

**PENGARUH SISTEM PENARIKAN TERHADAP PENEMPATAN
TENAGA KERJA PADA PT. BANK SYARIAH MANDIRI, TBK
CABANG MEDAN**

SKRIPSI

**Dijukan Untuk Mengikuti Tugas-tugas dan
Memenuhi Syarat Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**

Oleh :

ARIE SUSANTO

NIM : 088320170



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN**

2011

UNIVERSITAS MEDAN AREA

Judul : PENGARUH SISTEM PENARIKAN TERHADAP
PENEMPATAN TENAGA KERJA PADA PT. BANK
SYARIAH MANDIRI TBK CABANG MEDAN

Nama Mahasiswa : ARIE SUSANTO

No. Stambuk : 08 832 0170

Jurusan : MANAJEMEN

Menyetujui :

Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II

(Drs. H. Miftahuddin, MBA)

(Ihsan Effendi, SE, Msi)

Mengetahui :

Ketua jurusan

Dekan

(Ihsan Effendi, SE, Msi)

(Prof. Dr. H. Sya'ad Ashfuddin, SE, Mcc)

Tanggal Lulus :

2011

ABSTRAK

Arie Susanto (2011), 08.832.0170. Pengaruh Sistem Penarikan terhadap Penempatan Tenaga Kerja pada PT. Bank Syariah Mandiri, Tbk Cabang Medan. Dibawah bimbingan Bapak Drs. Patar Marbun, MSi selaku Ketua, Ibu Isnainiah, LKS, MMA selaku sekretaris, Bapak Drs. H. Miftahuddin, MBA selaku pembimbing dan penguji I dan Bapak Ihsan Effendi, SE, MSi selaku pembimbing dan penguji II.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh sistem penarikan terhadap penempatan tenaga kerja pada PT. Bank Syariah Mandiri, Tbk Cabang Medan. Hipotesis dari penelitian ini adalah sistem penarikan mempunyai pengaruh terhadap penempatan tenaga kerja pada PT. Bank Syariah Mandiri, Tbk Cabang Medan.

Metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pengaruh sistem penarikan terhadap penempatan tenaga kerja pada PT. Bank Syariah Mandiri, Tbk Cabang Medan adalah metode analisis deskriptif dan metode analisis regresi linier sederhana.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang erat antara variabel sistem penarikan terhadap variabel penempatan tenaga kerja sebesar 73,4% dengan R square sebesar 53,9% dan sisanya sebesar 46,1% dipengaruhi oleh faktor – faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Uji t menunjukkan variabel sistem penarikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap penempatan tenaga kerja pada PT. Bank Syariah Mandiri, Tbk Cabang Medan.

Kata kunci : Sistem Penarikan, Penempatan Tenaga Kerja

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb.

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini, dengan judul **“Pengaruh Sistem Penarikan terhadap Penempatan Tenaga Kerja pada PT. Bank Syariah Mandiri, Tbk Cabang Medan”**.

Penyusunan skripsi ini merupakan salah satu pelaksanaan ukademis untuk memenuhi syarat perkuliahan di jenjang studi strata-I dalam rangka meraih gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen di Universitas Medan Area.

Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam penyelesaian skripsi ini, disebabkan keterbatasan penulis. Untuk itu penulis memohon maaf, kritik serta yang membangun dari seluruh pihak untuk membantu dan memotivasi penulis agar lebih baik di masa yang akan datang.

Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat serta sumbangsih wawasan dan pemikiran bagi seluruh pihak yang membaeanya.

Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada seluruh pihak yang telah membantu secara moril dan materil dalam menyelesaikan penyusunan skripsi ini, terutama ucapan spesial yang penulis persembahkan untuk kedua orang tua penulis Ayahanda Sahid dan Ibunda Narsi tercinta yang telah membesarkan dan mendidik penulis serta banyak membantu penulis dengan memberikan dukungan

moril dan materil dalam menyelesaikan perkuliahan selama ini dengan penuh kasih sayang.

Selain itu penulis tak lupa mempersembahkan ucapan terima kasih yang sebesar – besarnya kepada pihak yang telah banyak membantu penulis dalam menyelesaikan studinya, yaitu :

1. Bapak Prof. Dr. H.A. Ya'kub Mantondang, MM Selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Prof. Dr. H. Sya'ad a'rifuddin, SE, MEd. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
3. Bapak Drs. Muslim Wijaya, MSi, Selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
4. Bapak Hery Syahrial SE, Msi Selaku Pembantu Dekan I Universitas Medan Area.
5. Bapak Drs. Patar Marbun, MSi Selaku Dosen Wali yang membimbing penulis selama masa perkuliahan.
6. Bapak Drs. H. Miftahuddin, MBA Selaku Pembimbing I yang telah memberikan sumbangai waktu dan pikiran dalam membimbing dan mengarahkan penulis.
7. Bapak Ihsan Effendi, SE, MSi Selaku Pembimbing II dan Ketua Jurusan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area yang juga telah banyak meluangkan waktu dalam membimbing dan mengkoreksi skripsi penulis.
8. Ibu Dra. Isnaniah, I.KS, MMA Selaku Sekretaris Meja Hijau.
9. Majelis Seminar dan Meja Hijau.

10. Seluruh Staff Dosen Pengajar dan Pegawai Biro Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.

11. Bapak Dadang Hermawan selaku Kepala KANWIL, serta para staff karyawan PT. Bank Syariah Mandiri. Tbk cabang Medan yang telah mengizinkan dan membantu penulis untuk melakukan riset di perusahaan tersebut.

12. Seluruh Teman – Teman Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area Jurusan Manajemen Stambul '07 dan '08 pagi khususnya kepada Amin Sugarti, Juliana Hutahut, dan Supriadi yang selalu menemani dan memberikan semangat serta motivasi kepada penulis selama perkuliahan.

13. Seluruh Teman – Teman yang tidak bisa disebutkan namanya satu persatu dikarenakan keterbatasan waktu yang dimiliki penulis dan tetap semangat untuk terus berjuang bersama – sama.

Dengan segala kerendahan hati akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi kita semua dan memohon kepada Allah SWT untuk kesuksesan pada masa yang akan datang. AMIN.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Medan, Juni 2011
Penulis

ARIE SUSANTO
NIM 08.832.0170

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	4
D. Manfaat Penelitian	5

BAB II URAIAN TEORITIS

A. Penelitian Terdahulu	6
B. Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia	7
C. Tinjauan Tentang Penarikan	10
D. Tinjauan Tentang Penempatan	23
E. Kerangka Konseptual	30
F. Hipotesis	31

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis, Lokasi, dan Waktu Penelitian	32
B. Populasi dan Sample Penelitian	33
C. Definisi Operasional	33
D. Jenis dan Sumber Data	37
E. Teknik Pengumpulan Data	38
F. Metode Analisis Data	41

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Deskriptif	43
B. Uji Validitas dan Reabilitas	48
C. Metode Analisis Statistik	53

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	56
B. Saran	58

DAFTAR PUSTAKA



DAFTAR TABEL

	Hal
Tabel IV.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	43
Tabel IV.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	44
Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	44
Tabel IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	45
Tabel IV.5 Pendapat Responden Terhadap Pengaruh Sistem Penarikan	45
Tabel IV.6 Pendapat Responden Terhadap Penempatan Tenaga Kerja	47
Tabel IV.7 Sistem Penarikan Item – Total Statistics	50
Tabel IV.8 Penempatan Tenaga Kerja Item – Total Statistics	50
Tabel IV.9 Validitas Instrumen Sistem Penarikan	51
Tabel IV.10 Validitas Instrumen Penempatan Tenaga Kerja	51
Tabel IV.11 Reliabel Instrumen Sistem Penarikan	52
Tabel IV.12 Reliabel Instrumen Penempatan Tenaga Kerja	52
Tabel IV.13 Tabel Summary R	53
Tabel IV.14 Tabel Uji T Coefficients	54

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada sejauh mana perusahaan mampu memanfaatkan peluang dan mengatasi ancaman dari lingkungan eksternal dengan segala potensi dari sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan. Tersedianya sumber daya yang berkualitas merupakan kekayaan (asset) yang tidak ternilai bagi perusahaan. Perusahaan berusaha memperoleh dan menempatkan tenaga kerja yang tepat sesuai dengan bidang keahliannya masing-masing. Penempatan (placement) merupakan salah satu aspek yang penting dalam proses perencanaan sumber daya manusia, karena mempunyai hubungan yang erat dengan efisiensi dan keadilan (seiap karyawan diberikan peluang yang sama untuk berkembang).

Penempatan tenaga kerja adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggungjawabkan segala resiko dan kemungkinan – kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang serta tanggung jawab (Sasrohadiwiryo, 2002:162). Tujuan penempatan karyawan ini adalah untuk menempatkan orang yang tepat dan jabatan yang sesuai dengan minat dan kemampuan karyawan. sehingga sumber daya yang ada menjadi produktif. Penempatan yang tepat terdiri dari prestasi akademis, pengalaman, dan

kesehatan fisik dan mental juga merupakan suatu cara untuk mendapatkan orang – orang yang tepat, sehingga tujuan perusahaan yang telah direncanakan akan berhasil.

Apabila suatu perusahaan tidak menempatkan karyawan sesuai dengan bakat dan kemampuan, maka perusahaan akan mengalami kesulitan di masa yang akan datang. Salah satu dari kesulitan itu dapat berupa turunnya semangat kerja karyawan serta tingginya tingkat keluar masuknya karyawan (*labour turn over*). Untuk mewujudkannya perlu dilakukan sistem penarikan yang seefektif mungkin, sehingga memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan potensi sumber daya manusia dan sesuai pada penempatannya (*the right man on the right place*).

Sistem penarikan merupakan tingkat ketepatan sistem yang merupakan proses atau tindakan yang dilakukan oleh organisasi untuk mendapatkan tambahan pegawai melalui beberapa tahapan yang mencakup indentifikasi dan evaluasi sumber – sumber penarikan tenaga kerja serta menentukan kebutuhan tenaga kerja. Dalam suatu perusahaan penting sekali melakukan sistem penarikan yang efektif (Hariandja, 2002:96). Hal ini dikarenakan sistem penarikan merupakan langkah ataupun proses untuk mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas.

Pelaksanaan sistem penarikan yang efektif dilakukan sesuai dengan tujuan, peraturan maupun dengan cara yang benar terhadap tenaga kerja. Hal ini dimaksudkan agar perusahaan memperoleh tenaga kerja yang berkualitas dan mampu merealisasikan tujuan perusahaan, sehingga diharapkan dapat tumbuh dan berkembang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aziz, T. Anifandi. 2006. Analisis Pengaruh System Rekrutmen Terhadap Kinerja Perusahaan Pengekspor Kopi di Sumatera Utara, Skripsi. Fakultas Ekonomi USU, Medan. (tidak dipublikasikan).
- Hasibuan, S. P. Malayu. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hariandja. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia, Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta.
- Mathis, Robert L dan Jhon. Jakson. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia/Human Resource Management. Edisi Kesepluh. Salemba Empat, Jakarta.
- Sarwono, Jorihani. 2006. Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS 13. Andi Offset, Jakarta.
- Sastrohadwiryo, Siswanto. 2002. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sirait, Justine. T. 2006. Memahami Aspek – Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi, Grasindo, Jakarta.
- Situmorang, Syafrizal Helmi, Doli M Dja'far Dalimunthe, muslich Lutfi, Syahyunan. 2008. Analisa Data Penelitian. Terbitan Pertama, USU Press, Medan.
- Sugiyono. 2005. Metode Penelitian Bisnis, cetakan kedelapan. Alfabeta, Bandung.
- Sunarto. 2005. Manajemen Karyawan. AMUS Yogyakarta, Yogyakarta.
- Yudi, Budi Cantika. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia, Universitas Muhammadiyah Malang.
- <http://www.banksyariahmandiri.co.id/> diakses oleh Aric Susanto, 17 September 2010 pukul 12.00 wib.

LAMPIRAN I

DAFTAR KUESIONER

Bersama ini saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi daftar pernyataan atas penelitian tentang “Pengaruh Sistem Penarikan Terhadap Penempatan Tenaga Kerja Pada PT. Bank Syariah Mandiri, Tbk Cabang Medan. Saya mohon anda dapat menjawab pernyataan dengan memberikan tanda *checklist* (✓) pada jawaban yang anda pilih dan menuliskan jawaban pada tempat yang disediakan.

Akhir kata, saya ucapkan terima kasih kepada responden yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner ini.

Hormat Saya,

Penulis

Mohon Indikasi Diri Anda :

1. Nama :
2. Usia :
3. Jenis Kelamin :
4. Masa Kerja :
5. Jabatan :

Isi jawaban berikut sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu dengan cara memberikan *checklist* (✓) pada kolom yang tersedia. Adapun makna dari tanda tersebut adalah sebagai berikut :

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

KS : Kurang Setuju

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

a. Sistem Penarikan

No.	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Kompensasi yang diberikan perusahaan cukup memadai					
2	Perusahaan akan memberikan status karyawan tetap kepada karyawan honorer dalam waktu tertentu					
3	Perusahaan memberikan kesempatan yang luas bagi karyawan yang ingin maju dalam karir					
4	Spesifikasi pekerjaan anda saat ini sesuai dengan yang anda harapkan					
5	Perusahaan sering membuka lowongan kerja yang informasinya mudah di dapat					
6	Perusahaan telah eksis dan akan terus berkembang					
7	Anda mengerti UU perburuhan perbankan					

b. Penempatan Tenaga Kerja

No.	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Posisi anda sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan yang anda miliki					
2	Posisi anda sudah sesuai dengan latar belakang kemampuan yang anda miliki					
3	Anda merasa ilmu pengetahuan yang anda miliki dapat membantu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					
4	Dengan posisi anda sekarang ini dapat memberikan hasil kerja yang terbaik bagi perusahaan					
5	Anda merasa bahwa pendidikan yang diperoleh dapat membantu Anda melakukan pekerjaan dengan baik.					
6	Dalam melakukan pekerjaan anda memerlukan orang lain agar bisa menyiapkan pekerjaan tepat waktu.					
7	Pada saat anda pertama kali menempati posisi/jabatan anda saat ini, anda dapat dengan cepat beradaptasi dengan lingkungan					
8	Dalam melakukan pekerjaan selama ini, anda berorientasi ke masa depan.					

23 Maret 2011
No. 13/ 589 - 3/ KWL I

Kepada Yth
Universitas Medan Area
Fakultas Ekonomi
Jl. Selia Budi No. 79B
Medan

PT. Bank Syariah Mandiri
Kantor Wilayah I Medan
Gedung BSM Lt. 4
Jl. A. Yani No.100 Medan 20111
Telp. (061) 4534466
Fax. (061) 4534456
www.syariahmandiri.co.id

Up. Bapak Ihsan Efendi, SE, MSI, Ketua Jurusan

Perihal : **IZIN PENGAMBILAN DATA**

Ref: Surat Universitas Medan Area No.442/F.3/I.1.b/2011 tanggal 24 Februari 2011
perihal Izin Pengambilan Data

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Semoga Bapak beserta seluruh staff selalu dalam keadaan sehat wal afiat dan senantiasa dalam lindungan dan rahmat dari Allah SWT.

Menunjuk referensi di atas dengan ini kami sampaikan bahwa mahasiswa Bapak dengan data di bawah ini:

Nama: Arie Susanto
No. Stambuk: 088320170
Jurusan: Manajemen

Telah melaksanakan pengambilan data pada PT Bank Syariah Mandiri guna menyusun skripsi dengan judul: "Pengaruh Sistem Penarikan Terhadap Penempatan Tenaga Kerja Pada PT Bank Syariah Mandiri Cabang Medan" dalam bentuk Questioner.

Selama melakukan riset yang bersangkutan menunjukkan perilaku yang baik dan dapat bekerjasama.

Demikian kami sampaikan, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

PT BANK SYARIAH MANDIRI
KANTOR WILAYAH I



Dadang Hemawan
Kepala Karwi



M. Agung Bhayuntoro
Pj. Kepala Bagian