis, selain itu kerangka teoritis juga berguna untuk mempertegas jenis hubungan yang terjadi antar variabel serta untuk menggambarkan bagaimana proses pengorganisasian dan analisis data dilakukan. Oleh karena itu dengan adanya kerangka teoritis akan semakin jelas bagi peneliti tahap-tahap pengolahan dan analisis data, penentuan variabel-variabel bebas dan terikat serta penentuan hubungan antar variabel (Budianto, 2014:41).

Berdasarkan penelitian terdahulu masalah yang sangat mendasar dihadapi oleh banyak organisasi, lembaga atau perusahaan adalah bagaimana menarik

para pelamar atau peminat pekerjaan agar dapat bekerja secara optimal dalam perusahaan, bahkan lebih dari itu para pekerja nantinya dapat menopang keberlangsungan organisasi, lembaga atau perusahaan dimana mereka bekerja bahkan setelah mereka bekerja. Karena kenyataannya rekrutmen yang banyak dilakukan oleh lembaga, perusahaan dan organisasi tertentu cenderung hanya pada taraf pendaftaran atau registration saja, sehingga kualifikasi pekerja yang diharapkan tidak berhasil didapatkan. Selain itu, proses rekrutmen dan penempatan kerja yang dilakukan perusahaan kadangkala justru mengabaikan aspek etika dalam melakukan rekrutmen dan penempatan kerja (Wibowo, 2018:2).

Pada penjelasan sebelumnya menyatakan bahwa rekrutmen dan penempatan kerja sangat berperan penting dalam peningkatan prestasi kerja karyawan. Apabila pihak perusahaan memperhatikan hal tersebut, maka hal ini akan meningkatkan prestasi karyawan yang akan berdampak pada pencapaian tujuan sebuah organisasi atau perusahaan. dari pernyataan tersebut kerangka pikir akan berbentuk sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pikir Penelitian (diolah, 2021)

2.14 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu terkait dengan analisis metode rekrutment dan penempatan karyawan terhadap prestasi kerja karyawan adalah sebagai berikut.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

| No | Peneliti | Judul | Metode penelitian | Hasil penelitian |
|----|--|--|-------------------|--|
| 1 | Erlina, Faridawati 2017. STIP Bunga Bangsa. | Pengaruh Seleksi Rekrutmen dan Penempatan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Pemasaran Pt Asuransi Jiwasraya (Persero) Cabang Banjarmasin | Kuantitatif | a. Rekrutmen memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bidang Pemasaran PT Asuransi Jiwasraya (Persero) Cabang Banjarmasin. b. Penempatan Kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bidang Pemasaran PT |

| | | | | |
|----|--|--|-------------|---|
| | | | | Asuransi Jiwasraya (Persero) Cabang Banjarmasin. |
| 2. | Saputra, Nur Imam. 2017. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Makassar | Pengaruh Rekrutmen Dan Penempatan Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada BNI KCU Makassar | Kuantitatif | a. Dapat disimpulkan bahwa erdapat pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan di BNI KCU Makassar. b. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan di BNI KCU Makassar. |
| 3. | Rafii, Muhammad. Andri, Seno. 2015. FISIP Universitas Riau | Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank RiauKepri Pekanbaru | Kuantitatif | a. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel rekrutmen (X1) dengan variabel kinerja (Y), b. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif |

| | | | | |
|----|--|---|-------------|---|
| | | | | dan signifikan antara variabel penempatan (X2) dengan variabel kinerja (Y), |
| 4. | Wibowo, Sandi Nasrudin. 2018. Universitas Swadaya Gunung Jati Cirebon. | Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang A. Yani Bandung) | Kuantitatif | a. Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. b. Penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. |
| 5. | Wali, Qhifari Zaka. Sunaryo, Hadi. Pardiman. 2020. FEB Universitas Islam Malang. | Pengaruh Rekrutmen dan Pengalaman Kerja terhadap Prestasi Kerja dengan Penempatan Kerja sebagai Variabel Intervening | Kuantitatif | a. Rekrutmen dan Pengalaman kerja berpengaruh langsung terhadap Prestasi kerja karyawan. b. Penempatan kerja berpengaruh terhadap Prestasi kerja karyawan. |
| 6. | Sarinah. Gultom, Rahmat Simon. | <i>The Effect of Recruitment and</i> | Kuantitatif | a. Variabel rekrutmen |

| | | | | |
|----|--|--|-------------|--|
| | Thabah Asep Ali. 2016. STMT Trisakti. | <i>Employee Selection on Employee Placement and Its Impacts Towards Employee Performance at PT Sriwijaya Air</i> | | merupakan satu - satunya variabel yang berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan PT Sriwijaya Air Jakarta b. Sedangkan seleksi dan penempatan variabel karyawan tidak mempengaruhi kinerja karyawan PT Sriwijaya Air Jakarta |
| 7. | Arif, Muhammad. 2012. Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru | Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Oase Pekanbaru | Kuantitatif | a. Variabel Rekrutmen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Oase Pekanbaru. b. Variabel penempatan kerja secara parsial berpengaruh |

| | | | | |
|--|--|--|--|---|
| | | | | signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Oase Pekanbaru. |
|--|--|--|--|---|

Sumber: Diolah dari berbagai penelitian terdahulu. 2020