REKRUTMEN KARYAWAN : *JOB DESCRIPTION* DAN KOMPETENSI PADA BANK TABUNGAN NEGARA CABANG PEKANBARU

(EMPLOYEE RECRUITMENT : JOB DESCRIPTION AND COMPETENCIES AT BANK TABUNGAN NEGARA PEKANBARU BRANCH)

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu Syarat untuk mengikuti ujian oral comprehensive sarjana lengkap pada fakultas ekonomi universitas lancang kuning

Oleh :

Nama : Jenika Sitorus

NIM 2161201258

Jurusan : Manajemen

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS LANCANG KUNING

PEKANBARU

2025

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA	: JENIKA SITORUS
NIM	: 2161201258
FAKULTAS	: EKONOMI DAN BISNIS
JURUSAN	: MANAJEMEN
JUDUL	: REKRUTMEN KARYAWAN : *JOB DESCRIPTION* DAN KOMPETENSI PADA BANK TABUNGAN NEGARA CABANG PEKANBARU

DISETUJUI :

PEMBIMBING I

PRAMA WIDAYAT, SE, MM, AAAIK
NIDN: 102512850

PEMBIMBING II

MASIRUN , SE,MM
NIDN: 100207710

DEKAN

Dr. DINI ONASIS, S.E., S.H., M.M., M.H., AK., CA., ACPA
NIDN: 1006067101

KETUA JURUSAN

Dr. AZNURIYANDI, S.E., M.Si
NIDN: 1021088602

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA	: JENIKA SITORUS
NIM	: 2161201258
FAKULTAS	: EKONOMI DAN BISNIS
JURUSAN	: MANAJEMEN
JUDUL	: REKRUTMEN KARYAWAN : *JOB DESCRIPTION* DAN KOMPETENSI PADA BANK TABUNGAN NEGARA CABANG PEKANBARU

DISETUJUI :

KETUA

Dr. AZNURIYANDI, S.E., M.Si
NIDN: 1021088602

SEKRETARIS

Dr. IDEL WALDELMI, S.E.I, M.Si
NIDN: 1008078602

ANGGOTA :

Dr. AZNURIYANDI, S.E. M.Si
NIDN: 1021088602

Dr. IDEL WALDELMI, S.E.I, M.Si
NIDN: 1008078602

Drs. SAFRUL RAZAB, M.M
NIDN: 100207610

LILI ERTI, SE,. MM
NIDN: 102804610

REKRUTMEN KARYAWAN : *JOB DESCRIPTION* DAN KOMPETENSI PADA BANK TABUNGAN NEGARA CABANG PEKANBARU

OLEH :

JENIKA SITORUS
2161201258

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh rekrutmen terhadap job description dan kompetensi karyawan di Bank Tabungan Negara (BTN) Cabang Pekanbaru. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis regresi linear berganda. Sampel diambil menggunakan metode sensus dari seluruh karyawan di kantor tersebut. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan diolah menggunakan program SPSS. Hasil uji regresi menunjukkan bahwa rekrutmen berpengaruh positif terhadap *job description* (nilai koefisien 0,689; signifikansi 0,028) namun tidak berpengaruh signifikan terhadap kompetensi (nilai koefisien -0,500; signifikansi 0,113). Uji simultan (uji F) memperoleh nilai F hitung sebesar 4,724 dengan signifikansi 0,011, yang berarti rekrutmen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *job description* dan kompetensi.Nilai koefisien determinasi (Adjusted R^2) sebesar 0,058, mengindikasikan bahwa 5,8% variasi *job description* dan kompetensi dapat dijelaskan oleh variabel rekrutmen, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Uji asumsi klasik menunjukkan bahwa model regresi memenuhi syarat statistik: data residual berdistribusi normal (melalui uji P-P Plot), tidak terdapat multikolinearitas yang signifikan (Condition Index dan proporsi varians masih dalam batas toleransi), tidak terjadi heteroskedastisitas (dilihat dari pola scatterplot yang acak), serta tidak ditemukan autokorelasi (nilai Durbin-Watson sebesar 2,080)

Kata Kunci: Rekrutmen, *Job Description*, Kompetensi.

(EMPLOYEE RECRUITMENT : JOB DESCRIPTION AND COMPETENCIES AT BANK TABUNGAN NEGARA PEKANBARU BRANCH)

JENIKA SITORUS
2161201258

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of recruitment on job descriptions and employee competencies at Bank Tabungan Negara (BTN) Pekanbaru Branch. The method used is a quantitative approach with multiple linear regression analysis techniques. Samples were taken using the census method from all employees in the office. Data were collected through questionnaires and processed using the SPSS program. The results of the regression test showed that recruitment had a positive effect on job descriptions (coefficient value 0.689; significance 0.028) but did not have a significant effect on competencies (coefficient value -0.500; significance 0.113). The simultaneous test (F test) obtained a calculated F value of 4.724 with a significance of 0.011, which means that recruitment simultaneously has a significant effect on job descriptions and competencies. The determination coefficient value (Adjusted R³) of 0.058 indicates that 5.8% of job description and competency variables can be explained by recruitment variables, while the rest is influenced by other factors. The classical assumption test shows that the regression model meets the statistical requirements of normally distributed residual data (through the P-P Plot test), there is no significant multicollinearity (Condition Index and variance proportion are still within the tolerance limit), there is no heteroscedasticity (seen from the random scatterplot pattern), and no autocorrelation is found (Durbin-Watson value of 2.050).

Keywords: Recruitment, Job Description, Competence.

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis dalam bentuk skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana, Magister, dan atau Doktor) baik di Universitas Lancang Kuning maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan, dan penelitian sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari tim pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya tulis ini, serta lainnya sesuai dengan norma yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenarnya, agar dapat dipergunakan seperlunya.

Pekanbaru, 12 Juli 2025

Yang Membuat Pernyataan,



Jenika Sitorus

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kepada tuhan yang maha esa atas segala rahmat dan karunia nya yang telah memberikan kesehatan, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **REKRUTMEN KARYAWAN : *JOB DESCRIPTION* DAN KOMPETENSI PADA BANK TABUNGAN NEGARA CABANG PEKANBARU.** Skripsi ini disusun guna untuk memenuhi syarat memperoleh gelar sarjana di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Lancang Kuning.

Dalam penyelesaian skripsi ini penulis banyak menerima bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karna itu pada kesimpulan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr.Dini Onasis, SE.,SH.,M.M.,M.H.,AK.,CA.,ACPA selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lancang Kuning.
2. Bapak Aznuriyandi, S.E.,M.SI. Selaku ketua jurusan manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lancang Kuning.
3. Bapak Prama Widayat, S.E.,MM.,AAAIK. Selaku pembimbing 1 saya yang telah banyak membantu saya dalam proses penulisan skripsi ini.
4. Bapak Masirun,S.E.,M.SI. Selaku pembimbing 2 saya yang telah banyak membantu penulis dalam proses penulisan skripsi ini.
5. Bapak ibu dosen serta staf tata usaha Fakultas Ekonomi danm Bisnis Universitas :Lancang Kuning yang telah membantu proses administrasi selama perkuliahan.
6. Kepada pimpinan perusahaan PT. Bank Tabungan Negara Cabang Pekanbaru yang telah mengizinkan saya melakukan penelitian, serta membantu saya dalam

memberikan dukungan maupun arahan kepada saya, sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini.

7. Teruntuk omak, saya sangat berterimakasih kepada omak kalau bukan karna mamak saya tidak bisa menyelesaikan skripsi ini sampai saat ini, yang tidak ada hentinya memberikan semangat dan dukungan kepada penulis sehingga penulis bisa semakin kuat dan bersemangat dalam mengerjakan skripsi ini, terima kasih juga mak atas doa doa yang mamak berikan kepada saya, sekali lagi terimakasih omak.
8. Teruntuk Alm. Bapak saya, saya sangat berterima kasih kepada bapak yang sedari kecil membesarkan saya yang mengajarkan saya banyak hal, supaya jadi pribadi yang kuat dan sabar, walaupun bapak sudah tidak ada lagi di dunia ini tapi saya sangat sangat bersyukur dan berterimakasih kepada bapak, karna saya memiliki bapak yang sangat saya cintai, terimakasih bapak
9. Teruntuk Alm. Abang saya, saya juga sangat berterima kasih kepada abang saya karena sempat memberi saya dukungan selama saya kuliah, saya sangat bangga memiliki abang yang luar biasa, sekali lagi terimakasih abang.
10. Dan terima kasih kepada adik ku yang juga selalu mendukung kakak, sehingga kakak bisa sampai di tahap ini itu juga berkat dukungan dan semangat dari adikku yang bernama rohani sitorus.
11. Dan tidak lupa berterima kasih kepada diri sendiri karna sudah kuat dalam menyelesaikan skripsi ini, tetap semangat tumbuh lebih kuat untuk diriku,sekali lagi terima kasih JENIKA SITORUS.

12. Untuk keluarga besar penulis yang tidak dapat disebutkan satu persatu, terima kasih juga atas dukungan, semangat dan juga motivasi nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
13. Untuk sahabat saya yang bernama Yulia Manurung penulis ucapkan terima kasih karna sudah mendukung dan menemani penulis selama penyusunan skripsi ini, dan juga teman teman saya seperjuangan lainnya penulis mengucapkan terima kasih yang telah membantu penulis dalam penyusunan skripsi ini.

DAFTAR ISI

PERNYATAAN **3**
KATA PENGANTAR **4**
DAFTAR ISI **6**
BAB I **9**
PENDAHULUAN **11**
I.2 PERUMUSAN MASALAH 20
I.3 TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN 21
1.3.1 TUJUAN PENELITIAN 21
1.3.2 MANFAAT PENELITIAN 21
1. 4 SISTEMATIKA PENELITIAN 22
BAB II 24
TELAAH PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS 24
2.1 TELAAH PUSTAKA 24
2.1.1 Rekrutmen 24
2.1.1.1 Pengertian Rekrutmen 24
2.1.1.2 Pentingnya Rekrutmen 25
2.1.1.3 Indikator Rekrutmen 26
2.1.2 Job Description 29
2.1.2.1 Pengertian Job Description 29
2.1.5 Tujuan Job Description 29
2.1.2.2 Manfaat *Job Description* 30
2.1.2.3 Indikator *Job Description* 30
2.1.3 Kompetensi 31
2.1.3.1 Pengertian Kompetensi 31
2.1.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompetensi 32
2.1.3.3 Indikator Kompetensi 33
2.2 KERANGKA PEMIKIRAN 43

2.2.1 Pengaruh rekrutmen karyawan terhadap *job description*..... 43
2.2.2 Pengaruh rekrutmen terhadap kompetensi..... 43
2.2.3 Pengaruh rekrutmen terhadap *job description* dan kompetensi..... 43
2.3 HIPOTESIS 44
BAB III..... 46
METODE PENELITIAN..... 46
3.1 OBJEK PENELITIAN..... 46
3.2 POPULASI DAN SAMPEL..... 46
3.3 TEKNIK PENGAMBILAN SAMPEL..... 46
3.4 JENIS DAN SUMBER DATA..... 46
3.4.1 JENIS DATA..... 46
3.4.2 SUMBER DATA..... 47
3.5 TEKNIK PENGUMPULAN DATA 47
3.6 IDENTIFIKASI DAN OPERASIONALISASI VARIABEL..... 48
3.6.1 Identifikasi Variabel 48
3.7 ANALISIS DATA 53
3.7.1 Uji Reggresi Berganda..... 53
3.7.2 Uji secara parsial (uji t)..... 54
3.7.3 Uji Secara Simultan (uji F)..... 54
3.7.4 Koefisien Determinasi (R^2)..... 55
3.7. 5. UJI ASUMSI KLASIK..... 55

BAB IV..... 60
GAMBARAN UMUM OBYEK PENELITIAN..... 60
4.1 SEJARAH PERUSAHAAN..... 60
4.2 VISI PERUSAHAAN..... 62
4.3 MISI PERUSAHAAN..... 63
BAB V 68
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN..... 68
5.1 HASIL PENELITIAN 68
5.1.1. Deskipsi Responden..... 68

5.1.2 Hasil Tanggapan Responden 72
3.7 Analisis Data 81
BAB VI 110
KESIMPULAN DAN SARAN 110
6.1 KESIMPULAN 110
6.2 SARAN 110
DAFTAR PUSTAKA 113

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data unit unit karyawan Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Pekanbaru ……20
Tabel 1.2 Data Jumlah Karyawan Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Pekanbaru ……21
Tabel 1.3 Penelitian Terdahulu 43
Tabel 1.4 Kerangka Pemikiran..... 52
Tabel 1.5 Nilai Jawaban 57
Tabel 1.6 Identifikasi Dan Operasional Variabel 60
Tabel 5.1 Tanggapan Responden Berdasarkan Jenis Kelamin..... 83
Tabel 5.2 Tanggapan Responden Berdasarkan Usia..... 84
Tabel 5.3 Tanggapan Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir 86
Tabel 5.4 Tanggapan Responden Terhadap Rekrutmen Karyawan..... 88
Tabel 5.5 Tanggapan Responden Terhadap Job Description Pada Bank Tabungan Negara…92
Tabel 5.6 Tanggapan Responden Terhadap Kompetensi Pada Bank Tabungan Negara..... 95
Tabel 5.7 Hasil Uji Regresi Linear Berganda..... 100
Tabel 5.8 Hasil Uji Parsial..... 102
Tabel Tabel 5.9 Hasil Uji Simultan..... 104
Tabel 5.10 Hasil Uji Koefisien 105
Tabel 5.11 Uji Normalitas..... 106
Tabel 5.12 Uji Multikolinearitas 107
Tabel 5.13 Uji Heteroskedastisitas..... 109
Tabel 5.14 Uji Autokorelasi..... 110

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Struktur PT. Bank Tabungan Negara Cabang Pekanbaru 77

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG PENELITIAN

Bank Tabungan Negara (BTN) merupakan salah satu bank milik negara yang memiliki peran strategis dalam sektor perbankan Indonesia, khususnya menyediakan layanan pembiayaan perumahan. Didirikan pada tahun 1897, BTN awalnya bertujuan untk memfasilitasi masyarakat dalam menabung dan memiliki tempat tinggal. Seiring dengan perkembangan zaman, BTN telah berkembang pesat menjadi salah satu lembaga keuangan terbesar di Indonesia yang berfokus pada pemberian kredit perumahan. Sebagai bank yang secara khusus mengelola dan menyediakan berbagai produk pembiayaan rumah, BTN memiliki kontribusi besar dalam meningkatkan akses masyarakat terhadap rumah layak huni, sesuai dengan visi pemerintah Indonesia untuk menyediakan hunian yang terjangkau bagi seluruh lapisan masyarakat.

Perekonomian Indonesia yang terus berkembang mendorong sektor perbankan untuk beradaptasi dan menghadapi tantangan baru. Bank Tabungan Negara memiliki peran penting dalam mendukung pembangunan sektor perumahan yang menjadi salah satu pilar utama dalam pembangunan infrastruktur Indonesia. BTN tidak hanya memberikan layanan pembiayaan untuk rumah tapak (*landed house*) tetapi juga untuk rumah susun, serta menyediakan program pembiayaan kepada masyarakat berpenghasilan rendah, sehingga memberikan dampak sosial yang signifikan dalam pengentasan kemiskinan dan peningkatan kualitas hidup masyarakat.

Perekrutan karyawan di Bank Tabungan Negara (BTN) berdasarkan ketetapan dari kantor pusat mengacu pada prinsip transparansi, kesetaraan, dan kompetensi. Proses seleksi dilakukan dengan memperhatikan kualifikasi pendidikan, pengalaman kerja, dan kemampuan sesuai dengan posisi yang dilamar. BTN juga memastikan tidak ada diskriminasi dalam perekrutan dan mengikuti kebijakan serta regulasi yang berlaku, termasuk pedoman dari Otoritas Jasa Keuangan (OJK). Lowongan diumumkan secara terbuka melalui platform resmi BTN untuk memberikan kesempatan yang setara bagi seluruh calon pelamar.

Masalah dalam perekrutan di Bank Tabungan Negara (BTN) meliputi proses seleksi yang panjang dan rumit, persaingan tinggi antara pelamar, kesulitan menemukan kandidat dengan kualifikasi tepat, serta adanya potensi bias dalam seleksi. Selain itu, keterbatasan sistem dan teknologi dalam perekrutan serta kurangnya komunikasi yang efektif dengan pelamar juga bisa menjadi hambatan dalam memperlancar proses rekrutmen.

Kompetensi merupakan Tantangannya dapat dikaitkan dengan kurangnya kejelasan tentang definisi dan kurangnya pemahaman tentang apa yang merupakan kompetensi budaya. Apa yang harus dilakukan Ketahui dan apa yang harus dilakukan adalah pertanyaan yang sering diangkat dalam pembahasan kompetensi budaya.(Rani H Srivastava RN, 2018). Kompetensi merupakan kompetensi telah menjadi banyak digunakan oleh praktisi manajemen dan akademisi. Meskipun penggunaannya tersebar luas, tampaknya sebenarnya sama label sedang diterapkan ke sejumlah label yang berbeda Konsep. (J.C. Baker J. Mapes C.C.,2016). Kompetensi merupakan sebagai

seperangkat keyakinan dan praktik tentang bagaimana pendidikan, pelatihan, dan pengembangan dapat dan seharusnyadiatur dalam konteks kejuruan dan pekerjaan, dengan penekanan khusus pada definisi dan pencapaian tujuan.(John G. Burgoyne, 2017). Kompetensi merupakan hal yang harus ditargetkan bagi. Mempertimbangkan bagaimana kualifikasi berbasis kompetensi dapat digabungkan dengan kualifikasi berbasis pengetahuan dan menarik contoh dari pengalaman British Aerospace.Menyimpulkan dengan mempertanyakan apakah perdebatan politik itu datang lingkaran penuh, dengan pendulum berayun kembali ke kualifikasi berbasis pengetahuan.(Christopher Rowe, 2017). Kompetensi adalah konsep yang sangat menarik dipikiran manajer, pada praktiknya mereka mungkin tidak sepenuhnya mendapakan karyawan yang memiliki full kompetensi (Jim Bradley, 2017).

Di tengah perkembangan ekonomi Indonesia, BTN dihadapkan pada berbagai tantangan yang dapat mempengaruhi kinerjanya. Salah satu tantangan terbesar yang dihadapi oleh BTN adalah persaingan yang semakin ketat dengan bank-bank lain, baik bank milik negara maupun swasta, yang juga menawarkan produk-produk pembiayaan perumahan serupa. Selain itu, fluktuasi suku bunga, risiko kredit, dan ketidakpastian ekonomi makro seperti inflasi dan perubahan kebijakan moneter turut mempengaruhi dinamika pasar perbankan.

Selain itu, perkembangan teknologi digital juga membawa dampak signifikan terhadap industri perbankan, termasuk BTN. Tren digitalisasi dalam sektor perbankan, seperti penggunaan aplikasi mobile banking, transaksi elektronik, dan pengembangan sistem perbankan berbasis fintech, semakin mengubah cara masyarakat berinteraksi

dengan lembaga keuangan. Hal ini memberikan tantangan tersendiri bagi BTN untuk beradaptasi dengan teknologi baru dan menghadirkan layanan yang semakin efisien, aman, dan mudah diakses oleh masyarakat. Oleh karena itu, BTN perlu terus berinovasi dan mengembangkan infrastruktur teknologi informasi untuk meningkatkan pelayanan dan memastikan keberlanjutan bisnis di tengah persaingan yang semakin sengit.

Selain tantangan tersebut, BTN juga memiliki peluang besar untuk terus berkembang, terutama dengan meningkatnya permintaan akan hunian yang terjangkau di berbagai daerah, seiring dengan pertumbuhan jumlah penduduk dan urbanisasi. BTN, dengan jaringan yang luas di seluruh Indonesia, memiliki potensi besar untuk memperluas cakupan layanan dan memberikan kontribusi signifikan terhadap pertumbuhan sektor properti dan ekonomi nasional. Dalam hal ini, BTN perlu memanfaatkan peluang-peluang ini untuk mengembangkan produk-produk baru yang sesuai dengan kebutuhan pasar, serta meningkatkan layanan kepada nasabah.

Dalam menghadapi tantangan dan peluang tersebut, BTN perlu terus memperkuat strategi bisnisnya, baik dari segi pemasaran, manajemen risiko, maupun pengembangan sumber daya manusia. Hal ini berkaian dengan rekrutmen karyawan untuk menunjang strategi bisnis, pemasaran maupun pengembangan SDM, untuk itu perlu dilihat kebutuhan rekrutmen yang ada apakah rekrutmen ini berdasarkan kebutuhan *job description* nya sehingga sesuai dengan kompetensi, dan semakin bagus rekrutmennya tentu akan mendapatkan karyawan yang kompeten dibidangnya. *job description* merupakan hasil dari analisis pekerjaan yang terperinci. Analisis pekerjaan melibatkan Manajer, ahli materi pelajaran, dan profesional sumber daya manusia

bekerja secara kolaboratif untuk menangkap esensi dari pekerjaan tertentu (Mondy dan Martocchio, 2024). *Job description* merupakan pekerjaan yang efektif mengklarifikasi fungsi kerja dan hubungan pelaporan, membantu karyawan memahami pekerjaan mereka. Upah dan gaji Administrasi disederhanakan jika didasarkan pada deskripsi pekerjaan yang jelas. Mengelola kinerja karyawan ditingkatkan ketika tanggung jawab diuraikan dalam deskripsi pekerjaan. (Chi Ming Chow and Brian H. Kleiner, 2022). *Job description* merupakan analisis pelatihan yang hanya mendukung satu hipotesis, karena pelatihan yang dilakukan oleh peusahaan kepada karyawan merupakan investasi jangka panjang (David Knoke and Song Yang, 2016). *Job Description* merupakan kemampuan penghitungan dalam organisasi, yang membantu mencegah overlap ikatan dan memberikan tugas yang lebih tepat. Pekerjaan adalah alat penting dalam proses perekrutan (Marie Gan and Brian H. Kleiner, 2015). *Job description* merupakan peran penting dalam mencapai tujuan organisasi tetapi hanya jika mereka menjadi "dokumen hidup" yang berguna dan sering digunakan dari rutinitas sehari-hari (G. Pató, 2017).

Secara teori, analisis pekerjaan harus sangat cocok dengan apa yang dilakukan seseorang dalam pekerjaan tertentu dan benar-benar melakukannya. *Job Description* yang diberikan dapat membantu pengembangan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan mereka. Dalam proses perekrutan dan seleksi, organisasi secara rutin menggunakan deskripsi pekerjaan sebagai pedoman (Samuel Leon Rohr, 2016). *Job Description* adalah memeriksa gagasan bahwa deskripsi pekerjaan yang fleksibel sangat penting opsi yang akan memungkinkan manajer perpustakaan keleluasaan yang

diperlukan untuk mempromosikan perkembangan peluang dalam rencana manajemen suksesi perpustakaan.(Kathy Pennell, 2015).

Rekrutmen karyawan memiliki dampak media sosial terhadap produktivitas bisnis, efisiensi biaya, perluasan pencarian, pergantian karyawan yang lebih sedikit dan keunggulan kompetitif yang dimediasi dengan mengadopsi proses rekrutmen elektronik. Penelitian ini mengadopsi teori jejaring sosial untuk membahas temuan dan menyoroti mekanisme baru yang melegitimasi manipulasi bisnis dalam proses dengan mengeksplorasi penggunaan media social (Mushfiqur Rahman dll, 2019). Rekrutmen merupakan Tujuan Dalam bab ini, kita mengeksplorasi perubahan peran Media sosial dan pengaruhnya yang meningkat dalam perekrutan dan proses seleksi. Penelitian ini mengeksplorasi perubahan peran Media sosial dan pengaruhnya yang meningkat dalam perekrutan dan proses seleksi (Peter Holland and Debora Jeske, 2017). Rekutmen merupakan klarifikasi atas apa yang dimaksud dengan manajemen bakat dan mengapa itu penting (terutama sehubungan dengan pengaruhnya terhadap perekrutan, retensi, dan keterlibatan karyawan), serta untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang penting untuk implementasi secara efektif. Temuan – Manajemen bakat adalah komitmen yang didukung dan diberlakukan untuk menerapkan pendekatan terintegrasi, strategis, dan didukung teknologi untuk manajemen sumber daya manusia (HRM). Komitmen ini sebagian berasal dari keyakinan yang dibagikan secara luas bahwa sumber daya manusia adalah organisasi sumber utama keunggulan kompetitif; aset penting yang semakin pendek logistik (Julia Christensen Hughes and Evelina Rog, 2019). Rekrutmen merupakan proses perekrutan yang berpusat pada orang, dengan

penekanannya pada penerimaan karyawan, cenderung mencari tenaga kerja yang masih fresh atau muda karena lebih energik. Usia memang menjadi salah satu syarat dalam rekrutmen karyawan, keterampilan atau kompetensi, kelas dan jenis kelamin untuk membentuk tenaga kerja yang berkualitas (Jerry Hallier, 2016). Rekrutmen terkadang dilakukan karena tingginya angka *turn over* karyawan sehingga mereka harus lebih selektif dalam mencari kandidat (Keith Townsend,2015). metode mencari dan memperoleh pelamar yang tepat oleh organisasi Prosesnya termasuk mencari dan menarik kumpulan Pelamar yang memenuhi syarat dengan memanfaatkan strategi dan proses rekrutmen yang efektif.(Mushfiqur Rahman,2019). rekrutmen adalah internal yang dominan digunakan oleh perusahaan perangkat lunak penelitian .(promila rao, 2016). Rekrutmen adalah persepsi peran dan ekspektasi pekerja terkait dengan kelompok sosial yang diciptakan, bersama dengan perasaan kewajiban, akan mempengaruhi pengalaman kerja mereka dan dengan demikian akan mempengaruhi sikap dalam pekerjaan yang mereka lakukan. (Lorenzo Rivarés, 2018).

Table 1.1

Berikut Data Unit-Unit Karyawan Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Pekanbaru

NO	UNIT UNIT BANK TABUNGAN NEGARA
1	Consumer lending unit head-non sub
2	Consumer lending unit head-sub
3	Funding & services supervisor
4	SME & Credit program unit head
5	Priority banking unit head
6	Operation unit head
7	Teller service head
8	Branch collection head

Sumber : Bank BTN Cab Pekanbaru Tahun 2025

Informasi yang diperoleh dari BTN Cabang Pekanbaru, bahwa terdapat 8 unit kerja yang melakukan pekerjaan untuk melayani kebutuhan nasabah dan juga operasional BTN untuk mencapai tujuan.

Tabel 1.2

Brikut Data Jumlah Karyawan Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Pekanbaru

NO	JENIS KELAMIN	BTN	MONOLINE
1	Pria	59	18
2	Wanita	88	12
JUMLAH		147	30

Sumber : BTN Cabang Pekanbaru Tahun 2025

Informasi yang diperoleh dari BTN Cabang Pekanbaru, bahwa terdapat 177 karyawan yang bekerja yang melakukan pekerjaan untuk melayani kebutuhan nasabah dan juga operasional BTN untuk mencapai tujuan.

MDP (Management Development Program) adalah salah satu program yang ada di Bank Tabungan Negara (BTN). Program ini bertujuan untuk mengembangkan dan mempersiapkan talenta muda yang berpotensi untuk menjadi pemimpin di masa depan dalam organisasi BTN. MDP dirancang untuk memberikan pelatihan intensif yang mencakup berbagai aspek pengelolaan perbankan, termasuk manajemen, kepemimpinan, serta pengetahuan tentang produk dan layanan perbankan yang ada di BTN.

Peserta program MDP biasanya dipilih melalui seleksi ketat dan kemudian diberikan pelatihan serta pengalaman kerja di berbagai departemen di BTN, sehingga

mereka dapat memahami secara mendalam tentang proses dan operasional bank. Program ini bertujuan untuk menghasilkan calon-calon pemimpin yang siap menghadapi tantangan di industri perbankan dan berkontribusi pada pengembangan bank.

MDP di BTN terbuka untuk lulusan baru atau profesional muda yang memiliki potensi untuk berkembang dan berkarir di industri perbankan. Program ini juga menjadi salah satu sarana bagi BTN untuk menggali dan mengembangkan talentanya, guna memastikan keberlanjutan dan pertumbuhan organisasi di masa depan sehingga dengan program MDP akan lahir karyawan-karyawan yang kompeten. Karyawan akan memiliki kompetensi, kepercayaan diri dan mampu mengidentifikasi masalah jika sudah melalui beberapa pelatihan (Ruttledge, A., & Cathcart, J ; 2019).

Beberapa riset yang sudah dilakukan belum secara spesifik membahas keterkaitan rekrutmen, *job description* dan kompetensi maka dari itu peneliti tertarik untuk melakukan kajian lanjutan dengan judul Rekrutmen Karyawan : *Job Description* dan Kompetensi pada Bank Tabungan Negara Cabang Pekanbaru.

I.2 PERUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah diatas, maka dirumuskan permasalahan dalam peneliian ini sebagai berikut :

1. Apakah rekrutmen karyawan berpengaruh terhadap *Job Description* karyawan Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Pekanbaru?

2. Apakah rekrutmen karyawan berpengaruh terhadap kompetensi karyawan Bank Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Pekanbaru?
3. Apakah rekrutmen karyawan mempengaruhi *Job description* dan kompetensi karyawan Bank Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Pekanbaru?

I.3 TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

1.3.1 TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh rekrutmen terhadap *Job Description* karyawan Bank Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Pekanbaru
2. Untuk mengetahui pengaruh rekrutmen terhadap Kompetensi karyawan Bank Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Pekanbaru
3. Untuk mengetahui pengaruh Rekrutmen terhadap *Job Description* dan kompetensi secara bersama sama pada karyawan Bank Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Pekanbaru.

1.3.2 MANFAAT PENELITIAN

Dengan tercapainya tujuan diatas Diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Penulis dapat memperoleh wawasan tentang proses rekrutmen, membantu memperdalam pemahaman tentang dinamika sumber daya manusia bagi saya mahasiswi fakultas ekonomi bisnis Universitas Lancang Kuning

2. Bagi Pembaca

Sebagai bahan masukan bagi peneliti lain dan referensi untuk penelitian terkait tentang manajemen sumber daya manusia

3. Bagi Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Pekanbaru

Penelitian membantu Bank Tabungan Negara mengidentifikasi kriteria yang tepat untuk calon karyawan, sehingga mendapatkan individu yang berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan.

1. 4 SISTEMATIKA PENELITIAN

Skripsi ini disusun dalam lima bab, uraian masing masing bab dapat dilihat pada uraian dibawah ini sebagai berikut :

1. **Bab I Pendahuluan**

   Bab ini menguraikan tentang hal-hal yang melatar belakangi dilakukannya penelitian, permasalahan – permasalahan yang ada serta tujuan dan manfaat dilakukannya penelitian.

2. **Bab II Telaah Pustaka,Kerangka Pemikiran Dan Hipotesis**

   Dalam bab ini menguraikan tentang teori – teori yang relevan dan sesuai dengan variabel penelitian berkaitan dengan *Job Description* dan kompetensi karyawan.

kemudian dilanjutkan dengan penelitian terdahulu serta kerangka pemikiran dan diakhiri dengan hipotesis penelitian yang merupakan jawaban sementara dari masalah yang diteliti.

3. **Bab III Metode Penelitian**

   Bab ini menguraikan penjelasan mengenai Lokasi penelitian dan waktu, populasi dan sampel, jenis dan sumber data eknik pengumpulan data dan serta metode Analisa data.

4. **Bab IV Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

   Dalam bab ini menguraikan tentang Gambaran umum dan Sejarah singkat Bank Tabungan Negara

5. **Bab V Hasil Penelitian Dan Pembahasan**

   Dalam bab ini menguraikan Kesimpulan dan saran yang merupakan tentang intisari dari hasil penelitian yang telah dilakukan.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data yang dilakukan, dapat disimpulkan beberapa hal berikut :

1. Rekrutmen karyawan berpengaruh signifikan terhadap *job description*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik proses rekrutmen yang dilakukan oleh BTN Cabang Pekanbaru, maka semakin jelas dan sesuai pula deskripsi pekerjaan yang disusun bagi karyawan.
2. Rekrutmen karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap kompetensi. Ini mengindikasikan bahwa meskipun rekrutmen penting, peningkatan kompetensi lebih dipengaruhi oleh faktor lain seperti pelatihan, pengalaman kerja, dan budaya organisasi.
3. Rekrutmen karyawan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *job description* dan kompetensi. Artinya, proses rekrutmen tetap memiliki kontribusi terhadap struktur kerja dan potensi kompetensi karyawan, meskipun tidak secara langsung terhadap kompetensi secara individual.

6.2 SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diperoleh, maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Bagi Bank BTN

   Untuk meningkatkan kualitas proses rekrutmen agar lebih terfokus pada kecocokan dengan job description dan pengukuran kompetensi calon karyawan. Selain itu, perusahaan juga perlu mengadakan pelatihan pasca-rekrutmen agar kompetensi karyawan dapat terus berkembang. Evaluasi rutin terhadap efektivitas rekrutmen dan pemanfaatan teknologi rekrutmen juga penting untuk meningkatkan efisiensi serta memperoleh sumber daya manusia yang lebih unggul

2. Bagi akademis,

   Dapat menjadi referensi tambahan dalam pengembangan kajian-kajian di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan rekrutmen, job description, dan kompetensi. Diharapkan penelitian ini mendorong dilakukan studi lanjutan dengan variabel yang lebih luas atau pendekatan yang berbeda, seperti menambahkan variabel mediasi atau moderasi, agar dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai hubungan antar variabel. Selain itu, penelitian ini juga dapat digunakan sebagai bahan diskusi dalam perkuliahan maupun seminar akademik untuk memperkaya pemahaman mahasiswa mengenai praktik rekrutmen dan pengembangan SDM di dunia kerja nyata.

3. Bagi penelitian selanjutnya

Penelitian ini memiliki keterbatasan dalam jumlah variabel yang diteliti dan cakupan lokasi yang hanya terbatas pada satu kantor cabang. Oleh karena itu, peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas objek penelitian ke lebih dari satu instansi atau cabang perusahaan agar hasilnya lebih general dan representatif. Selain itu, penelitian mendatang juga dapat menambahkan variabel lain seperti pelatihan kerja, motivasi, budaya organisasi, atau kepemimpinan sebagai variabel intervening atau moderasi untuk melihat pengaruh yang lebih luas terhadap kompetensi karyawan. Peneliti juga disarankan untuk mempertimbangkan pendekatan kualitatif atau campuran agar dapat menggali data lebih mendalam dan komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

JURNAL

Aldi, G., & Yusman, Y. (2023). Pengaruh *job description, key performance indicator,* dan kepuasan kerja terhadap tingkat produktivitas pada perusahaan properti di tangerang. *nikamabi: jurnal ekonomi & bisnis, 2*(1), 32-38.

Brian H. Kleiner, 2022, *How to differentiate essential job duties from marginal job duties*, volume 44 number ½

Christopher Rowe, 2017, *Incorporating competence into the long-term evaluation of training and development*, volume 27 · number 2 · pp. 3–9 , ISSN 0019-7858

David Knoke and song yang, 2016, *Fattenin' frogs for snakes? company investments in job skills training*, volume 12, 3–30, ISSN: 0277-2833/doi:10.1016/S0277-2833(03)12001-8

G. Pató, 2017, *Formal options for job descriptions: theory meets practice.*

Haryanto, D. (2021). Pengaruh analisis jabatan, analisis beban kerja dan kompetensi terhadap kinerja aparatur sipil negara (asn) pada sekretariat daerah kabupaten balangan provinsi kalimantan selatan. *kindai*, *17*(3), 325-346.

Hermawan, I., Idris, M., & C hoiriyah, C. (2022). Pengaruh rekrutmen, pelatihan kerja, kompensasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada bank

sumsel babel cabang palembang. *jurnal nasional manajemen pemasaran dan sdm*, *3*(4).

J.C. Baker, 2016, *Integrated manufacturing systems a hierarchical model of business competence,* vol. 8 iss 5 pp. 265 – 272.

Jerry Hallier, *Greenfield recruitment and selection implications for the older worker, 2016, vol. 30 iss 3 pp. 331 – 351.*

Jim Bradley, 2007, *Forum on managerial competence*, volume 14 number 7/8/9.

John G. Burgoyne, 2007, *The competence movement: issues, stakeholders and prospects*, vol 22 no 6, pp 6-13, 0048-3486.

Julia Christensen Hughes and Evelina Rog, 2019, *A strategy for improving employee recruitment, retention and engagement within hospitality organizations*, Vol. 20 No. 7, 200, pp.743-757.

Kawet, R. C. (2016). Rekrutmen, pelatihan dan pembagian kerja pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada cv. jati jaya meubel amurang. jurnal emba: jurnal riset ekonomi, manajemen, bisnis dan akuntansi

Kathy Pennell,2015, *The role of flexible job descriptions in succession management*, vol. 31 No. 4/5, 2010 pp. 279-290.

Koto, T.B.S. (2018). Pengaruh *performance assessment* berbasis *scientific approach* terhadap keterampilan generik sains peserta didik kelas x sman 15 bandar lampung.

Lorenzo Rivarés, (2018) "*Analysis of the impact of referral-based recruitment on job attitudes and turnover in temporary agency workers", employee relations, vol. 40 issue: 1, pp.89-105.*

Luthans, F. (2020). *Organizational behavior (13th ed.). mcgraw-hill education*

Ma rie Gan and Brian H. Kleiner, 2005, *How to write job descriptions ef fec tively, volume 28 number 8.*

Meiranto, W. (2017). Pengaruh sanksi perpajakan, pelayanan fiskus, pengetahuan dan pemahaman perpajakan, kesadaran perpajakan terhadap kepatuhan wajib pajak. *diponegoro Journal of Accounting*, *6*(3), 136-148.

Mushfiqur Rahman, 2019, *The role of social media in e-recruitment process: empirical evidence from developing countries in social network theory.*

Nunuk Pujiastuti dkk, Indonesia *journal of management science*, analisis sistem rekrutmen, penempatan dan pelatihan dalam meningkatkan kinerja karyawan pt. aquamate indonesia industri di sidoarjo, issn: 2828 -5107, volume 2 nomor 1 juni 2023.

Nurbaiti, Y., & Napitupulu, R. H. M. (2020). Pengadministrasian *job description* karyawan menggunakan aplikasi hcis (human capital information system) di perum perumnas. *jurnal mahasiswa bina insani*, *5*(1), 73-85.

Peter Holland and Debora Jeske, 2017, *changing role of social media at work: implications for recruitment and selection.*

Pramila Rao, 2016, *A resource-based analysis of recruitment and selection practices of indian software companies, vol. 2 no. 1, 2010 pp. 32-51.*

Rani H Srivastava, 2008, the abc (and de) of cultural competence in clinical care, volume 1 Issue 1.

Ruttledge, A., & Cathcart, J. (2019). *An evaluation of sensory processing training on the competence, confidence and practice of teachers working with children with autism. irish journal of occupational therapy, 47(1), 2–17.*

Samuel Leon Rohr. 2016. *Human resource management international digest harnessing the power of the job description, vol. 24 no. 6 pp. 8-11, emerald group publishing limited, issn 0967-0734*

Wahdati, A., Octaviani, F., & Komalasari, S. (2022). Pentingnya analisis jabatan dalam meningkatkan kompetensi organisasi. *Jurnal Ecoment Global*, *7*(2).

Witarsa, R., & Alim, M. L. (2022). Kompetensi profesional guru pada lembaga pendidikan anak usia dini. *jurnal obsesi: jurnal pendidikan anak usia dini*, *6*(6), 5799-5807.

Yafet dkk, 2019, Jurnal mirai management, Pengaruh *job description* terhadap kinerja karyawan pada pt. sinar lima samudra, e-issn: 2597 – 4084, volume 4 no. 4.

Yuli Trianti dkk, 2022, Jurnal nasional manajemen pemasaran & sumber daya manusia e-issn: 2745-7257 vol. 3, no. 4 desember 2022 jurnal nasional manajemen pemasaran & sumber daya manusia e-issn: 2745-7257 vol. 3, no. 4 desember 2022.

BUKU

Armstrong, M., & Taylor, S. (2017). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (14th ed.). Kogan Page.

Baker, R. (2019). *The impact of job descriptions on recruitment experience and candidate engagement.*

Dessler, G. (2015). *Human resource management* (14th ed.). pearson education.

Hartel, C. E. J., & Fujimoto, Y. (2017). *Job descriptions and employee engagement: Impact on organizational goals and competency policies*.

Masram & Mu’ah (2015) manajemen sumber daya manusia. surabaya: zifatama.

Mathematical and Theoretical. 2nd edn. surabaya: zifatama publisher.

Mangkunegara, A. P. (2015). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. pt remaja rosdakarya.

Mukminin, D. (2019) manajemen sumber daya manusia dalam pendidikan. 1 st edn, uny press.1 st edn. yogyakarta: uny press.

Putang, B. a (2020) ‘pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada pt. kharisma sentosa manado”, productivity,3 (3), pp. 6-11. doi:10.5281,zenodo.3930694.

Priyono (2010) manajemen sumber daya manusia. 2nd edn, journal of *physicsa*

Sinambela, L. (2016) manajemen sumber daya manusia. bumi aksara.

Spencer, L. M. (2018). *Competency at work: Models for superior performance*. john wiley & sons.v.

Torington, J, hall, a, & taylor, s. (2017*). human resource management: a concise introduction. pearson education.*