



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH REKRUITMEN DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT POS INDONESIA (PERSERO) BEKASI**

SKRIPSI

HILMA HUSNY

1602025115

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JAKARTA
2020**

PERNYATAAN ORISINALITAS

NAMA : Hilma Husny

NIM : 1602025115

JUDUL SKRIPSI : PENGARUH REKRUTMEN DAN PROMOSI JABATAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. POS
INDONESIA (PERSERO) BEKASI

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi ini merupakan hasil penelitian, pemikiran dan pemaparan asli saya sendiri. Saya tidak mencantumkan tanpa pengakuan bahan – bahan yang telah dipublikasikan sebelumnya atau ditulis oleh orang lain, atau sebagai bahan yang pernah diajukan untuk gelar atau ijazah pada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA atau perguruan tinggi lainnya.

Apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

Jakarta, 19 Desember 2020

Yang menyatakan



Hilma Husny
(1602025115)

PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

JUDUL : PENGARUH REKRUTMEN DAN PROMOSI
JABATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. POS INDONESIA (PERSERO) BEKASI

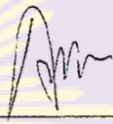
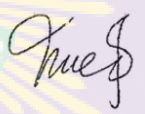
NAMA : HILMA HUSNY

NIM : 1602025115

PROGRAM STUDI : MANAJEMEN

TAHUN AKADEMIK : 2020/2021

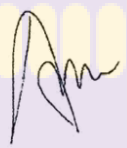
Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diajukan dalam ujian skripsi :

Pembimbing I	Dr. Adityo Ari Wibowo, SE., MM	
Pembimbing II	Nur Hadryazid Rachman, S.Si., MM	

Mengetahui

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka


Dr. Adityo Ari Wibowo, SE., MM

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi dengan judul:

**PENGARUH REKRUTMEN DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN
PT. POS INDONESIA (PERSERO) BEKASI**

Yang disusun oleh :

Hilma Husny
16020205115

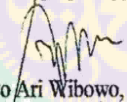
Telah diperiksa dan dipertahankan di depan panitia ujian kesarjanaan strata satu
(S1) Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Prof. DR. Hamka

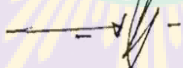
Pada tanggal : 19 Desember 2020

Tim Penguji :

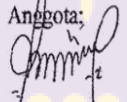
Ketua, Merangkap Anggota :


(Dr. Adityo Ari Wibowo, M.M.)

Anggota :


(Drs., Bambang Sumaryanto, MM.)

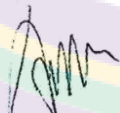
Anggota:



(Faizal Ridwan Zamzany, SE., MM.)

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas
Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Prof. Dr. HAMKA


Dr. Adityo Ari Wibowo, SE., M.M


Dr. Zulpahmi, S.E, M.Si

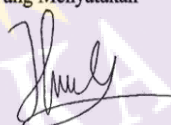
**PERYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK
KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA, saya yang bertanda tangan dibawah :

Nama : Hilma Husny
NIM : 1602025115
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*Non-exclusive Royalty-free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul **“PENGARUH REKRUTMEN DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. POS INDONESIA (PERSERO) BEKASI”**. Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA berhak menyimpang, mengalihmediakan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/ pencipta dan sebagai pemilih Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta
Pada tanggal : 19 - 12 -2020
Yang Menyatakan



Hilma Husny

ABSTRAK

Hilma Husny (1602025115)

**PENGARUH REKRUTMEN DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. POS INDONESIA (PERSERO)
BEKASI.**

*Skripsi. Program Strata Satu Program Studi Manajemen. Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. 2020. JAKARTA.*

Kata kunci : Rekrutmen, Promosi Jabatan, Kinerja Karyawan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh rekrutmen dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos. Indonesia (Persero) Bekasi.

Penelitian ini menggunakan metode survey dengan variabel *independent* yang terdiri dari rekrutmen dan promosi jabatan, sedangkan variabel *dependent* adalah kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Pos. Indonesia (Persero) Bekasi sebanyak 262 orang karyawan dan sampel yang didapat dengan menggunakan rumus slovin sebanyak 158 orang karyawan. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner. Teknik pengolahan dan analisis data meliputi uji kualitas data (uji validitas dan uji reliability). Analisis statistik deskriptif, analisis regresi logistik ordinal.

Berdasarkan analisis regresi logistik ordinal diketahui tidak signifikan variabel rekrutmen (X1) terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian variabel rekrutmen tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan hipotesis tidak terbukti, secara teori sesuai dengan karya ilmiah dari Marhamila Sari, dimana hasil analisisnya tentang pengaruh rekrutmen, seleksi, terhadap kinerja pegawai

non PNS dan penempatan, dengan hasil analisisnya dimana rekrutmen tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan analisis regresi logistik ordinal variabel promosi jabatan (X2) signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dengan demikian variabel promosi jabatan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan hipotesis terbukti.



ABSTRACT

Hilma Husny (1602025115)

**EFFECT OF RECRUITMENT AND OFFICE PROMOTION ON
EMPLOYEE PERFORMANCE IN. POS INDONESIA (PERSERO)
BEKASI.**

Essay. Undergraduate Program Management Study Program. Faculty of Economics and Business Prof. Muhammadiyah University. DR. HAMKA. 2020. JAKARTA.

Keywords: Recruitment, Job Promotion, Employee Performance

This study aims to determine the effect of recruitment and promotion on employee performance at PT. Pos. Indonesia (Persero) Bekasi.

This study used a survey method with independent variables consisting of recruitment and promotion, while the dependent variable was employee performance. The population in this study were employees of PT. Post. Indonesia (Persero) Bekasi as many as 262 employees and samples obtained using the Slovin formula as many as 158 employees. The data collection technique in this study used a questionnaire. Data processing and analysis techniques include data quality testing (validity and reliability tests, descriptive statistical analysis, ordinal logistic regression analysis.

Based on ordinal logistic regression analysis, it is known that the recruitment variable (X1) is not significant for employee performance (Y). thus the document variable has no effect on employee performance and the hypothesis is not proven, in theory according to the scientific work of Marhamila Sari, where the results of the analysis are about the effect of recruitment, selection, on the

performance of non-PNS employees and placement, with the results of the analysis where recruitment has no effect on performance. employees.

Based on the ordinal logistic regression analysis, the job promotion variable (X2) is significant to the employee performance variable (Y), thus the job promotion variable has an effect on employee performance and the hypothesis is proven.



KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT berkat rahmat, hidayah, dan karunia-Nya kepada kita semua sehingga kami dapat menyelesaikan proposal skripsi dengan judul **“PENGARUH REKRUTMEN DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK SINARMAS JAKARTA TIMUR”**. Laporan proposal skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk mengerjakan skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk mengerjakan skripsi pada program S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka, Jakarta Timur.

Penulis menyadari dalam penyusunan proposal skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak. Karena itu pada kesempatan ini kami ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Allah SWT yang telah memberikan kesempatan hidup di Bumi-Nya, juga yang telah memberikan kesehatan hingga bisa menyelesaikan proposal skripsi ini.
2. Bapak Prof. Dr. H. Suryoputro, M.Hum selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
3. Bapak Dr. Zulpahmi, SE, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
4. Bapak Dr. Zulpahmi, SE, M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

5. Bapak Dr. Sunarta, M.M selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
6. Bapak Tohirin, S.H.I., M. Pd.I Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
7. Bapak Dr. Adityo Ari Wibowo, M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen.
8. Bapak Dr. Adityo Ari Wibowo, M.M selaku dosen pembimbing 1 yang telah membantu meluangkan waktunya untuk memberikan saran serta pengarahan dalam pengerjaan skripsi ini..
9. Bapak Nur hadi Yazid Rachman, S.Si., MM selaku dosen pembimbing 2 yang telah membantu meluangkan waktunya untuk memberikan saran serta pengarahan dalam pengerjaan skripsi ini
10. Terima kasih terhadap orang tua saya, adik saya, dan teman saya yang telah mendukung kami membuat proposal skripsi ini.
11. Teman-teman Manajemen angkatan 2016 telah memberikan dukungan dan doa
12. Ibu dan bapak tercinta terima kasih atas kasih sayang yang telah merangkul saya dalam penulisan skripsi ini
13. Kepada seluruh pihak yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu terima kasih atas semua dukungan bantuan dalam bentuk apapun.
14. Tambah lagi bila masih perlu menyebutkan orang atau organisasi yang telah berjasa dalam penyusunan skripsi.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan baik
maupun susunannya. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat tidak hanya lagi penulis
juga bagi para pembaca.

Jakarta, 19 Desember 2020



Hilma Husny
(1602025115)



DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL	
PERNYATAAN ORISINILITAS	
PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI	
PENGESAHAN SKRIPSI	
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK	
ABSTRAK	
KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR.....	x
DAFTAR LAMPIRAN.....	xi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Permasalahan.....	6
1.2.1 <i>Identifikasi Masalah</i>	6
1.2.2 <i>Pembatasan Masalah</i>	7
1.2.3 <i>Perumusan Masalah</i>	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Gambaran Penelitian Terdahulu.....	9
2.2 Telaah Pustaka.....	23
2.2.1 <i>Definisi Rekrutmen</i>	23
2.2.1.1 <i>Dasar Rekrutmen</i>	25
2.2.1.2 <i>Indikator Rekrutmen</i>	25
2.2.1.3 <i>Dimensi Rekrutmen</i>	26
2.2.2 <i>Definisi Promosi Jabatan</i>	27

2.2.2.1	<i>Faktor yang mempengaruhi Promosi Jabatan.....</i>	29
2.2.2.2	<i>Indikator Promosi Jabatan.....</i>	31
2.2.2.3	<i>Dimensi Promosi Jabatan.....</i>	31
2.2.3	<i>Definisi Kinerja Karyawan.....</i>	32
2.2.3.1	<i>Faktor Penting penilaian Kinerja Karyawan.....</i>	32
2.2.3.2	<i>Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan.....</i>	33
2.2.3.3	<i>Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan.....</i>	34
2.2.3.4	<i>Proses Penilaian Kinerja Karyawan.....</i>	34
2.2.3.5	<i>Indikator Kinerja Karyawan.....</i>	34
2.2.3.6	<i>Dimensi Kinerja Karyawan.....</i>	35
2.3	<i>Kerangka Pemikiran Teoritis.....</i>	35
2.3.1	<i>Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan.....</i>	35
2.3.2	<i>Pengaruh Promosi Terhadap Kinerja Karyawan.....</i>	36
2.3.3	<i>Pengaruh Rekrutmen dan Promosi Terhadap Kinerja Karyawan.....</i>	36
2.4	<i>Rumus Hipotesis.....</i>	38
BAB III METODOLOGI PENELITIAN		
3.1.	<i>Metode Penelitian</i>	39
3.2.	<i>Operasionalisasi Variabel.....</i>	39
3.3.	<i>Populasi dan Sampel.....</i>	40
3.3.1	<i>Populasi.....</i>	40
3.3.2	<i>Sampel.....</i>	40
3.4.	<i>Teknik Pengumpulan Data.....</i>	42
3.4.1	<i>Tempat dan Waktu Penelitian.....</i>	42
3.4.2	<i>Teknik Pengumpulan Data.....</i>	42
3.5.	<i>Teknik Pengolahan dan Analisis Data.....</i>	42
3.5.1	<i>Uji kualitas Data.....</i>	42
3.5.1.1	<i>Uji Validitas.....</i>	43
3.5.1.2	<i>Uji Reability.....</i>	43
3.5.2	<i>Analisis Statistik Deskriptif.....</i>	43
3.5.3	<i>Analisis Regresi L0gistik Ordinal.....</i>	44

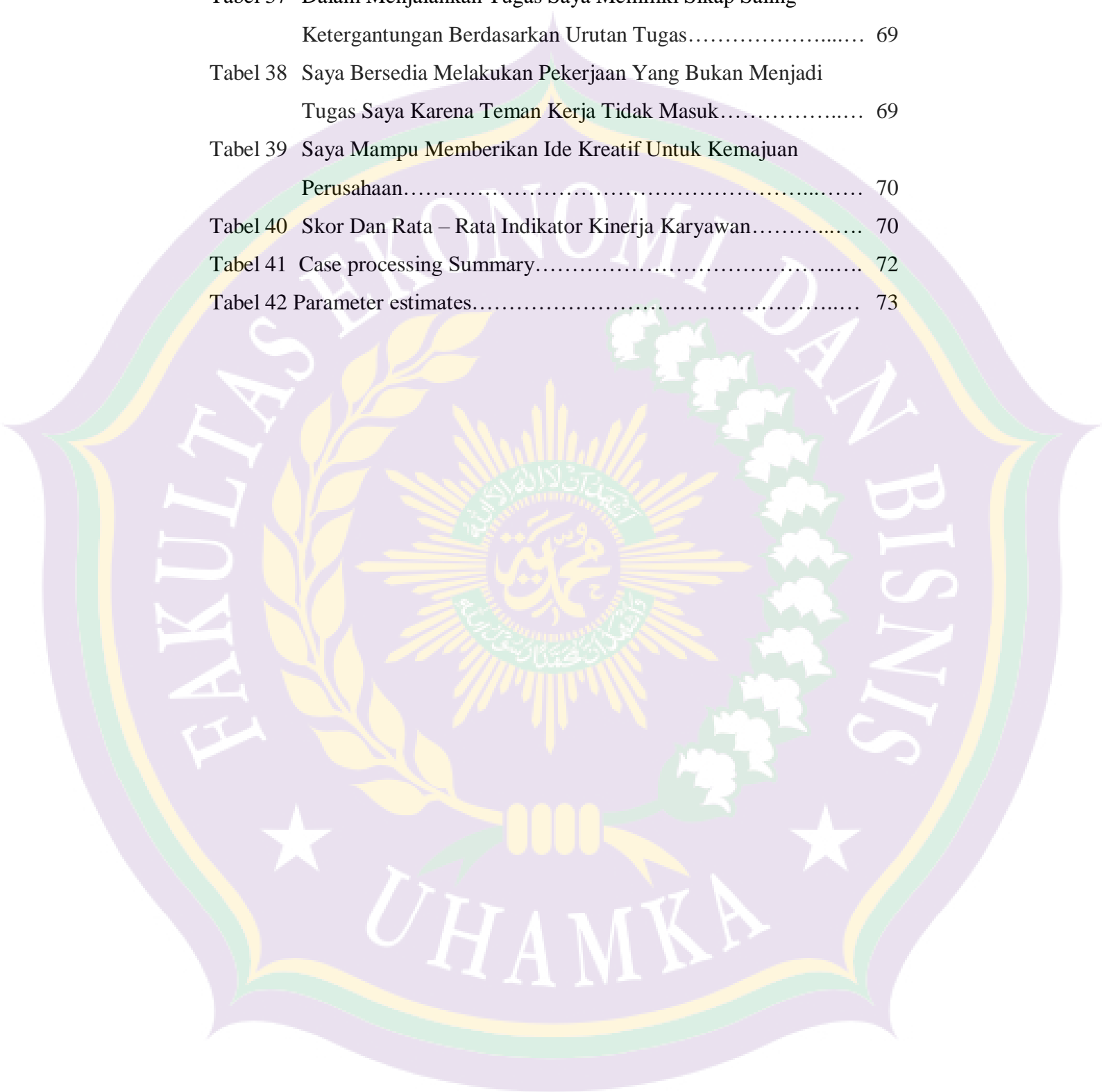
3.5.3.1	<i>Case Processing Summary</i>	44
3.5.3.2	<i>Parameter Estimates</i>	45
BAB 1V HASIL DAN PEMBAHASAN		
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian.....	49
4.1.1	<i>Lokasi Penelitian</i>	49
4.1.2	<i>Sejarah Singkat PT. Pos Indonesia</i>	49
4.1.3	<i>Profil Singkat PT. Pos Indonesia</i>	49
4.1.4	<i>Visi dan Misi PT.Pos Indonesia</i>	50
4.2	Hasil Pengolahan Data Dan Pembahasan.....	52
4.2.1	<i>Uji Kualitas Data</i>	52
4.2.1.1	<i>Uji Validitas</i>	52
4.2.1.2	<i>Uji Reability</i>	54
4.2.2	<i>Analisis Statistik Deskriptif</i>	55
4.2.2.1	<i>Persepsi Karyawan PT. Pos Indonesia Bekasi Terhadap Rekrutmen</i>	55
4.2.2.2	<i>Persepsi Karyawan PT.Pos Indonesia Bekasi Terhadap Promosi Jabatan</i>	61
4.2.2.3	<i>Persepsi Karyawan PT.Pos Indonesia Bekasi Terhadap Kinerja Karyawan</i>	66
4.2.3	<i>Analisis Regresi Logistik Ordinal</i>	72
4.2.3.1	<i>Case Processing Summary</i>	72
4.2.3.2	<i>Parameter Estimates</i>	73
4.3	Pembahasan	76
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		
5.1	Kesimpulan.....	79
5.2	Saran.....	79
	Daftar Pustaka.....	81

DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
Tabel 1	Ringkasan Gambar Penelitian Terlebih Dahulu.....	14
Tabel 2	Alternatif Jawaban Dengan menggunakan Skala Likert.....	42
Tabel 3	Kriteria Persentase Tanggapan Responden.....	44
Tabel 4	Operasionalisasi Variabel Rekrutmen dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan.....	46
Tabel 5	Uji Validitas Rekrutmen.....	52
Tabel 6	Uji Validitas Promosi Jabatan.....	53
Tabel 7	Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	53
Tabel 8	Uji Reability Rekrutmen.....	54
Tabel 9	Uji Reability Promosi Jabatan.....	54
Tabel 10	Uji Reabilitas Kinerja karyawan.....	55
Tabel 11	Di perusahaan Saya Dalam Menerima Karyawan Baru Berdasarkan Peraturan Yang ditetapkan Oleh Pemerintah.....	55
tabel 12	Sebagai Pelamar Saya Akan Memenuhi Persyaratan Dari PT. Pos Indonesia Bekasi.....	56
Tabel 13	Saya Diterima Di PT. Pos indonesia Bekasi Berdasarkan Kualifikasi Pendidikan.....	56
Tabel 14	Saya Mempunyai Prestasi Kerja Diperusahaan Sebelum Di PT. Pos Indonesia Bekasi.....	57
Tabel 15	Saya Pernah Mendapatkan Rotasi Pekerjaan Dari Perusahaan Yang Satu Ke Perusahaan Lainnya.....	57
Tabel 16	Saya Pernah Bekerja Diperusahaan lain Sebelum Menjadi karyawan Di PT. Pos Indonesia Bekasi.....	58
Tabel 17	Saya Mendapatkan Informasi lowongan Di PT. Pos Indonesia Bekasi Melalui Informasi Secara Tertutup.....	58
Tabel 18	Saya Mendapat Informasi Lowongan Di PT. Pos Indonesia Bekasi Melalui Media Massa.....	59
Tabel 19	Saya Diterima Di PT. Pos Indonesia Bekasi Melalui Tes	

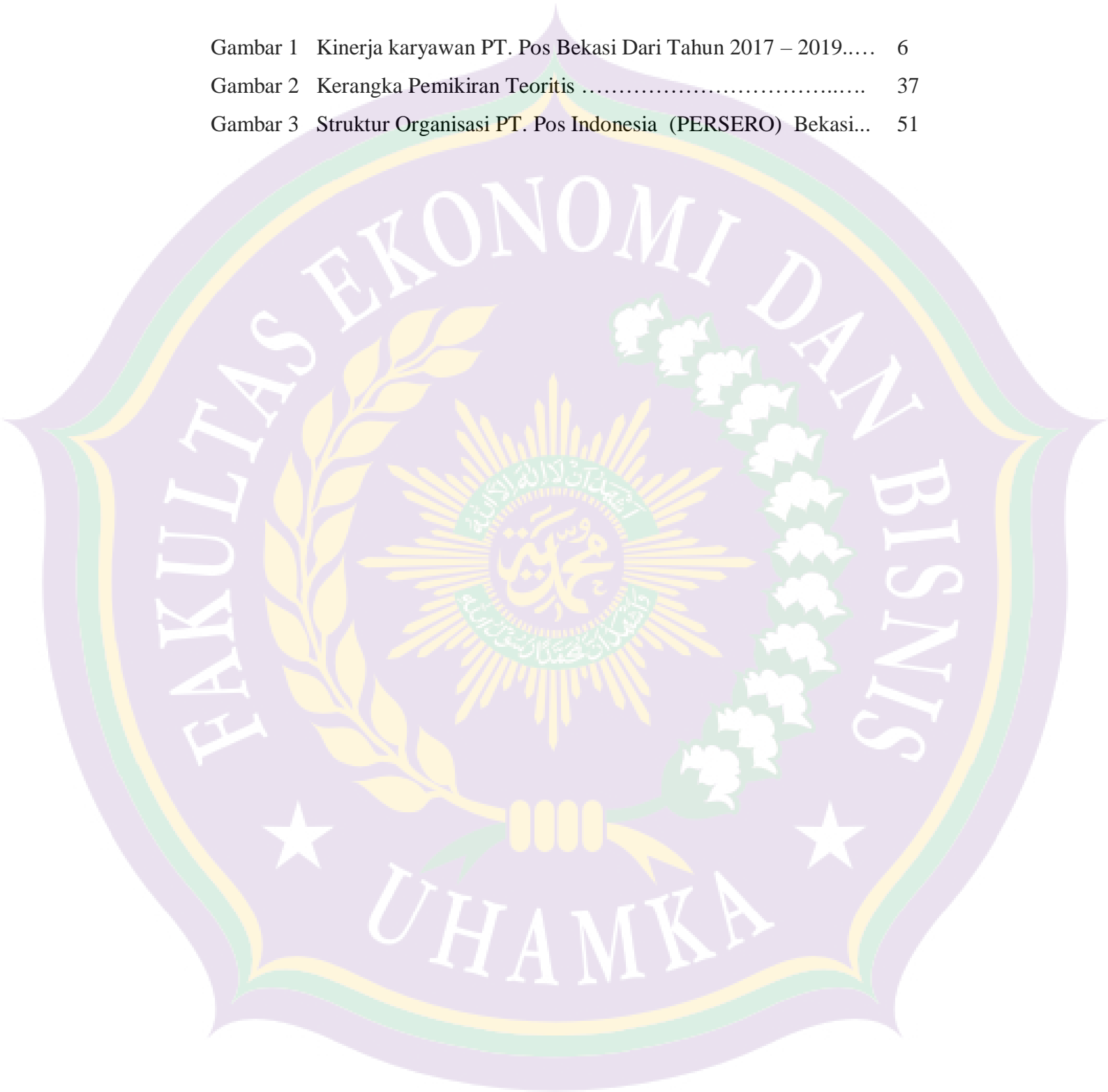
Kemampuan Dan Akademik.....	59
Tabel 20 Skor Dan Rata-rata Indikator Rerutmen.....	60
Tabel 21 Saya Mengutamakan Kejujuran Dalam Melakukan Pekerjaan.....	61
Tabel 22 Saya yakin Dengan Kejujuran Akan Memberikan Reputasi Yang Positif.....	61
Tabel 23 Saya Akan Bersedia Memberikan Tenaga Dan Pikiran Melebihi Kondis Normal.....	62
Tabel 24 Saya Bersedia Menerima Segala Macam Tugas Yang Diberikan Perusahaan.....	62
Tabel 25 Saya Mendapatkan Promosi Jabatan Berdasarkan Prestasi Kerja.....	63
Tabel 26 Saya Merasa Puas Karena Penilaian Prestasi Kerja Digunakan Sebagai Dasar Pengambilan keputusan.....	63
Tabel 27 Saya Memiliki Pengalaman Kerja Yang dapat Dipertimbangkan Untuk Promosi Jabatan.....	63
Tabel 28 Menurut Saya Pengalaman Kerja Berpengaruh Terhadap Suatu Kebijakan Dalam Melaksanakan Pekerjaan.....	64
Tabel 29 Skor Dan Rata – Rata Indikator Promosi Jabatan.....	64
Tabel 30 Kualitas Pelayanan Yang Saya Lakukan Sesuai Dengan Harapan Baik Yang Saya Layani.....	66
Tabel 31 Saya Lebih Menekankan Pada Mutu Pekerjaan Saya.....	66
Tabel 32 Saya Melakukan Pekerjaan Sesuai Dengan Target Yang Ditentukan.....	67
Tabel 33 Saya Dapat Memberi Pelayanan Kepada Masyarakat Lebih Cepat.....	67
Tabel 34 Saya Selalu Melaksanakan Pekerjaan Dengan Tepat Waktu Sesuai Dengan Kebutuhannya.....	68
Tabel 35 Saya Selalu Melaksanakan Pekerjaan Dengan Penuh Tanggung Jawab.....	68
Tabel 36 Saya Saling Memberikan Kontribusi Baik Tenaga Maupun Pikiran.....	68

Tabel 37	Dalam Menjalankan Tugas Saya Memiliki Sikap Saling Ketergantungan Berdasarkan Urutan Tugas.....	69
Tabel 38	Saya Bersedia Melakukan Pekerjaan Yang Bukan Menjadi Tugas Saya Karena Teman Kerja Tidak Masuk.....	69
Tabel 39	Saya Mampu Memberikan Ide Kreatif Untuk Kemajuan Perusahaan.....	70
Tabel 40	Skor Dan Rata – Rata Indikator Kinerja Karyawan.....	70
Tabel 41	Case processing Summary.....	72
Tabel 42	Parameter estimates.....	73



Daftar Gambar

Gambar 1	Kinerja karyawan PT. Pos Bekasi Dari Tahun 2017 – 2019.....	6
Gambar 2	Kerangka Pemikiran Teoritis	37
Gambar 3	Struktur Organisasi PT. Pos Indonesia (PERSERO) Bekasi...	51



DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	Judul	Halaman
1.	Surat izin penyebaran kuesioner dari kampus ke PT. Pos Bekasi	1/10
2.	Surat persetujuan penyebaran kuesioner dari PT. Pos Bekasi	2/10
3.	Surat Tugas	3/10
4.	Catatan konsultasi skripsi	4/10
5.	Daftar Kuesioner	5/10
6.	Instrumen Pengumpulan Data	6/10
7.	Perhitungan SPSS Uji Validitas	7/10
8.	Perhitungan SPSS Uji Reabilitas	8/10
9.	Perhitungan SPSS Analisis Regresi Logistik Ordinal	9/10
10.	Daftar Riwayat Hidup	10/10

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan hal penting di era globalisasi untuk meningkatkan kinerja dalam dunia kerja. Karyawan sebagai sumber daya yang harus diperhatikan potensinya untuk kemajuan suatu perusahaan. Untuk mengukur potensi karyawan dapat dilakukan dengan melihat prestasi kerja. Dan prestasi kerja mempengaruhi terhadap kesempatan pada karyawan untuk mendapatkan promosi . “Tujuan penilaian prestasi kerja dapat memberikan pengaruh terhadap motivasi, loyalitas di dalam bekerja, promosi jabatan, dan tanggung jawab terhadap manajemen sumber daya manusia (Ivancevich, 2001). “Prestasi kerja merupakan suatu hal yang ingin dicapai berdasarkan oleh seseorang dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan berdasarkan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta disiplin waktu (Hasibuan, 2003). Penilaian prestasi kerja sebagai “Proses yang dilakukan suatu organisasi dalam mengevaluasi kinerja kepada seseorang” (Mangkuprawira, 2004). Dari prestasi kerja dapat diketahui potensi karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan kepada mereka. Oleh karena itu, perusahaan dapat memperoleh balas jasa kepada karyawan

Sumber daya manusia tampaknya masih kurang diperhatikan di era globalisasi sebagai ukur keefektifan kurang memiliki hubungan langsung dengan teknik dalam berbisnis. Manusia mempunyai peranan penting dalam mengimplentasikan strategi peusahaan. Untuk menghadapi perubahan lingkungan

yang sangat cepat maka Perusahaan harus melakukan pelatihan dalam usaha pengembangan sumber daya manusia.

Dalam usaha pengembangan sumber daya manusia perusahaan dapat melakukan dengan cara perencanaan, mengaudit baik secara kuantitatif maupun secara kualitatif, mencakup aktivitas dalam hal pengadaan (Rekrutmen sampai Seleksi).

Karakteristik bisnis pada abad 21 yang mendunia ditandai dengan persaingan perdagangan yang kompetitif dan inovasi produk yang semakin meningkat. Untuk itu diperlukan sumber daya manusia yang dapat menghadapi semua tantangan tersebut.

Berdasarkan pada karakteristik bisnis pada abad 21 maka harus memperhatikan sumber daya manusia oleh perusahaan, yaitu:

1. Rekrutmen dan penyeleksian

Rekrutmen merupakan usaha mencari dan mempengaruhi tenaga kerja, melamar lowongan kerja pekerjaan yang ada dalam organisasi (Hasibuan,2008). Sedangkan, penyeleksian adalah kegiatan dalam manajemen SDM yang dilakukan setelah proses rekrutmen dilaksanakan (Rivai, 2011:159).

2. Orientasi

Orientasi merupakan sikap dan tingkah laku karyawan yang dapat mewujudkan keharmonisan dalam bekerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Ingham, 2012:132).

3. Pelatihan

Pelatihan adalah kegiatan karyawan untuk mempelajari pengetahuan dan keterampilan (Sikula, Susilo Martoyo, 1996:55).

4. Penilaian prestasi

Penilaian prestasi berguna untuk memberikan umpan balik untuk menyelesaikan pekerjaan berdasarkan potensi yang dimiliki karyawan.

(Rivai, 2006 : 309).

Untuk menghadapi tantangan di era globalisasi perusahaan harus mempersiapkan sumber daya manusia atau pelaku bisnis yang pintar, dan kreatif yang siap menghadapi persaingan bisnis dengan cara melakukan pelatihan baik secara akademik maupun secara non akademik untuk tercapainya tujuan perusahaan, dan siap menghadapi persaingan bisnis internasional. Untuk menghadapi tantangan perlu adanya pengembangan tenaga kerja nasional melalui program terpadu yang nyata oleh pemerintah atau perusahaan.

Rekrutmen adalah proses menyeleksi pelamar untuk menjadi karyawan sesuai yang dibutuhkan oleh perusahaan. Dalam proses Rekrutmen perlu diperhatikan kinerja pelamar yang dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam memberikan keputusan.

Maju mundurnya suatu perusahaan ditentukan oleh peran aktif pelaku bisnis yang merencanakan dan menentukan tujuan dari perusahaan. Untuk itu diperlukan pelatihan dan pengembangan diri yang dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

Perusahaan harus mampu melakukan Perencanaan sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja karyawan dan menggali potensi yang ada pada

karyawan dalam proses rekrutmen dan memudahkan dalam proses penempatan posisi dalam perusahaan.

Kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan adanya pelatihan. Sehingga tercapainya Kinerja yang bagus, baik secara kualitas maupun kuantitas.

Promosi jabatan adalah perubahan jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi yang diikuti perubahan terhadap tanggung jawab dan gaji yang diterima (Hasibuan, 2013). Rosenbaum (dalam Souza, 2002) mengatakan bahwa “Promosi adalah bagian dalam suatu organisasi yang merupakan fondasi dalam pergerakan suatu organisasi yang menawarkan penghargaan secara nyata, status dan meningkatkan motivasi bekerja bagi karyawan”.

Karyawan akan termotivasi dengan baik di lingkungan kerjanya dengan adanya promosi jabatan. Untuk proses promosi jabatan perusahaan dapat melakukan penilaian atas karyawannya tentang prestasi kerja dan loyalitasnya dalam melaksanakan pekerjaannya.

Loyalitas merupakan suatu sikap karyawan kepada perusahaan dan memperdulikan kondisi perusahaan dan loyalitas dijadikan salah satu syarat promosi jabatan yang ditetapkan oleh perusahaan untuk melihat seberapa besar loyalitas terhadap perusahaan.

Perusahaan membutuhkan karyawan yang mempunyai Loyalitas yang tinggi, tanggung jawab dalam melaksanakan setiap tugasnya untuk memajukan perusahaan, dan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Kinerja merupakan perilaku yang baik yang menghasilkan produktifitas yang baik, yang dapat dinilai melalui potensi karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

Penilaian prestasi kerja merupakan salah satu faktor untuk mengembangkan perusahaan maka dari itu perlu adanya perencanaan sumber daya manusia berupa promosi jabatan pada karyawan.

Kinerja karyawan dipengaruhi :

1. Gaji

Merupakan salah satu hal yang penting untuk memenuhi kebutuhan hidup karyawan.

2. Pengawasan

Proses pemantauan aktivitas karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan

3. Tanggung jawab

Merupakan kesadaran manusia pada tingkah laku atau perbuatan baik yang disengaja maupun tidak disengaja.

4. Lingkungan kerja

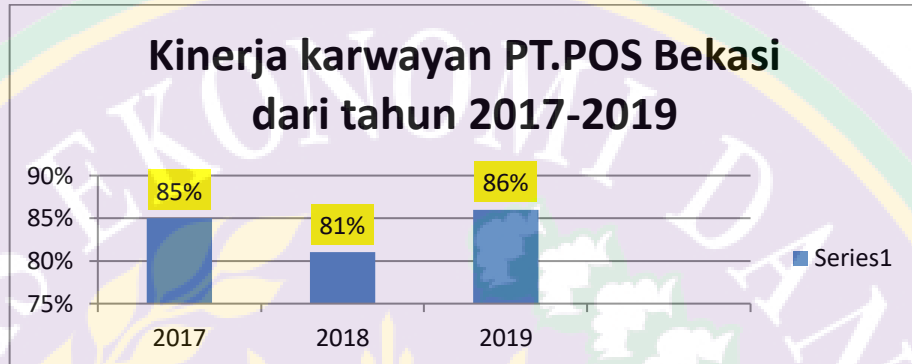
Kondisi sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang mempengaruhi dalam melaksanakan tugas diberikan.

(Stephen I. Dungguh, Ph. D, dan Ayaga, Dennis, Ph. D).

Berdasarkan latar belakang diatas penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Rekrutmendan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia (PERSERO) Bekasi”**.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan kepala bagian SDM di PT. POS Indonesia kota Bekasi tentang kinerja karyawan dapat digambarkan pada grafik di bawah ini :

Gambar 1



Sumber : hasil olah data PT. Pos indonesia (PERSERO) Bekasi

Berdasarkan grafik diatas menjelaskan bahwa kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Kota Bekasi pada tahun 2017-2019 tingkat kerja pegawai mengalami turun naik. Pada tahun 2017 kinerja karyawan 85%, tahun 2018 kinerja karyawan mengalami penurunan 81%, dan tahun 2019 kinerja karyawan mengalami kenaikan yang signifikan 86%.

1.2 Permasalahan

1.2.1 Identifikasi masalah

Identifikasi dalam penelitian ini sebagai berikut:

- a. Pengaruh Rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia Bekasi
- b. Pengaruh Promosi Jabatan terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia Bekasi

1.2.2 Pembatasan Masalah

. Batasan masalahnya dalam penelitian ini sebagai berikut :

Pengaruh Rekrutmen Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pos Indonesia (PERSERO) Bekasi, JL. Lap. Serbaguna No. 7, RT. 002 / RW. 009. Margahayu, Kec. Bekasi Timur, Kota Bekasi, Jawa Barat 1711, Tahun 2020.

1.2.3 Perumusan Masalah

1. Bagaimana Pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (PERSERO) Bekasi ?
2. Bagaimanakah Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (PERSERO) Bekasi ?
3. Bagaimanakah Pengaruh Rekrutmen dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (PERSERO) Bekasi?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah dan pernyataan penelitian diatas maka tujuan yang ingin dicapai penulis untuk melakukan penelitian ini adalah

1. Mengetahui seberapa besar pengaruh Rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (PERSERO) Bekasi
2. Mengetahui seberapa besar pengaruh Promosi Jabatan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (PERSERO) Bekasi
3. Mengetahui seberapa besar pengaruh rekrutmen dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (PERSERO) Bekasi.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian sebagai berikut:

1. Akademik

Hasil penelitian dapat dijadikan acuan dan referensi dalam melakukan penelitian yang berhubungan dengan judul tentang Pengaruh Rekrutmen dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan

2. Bagi Perusahaan

Memberikan pedoman untuk mencapai tujuan dari perusahaan melalui motivasi kerja, dan disiplin kerja yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

3. Peneliti

Manfaat bagi peneliti dari penelitian adalah untuk mengetahui sistem kerja objek yang akan diteliti, menambah keyakinan dalam pemecahan suatu masalah, dan untuk meningkatkan hubungan kerjasama antara individu maupun kelompok

Daftar Pustaka

- Aziz, T.A., Maarif, M.S dan Sukmawati. 2017. Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Riau Media Grafika/ Tribun Pekanbaru. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*. Vol 3. No. 2. ISSN: 2528-5149.
- Evita, dkk., 2017. *Sumber Daya Manusiadan Produktivitas Kerja*, CV Mandar Maju, Bandung.
- Ghozali, I., 2013. *Structural Equation Modeling: Metode Alternatif Dengan Partial Least Square*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, H.2018. *Manajemen Edisi Kedua*. Yogyakarta BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Iskandar. 2018. *Tentang Pengaruh Rekrutmen Karyawan Terhadap Kinerja Pada PT. Angkasa Pura II (PERSERO) Bandara Sultan Iskandar Muda Banda Aceh*.
- Jayusman dan Khotimah.2012. *Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Riau Media Grafika/ Tribun Pekanbaru. Jurnal FISIP*. Vol 2. No. 2.
- Kasmir, 2013. *Pengantar manajemen Edisi1 Cetkaan ke-6* Jakarta Rajawali Pers.
- Mangkunegara, A.A.A.P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosda karya.
- Manullang, 2006. *Dasar-dasar manajemen bagi pimpinan perusahaan*. Gajah Mada Press.
- Mukayan, I., dan Ruzikna. 2017. *Pengaruh Rekrutmen*

- Terhadap Kinerja Karyawan (Kasus Hotel Resty Menara Pekanbaru).*Jurnal FISIP*. Vol 4.No. 2.
- Nurhayati, I., dan Sutrisna. 2016. Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Hotel Bintang Lima Pekanbaru).*Jurnal FISIP*. Vol 3. No. 1.
- Nurmansyah, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Alfabeta Bandung.
- Rahayu, S. 2017. Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Garuda Metalindo. *Jurnal KREATIF*. Vol 5. No. 1. ISSN: 2406-8616.
- Ritonga, A.H dan Lubis, A.A. 2015. Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Herfinta Farm & Plant Kantor Cabang Medan. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik*. Vol 5. No. 1. ISSN: 2580-2011.
- Rivai, V. 2013., Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek, Rajagrafindo persada, Bandung.
- Sabar, N.D., Adolfina., Dotulong, L.O.H. 2017. Pengaruh Promosi Jabatan Dan Mutasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Sulawesi Utara).*Jurnal EMBA*. Vol 5. No. 2. Hal 404-413.
- Siagian.2015. Manajemen sumber daya manusia. Bumi Aksara Jakarta.
- Simamora, H. 2005 Manajemen Sumber Daya Manusia, STIE YKPN Yogyakarta.

- Simanjuntak, W.Y., dan Kasmiruddin. 2015. Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Riau Media Grafika/ Tribun Pekanbaru. *Jurnal FISIP*. Vol 2.No. 2.
- Sinambela, 2017 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2017. *Metodologi Penelitian*. Alfabeta Bandung.
- Suparina, Ela. 2018. Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Hotel Bintang Lima Pekanbaru. *Jurnal FISIP*. Vol 3. No. 1. Waruwu. 2016. *Metodologi Penelitian Bisnis*. CV Mandar Maju, Bandung.
- Wilson. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta
- Yani, Ari Soeti dan Rinaldo. 2017. Pengaruh Promosi Jabatan Dan Rekan Sekerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Perkebunan Lubuk Raja PT. Serikat Putra Pelalawan. Skripsi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.