

Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Bank RakyatIndonesia (BRI) Kantor Cabang Panakkukang Makassar Sulawesi Selatan

Hijriah^{1*}, Hasanudin Damis², Jafar Basalamah³

Email korespondensi: hijriah17@gmail.com

^{1*}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia

^{2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah proses rekrutmen dan seleksi telah dilaksanakan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya serta sejauh mana keberhasilan rekrutmen dan seleksi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk, khususnya di Kantor Cabang Panakukkang Makassar. Penelitian ini dilaksanakan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Panakukkang Makassar, Sulawesi Selatan, dengan jumlah responden sebanyak 75 orang. Teknik penentuan sampel yang digunakan adalah metode sensus, sehingga seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Metode pengumpulan data dilakukan melalui observasi, penyebaran kuesioner, dan dokumentasi. Model analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda yang diolah dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa rekrutmen dan seleksi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara parsial, variabel seleksi merupakan variabel yang paling dominan memengaruhi kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa kualitas proses seleksi memiliki peran yang lebih kuat dalam menentukan tingkat kinerja karyawan dibandingkan dengan proses rekrutmen.

Kata Kunci: *Proses Rekrutmen, Seleksi, Kinerja Karyawan*

 This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Pendahuluan

Dalam suatu organisasi, **sumber daya manusia (SDM)** merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Melalui pengelolaan SDM yang bertanggung jawab dan profesional, perusahaan akan terbantu dalam menjalankan aktivitas organisasinya secara efektif dan efisien. SDM yang dikelola secara profesional tidak hanya berperan dalam pencapaian tujuan jangka pendek dan menengah, tetapi juga menjadi fondasi utama dalam mewujudkan keberlanjutan organisasi dalam jangka panjang. Oleh karena itu, SDM harus ditempatkan sebagai pengelola sistem organisasi agar seluruh proses kerja dapat berjalan dengan baik. Dalam pengelolaannya, terdapat beberapa aspek penting yang perlu diperhatikan, antara lain rekrutmen, seleksi, pengembangan karier, motivasi, serta aspek lain yang mendukung peningkatan kinerja karyawan.

PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk merupakan bank pemerintah pertama di Republik Indonesia. Pada tahun 2003, Pemerintah Indonesia memutuskan untuk melepas 30% saham BRI kepada publik sehingga secara resmi berstatus sebagai perusahaan terbuka dengan nama PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk hingga saat ini. Keberhasilan BRI dalam menjalankan aktivitas bisnisnya tidak terlepas dari dukungan SDM yang berkualitas dalam mengelola berbagai fungsi organisasi. Oleh

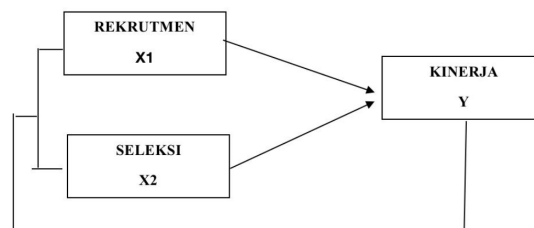
karena itu, pengelolaan SDM, khususnya melalui proses rekrutmen dan seleksi, menjadi faktor strategis dalam menjaga kinerja karyawan.

Rekrutmen merupakan upaya perusahaan dalam mencari dan menarik calon tenaga kerja agar bersedia melamar pekerjaan sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sunarsi (2018) menyatakan bahwa rekrutmen merupakan proses penting dalam pengadaan tenaga kerja karena akan menentukan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan. Selain itu, proses rekrutmen dan seleksi yang baik perlu didukung oleh pelatihan yang efektif agar terjadi pemerataan kemampuan karyawan sehingga kekuatan SDM menjadi lebih seimbang.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Reni Hindriari (2018) menunjukkan bahwa rekrutmen dan seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Seleksi sendiri merupakan proses pemilihan individu-individu yang memiliki kualifikasi dan kompetensi yang sesuai untuk mengisi posisi pekerjaan dalam suatu organisasi. Udjang (2016) menyatakan bahwa seleksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sebagaimana dibuktikan pada penelitian di Pondok Pesantren Wahid Hasyim Yogyakarta. Penelitian lain oleh Syafrizal (2020) juga menunjukkan bahwa secara parsial, variabel seleksi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dibandingkan variabel rekrutmen.

Berdasarkan hasil pengamatan peneliti di lapangan, manajemen perusahaan dituntut untuk mampu mengelola karyawan yang berasal dari latar belakang pendidikan, keahlian, dan kemampuan yang berbeda-beda agar dapat ditempatkan sesuai dengan kompetensi dan jenis pekerjaan yang diberikan. Selain itu, penyusutan jumlah karyawan yang terjadi akibat pensiun, meninggal dunia, atau pemberhentian karena pelanggaran disiplin kerja juga menuntut perusahaan untuk melakukan perencanaan rekrutmen dan seleksi yang tepat, khususnya pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Panakkukang Makassar.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini menyusun kerangka konseptual yang menggambarkan hubungan antara rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan. Rekrutmen dan seleksi dipandang sebagai variabel independen yang memengaruhi kinerja karyawan sebagai variabel dependen.



Gambar 1 Kerangka Konseptual

Berdasarkan kerangka konseptual tersebut, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah bahwa rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Panakkukang Makassar. Selain itu, seleksi diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, rekrutmen dan seleksi secara simultan diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Panakkukang Makassar.

Metode Analisis

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan pendekatan yang bertujuan untuk menguji teori-teori secara objektif dengan menganalisis hubungan antarvariabel. Variabel-variabel tersebut diukur menggunakan instrumen penelitian sehingga menghasilkan data numerik yang selanjutnya dianalisis dengan prosedur statistik (Creswell, 2014). Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan dan menganalisis pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) Kantor Cabang Panakkukang Makassar, Sulawesi Selatan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja pada PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) Kantor Cabang Panakkukang Makassar, Sulawesi Selatan, yang berjumlah 75 orang karyawan. Menurut Sugiyono (2015), populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Mengingat jumlah populasi yang relatif terbatas, penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling, yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu, di mana sampel dipilih berdasarkan kriteria yang relevan dengan tujuan penelitian.

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan melalui beberapa tahapan pengujian statistik, yang diawali dengan uji validitas dan uji reliabilitas instrumen penelitian untuk memastikan kelayakan data. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik, yang meliputi uji normalitas dan uji heteroskedastisitas. Untuk menguji hipotesis penelitian, digunakan analisis regresi linear berganda, yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) Kantor Cabang Panakkukang Makassar, Sulawesi Selatan.

Analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan software SPSS. Model persamaan regresi yang digunakan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien regresi

X_1 = Rekrutmen

X_2 = Seleksi

e = Error term

Variabel independen dalam penelitian ini terdiri dari rekrutmen dan seleksi. Rekrutmen didefinisikan sebagai upaya perusahaan dalam mencari dan memengaruhi calon tenaga kerja agar bersedia melamar pekerjaan sesuai dengan kebutuhan organisasi. Seleksi merupakan proses pemilihan individu-individu yang memiliki kualifikasi dan kompetensi yang relevan untuk mengisi posisi pekerjaan dalam suatu organisasi. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja

karyawan, yang didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Pengukuran indikator setiap variabel dilakukan menggunakan skala Likert. Menurut Sugiyono (2010), skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi responden terhadap suatu objek penelitian. Skor yang digunakan dalam penelitian ini berkisar dari 1 sampai 5, dengan kategori Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1, Tidak Setuju (TS) skor 2, Kurang Setuju (KS) skor 3, Setuju (S) skor 4, dan Sangat Setuju (SS) skor 5.

Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini berhasil mengumpulkan kuesioner dari 51 orang responden yang merupakan pegawai Bank Sulselbar Cabang Utama Makassar. Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang dilakukan dengan bantuan program SPSS, diketahui bahwa seluruh indikator pada variabel penelitian memiliki nilai Cronbach's Alpha (α) di atas 0,60, sehingga seluruh item pernyataan dinyatakan reliabel. Jika dikaitkan dengan kriteria indeks koefisien reliabilitas, maka instrumen penelitian memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi. Dengan demikian, data yang digunakan dalam penelitian ini layak dan dapat digunakan untuk pengujian hipotesis.

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh indikator atau item pertanyaan yang digunakan pada masing-masing variabel penelitian dinyatakan valid. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi setiap indikator yang lebih besar dari nilai r -tabel sebesar 0,21. Dengan demikian, seluruh indikator dalam kuesioner dinyatakan sah dan mampu mengukur variabel penelitian secara tepat.

Tabel 1 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	Vif	Keterangan
Rekrutmen	0,852	1,174	Non Multikol
Seleksi	0,852	1,174	Non Multikol

Berdasarkan Tabel 1, diketahui bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai Variance Inflation Factor (VIF) < 5 dan nilai tolerance $> 0,10$. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak mengalami masalah multikolinearitas, sehingga layak untuk dianalisis lebih lanjut.

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen, yaitu rekrutmen dan seleksi, terhadap variabel dependen, yaitu kinerja karyawan. Ringkasan hasil analisis regresi linear berganda disajikan pada Tabel 2 berikut.

Tabel 2 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	20.732	5.923		3.500
	X1_Total	.353	.139	.209	2.098
	X2_Total	.605	.156	.446	3.871

Berdasarkan hasil pengolahan data pada Tabel 2, diperoleh nilai t -hitung variabel rekrutmen sebesar 2,098, yang lebih besar dari t -tabel sebesar 1,993, dengan tingkat signifikansi $0,045 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis pertama diterima. Selanjutnya, variabel seleksi memiliki nilai t -hitung sebesar 3,871, yang lebih besar dari t -tabel, dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis kedua diterima.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y=20,732+0,353X_1+0,605X_2+e$$

Persamaan tersebut dapat diinterpretasikan bahwa nilai konstanta sebesar 20,732 menunjukkan bahwa apabila variabel rekrutmen dan seleksi dianggap konstan, maka kinerja karyawan berada pada nilai 20,732. Koefisien regresi variabel rekrutmen sebesar 0,353 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada rekrutmen akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,353 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan. Koefisien regresi variabel seleksi sebesar 0,605 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada seleksi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,605 satuan. Untuk melihat kontribusi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, digunakan nilai *standardized coefficient* (*beta*). Variabel rekrutmen memiliki nilai *beta* sebesar 0,353, yang menunjukkan kontribusi sebesar 35,3% terhadap peningkatan kinerja karyawan. Sementara itu, variabel seleksi memiliki nilai *beta* sebesar 0,605, yang menunjukkan kontribusi sebesar 60,5%. Berdasarkan nilai *beta* tersebut, dapat disimpulkan bahwa variabel seleksi merupakan variabel yang paling dominan dalam memengaruhi kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) Kantor Cabang Panakkukang Makassar, Sulawesi Selatan, dibandingkan dengan variabel rekrutmen.

Pembahasan

Pengaruh Rekrutmen (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Panakkukang Makassar, Sulawesi Selatan. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji *t* yang menunjukkan bahwa nilai *t* hitung variabel rekrutmen (*X*₁) lebih besar daripada *t* tabel, dengan nilai signifikansi yang lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara parsial rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis penelitian diterima. Artinya, semakin baik proses rekrutmen yang dilakukan perusahaan, maka kinerja karyawan cenderung meningkat.

Indikator rekrutmen yang paling berpengaruh dalam penelitian ini adalah sumber penarikan, yang tercermin pada pernyataan kuesioner "*Saya mengetahui informasi jabatan yang kosong di perusahaan melalui iklan lowongan pekerjaan.*" Media informasi merupakan sarana yang efektif dan cepat dalam menyebarkan informasi lowongan kerja kepada masyarakat. Perusahaan yang menyampaikan informasi rekrutmen secara jelas dan terbuka melalui media, disertai dengan kriteria jabatan yang spesifik, akan memperoleh calon karyawan yang lebih sesuai dengan kebutuhan organisasi. Kondisi ini berdampak positif terhadap kinerja karyawan karena individu yang diterima telah memiliki pemahaman awal mengenai tuntutan pekerjaan dan kompetensi yang dibutuhkan.

Temuan ini sejalan dengan pendapat Siagian (2016:112) yang menyatakan bahwa agar proses rekrutmen dapat berjalan secara efisien, ekonomis, dan efektif, perusahaan perlu mengenali dan memanfaatkan berbagai sumber rekrutmen yang tersedia, meskipun tidak semua sumber harus selalu digunakan. Selain itu, Kasmir (2016:94) menjelaskan bahwa dalam menarik minat pelamar, perusahaan perlu menyajikan informasi yang jelas mengenai identitas perusahaan, bidang usaha, posisi yang ditawarkan, kompensasi, prospek karier jangka panjang, serta fasilitas lain yang menarik. Hasil penelitian ini juga konsisten dengan penelitian terdahulu yang

dilakukan oleh Reni Hindriari (2018), yang menyimpulkan bahwa rekrutmen dan seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Seleksi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Panakkukang Makassar, Sulawesi Selatan. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji t yang menunjukkan bahwa nilai t hitung variabel seleksi (X2) lebih besar daripada t tabel, dengan tingkat signifikansi yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara parsial seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin baik proses seleksi yang dilakukan perusahaan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Indikator seleksi yang paling berpengaruh dalam penelitian ini adalah tes wawancara, sebagaimana tercermin dalam pernyataan kuesioner *"Saya merasa bahwa tes wawancara yang diujikan mempertimbangkan hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan saya."* Wawancara merupakan tahapan penting dalam proses seleksi karena memungkinkan perusahaan untuk menilai calon karyawan secara langsung, baik dari aspek kompetensi, kepribadian, sikap, maupun kesesuaian dengan budaya organisasi. Melalui wawancara, perusahaan juga dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai deskripsi pekerjaan, tanggung jawab, serta sistem kompensasi, sehingga calon karyawan memiliki pemahaman yang realistis sebelum bergabung dengan perusahaan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel seleksi merupakan variabel yang paling dominan dalam memengaruhi kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Panakkukang Makassar. Proses seleksi yang berjalan dengan baik akan menghasilkan karyawan yang jujur, bermoral, kompeten, memiliki rasa memiliki terhadap perusahaan, loyalitas tinggi, serta motivasi dan inovasi dalam bekerja.

Temuan ini didukung oleh pendapat Kasmir (2016:101) yang menyatakan bahwa seleksi merupakan proses untuk memilih calon karyawan yang sesuai dengan persyaratan dan standar yang telah ditetapkan perusahaan. Selain itu, Byars dalam Fajar dan Tri (2015:78) mendefinisikan seleksi sebagai proses pemilihan individu yang diperkirakan mampu berhasil dalam melaksanakan pekerjaan di antara para pelamar. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Syafrizal (2020) yang menunjukkan bahwa variabel seleksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Simpulan dan Saran

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa variabel rekrutmen dan seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) Kantor Cabang Panakkukang Makassar, Sulawesi Selatan. Dari kedua variabel independen yang diteliti, hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel seleksi memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa ketepatan dan kualitas proses seleksi memegang peranan yang lebih besar dalam menentukan kinerja karyawan dibandingkan dengan proses rekrutmen semata.

Berdasarkan temuan tersebut, penelitian ini memberikan beberapa implikasi praktis bagi manajemen PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) Kantor Cabang

Panakkukang Makassar. Pertama, perusahaan disarankan untuk meningkatkan program pelatihan kerja, khususnya bagi lulusan SMA, yang diarahkan pada penguatan kompetensi dasar dan kesiapan kerja sesuai dengan kebutuhan jabatan. Hal ini penting mengingat terbukanya peluang bagi lulusan SMA untuk berkompetisi dalam dunia kerja, asalkan dibekali dengan pelatihan dan pembekalan yang memadai.

Kedua, perusahaan perlu bersikap lebih cermat dalam menerapkan sistem rekrutmen yang didesentralisasikan. Meskipun sistem ini memberikan fleksibilitas dan kecepatan dalam proses pengadaan tenaga kerja, namun di sisi lain berpotensi mengurangi pengendalian dari manajemen pusat. Oleh karena itu, diperlukan mekanisme pengawasan yang jelas agar proses rekrutmen tetap berjalan sesuai dengan peraturan perundang-undangan, prinsip keadilan, serta nilai-nilai organisasi yang ingin dijunjung oleh perusahaan.

Daftar Pustaka

- Atikawati, E., & Udjang, R. (2016). Strategi rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Penelitian Sosial dan Bisnis (JPSB)*, 21.
- Creswell, J. W. (2014). *Penelitian kualitatif dan desain riset: Memilih di antara lima pendekatan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Hindriari, R. (2018). Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Karya Murni Sentosa Bekasi. *Jurnal Ilmiah Kreatif*, 6(3), 1–13.
- Kasmir. (2016). *Manajemen sumber daya manusia: Teori dan praktik*. Depok: PT RajaGrafindo Persada.
- Sugiyono. (2015). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.