



PENGARUH REKRUTMEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK TABUNGAN NEGARA (PERSERO) TBK. KANTOR CABANG KARAWANG

Adelia Pritasari Kusumawardani

Universitas Buana Perjuangan Karawang

Puji Isyanto

Universitas Buana Perjuangan Karawang

Dini Yani

Universitas Buana Perjuangan Karawang

Korespondensi penulis: mn20.adeliakusumawardani@mhs.ubpkarawang.ac.id
puji.isyanto@ubpkarawang.ac.id diniyani@ubpkarawang.ac.id

Abstract. *Human resources are one important component which is the basic capital in the development process and running a company. In developing a company, human resources are the determining factor in how well other resources can be utilized. The company will be satisfied with the results of the work that has been done. The recruitment process is one of the efforts to improve employee performance. PT State Savings Bank (Persero) Tbk. (Bank BTN) is a State-Owned Enterprise engaged in Banking. This study aims to determine the effect of recruitment in improving employee performance at PT. State Savings Bank KC Karawang. This research was carried out using a descriptive analysis method with a qualitative approach, namely the technique of collecting data through observation and interviews. Based on the results of observations, interviews and questionnaires, it can be concluded that recruitment has a positive effect on employee performance at PT. State Savings Bank (Persero) Tbk. KC Karawang.*

Keywords: *Recruitment, Performance, Employees*

Abstrak. Sumber daya manusia merupakan salah satu komponen penting yang merupakan modal dasar dalam proses pembangunan dan menjalankan suatu perusahaan. Dalam pengembangan sebuah perusahaan, sumber daya manusia adalah faktor penentu seberapa jauh sumber daya lain dapat dimanfaatkan dengan baik. Rekrutmen merupakan hal yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan, supaya perusahaan memiliki karyawan yang berkopeten dibidangnya sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Perusahaan akan merasa puas dari hasil pekerjaan yang sudah dikerjakannya. Proses rekrutmen menjadi salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan. PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. (Bank BTN) adalah Badan Usaha Milik Negara yang bergerak dibidang Perbankan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh rekrutmen dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara KC Karawang. Penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan metode analisis deskriptif dengan pendekatan kualitatif yaitu dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, dan wawancara. Berdasarkan hasil observasi, dan wawancara dapat disimpulkan bahwa Rekrutmen berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. KC Karawang.

Kata Kunci : Rekrutmen, Kinerja, Karyawan

Received April 30, 2023; Revised Mei 17, 2023; Accepted Juni 14, 2023

Adelia Pritasari Kusumawardani,
mn20.adeliakusumawardani@mhs.ubpkarawang.ac.id

LATAR BELAKANG

Aktivitas sebuah perusahaan untuk menciptakan perusahaan yang tangguh sangat ditentukan oleh kemampuan sumber daya manusianya. Dalam pengembangan sebuah perusahaan, sumber daya manusia adalah faktor penentu seberapa jauh sumber daya lain dapat dimanfaatkan dengan baik. Sumber daya manusia saat ini lebih dipandang sebagai asset potensial perusahaan dibandingkan dengan sumber daya lainnya.

Sebuah organisasi jika tidak di dukung oleh sumber daya manusia atau karyawan yang sesuai baik dari segi strategi dan operasionalnya, maka perusahaan tidak akan mampu mempertahankan keberadaannya. Sumber daya manusia adalah faktor sentral dalam perusahaan apapun bentuk dan tujuan perusahaan dibuat berdasarkan visi untuk kepentingan manusia, jadi manusia adalah faktor strategis dalam semua kegiatan institusi atau organisasi lainnya.

Pengelolaan Sumber Daya Manusia atau SDM merupakan hal yang sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Pada umumnya semua pimpinan perusahaan mengharapkan kinerja dari setiap karyawan sangat baik dalam mengerjakan tugas yang diberikan perusahaan. Salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu untuk mendapatkan calon karyawan yang paling sesuai dengan kualifikasi dan spesifikasi pekerjaan yang dibutuhkan melalui proses rekrutmen.

PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. (Bank BTN) adalah Badan Usaha Milik Negara yang bergerak dibidang Perbankan. Bank Tabungan Negara merupakan salah satu perusahaan yang memiliki kinerja dan prestasi karyawan yang baik di Indonesia. Kinerja adalah hal yang sangat penting untuk kemajuan suatu perusahaan, semakin tinggi kinerja pegawai maka akan semakin mudah bagi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Dengan adanya rekrutmen yang baik dan efektif akan berdampak pada perkembangan perusahaan untuk kedepannya dan juga untuk memperoleh sumber daya yang berkualitas pada perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, maka tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui “Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Karawang”.

KAJIAN TEORITIS

Rekrutmen

Abdullah & Othman (2019). Rekrutmen adalah proses menentukan atau memilih dan memperkerjakan kandidat terbaik dari dalam atau luar organisasi untuk kesempatan kerja. Proses rekrutmen termasuk memeriksa kebutuhan pekerjaan, menarik karyawan ke pekerjaan itu, menyaring dan menyeleksi kandidat, mengontrak, dan mengoordinasikan karyawan baru ke asosiasi dan departemen SDM bertanggung jawab untuk memilih orang yang tepat atau kandidat dengan kualifikasi terbaik untuk jabatan atau posisi kebutuhan organisasi. Othman (2019). Definisi Rekrutmen adalah usaha mencari dan menarik tenaga kerja agar melamar lowongan kerja yang ada pada suatu perusahaan. Perekrutan yang dilakukan oleh perusahaan untuk menambah karyawan yang ada di dalam perusahaan tersebut, hal ini dilakukan karena perusahaan yang terus berkembang, maka dibutuhkan karyawan baru untuk dapat mengikuti perkembangan yang dilakukan perusahaan.

Marwansyah (Aryadi & Gantari, 2020) berpendapat bahwa rekrutmen merupakan serangkaian aktivitas yang digunakan sebuah organisasi untuk menarik para pelamar kerja yang memiliki kemampuan dan sikap yang dibutuhkan untuk membantu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Berdasarkan definisi mengenai pengertian rekrutmen yang telah diuraikan, maka dapat disimpulkan bahwa rekrutmen adalah suatu proses untuk memperoleh tenaga kerja dalam rangka memenuhi tenaga yang tepat menurut persyaratan, guna menduduki suatu jabatan untuk bekerja di dalam perusahaan.

Kinerja

Menurut (Kaswan dalam Rahmawati, 2020) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai komponen, seperti standar kerja, target atau sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan dalam kurun waktu tertentu.

Kinerja dalam bahasa Inggris disebut dengan job performance atau actual performance atau level of performance, yang merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat atau kemampuan, melainkan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata atau merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berhasil berasal dari perusahaan (Priansa, 2017).

Menurut Mangkunegara bahwa "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Faustino Kardoso Gomes yang dimaksud dengan kinerja adalah "Catatan outcome hasil yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama waktu tertentu.

Dimensi

Menurut Hasibuan indikator – indikator dari variabel proses rekrutmen antara lain :

1. Dasar Perekrutan Harus berpedoman pada spesifikasi pekerjaan yang telah ditentukan untuk menduduki jabatan tersebut.
2. Sumber Perekrutan
 - a. Sumber internal. Memutasikan karyawan yang memenuhi standar kualitas dari jabatan yang lowong tersebut yang biasanya diambil dari dalam perusahaan.
 - b. Sumber eksternal. Karyawan yang mengisi jabatan yang lowong direkrut dari sumber- sumber tenaga kerja di luar perusahaan.
3. Metode Rekrutmen

Indikator kinerja karyawan menurut Mangkunegara, yaitu :

1. Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan
2. Kuantitas kerja merupakan berapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan.
3. Pelaksanaan tugas merupakan seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan
4. Tanggung jawab yaitu bisa bertanggungjawab terhadap pekerjaan merupakan kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan

Kerangka Pikir Penelitian

Kerangka pemikiran ialah representasi menyeluruh dari variable yang diteliti untuk mendapatkan tujuan yang diharapkan oleh perusahaan



METODE PENELITIAN

Jenis penelitian atau metode yang digunakan adalah pendekatan kualitatif. Penelitian ini dilakukan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Karawang yang beralamat di Jl. Galuh Mas Raya, Sukaharja, Telukjambe Timur, Karawang pada bulan April 2023. Teknik Pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah melalui observasi dan wawancara kepada beberapa karyawan, peneliti melakukan observasi secara langsung dan wawancara dengan narasumber salah satunya dibagian HRD (*Human Resource Development*) dan kepada beberapa orang karyawan dari berbagai unit dan studi kepustakaan yang sudah dipublikasikan melalui jurnal, referensi, serta artikel yang relevan dengan penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Profil Perusahaan

PT Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. (Bank BTN) adalah Badan Usaha Milik Negara yang bergerak dibidang Perbankan. Bank Tabungan Negara sebagai bank milik Negara ini ditetapkan dengan UU No. 20 tahun 1968 tanggal 19 Desember 1968. Sejak tahun 2023, Bank BTN ini dipimpin oleh Nixon L.P Napitupulu sebagai direktur utama. Pada tahun 1974, Perseroan ditunjuk Pemerintah sebagai satu-satunya institusi yang menyalurkan Kredit Pemilikan Rumah (KPR) bagi golongan masyarakat menengah kebawah, sejalan dengan program Pemerintah yang tengah menggalakkan program perumahan untuk rakyat. Bank Tabungan Negara pelopor sekaligus bank pertama di Indonesia yang menyelenggarakan program kredit pemilikan rumah (KPR). Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Karawang ini berada di Jl. Galuh Mas Raya, Sukaharja, Telukjambe Timur, Karawang, Jawa Barat.

Hasil

Salah satu aktivitas dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah rekrutmen. Rekrutmen adalah sebuah proses pencarian dan pemikatan para pelamar yang mampu untuk melamar sebagai pegawai. Untuk mendapatkan calon tenaga kerja yang berkualitas maka perusahaan harus melakukan proses rekrutmen dengan baik. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang boleh dilakukan dan tidak dilakukan oleh seorang pegawai. Kinerja seseorang akan baik apabila pegawai mempunyai keahlian yang tinggi, kompeten, kesediaan untuk bekerja, adanya upah yang layak dan mempunyai harapan untuk masa depan.

Berdasarkan tiga indikator pada variable rekrutmen menurut Hasibuan maka dapat disimpulkan berdasarkan hasil wawancara dan observasi yaitu dasar dilakukannya rekrutmen yaitu untuk mengisi jabatan atau posisi yang kosong pada perusahaan dan mencari calon karyawan yang berkualitas baik dan memiliki kompetensi yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan dan kriteria Bank. Sumber perekrutan pada Bank BTN dilakukan dengan dua tipe yaitu rekrutan internal dan eksternal. Rekrutan internal dilakukan dengan memanfaatkan pegawai internal untuk mengisi suatu lowongan di unit tertentu dengan cara promosi dan rotasi pegawai. Sedangkan rekrutan eksternal dilakukan untuk mendapatkan kandidat yang berasal dari luar Bank dengan cara memasang iklan melalui media koran atau elektronik, job fair, talent scouting, atau job searching melalui kampus-kampus. Metode perekrutan yang dilakukan, ada dua metode pelaksanaan rekrutmen yaitu, Direct Hire dimana rekrutmen dilakukan secara langsung oleh pihak Bank dan Alih Daya yaitu rekrutmen dilakukan dengan bantuan pihak ketiga.

Berdasarkan indikator kinerja karyawan menurut Mangkunegara, hasil yang didapat dengan memberikan pertanyaan melalui kuesioner yaitu kualitas kerja yang diberikan para pegawai yaitu dengan selalu berinisiatif sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, dan melakukan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan agar mencapai tujuan perusahaan. Kuantitas kerja yaitu para karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan target yang telah ditetapkan dan selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan. Pelaksanaan tugas yaitu para karyawan mampu melakukan pekerjaan yang diberikan dengan akurat dan dapat meminimalisir kesalahan yang terjadi dalam bekerja. Tanggung jawab para pegawai dengan selalu melakukan pekerjaan dengan penuh tanggungjawab yang membuat hasil pekerjaannya memuaskan.

Pembahasan

Hasil dari observasi menunjukkan bahwa terdapat pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara Kc Karawang. Hal ini dapat dilihat dari para karyawan memiliki kualitas kinerja yang baik karena rekrutmen efektif. Sumber daya manusia adalah faktor penting bagi perusahaan, dan karyawan adalah sumber daya yang sangat penting karena tanpa karyawan yang berkualitas sebuah perusahaan tidak akan bisa untuk mencapai tujuannya. Tujuan sebuah perusahaan akan tercapai jika para karyawan melakukan pekerjaannya dengan baik dengan adanya rekrutmen dalam penempatan karyawan. Karena pada dasarnya rekrutmen adalah sebuah cara untuk mengambil keputusan perencanaan SDM mengenai jumlah karyawan yang dibutuhkan, dan kriteria yang dibutuhkan untuk menempati sebuah posisi. Sumber perekrutan ini ada dua tipe yaitu sumber dari dalam (internal) dan sumber dari luar (eksternal). Dengan melakukan rekrutmen yang efektif maka perusahaan akan mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas baik.

KESIMPULAN

Rekrutmen dapat diartikan yaitu suatu proses untuk memperoleh tenaga kerja dalam rangka memenuhi tenaga yang tepat menurut persyaratan, guna menduduki suatu jabatan untuk bekerja di dalam perusahaan. Berdasarkan hasil observasi, wawancara dan angket maka dapat disimpulkan bahwa keberhasilan suatu perusahaan tidak lepas dari peranan sumber daya manusia yang mempunyai kualitas yang baik. Rekrutmen memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan, dengan jumlah karyawan dan pekerjaan yang tepat maka perusahaan akan menghasilkan hasil kinerja karyawan yang baik. Dalam pelaksanaan rekrutmen perusahaan perlu mengembangkan citra perusahaan untuk menarik lebih banyak kandidat yang berkualitas. Untuk meningkatkan kinerja karyawan perlu dilakukan pelatihan, pengawasan, dan memberikan reward pada karyawan yang melakukan pekerjaan dengan tepat waktu maka karyawan akan semangat dalam bekerja sehingga tepat waktu dalam bekerja.

DAFTAR REFERENSI

- Annisa Sofyan, Nurul. 2022. “Pengaruh Rekrutmen Dan Penempatan Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Kantor Cabang Makassar.” *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Bosowa*.
- Busro, Muhamamad. 2018. “Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia.”
- Diajukan, Skripsi, Memenuhi Persyaratan, Memperoleh Gelar, Sarjana Ekonomi, Sarah Talya Tamin, Jurusan Perbankan, Syariah Fakultas Ekonomi, and Dan Bisnis. n.d. *PENGARUH REKRUTMEN, MOTIVASI, DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK MUAMALAT INDONESIA (STUDI PADA WILAYAH DKI JAKARTA)*.
- Nasrudin Wibowo, Sandi. 2018. “Pengaruh Rekrutmen Dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang A. Yani Bandung).” *Monex: Journal Research Accounting Politeknik Tegal* 7(1):335–44.
- Prasetya, Ade Iqbal, Ardian Dwi Cahyo, and Atiqatul Maula. 2019. “METODE DAN PROSEDUR PELAKSANAAN REKRUTMEN SELEKSI PT. BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) Tbk.” *Competence : Journal of Management Studies* 12(2):90–107. doi: 10.21107/kompetensi.v12i2.4952.
- Pratama, Dany Ragil, and Tri Susetyaning Mildawani. 2022. “Pada Bank Btn Kc Cibubur Effect of Selection on Employee Performance At.” *Jurnal Ilmiah Psikologi & Terapan* 5(1):19–25.
- Syafrina, Nova. 2019. “MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Eri Susan 1.” *Jurnal Manajemen Pendidikan* 9(2):952–62.
- Wahyono, Teguh. 2019. “Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Sistem Rekrutmen Sdm Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Pt. Sumo Internusa Indonesia Cabang Medan.” *JEpa* 4(1):69–83.
- Widyani, Anak Agung Dwi, and I. Wayan Agus Permana Putra. 2020. “Pengaruh Rekrutmen Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sinarmas Cabang Denpasar.” *Widya Manajemen* 2(1):80–88. doi: 10.32795/widyamanajemen.v2i1.551.
- Desiana, Jessica. 2021. “Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Si Cepat Ekspres Divisi Control Tower.” 9–37.
- Kosanke, Robert M. 2019. “Pengertian Manajemen.” *Pengertian Manajemen* 14–42.
- Prasadja. 2018. “Manajemen Sumber Daya Manusia.” 1–15.