

PENGARUH REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK RAKYAT INDONESIA (Persero) Tbk. CABANG KOTA PALOPO

Ricy Alamsyah¹, Salju², M.Rizal³

Universitas Muhammadiyah Palopo

JL. Jendral Sudirman, 91922, Indonesia

Email : rikialamsyah27@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Kota Palopo. Hipotesis dalam penelitian ini pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan. Metode pengumpulan menggunakan skala rekrutmen dan seleksi. Metode penelitian ini menggunakan metode observasi dengan memberikan daftar pertanyaan tentang Rekrutmen (X1), Seleksi (X2), Kinerja Karyawan (Y). Hasil dari penelitian dengan menggunakan uji T yaitu variabel Rekrutmen (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan(Y) sedangkan variabel Seleksi (X2) memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dan pengujian dengan menggunakan uji F di dapatkan hasil bawa variabel X yang terdiri dari Rekrutmen (X1) dan Seleksi (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Kata kunci : Rekrutmen, Seleksi, dan Kinerja karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of recruitment and selection on the performance of employees of PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Palopo City Branch. The hypothesis in this study is the effect of recruitment and selection on employee performance. The collection method uses a recruitment and selection scale. This research method uses the observation method by providing a list of questions about Recruitment (X1), Selection (X2), Employee Performance (Y). The results of the research using the T test, namely the Recruitment variable (X1) has a significant effect on the employee performance variable (Y) while the Selection variable (X2) has a simultaneous influence on the employee performance variable (Y) and testing using the F test results in the variable X which consists of Recruitment (X1) and Selection (X2) together have a significant effect on employee performance (Y).

Keywords: Recruitment, Selection, and Employee Performance

PENDAHULUAN

Karyawan dan organisasi merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan, mengingat karyawan adalah pemeranan utama dalam menjalankan roda kehidupan organisasi dan juga sebagai pelaku aktif dari setiap aktivitas organisasi. Sebagaimana diketahui bahwa sebuah organisasi atau perusahaan, didalamnya terdiri dari berbagai macam individu yang berasal dari berbagai status yang mana status tersebut berupa pendidikan, jabatan dan golongan, pengalaman dan jenis kelamin, status perkawinan, tingkat pengeluaran, serta tingkat usia dari masing-masing individu tersebut (Hasibuan, 2012). Persaingan bisnis seiring dengan berkembangnya zaman menjadi semakin kuat. Selain mengutamakan pelayanan ataupun produk yang dihasilkan, sumber daya manusia dengan kualitas yang baik juga sangat diperlukan guna bisa bersaing di zaman sekarang ini. Apabila sebuah perusahaan atau organisasi tidak dibarengi dengan karyawan yang sesuai baik dari segi kualitas ataupun kuantitasnya, operasional serta

strategi perusahaan tersebut tidak akan sanggup memajukan, mengembangkan, ataupun mempertahankan usahanya di masa mendatang.

Begitu juga keberlangsungan hidup sebuah perusahaan bergantung pada seberapa jauh perusahaan sanggup mempergunakan peluang yang ada serta menghadapi permasalahan di luar perusahaan dengan semua potensi dari SDM yang dimilikinya. Ketersediaan sumber daya yang memiliki kualitas ialah aset yang tak terhingga bagi perusahaan. Perusahaan berupaya mendapatkan serta menempatkan karyawannya dengan tepat dan disesuaikan dengan kemampuannya supaya bisa mencapai tujuan perusahaan. Rekrutmen ialah suatu proses guna memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan standar dari suatu instansi, perusahaan, ataupun di bidang pendidikan (Riniwati, 2016). Hasil dari proses rekrutmen yang diperoleh ialah beberapa tenaga kerja yang akan mengikuti proses seleksi, yaitu proses guna menetapkan kandidat mana yang paling layak guna menduduki jabatan yang sudah disediakan. Seleksi mengikutsertakan perkiraan pelamar mana yang akan berhasil (berkinerja baik sesuai harapan/target perusahaan) pada saat bekerja nantinya. Peranan karyawan di sini bisa menentukan berhasil atau tidak berhasilnya suatu perusahaan dalam mencapai sasarannya. Seleksi karyawan berfungsi guna memperoleh tenaga kerja yang tepat guna melaksanakan pekerjaan yang dibebankan pada suatu jabatan tertentu.

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan dikarenakan perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam mengerjakan tugas yang telah diberikan. Oleh karena itu, kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Perusahaan sebagai suatu organisasi merupakan bentuk dari usaha partisipasi masyarakat yang bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan dari manusia. Sedangkan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu unsur yang paling penting dalam organisasi, karena salah satu persiapan menghadapi perubahan-perubahan di masa yang akan datang yaitu dengan mempersiapkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas guna pencapaian tujuan perusahaan karena bagaimanapun juga unsur manusia yang menentukan keberhasilan suatu usaha.

PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang jasa dan merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang mendapat kepercayaan dari pemerintah untuk mengelola Asuransi Sosial Pegawai Negeri Sipil (PNS) termasuk Dana Pensiun Tabungan Hari Tua (THT). Kegiatan usahanya selalu berupaya untuk meningkatkan profesionalitasnya dalam memberikan layanan jasa. Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas sangat berkaitan dengan kinerja karyawan dalam perusahaan yang pada akhirnya akan menentukan kesuksesan dari sebuah organisasi.

Pada umumnya, kinerja atau *performance* diberikan sebagai kesuksesan seorang karyawan guna menjalankan pekerjaannya. Kinerja yang tinggi bisa dicapai dikarenakan adanya

kepercayaan yang tinggi diantara anggotanya dimana hal ini mengartikan para anggota percaya pada kemampuan, karakteristik, serta integritas anggota lainnya. Pengelolaan kinerja tidak hanya dijadikan sebagai alat guna melakukan evaluasi terhadap kinerja karyawannya namun juga dijadikan strategi guna memotivasi serta menilai peningkatan produktivitas kerja. Tujuan dari hal tersebut adalah untuk memberikan kepada organisasi satuan kerja yang efektif untuk mencapai tujuan studi tentang manajemen perusahaan bagaimana seharusnya perusahaan dapat mengembangkan, menggunakan dan memelihara karyawan dalam kualitas dan kuantitas yang tepat. Oleh karena itu pihak manajemen perusahaan harus mampu memahami bagaimana cara terbaik dalam mengelola karyawan yang berasal dari latar belakang, keahlian, dan kemampuan yang berbeda-beda sehingga karyawan dapat bekerja sesuai dengan keahlian dan jenis pekerjaan yang diberikan.

TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Rekrutmen

Wirawan (2015) mendefinisikan rekrutmen sebagai suatu proses menarik para pelamar pekerjaan dengan memanfaatkan metode perekrutan guna mendapatkan para pelamar agar mengikuti proses seleksi dalam usaha terpenuhinya kebutuhan SDM. Proses di mulai ketika perusahaan membutuhkan karyawan baru, sampai dengan lamaran mereka di terima. Supaya bisa melaksanakan rekrutmen yang efektif, perusahaan perlu menyediakan informasi yang berkelanjutan dan akurat tentang kualifikasi dan jumlah karyawan yang dibutuhkan guna menjalankan fungsi dan tugas perusahaan. Sementara itu, pengertian rekrutmen ialah proses yang di mulai dengan adanya keinginan guna menduduki posisi yang disediakan hingga pelamar mengajukan dokumen lamarannya (Andrian, dkk 2017). Dalam hal ini, ketepatan rekrutmen karyawan bisa diperlihatkan dari adanya kesesuaian rekrutmen dengan perencanaan karyawan. Setiap perusahaan membutuhkan rekrutmen karyawan guna mengisi lowongan kerja yang disediakan.

Adanya perencanaan SDM bisa memperlihatkan kesenjangan antara permintaan atau kebutuhan karyawan dengan ketersediaan kualitas ataupun kuantitas karyawan. Apabila karyawan yang ada lebih sedikit maka perusahaan perlu melaksanakan rekrutmen. Proses ini diawali pada saat mencari pelamar dan berakhir jika lamaran tersebut telah diajukan kepada suatu perusahaan. Proses ini menghasilkan sejumlah pencari kerja yang diseleksi. Dalam hal ini, proses penarikan ialah suatu hal terpenting dikarenakan kualitas SDM sebuah perusahaan bergantung dari kualitas penarikan yang dimilikinya. (Suryadana, 2015)

Seleksi

Menurut Sunyoto (2012) mengemukakan seleksi dilaksanakan dengan beragam alasan terkait perencanaan SDM atau guna memanfaatkan tenaga kerja dengan lebih efisien dan efektif, yang bisa dikarenakan adanya masalah-masalah yang ditemui, ketersediaan dan supply karyawan secara eksternal dan internal, pengembangan karir pada aspek pengembangan SDM, motivasi kerja dan kepuasan kerja. Seleksi (*selection*) adalah memilah-milih karyawan untuk menduduki atau melakukan pekerjaan baru (Yani, 2012). Seleksi ialah kebijakan yang diambil oleh pimpinan atau personalisasi perusahaan guna menetapkan apakah seorang karyawan masih tetap atau tidak ditempatkan di sebuah jabatan atau posisi tertentu atas dasar pertimbangan kualifikasi, keterampilan, dan klasifikasi tertentu (Sulistiyani & Rosidah, 2014).

Yuniarsih & Suwatno (2013) mengemukakan seleksi tidak sekedar memilih saja, akan tetapi harus membandingkan serta mencocokkan kualifikasi yang dimiliki karyawan dengan persyaratan dan kebutuhan dari suatu jabatan. Seleksi adalah pemilihan kepada pegawai baru untuk mengisi pos yang ditentukan (Sinambela, 2017). Seleksi bukanlah hanya diberlakukan bagi karyawan baru saja, tetapi juga karyawan yang masuk dalam kategori promosi ataupun mutasi. Dari beberapa pendapat tersebut, maka bisa ditarik kesimpulan seleksi karyawan ialah suatu upaya guna menyeleksi kemampuan karyawan sebaik mungkin dengan menyeleksi karyawan pada jabatan yang paling sesuai guna mendapatkan prestasi kerja yang maksimal.

Kinerja Karyawan

Menurut Abdullah, (2013) mengatakan bahwa kinerja yakni hasil kerja organisasi, yang sebaik mungkin oleh karyawan sesuai dengan instruksi yang diberikan oleh pemimpin atau manajer, kemampuan dan kompetensi karyawan dalam mengembangkan nalar dalam bekerja. Seorang karyawan bisa menghasilkan kinerja yang baik yaitu dengan memaksimalkan seluruh kemampuannya dalam bekerja. Sedangkan Menurut Hasibuan, (2002) mengatakan bahwa kinerja diartikan sebagai hasil kerja yang telah dicapai oleh karyawan atau pegawai dalam menjalankan tugas-tugasnya berdasarkan kecerdasannya, usaha serta kesempatan yang dilakukannya.

Menurut Fahmi irham, (2013) menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis organisasi. Menurut Mocheriamo, (2012) yaitu kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Hipotesis Penelitian

1. Diduga rekrutmen berpengaruh dan signifikan secara parsial terhadap karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Palopo.
2. Diduga seleksi berpengaruh dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Kota Palopo.
3. Diduga rekrutmen dan seleksi berpengaruh dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Kota Palopo.

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian ini adalah kuantitatif. Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dengan menyebarkan kuesioner ke karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kota Palopo. Data sekunder dikumpulkan secara langsung yang diperoleh dari karyawan pekerja dan jurnal yang berhubungan dengan penelitian ini. Populasi yang dipergunakan ialah keseluruhan karyawan di PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Palopo sebanyak 90 karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling yaitu teknik pengambilan sampel di mana peneliti mengandalkan penilaiannya sendiri ketika memilih anggota populasi untuk berpartisipasi dalam penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

UJI VALIDITASI

Tabel 4.6 Hasil uji validitasi

No	Variabel dan Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
	Rekrutmen			
1	X _{1.1}	0,847	0,207	Valid
2	X _{1.2}	0,813	0,207	Valid
3	X _{1.3}	0,735	0,207	Valid
4	X _{1.4}	0,889	0,207	Valid
5	X _{1.5}	0,778	0,207	Valid
6	X _{1.6}	0,761	0,207	Valid
No	Seleksi	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	X _{2.1}	0,751	0,207	Valid
2	X _{2.2}	0,771	0,207	Valid
3	X _{2.3}	0,800	0,207	Valid
4	X _{2.4}	0,855	0,207	Valid
5	X _{2.5}	0,823	0,207	Valid
6	X _{2.6}	0,855	0,207	Valid

No	Kinerja Karyawan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	Y1	0,765	0,207	Valid
2	Y2	0,757	0,207	Valid
3	Y3	0,815	0,207	Valid
4	Y4	0,837	0,207	Valid
5	Y5	0,764	0,207	Valid
6	Y6	0,760	0,207	Valid
7	Y7	0,854	0,207	Valid
8	Y8	0,818	0,207	Valid

Berdasarkan tabel di atas, disimpulkan bahwa semua pernyataan tentang variabel independent yaitu rekrutmen (X_1), dan seleksi (X_2) dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$. Hal ini berarti indikator yang digunakan dalam variabel penelitian ini layak digunakan sebagai pengumpulan data. Kriteria penilaian menggunakan degree of freedom (df) = $n-k$ dimana n adalah jumlah sampel dan k adalah konstruk (variabel) pada kasus ini besarnya $df = 90-2$ dengan 0,05 didapat r_{tabel} 0,207. Jika r_{hitung} lebih besar dari pada r_{tabel} dan nilai r positif, maka butir pernyataan tersebut dikatakan valid.

Tabel 4.7 Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Alpha Cronbach's	Batas Reliabilitas	Keterangan
Rekrutmen (X1)	0,887	0,6	Realibel
Seleksi (X2)	0,892	0,6	Realibel
Kinerja Karyawan (Y)	0,912	0,6	Realibel

Dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel yang digunakan pada penelitian ini telah realibel karena secara keseluruhan variabel memiliki nilai *Cronbach Alpha* (α) yang lebih besar dari 0,6 artinya hal ini dapat menunjukkan bahwa setiap item pernyataan yang digunakan akan mampu memperoleh data yang konsisten yang berarti bila pernyataan data yang diperoleh konsisten berarti bila pernyataan itu diajukan kembali akan memperoleh jawaban relatif sama dengan jawaban sebelumnya.

Analisis Regresi Linear Berganda

Table 4.9 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.160	2.359		.492	.624
	TOTALX1	1.003	.143	.665	7.010	.000
	TOTALX2	.255	.115	.211	2.221	.029

a. Dependent Variable: TOTALLY

Berdasarkan tabel diatas, maka B tercantum nilai konstanta dan nilai koefisien regresi linear berganda untuk masing-masing variable bebas. Berdasarkan nilai-nilai tersebut maka dapat ditentukan regresi linier berganda yang dinyatakan dalam bentuk sebagai berikut :

Persamaan yang didapatkan dari hasil pengujian sebagai berikut

$$Y = 1,160 + 1,003 X_1 + 0,255X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Rekrutmen

X₂ = Seleksi

Nilai konstanta dengan koefisien regreri pada tabel 4.7 dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta (*a*) sebesar 1,160 artinya apabila rekrutmen dan seleksi nilainya sama dengan nol maka kinerja karyawan akan bernilai 1,160.
2. Nilai konstanta (*b*₁) sebesar 1,003. Artinya menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu bpersen variabel pengaruh rekrutmen maka akan meningkatkan kemampuan kinerja karyawan sebesar 1,003.
3. Nilai konstanta (*b*₂) sebesar 0,255. Nilai koefisien regresi menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu persen maka akan meningkatkan kemampuan kinerja karyawan sebesar 0,255.

Pengujian Hipotesis Parsial (Uji-t)

Tabel 4 Uji Statistik t

Tabel 4.9 Hasil Uji T (Parsial)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.160	2.359		.492	.624
	TOTALX1 (REKRUTMEN)	1.003	.143	.665	7.010	.000
	TOTALX2 (SELEKSI)	.255	.115	.211	2.221	.029

a. Dependent Variable: TOTALLY;

1. Hipotesis 1 : Diduga rekrutmen berpengaruh dan signifikan secara parsial terhadap karyawan.

Hasil uji hipotesis dilihat dari table diperoleh bahwat hitung sebesar 7,010 lebih besar dari 1,662 maka secara parsial variable dependen rekrutmen berpengaruh dan signifikan terhadap variable kinerja karyawan.

2. Hipotesis 2 : Diduga seleksi berpengaruh dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t diperoleh hasil bhwa nilai t hitung sebesar 2,221 lebih besar dari pada nilai t tabel sebesar 1,662 maka secara parsial variabel dependen kinerja karyawan berpengaruh dan signifikan terhadap variable kinerja karyawan.

Uji Koefisiensi Determinasi (R^2)

Tabel 4.11 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.842 ^a	.709	.702	2.989

a. Predictors: (Constant), TOTALX2, TOTALX1

Hasil uji koefisien dapat dilihat pada tabel 4.8 dari *Adjusted R Square* sebesar 0,702 atau 70,2%. Menunjukkan bahwa kinerja karyawan diperjelas oleh dua variabel independen yaitu rekrutmen dan seleksi terhadap variabel dependen sebesar 70,2% sisanya 30% dipengaruhi oleh variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan

Rekrutmen merupakan proses menarik, skrining, dan memilih orang yang memenuhi syarat pekerjaan. Semua perusahaan dalam industri apa pun bisa mendapatkan keuntungan dari kontingensi atau mempertahankan perekrut profesional atau proses alih daya untuk agen perekrutan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan dimana hasil penelitian ini menunjukkan bahwa rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Koefisien regresi menunjukkan bahwa rekrutmen memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Kota Palopo.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suyardana (2015) yang mengemukakan bahwa rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Jika proses rekrutmen berhasil atau dengan kata lain banyak pelamar yang memasukan lamarannya, maka peluang perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang baik akan menjadi semakin terbuka lebar, karena perusahaan akan memiliki banyak pilihan yang terbaik dari para calon pelamar. Kinerja karyawan terpengaruh oleh pengembangan rekrutmen karena karyawan sering membuka internet pada saat jam kerja baik itu untuk keperluan pribadi maupun untuk keperluan perusahaan yang harus karyawan membuka internet pada saat jam kerja. Pada era ini globalisasi saat ini dan semakin berkembangnya ilmu teknologi yang dapat digunakan oleh karyawan untuk mempermudah pekerjaan maupun untuk mengetahui informasi terbaru.

Pengaruh Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa seleksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dimana hasil penelitian ini menunjukkan bahwa seleksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Koefisien regresi menunjukkan bahwa seleksi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Kota Palopo. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Aji Nugroho (2017) bahwa seleksi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Seleksi merupakan bagian materi dari operasional manajemen sumber daya manusia yaitu pengadaan (procurement), sedangkan pengadaan itu sendiri terdiri dari : perencanaan, perekrutan, seleksi, penempatan, dan produksi. Proses seleksi merupakan tahap-tahap khusus yang digunakan untuk memutuskan pelamar mana yang akan diterima. Proses tersebut dimulai ketika pelamar kerja dan diakhiri dengan keputusan penerimaan.

Pengaruh Secara Simultan Variabel Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan rekrutmen (X_1) dan seleksi (X_2) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil penelitian ini yang mengemukakan bahwa rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan seleksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel rekrutmen dan seleksi bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya jika semakin tinggi nilai kedua variabel tersebut maka semakin tinggi pula pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Kota Palopo.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Kota Palopo maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Proses rekrutmen karyawan dalam perusahaan dilakukan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Hal ini dapat dilihat saat perusahaan menginginkan adanya penambahan target atau tujuan perusahaan, sehingga divisi-divisi yang ada akan memperkirakan apakah karyawan yang dimiliki dalam divisinya sudah cukup atau tidak. Pihak yang bertanggung jawab dalam proses seleksi dan rekrutmen ini adalah HC (*Human Capital*) dan manajer/ *head* di setiap divisi yang bersangkutan. Karena mereka lah yang menilai apakah di divisinya menentukan syarat-syarat umum yang sudah ditentukan perusahaan, sedangkan *head*/manajer divisi yang menentukan apa saja yang harus dibutuhkan calon pelamar untuk memenuhi kebutuhan di divisinya. Metode rekrutmen yang dilakukan perusahaan adalah internal dan eksternal. Pada posisi manajer keatas biasanya perusahaan hanya akan melakukan rekrutmen internal, mengingat karyawan yang sudah ada lebih memahami SOP dan *job description* yang ada dalam perusahaan sehingga memungkinkan karyawan ini dapat langsung bekerja untuk mendukung perusahaan sehingga memungkinkan karyawan ini dapat langsung bekerja untuk mendukung perusahaan melalui divisinya. Dan saat perusahaan membutuhkan tenaga kerja, maka perusahaan akan melakukan proses rekrutmen eksternal, dengan cara melakukan *posting* di media cetak dan media online, serta perusahaan biasanya mengikuti acara-acara seperti *job fair*.
2. Proses seleksi karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Kota Palopo, hanya melakukan 6 dari 8 tahap seleksi menurut teori Wilson Bangun (2012). Pihak yang bertanggung jawab dalam proses seleksi adalah HC (*Human Capital*) dan manajer / *head* dari divisi yang bersangkutan. Metode seleksi yang digunakan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Kota Palopo diantaranya sebagai berikut :
 - Formulir lamaran kerja
 - Tes psikologi
 - Pemeriksaan referensi
 - Wawancara seleksi
 - Persetujuan atasan langsung
 - Orientasi

Saran

Berdasarkan hasil pembahasan mengenai proses rekrutmen dan seleksi karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Kota Palopo, penulis ingin memberikan saran-saran yang diharapkan dapat berguna bagi perusahaan dalam hal rekrutmen dan seleksi karyawan. Saran untuk pembaca serta perusahaan sebagai berikut :

1. PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Kota Palopo dapat menentukan *budget* rutin pada proses rekrutmen dan seleksi, agar waktu yang dibutuhkan tidak terlalu panjang. Memang dalam hal biaya perusahaan akan mengeluarkan dana lebih untuk hal ini, tetapi perusahaan akan segera melakukan proses rekrutmen dan seleksi mengingat jabatan yang kosong tidak mungkin tidak segera diisi. Dan juga agar divisi HC dapat memutuskan langkah apa yang dijalankan untuk melakukan proses seleksi dan rekrutmen ini dengan *budget* yang ada. Karena jika HC ingin mealukan sebuah proses rekrutmen dan seleksi tanpa ada budget yang pasti, maka HC membutuhkan proses yang cukup panjang (struktur).
2. PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Kota Palopo sebaiknya melakukan proses seleksi lengkap yaitu tes kesehatan wawancara pendahuluan. Hal ini sangat dibutuhkan . Karena rata-rata pelamar yang akan mencalonkan diri untuk masuk kedalam perusahaan terlihat sehat secara fisik.
3. Peneliti menyarankan pengembangan variabel-variabel yang lain yang dapat mempengaruhi kemampuan dalam memahami kinerja karyawan tidak sebatas yang digunakan dalam penelitian ini. Pengumpulan data pada penelitian selanjutnya diharapkan tidak hanya sebatas penyebaran kuesioner/angket tetapi juga dapat dilakukan seperti pengamatan,dokumentasi, wawancara serta observasi pada objek penelitian karna hadirnya peneliti saat responden melakukan pengisian kuesioner sangat ditekankan untuk memastikan bahwa responden mengerti isi dari kuesioner agar data yang diperoleh bisa dan sesuai dengan tujuan dan sesuai yang diharapkan peneliti.

DAFTAR RUJUKAN

- Hasibuan Malayu S.P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Riniwati Harsuko (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia (Aktivitas Utama dan Pengembangan Sumber Daya Manusia)*. Penerbit UB Press. Malang
- Wirawan, R. 2015. *Pemeriksaan Cairan Tubuh*. Jakarta: *Departemen Patologi Klinik Fakultas Kedokteran Universitas Indonesia*.
- Andrian. 2017. Pengaruh Persepsi Konsumen dan Kualitas Produk Nike Terhadap Minat Beli Ulang (Studi Kasus pada Mahasiswa Universitas Sanata Dharma Pengguna Sepatu Olahraga Nike). *Jurnal Manajemen. Fakultas Ekonomi. Universitas Sanata Dharma. Vol. 1, No. 2*
- Yuniarsih dan Suwatno Tjutju 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Suryadana, M. Liga, dan Vanny Octavia. 2015. *Pengantar Pemasaran Pariwisata*. Bandung : Alfabeta.
- Bangun, Wilson. 2012. “Manajemen Sumber Daya Manusia”. *Jakarta: Erlangga*
- Yulasmu. 2016. Pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Vol. 23 No. 1, Maret 2016*
- Hasibuan, Malayu S. P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT Bumi Aksara
- Nawawi , Hadari 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusi untuk bisnis yang Kompetitif*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta
- Aziz, T. A., Maarif, M. S., & Sukmawati, A. (2017). Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja. 3(2), *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen* 246–253.
- Sunyoto Danang, (2013). *Analisis Data Ekonomi dengan Menggunakan SPSS*, Cetakan 1. Jakarta: PT Indeks
- M. Yani. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Sulistiyani Teguh dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia, (Yogyakarta : Graha Ilmu).2016*

- Yuniarsih Tjutju dan Suwatno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Sinambela, P.L. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Pratiwi, Anindya D. 2014. Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, dan Pengendalian Intern terhadap Good Corporate Governance (*Studi Empiris pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi IX Jember*). *Skripsi tidak diterbitkan*. Jember. Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
- Runtuuwu Hiskia Jonest, Lopian Joyce, Dotulong Lucky. 2015. Pengaruh Disiplin, Penempatan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado. *Jurnal EMBA, Vol.3 No.3*
- Goni Yuvita M. F, Dhullo Afandi. (2016). Analisis perhitungan harga pokok produk di pt. Bangun wenang beverages company manado. *Jurnal EMBA Vol.4 No.1 Maret 2016, Hal. 624-633*.
- Sutrisno, Edy. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Kencana.
- Kaswan, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Badriyah, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan 1*. Bandung:VPustaka Setia
- Muaja, K. O., Adolfina, & Dotulong, L. O. (2017, Juni). Pengaruh penempatan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada pt.bank sulutgo kantor cabang utama manado. *Jurnal EMBA ISSN 2303-1174, 5, 2211 - 2220*.
- Abdullah et al. 2013. Management and socio-economic conditions of fishermen of the Baluhar Baor, *Jhenaidah, Bangladesh.Journal of FisheriesVolume 1 Issue 1 Pages: 30-36*.
- Fahmi, Irham. 2013. Analisis Laporan Keuangan. Bandung: Alfabeta.
- Atkinson,A.(1974).Motivation in Fantasy Action and Society.*Englewood Cliffs New Jersey : D.Vanostrand*.