

**PENGARUH REKRUTMEN, KOMUNIKASI, KECERDASAN
EMOSIONAL DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. BANK MANDIRI A RIVAI
CABANG PALEMBANG**

SKRIPSI

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)



Diajukan Oleh:

RIDHO YUSRIANDI

NPM. 1901110521

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI
PALEMBANG**

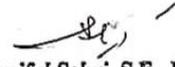
2023

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PALEMBANG

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Ridho Yusriandi
Nomor Pokok / NIM : 1901110521
Jurusan / Program Studi : Manajemen
Mata Kuliah Pokok : MSDM
Judul Skripsi : Pengaruh Rekrutmen, Komunikasi, Kecerdasan Emosional dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri A Rivai Cabang Palembang

Pembimbing Skripsi

Tanggal ^{26 April 2023} Pembimbing I:  Syaiful Sahri, S.E., M.Si
NIDN : 0220085901

Tanggal ^{18 April 2023} Pembimbing II:  Liliana, S.E., M.Si
NIDN : 0214066501

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Tanggal



Dr. Msv. Miktial, S.E., M.Si, Ak.CA, CSRS
NIDN : 0205026401

Ketua Program Studi Manajemen
Tanggal



Mariyam Zanariah, S.E., M.M
NIDN : 0222096301

ii



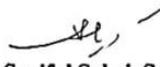
ii

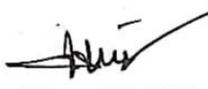
UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PALEMBANG

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Ridho Yusriandi
Nomor Pokok / NIM : 1901110521
Jurusan / Program Studi : Manajemen
Mata Kuliah Pokok : MSDM
Judul Skripsi : Pengaruh Rekrutmen, Komunikasi, Kecerdasan Emosional dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri A Rivai Cabang Palembang

Penguji Skripsi

Tanggal 26 April 2023 Ketua Penguji :  **Svaiful Sahri, S.E., M.Si**
NIDN : 0220085901

Tanggal 18 April 2023 Penguji I :  **Liliiana, S.E., M.Si**
NIDN : 0214066501

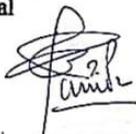
Tanggal 19 April 2023 Penguji II :  **Lusla Nargis, S.E., M.Si**
NIDN : 0222036101

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Tanggal

 
Dr. Msy. Mikial, S.E., M.Si, Ak. CA, CSRS
NIDN: 0205026401

Ketua Program Studi Manajemen
Tanggal


Mariyam Zanariah, S.E., M.M
NIDN : 0222096301

iii

255 / PS / DVE / 23

iii

Motto :

“DEATH IS REAL”

*Partai pdip adalah jalan tujuan hidup ku, hidup banteng merah. I love
you bu mega chan*

(Ridho Yusriandi)

Kupersembahkan untuk :

- Allah SWT
- Kedua orang tuaku yang terkasih
- Saudaraku yang tersayang
- Calon Pendampingku Kelak
- Segenap Dosen Tridinanti yang kuhormati
- Teman-Teman Manajemen Angkatan 2019
- Almamater Kebangganku

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Ridho Yusriandi
Nomor Pokok : 1901110521
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh – sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila di kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya.

Palembang, 15 Maret 2023

Penulis



(Ridho Yusriandi)

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah, penulis panjatkan kepada Allah SWT dan shalawat serta salam kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW karena atas rahmat dan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Rekrutmen, Komunikasi, Kecerdasan Emosional dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri A Rivai Cabang Palembang”.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih sangat jauh dari sempurna. Untuk kritik dan saran yang sifatnya membangun sangat penulis harapkan dalam rangka perbaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa tanpa dukungan dan perhatian serta bimbingan baik dari pembimbing, keluarga, dan teman-teman sekalian penulisan skripsi tidak dapat berjalan dengan baik.

Dengan selesainya penelitian ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Ibu Dr. Ir. Hj. Nyimas Manisah, M.P selaku Rektor Universitas Tridinanti Palembang.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial,. S.E, M.Si Ak, CA, CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti Palembang.
3. Ibu Maryam Zanariah, S.E, M.M selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.
4. Bapak Syaiful Sahri, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing I.
5. Ibu Liliana, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing II.
6. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen serta staff karyawan pada Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
7. Yang tercinta kedua orang tuaku dan keluarga besar, terima kasih atas dukungan dan doanya, bantuan baik moral maupun material.
8. Pimpinan PT. Bank Mandiri A Rivai Palembang.
9. Kepada Semua Pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang telah membantu hingga skripsi ini selesai.

10. Yang tercinta dan tersayang istriku Faza Shafira Levit S,E
11. Kepada teman ku arif setiawan,saputra dani,septian anggari,ibnu agusta,
dan sandi
12. Almamater, saudara seperjuangan jurusan Manajemen angkatan 2019.
Akhir kata, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar- besarnya dan
semoga bantuan yang diberikan kepada penulis mendapat balasan dari
Allah SWT.

Akhir kata penulis menyadari bahwa tulisan ini jauh dari sempurna, untuk itu penulis memohon maaf apabila terdapat kesalahan dan kekurangan. Penulis sangat berharap semoga tulisan ini bermanfaat bagi perkembangan dan kemajuan pendidikan kita semua.

Palembang, 15 Maret 2023
Penulis,

(Ridho Yusriandi)

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iv
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
ABSTRAK	xiii
ABSTRACT.....	xiv
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	xv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	6
1.3. Tujuan Penelitian.....	7
1.4. Manfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Kajian Teoritis	9
2.1.1. Pengertian Manajemen	9
2.1.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
2.1.2. Kinerja	11
2.1.2.1. Pengertian Kinerja	13
2.1.2.2. Dimensi Kinerja.....	15
2.1.2.3. Indikator Kinerja	16
2.1.3. Pengertian Rekrutmen.....	17
2.1.3.1. Tujuan Rekrutmen	18
2.1.3.2. Sikap Dalam Rekrutmen	19
2.1.3.3. Kendala-Kendala Rekrutmen.....	20
2.1.3.4. Metode-Metode Rekrutmen.....	25
2.1.3.5. Dimensi Rekrutmen	22

2.1.3.6.Indikator Rekrutmen	23
2.1.4. Pengertian Komunikasi	24
2.1.4.1.Komunikasi adalah Proses Simbolik	26
2.1.4.2.Konteks-Konteks Komunikasi	27
2.1.4.3.Dimensi Komunikasi	28
2.1.3.4.Indikator Komunikasi	30
2.1.5. Pengertian Kecerdasan emosional.....	31
2.1.5.1.Dimensi Kecerdasan Emosional.....	32
2.1.5.2.Indikator Kecerdasan Emosional.....	37
2.1.6. Pengertian Beban Kerja	38
2.1.6.1.Faktor-Faktor Yang mempengaruhi Beban Kerja	39
2.1.6.2.Dimensi Beban Kerja	40
2.1.6.3.Indikator Beban Kerja.....	40
2.2. Penelitian Lain yang Relevan	42
2.3. Kerangka Berpikir	43
2.4. Hipotesis Penelitian	44
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1. Tempat dan Waktu Penelitian.....	46
3.2. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	46
3.2.1. Sumber Data	46
3.2.2. Teknik Pengumpulan Data	48
3.3. Populasi, dan Sampel Penelitian.....	48
3.3.1 Populasi.....	48
3.3.2 Sampel.....	48
3.4. Rancangan Penelitian.....	49
3.5. Variabel dan Definisi Operasional.....	49
3.6. Instrumen Penelitian	52
3.7. Teknis Analisis Data.....	53
3.7.1 Uji Statistik Deskriptif.....	53
3.7.2 Uji Statistik Inferensial	54
3.8. Uji Hipotesis	55

3.9. Jadwal Penelitian	59
------------------------------	----

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Tempat dan Waktu Penelitian.....	55
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan	55
4.1.2 Visi dan Misi PT. Bank Mandiri Cabang Palembang.....	56
4.1.2.1 Visi.....	56
4.1.2.2 Misi	56
4.1.3 Struktur Organisasi PT. Bank Mandiri Cabang Palembang.....	56
4.1.4 Uraian Jabatan.....	57
4.1.5 Analisis Hasil Penelitian	72
4.1.6 Definisi Profil Identitas Responden	73
4.1.7 Uji Instrumen.....	75
4.1.8 Uji Asumsi Klasik	79
4.1.9 Analisis Regresi Linear Berganda.....	84
4.1.10 Analisis Korelasi (R)	86
4.1.11 Koefisien Determinasi (R^2).....	88
4.1.12 4.1.12 Uji Hipotesis	88
4.2 Pembahasan	90

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Kesimpulan.....	93
5.2 Saran	94

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri Cabang Palembang Tahun 2020-2021	5
Tabel 2.1 Penelitian Yang Relevan	34
Tabel 3.1 Tabel Populasi Pegawai	48
Tabel 3.2 Variabel Definisi Operasional	50
Tabel 3.3 Jawaban Responden	52
Tabel 3.4 Tingkat Hubungan Korelasi	55
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Tingkat Umur	73
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	73
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Responden.....	75
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Rekrutmen	76
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Komunikasi	76
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Kecerdasan Emosional	77
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Beban Kerja.....	78
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan	78
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen	79
Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas.....	80
Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinearitas.....	81
Tabel 4.14 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	84
Tabel 4.15 Hasil Uji Korelasi.....	86
Tabel 4.16 Hasil Uji Determinasi (R^2)	87
Tabel 4.17 Hasil Uji F.....	89
Tabel 4.18 Hasil Uji t	89

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	44
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	57
Gambar 4.2 Uji Heteroskedasitas.....	83

ABSTRAK

RIDHO YUSRIANDI, “PENGARUH REKRUTMEN, KOMUNIKASI, KECERDASAN EMOSIONAL DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK MANDIRI A RIVAI CABANG PALEMBANG “, DIBAWAH BIMBINGAN BAPAK SYAIFUL SAHRI, S.E., M.SI DAN IBU LILIANA, S.E., M.SI

PT. Bank Mandiri (Persero) adalah badan usaha yang bergerak di bidang pelayanan jasa perbankan yang melayani jasa berupa transaksi keuangan simpan pinjam. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui, menganalisis, dan membuktikan secara simultan dan parsial pengaruh Rekrutmen, Komunikasi, Kecerdasan Emosional dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri A Rivai Cabang Palembang. Dalam menganalisis data, penelitian ini menggunakan analisis statistik deskriptif dan Analisis statistik inferensial. Sedangkan metode pembahasan penelitian ini menggunakan analisis Regresi Linear Berganda dengan Sampel Sebanyak 42 Responden.

Hasil dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh variabel Rekrutmen (X_1) Komunikasi (X_2) Kecerdasan Emosional (X_3) dan Beban Kerja secara simultan Terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Bank Mandiri A Rivai Palembang ini ditunjukkan dengan nilai $\text{sig } f = 0,000 < 0,05$. Terdapat pengaruh variabel Rekrutmen (X_1) secara parsial Terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Bank Mandiri A Rivai Palembang ini ditunjukkan dengan nilai $\text{sig } t = 0,003 < 0,05$. Terdapat pengaruh variabel Komunikasi (X_2) secara parsial Terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Bank Mandiri A Rivai Palembang ini ditunjukkan dengan nilai $\text{sig } t = 0,020 < 0,05$. Terdapat pengaruh variabel Kecerdasan Emosional (X_3) secara parsial Terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Bank Mandiri A Rivai Palembang ini ditunjukkan dengan nilai $\text{sig } t = 0,002 < 0,05$. Terdapat pengaruh variabel Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Bank Mandiri A Rivai Palembang ini ditunjukkan dengan nilai $\text{sig } t = 0,020 < 0,05$. Dari keempat variabel bebas yang paling besar pengaruh nya secara parsial terhadap kinerja adalah variabel Kecerdasan Emosional.

Kata Kunci: Rekrutmen, Komunikasi, Kecerdasan Emosional, Beban Kerja, Kinerja

ABSTRACT

RIDHO YUSRIANDI, "EFFECT OF RECRUITMENT, COMMUNICATION, EMOTIONAL INTELLIGENCE AND WORKLOAD ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. BANK MANDIRI A RIVAI PALEMBANG BRANCH", UNDER THE GUIDANCE OF MR SYAIFUL SAHRI, S.E., M.SI AND MOTHER LILIANA, S.E., M.SI

PT. Bank Mandiri (Persero) is a business entity engaged in banking services that provides services in the form of savings and loan financial transactions. This research was conducted with the aim of knowing, analyzing, and proving simultaneously and partially the effect of Recruitment, Communication, Emotional Intelligence and Workload on Employee Performance at PT. Bank Mandiri A Rivai Palembang Branch. In analyzing the data, this study uses descriptive statistical analysis and inferential statistical analysis. While the discussion method of this study uses multiple linear regression analysis with a sample of 42 respondents.

The results of this study are that there is an influence of Recruitment (X1) Communication (X2) Emotional Intelligence (X3) and Workload simultaneously on Employee Performance (Y) at Bank Mandiri A Rivai Palembang, this is indicated by the value of $\text{sig } f = 0.000 < 0.05$. There is a partial effect of the Recruitment variable (X1) on Employee Performance (Y) at Bank Mandiri A Rivai Palembang, this is shown by the $\text{sig } t \text{ value} = 0.003 < 0.05$. There is a partial influence of the Communication variable (X2) on Employee Performance (Y) at Bank Mandiri A Rivai Palembang, this is shown by the $\text{sig } t \text{ value} = 0.020 < 0.05$. There is a partial influence of Emotional Intelligence (X3) on Employee Performance (Y) at Bank Mandiri A Rivai Palembang, this is shown by the $\text{sig } t \text{ value} = 0.002 < 0.05$. There is an influence of the Workload variable on Employee Performance (Y) at Bank Mandiri A Rivai Palembang, this is shown by the $\text{sig } t \text{ value} = 0.020 < 0.05$. Of the four independent variables that have the greatest influence partially on performance is the variable Emotional Intelligence.

Keywords: Recruitment, Communication, Emotional Intelligence, Workload, Performance

RIWAYAT HIDUP

Ridho Yusriandi, Lahir di Palembang pada tanggal 9 november 1999. Anak pertama dari satu bersaudara pasangan dari Bapak Basuki M yusuf dan Ibu Rini. Peneliti menyelesaikan pendidikan di Sekolah Dasar di SD neger 151 Sukarami kecamatan Sukarami pada tahun 2011. Pada tahun itu juga peneliti melanjutkan pendidikan ke Sekolah Menengah Pertama di SMP BINA BANGSA dan tamat pada tahun 2014, kemudian melanjutkan Sekolah Menengah Atas di SMA Negeri 21 Palembang tamat pada tahun 2017. Pada pertengahan tahun 2019 Peneliti Melanjutkan Pendidikan program studi strata I Fakultas ekonomi Jurusan Manajemen pada Universitas Tridinanti Palembang. Pernah jadi penghancur bumi dan alam semesta dan hobi mengelilingin pular bumi untuk mencari janda pirang.

Palembang, 15 Maret 2023

Penulis

(Ridho Yusriandi)

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan. Umumnya pimpinan perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Sumber daya manusia yang berkualitas pada umumnya lahir melalui proses pelatihan dan pengembangan yang bermutu. Menyadari bahwa faktor manusia merupakan faktor dominan dalam kelangsungan kegiatan perusahaan, maka dalam hal ini perusahaan perlu meningkatkan kualitas sumber daya manusia serta meningkatkan perhatian terhadap apa yang dibutuhkan karyawan sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

Peningkatan kualitas sumber daya manusia sudah dimulai pada proses perencanaan SDM. Perencanaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan demi terlaksananya tujuan perusahaan. Salah satu perencanaan tersebut adalah mempersiapkan sumber daya manusia, menggali potensi diri dengan merekrut dan menyeleksi karyawan yang akan diterima dalam perusahaan.

Rekrutmen merupakan faktor yang menentukan kinerja karyawan dalam kegiatan perusahaan, yang tentunya diharapkan akan menghasilkan produktivitas dan kinerja yang tinggi. Dalam hal penerimaan dan perekrutan karyawan, tentunya tenaga kerja yang dibutuhkan yang berkualitas dan sesuai dengan bidang

yang akan ditempatinya. Disinilah peranan personalia dalam penerimaan tenaga kerja baru. Dalam hal melakukan tugas perusahaan di berbagai bidang kegiatan perusahaan diperlukan karyawan yang terampil dan berkualitas yang ditandai dari hasil kerjanya atau pelaksanaan tugasnya yang mampu bekerja lebih baik dari pelaksanaan tugasnya serta selalu mengutamakan prinsip efektifitas dan efisiensi dalam menciptakan kemajuan serta pengembangan perusahaan.

Untuk membangun ikatan sosial dalam perusahaan, dibutuhkan sebuah kesadaran pada masing-masing individu yang didasari atas masalah dan kebutuhan bersama. Individu harus mempunyai kesadaran akan ada gerakan bersama untuk memecahkan masalah dan memenuhi kebutuhan bersama yang nantinya akan membentuk solidaritas. Solidaritas pada masing-masing individu ini, akan menjadi suatu ikatan tanggung jawab dalam komunikasi kelompok. Komunikasi salah satu faktor yang juga menentukan kinerja karyawan dalam perusahaan. Dalam organisasi atau perusahaan komunikasi memiliki peran penting, terutama dalam membentuk organisasi yang efektif dan efisien. Komunikasi yang dibangun dalam organisasi hendaknya dijalin dalam suatu hubungan yang baik. agar organisasi menjadi sehat ataupun komunikasi yang baik antara atasan dengan bawahan; atasan dengan atasan; bawahan dengan bawahan; bawahan dengan atasan. Oleh karena itu, komunikasi diharapkan efektif sesuai dengan tujuan organisasi yang direncanakan.

Kecerdasan emosional (EQ) merupakan kemampuan seseorang mengatur kehidupan emosinya, menjaga keselarasan emosi dan pengungkapannya melalui keterampilan kesadaran diri, pengendalian diri, motivasi diri, empati dan

keterampilan sosial. Goleman, (2015:88). Individu yang mempunyai tingkat kecerdasan emosional yang baik dapat menjadi lebih terampil dalam menenangkan dirinya dengan cepat, lebih terampil dalam memusatkan suatu perhatian, lebih baik dalam berhubungan dengan orang lain, lebih cerdas, lebih mudah menerima perasaan-perasaan dan lebih banyak pengalaman dalam memecahkan suatu permasalahan sendiri. Misnawati (2016:27). Sedangkan individu dengan tingkat kecerdasan emosional yang rendah tidak akan mampu mengendalikan emosi, ketika seseorang dihadapkan pada sebuah permasalahan, individu tersebut akan mengalami stress karena merasa tidak mampu sehingga sulit mengambil keputusan. Yashinta & Ariyanti (2015:20).

Beban kerja merupakan beban yang dialami oleh pekerja sebagai akibat pekerjaan yang dilakukan olehnya. Pengaruh beban kerja cukup dominan terhadap kinerja sumber daya manusia tetapi juga menimbulkan efek negatif terhadap keselamatan dan kesehatan tenaga kerja. Kesesuaian beban kerja yang diatur oleh perusahaan terhadap kondisi pekerja perlu diperhatikan. Beban kerja yang berlebih dapat menimbulkan suasana kerja yang kurang nyaman bagi pekerja karena dapat memicu timbulnya stres kerja yang lebih cepat. Sebaliknya kekurangan beban kerja dapat menimbulkan kerugian bagi organisasi.

Untuk menciptakan kemajuan perusahaan, sebelumnya dapat mengisi sebuah lowongan pekerjaan. Perusahaan haruslah terlebih dahulu mencari orang-orang yang tidak hanya memenuhi syarat untuk posisi tertentu, namun menginginkan pekerjaan. Sebelum melaksanakan suatu tugas, perlu direncanakan terlebih dahulu hal-hal yang berhubungan dengan pelaksanaan tugas tersebut.

Demikian pula dalam hal penarikan tenaga kerja terlebih dahulu harus direncanakan atau ditetapkan tenaga kerja bagaimana yang akan ditarik dalam mengisi jabatan tertentu. Jadi perlu terlebih dahulu dianalisa atau ditentukan kualifikasi tenaga kerja yang akan ditarik kedalam suatu perusahaan.

Pengelolaan sumber daya manusia sangat diperlukan untuk efektivitas sumber daya manusia dalam suatu organisasi. 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 tetap.

Kinerja menurut Mangkunegara (2017:67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektivitas, atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada seorang karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan.

PT. Bank Mandiri (Persero) adalah badan usaha yang bergerak di bidang pelayanan jasa perbankan yang melayani jasa berupa transaksi keuangan simpan pinjam. Bank Mandiri kantor wilayah II Palembang yang beralamat Jalan Kapten A. Rivai No. 1008. PT. Bank Mandiri Cabang Palembang sebagai lembaga

keuangan dengan fungsinya sebagai lembaga intermediasi yaitu tempat keluar masuknya uang dari para nasabah atau anggota, pada kenyataannya nasabah yang ada di sana masih banyak yang tidak menggunakan jasa Bank Mandiri dengan sepenuhnya, artinya masih banyak nasabah yang belum mempunyai loyalitas yang tinggi terhadap pihak penyedia jasa.

Melihat bahwa jumlah karyawan yang direkrut oleh PT. Bank Mandiri tergolong sedikit. Pada tabel dibawah ini dapat dilihat data jumlah karyawan yang direkrut dan dikembangkan oleh PT. Bank Mandiri A. Rivai Cabang Palembang:

Tabel 1.1
Kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri A Rivai Cabang Palembang
Tahun 2019-2021

Perilaku Kerja	2019			2020			2021		
	Bobot	Nilai	Skor	Bobot	Nilai	Skor	Bobot	Nilai	Skor
Kedisiplinan	33,8	82	8,2	34,2	86	8,6	34,5	88	8,8
Tanggung Jawab	34,3	83	8,3	34,5	87	8,7	35	89	8,9
Kerja Sama	31,9	77	7,7	31,3	79	7,9	30,5	78	7,8
Jumlah	100	242	24,5	100	252	25,2	100	255	25,5
Standar Nilai Kinerja									
No.	Nilai (%)					Kategori			
1.	90-100					Sangat Baik			
2.	80-89					Baik			
3.	70-79					Cukup			
4.	60-69					Kurang			
5.	50-59					Sangat Kurang			

Sumber : PT. Bank Mandiri A Rivai Cabang Palembang, 2022

Dari data tabel diatas dapat dilihat kondisi kinerja karyawan saat ini di PT. Bank Mandiri A. Rivai Cabang Palembang yang dikatakan baik dari tahun 2019 sampai 2021 yaitu kedisiplinan, dan tanggung jawab sedangkan yang masih belum sesuai dengan nilai standar kinerja karyawan dari tahun 2019 sampai 2021 yaitu kerja sama.

Tabel 1.1 menunjukkan standar kinerja karyawan di PT. Bank Mandiri A. Rivai Cabang Palembang dari tahun ke tahun memiliki kemajuan dari kinerja

karyawannya. Beberapa hal yang masih cukup pencapaiannya seperti kerja sama, karena di tahun 2021 nilainya menurun. Masih kurangnya kerjasama seperti menguasai kemampuan yang diharapkan agar komunikasi berjalan dengan baik dan beban kerja tidak terlalu berat sehingga memiliki kecerdasan yang diharapkan perusahaan karena proses rekrutmen memilih dan memilah karyawan baru menjadi faktor penting dalam keberhasilan peningkatan kinerja. Dapat memaksimalkan kinerja karyawan guna mencapai tujuan perusahaan. 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.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Rekrutmen, Komunikasi, Kecerdasan Emosional dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri A Rivai Cabang Palembang”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan hasil penelitian yang telah dilaksanakan maka permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana rekrutmen, komunikasi, kecerdasan emosional dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri A Rivai cabang Palembang.
2. Bagaimana rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri A Rivai cabang Palembang

3. Bagaimana komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri A Rivai cabang Palembang.
4. Bagaimana kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri A Rivai cabang Palembang.
5. Bagaimana beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri A Rivai cabang Palembang.

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh rekrutmen, komunikasi, kecerdasan emosional dan beban kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri A Rivai Cabang Palembang.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh rekrutmen secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri A Rivai cabang Palembang.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis komunikasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri A Rivai cabang Palembang.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kecerdasan emosional secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri A Rivai cabang Palembang.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri A Rivai cabang Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Bagi Penulis

Untuk menambah wawasan penulis dan sebagai wadah untuk menambah ilmu pengetahuan serta pengalaman dalam melakukan penelitian.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan pertimbangan bagi PT. Bank Mandiri A Rivai cabang Palembang dalam masalah rekrutmen, komunikasi, kecerdasan emosional dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan wacana dan pustaka serta bahan perbandingan bagi mahasiswa atau pihak lain dalam melakukan penelitian pada bidang yang sama dan sebagai bahan informasi bagi pihak-pihak yang berkepentingan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus M. Hardjana. 2016. *Komunikasi Intrapersonal & Komunikasi Interpersonal*. Yogyakarta: Penerbit Kanisius.
- Andrew E. Sikula. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga. Bandung.
- Arikunto, Suharsimi. 2017. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek* (Edisi Revisi). Jakarta : PT Rineka Cipta
- Arika. (2014). *Jurnal artikel Analisis Beban Kerja Ditinjau dari Faktor Usia Dengan Pendekatan Recommended Weight Limit*. Vol. 5 No (2).
- Bangun, Wilson. 2015. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Erlangga
- Christine Sonya (2015). *Analisis Pengaruh Sistem Rekrutmen, Beban Kerja dan Pengembangan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Asam Jawa Medan*. Vol. 2 No (7).
- Danang Sunyoto. 2016. *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung: PT Refika Aditama Anggota Ikapi
- Fakultas Ekonomi. 2018. *Pedoman Penulisan Skripsi Dan Laporan Akhir*. Edisi Pertama Cetakan Kelima. Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti : Palembang.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23* (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goleman, Daniel. 2015. *Kecerdasan Emosional Pemimpin Transformasional*. Surabaya. Pustaka Ilmu.
- Handoko, T. Hani. 2017. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPF.
- Hasibuan, Malayu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- M Munandar. 2015. *Budgeting: Perencanaan kerja, Pengkoordinasian kerja, Pengawasan kerja*. Yogyakarta : BPF.

- Muhammad Fiqrah (2013). *Pengaruh Proses Rekrutmen, Komunikasi Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk. Makassar.*
- Mulyana, Deddy. 2014. *Ilmu Komunikasi: Suatu Pengantar*. Cetakan ke 18. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Moekijat. 2016. *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju
- Nawawi, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Gajahmada University Press, Yogyakarta
- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. 2017. *Manajemen*. Edisi Kesepuluh. Jakarta: penerbit Erlangga
- Rivai, Veithzal. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisi Kedua. Jakarta : Rajawali Pers.
- Singarimbun, Masri & Sofian Effendi. 2019. *Metode Penelitian Survei*, Jakarta: LP3ES.
- Sitti Nurhayati Nafsiah (2014). *Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Auditor Pada Badan Pengawas Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Perwakilan Sumatera Selatan*. Vol.5 No.1, 26-27..
- Sunarso, & Kusdi. (2014). *Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan, Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar*. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia* Vol.4 No.1, 72-79.
- Solihin, Ismail. 2019. *Pengantar Manajemen*. Jakarta : Erlangga.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kombinasi*. Bandung : Alfabeta.
- Suwatno dan Priansa, Donni Juni. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Tarwaka. 2015. *Ergonomi Industri*. Surakarta: HARAPAN PRESS.