

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan merupakan sebuah organisasi yang didalamnya memiliki sumber daya manusia dengan tujuan yang sama. Seiring berkembangnya era globalisasi persaingan dunia bisnis yang semakin ketat sangat mengharuskan perusahaan untuk menyeleksi sumber daya manusia yang sesuai dengan tujuan utama perusahaan. Adanya rekrutmen yang dilakukan perusahaan sangat membantu perusahaan untuk lebih mudah mencapai tujuan utamanya, akan tetapi rekrutmen juga tidak menutupi kemungkinan sumber daya yang diperoleh tidak sesuai dengan harapan perusahaan. Untuk menghadapi kegagalan tersebut, biasanya perusahaan melakukan rekrutmen dengan berbagai tahap, untuk meminimalisir kegagalan yang terjadi. Setelah menemukan kandidat yang memiliki latar belakang yang dirasa sejalan dengan tujuan perusahaan dibutuhkan juga penempatan yang sesuai.

Menyadari pentingnya sumber daya manusia (SDM) dalam operasional bisnis, para manajer harus memprioritaskan kinerja pekerjaan karyawannya. Karyawan tumbuh dan selaras dengan tujuan perusahaan untuk mencapainya. Manajer harus mempertimbangkan banyak faktor untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik dan menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan (Wardhani et al., 2023). Sutrisno (2019) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya. Jadi bisa dikatakan bahwa sumber daya manusia

merupakan asset yang harus dijaga dan dikelola dengan baik oleh perusahaan. (Anwar, 2022).

PT. Bank Syariah Indonesia (BSI) merupakan salah satu bank syariah terbesar di Indonesia yang beroperasi di berbagai daerah, termasuk cabang Padang Imam Bonjol. Sebagai lembaga keuangan yang berbasis syariah, BSI memiliki komitmen untuk memberikan pelayanan terbaik kepada nasabahnya melalui penerapan prinsip-prinsip perbankan syariah. PT Bank Syariah Indonesia (BSI), merupakan salah satu bank syariah terbesar di Indonesia, yang terbentuk dari penggabungan tiga bank syariah milik BUMN, yaitu Bank Syariah Mandiri, Bank BNI Syariah, dan BRI Syariah. (Laporan Tahunan 2021).

Selain itu Bank Syariah Indonesia juga menerapkan budaya one culture yaitu AKHLAK (Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif dan Kolaboratif) dimana budaya tersebut sudah tertera di Standar Operasional Prosedur Bank Syariah Indonesia. Maka dari itu hal yang harus dilakukan perusahaan adalah memberikan sosialisasi kepada karyawan agar pemahaman karyawan terhadap AKHLAK satu persepsi (Yulianti & Masruri, 2022).

Berdasarkan hasil observasi peneliti, bahwa terdapat peraturan tata tertib yang harus ditaati oleh seluruh karyawan. Peraturan tata tertib tersebut yaitu mematuhi aturan jam kerja, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, berpakaian sopan, dan beretika baik. Selain itu peneliti juga melakukan wawancara kepada beberapa karyawan yang di mana peneliti memperoleh informasi bahwa ada beberapa pegawai yang mempunyai pekerjaan yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya, dan terkait proses penerimaan karyawan, hanya melalui mulut ke mulut yang berarti hanya orang-orang terdekat saja. Masalah-masalah tersebut akan berdampak terhadap kinerja karyawan sendiri, bekerja dengan tidak sesuai keahlian dan latar belakang pendidikan akan berdampak pada

pelayanan yang berkualitas, hasil kerja, dan ketepatan waktu untuk pencapaian tujuan perusahaan.

Selain melakukan observasi dan wawancara kepada karyawan, peneliti juga melakukan survey awal dengan cara menyebar angket/kuesioner kepada 30 orang karyawan PT. Bank Syariah Indonesia KC Padang Imam Bonjol dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 1.1 Hasil survey awal kepada karyawan PT. Bank Syariah Indonesia, KC Padang Imam Bonjol.

No	Pertanyaa	Iya	% Iya	Tidak	% Tidak
Kinerja Karyawan					
1.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	18	60%	12	40%
2.	Saya merasa bahwa waktu yang diberikan telah sesuai dengan target yang ditentukan perusahaan.	25	83,3 3%	5	16,67%
Rekrutmen					
1.	Saya mengetahui bahwa dalam pelaksanaan proses rekrutmen perusahaan terbuka untuk umum atau tidak terbatas pada kalangan tertentu saja	28	93,3 3%	2	6,7%
2.	Saya mengetahui bahwa dalam pelaksanaan proses rekrutmen perusahaan mengumumkan melalui media massa	25	83,3 3%	5	16,66%
3.	Saya mengetahui informasi jabatan yang kosong diperusahan melalui iklan lowongan pekerjaan	24	80%	6	20%
Penempatan Karyawan					
1.	Menurut saya penempatan karyawan diperusahaan sudah disesuaikan dengan jenjang atau latar belakang Pendidikan	12	40%	18	60%
2.	Menurut saya perusahaan sudah melihat latar belakang akademis terlebih dahulu sebelum karyawan ditempatkan.	17	56,6 6%	13	43,33%

Sumber : Hasil kuesioner pada karyawan PT Bank Syariah Indonesia, KC Padang Imam Bonjol.

Berdasarkan hasil survey awal pada tabel 1.1 di atas yang telah dilakukan peneliti kepada 30 orang karyawan PT. BSI, KC Padang Imam Bonjol menunjukkan bahwa permasalahan mengenai kinerja karyawan adalah sebanyak 40% karyawan tidak mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, dan sebanyak 16,67% karyawan merasa bahwa waktu yang diberikan tidak sesuai dengan target yang ditentukan perusahaan. Dari hasil survey ini dapat disimpulkan bahwa ada masalah signifikan dalam manajemen waktu dan penempatan target di BSI. Perusahaan perlu mengevaluasi Kembali alokasi waktu dan target kerja yang diberikan kepada karyawan untuk meningkatkan efisiensi dan kinerja keseluruhan.

Selanjutnya permasalahan mengenai rekrutmen karyawan pada PT. BSI, KC Padang Imam Bonjol ditemukan bahwa sebanyak 6,7% karyawan tidak mengetahui bahwa perusahaan mengumumkan rekrutmen terbuka untuk umum, 16,66% karyawan tidak mengetahui bahwa perusahaan mengumumkan rekrutmen melalui media massa, 20% karyawan tidak mengetahui informasi jabatan yang kosong di perusahaan melalui iklan lowongan pekerjaan. Dari hasil survey ini dapat disimpulkan bahwa terdapat kekurangan dalam komunikasi dan penyebaran informasi rekrutmen di PT. BSI. Perusahaan perlu meningkatkan transparansi dan efektifitas dalam menyampaikan informasi rekrutmen kepada karyawan dan calon karyawan untuk memastikan kesadaran dan partisipasi yang lebih baik dalam proses tersebut.

Sedangkan permasalahan terkait penempatan karyawan adalah 60% karyawan berdasarkan data di atas bahwa penempatan karyawan di perusahaan tidak disesuaikan dengan jenjang atau latar belakang Pendidikan, dan 43,33% karyawan berdasarkan data diatas bahwa perusahaan tidak melihat latar belakang akademis terlebih dahulu sebelum menempatkan karyawan. Dari hasil survey ini, dapat disimpulkan bahwa terdapat

ketidaksesuaian dalam penempatan karyawan dengan latar belakang Pendidikan dan akademik di BSI. Perusahaan perlu melakukan evaluasi mendalam terhadap proses penempatan karyawan untuk memastikan bahwa mereka ditempatkan sesuai dengan kualifikasi dan kompetensi yang dimiliki, sehingga dapat meningkatkan efektifitas dan produktifitas tenaga kerja.

Menurut As'ad, (2022) Kinerja adalah kualitas, kuantitas, waktu yang digunakan, jabatan yang dipegang, absensi, dan keselamatan dalam menjalankan pekerjaan. Berdasarkan informasi yang diberikan, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu jenis pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pekerja sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan selama jangka waktu tertentu (Imro' atul Hasanah, 2017).

Selanjutnya Faktor yang mempengaruhi kinerja yang pertama yaitu rekrutmen. Rekrutmen merupakan suatu cara mengambil keputusan perencanaan manajemen sumber daya manusia mengenai jumlah karyawan yang dibutuhkan, kapan diperlukan, serta kriteria apa saja yang diperlukan dalam suatu organisasi. Rekrutmen pada dasarnya merupakan usaha mengisi jabatan atau pekerjaan yang kosong di lingkungan suatu organisasi atau perusahaan.

Rekrutmen menurut Samsudin, (2016) adalah proses mendapatkan sejumlah calon tenaga kerja yang memenuhi syarat untuk jabatan/pekerjaan tertentu dalam suatu organisasi atau perusahaan. Rekrutmen mencakup antara lain meliputi upaya mencari sejumlah tenaga kerja yang memenuhi persyaratan sehingga perusahaan dapat menyeleksi orang-orang yang paling tepat untuk mengisi lowongan pekerjaan tersedia (Rekrutmen et al., 2023).

Berdasarkan hasil wawancara peneliti pada salah satu karyawan BSI, dalam Proses Rekrutmen pada calon karyawan di BSI diinformasikan melalui mulut ke mulut atau melalui sosial media (Whatshap), dan untuk berkas lamaran calon karyawan diantar langsung ke BSI Cabang Padang Imam Bonjol. Dan untuk penerimaan karyawan baru dari tahun 2022 sampai 2024 bulan Mei berjumlah 16 orang.

Tabel 1.2 : Data Jumlah Rekrutmen Karyawan BSI, KC Padang Imam Bonjol

Tahun	2022	2023	2024
Jumlah Rekrutmen	2 kali	1 kali	1 Kali
Jumlah Karyawan yang diterima	7	5	4

Berdasarkan data diatas yang diperoleh dari hasil wawancara salah satu karyawan PT. BSI KC Padang Imam Bonjol dipeoleh bahwa perusahaan ini sudah melakukan rekrutmen sebanyak 4 kali dari tahun 2022 sampai 2024 bulan Mei. Berikut detailnya:

1. Pada tahun 2022 perekrutan karyawan dilakukan sebanyak 2 kali dengan jumlah karyawan yang diterima 7 orang.
2. Pada tahun 2023 perekrutan karyawan dilakukan sebanyak 1 kali dengan jumlah karyawan yang diterima 5 orang.
3. Pada tahun 2024 bulan Mei proses perekrutan dilakukan 1 kali dengan jumlah karyawan yang diterima 4 orang.

Pada tabel 1.2 dapat dilihat bahwa perekrutan karyawan ditahun 2022 sampai tahun 2024 bulan Mei mengalami perubahan yang cukup signifikan. Pada tahun 2022 total perekrutan karyawan berjumlah 7 orang, lalu menurun pada tahun 2023 menjadi 5 orang, lalu menurun juga pada tahun 2024 bulan mei hanya 4 orang saja.

Selanjutnya menurut penelitian Fauziah, Widjajani dan Utomo (2023) selain rekrutmen terdapat penempatan karyawan. Penempatan karyawan yang tidak sesuai dengan pengetahuan, keterampilan, serta kemampuan karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Hasibuan, (2021) mengatakan bahwa penempatan harus didasarkan pada *job description* dan *job specifications* yang telah ditentukan dan berpedoman pada prinsip-prinsip orang yang tepat ditempatkan di pekerjaan (Ansori et al., 2022).

Menurut penelitian Supriati & Handayani, 2018 mengartikan penempatan kerja sebagai kebijakan dalam menentukan posisi atau jabatan seseorang. Berdasarkan berbagai pandangan di atas, dapat disimpulkan bahwa penempatan kerja adalah proses mencocokkan dan membandingkan kualifikasi pegawai untuk menempatkan mereka pada pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki, guna memastikan kinerja mereka berjalan secara efektif (Sam et al., 2011).

Menurut penelitian Firman Hidayat, Budi Wahono dan Fahrurrozi Rahman perekrutan karyawan yang berkualitas dan penempatan yang sesuai di bidang keahliannya maka dengan ini secara otomatis organisasi akan mendapatkan hasil kinerja yang maksimal, tetapi jika perekrutan anggota yang berkualitas tetapi penempatan anggota tersebut tidak tepat dan tidak pada bidang keahliannya maka dapat mengakibatkan kurang maksimalnya kinerja yang dihasilkan oleh anggota tersebut, dan akibatnya suatu organisasi tidak akan mendapatkan hasil yang maksimal dalam menjalankan program kerjanya dan tidak sesuai dengan yang diharapkan. Oleh sebab itu perekrutan dan penempatan harus saling keterkaitan demi mendapatkan suatu kinerja yang maksimal untuk mencapai tujuan organisasi.

Tabel 1.3 Data Jumlah Penempatan Karyawan PT Bank Syariah Indonesia, KC

Padang Imam Bonjol

No	Posisi Karyawan	Pendidikan Terakhir	Lama Bekerja
1	Consumer Business Relationship Manajer	Sarjana Teknik Sipil	14 tahun
2.	Consumer Business Representative	Sarjana pendidikan islam (Ilmu Agama islam)	6 tahun
3.	Funding & Transaction Representative	Sarjana Sastra Inggris (Ilmu Budaya dan Bahasa)	3 tahun
4.	Pawning Outlet	Sarjana Komputer (Ilmu Informatika)	3 tahun
5.	Customer Service	D3 Ekonomi (Akuntansi)	3 tahun
6..	Teller	Sarjana Kimia	2 tahun
7.	Teller	D3 Bahasa Inggris	3 tahun
8.	Back Office	Sarjana Hukum (Ilmu Hukum)	5 tahun
9.	Back Office	Sarjana Elektronika Instrumentasi (Komputer dan Elektronika)	12 tahun
10.	Mikro RM	Sarjana teknik (Teknik mesin)	3 tahun
11.	Office Boy	SMA	2 tahun
12.	Driver	Sarjana Ekonomi (Manajemen)	2 tahun
13.	Security	SMA	3 tahun

Pada Tabel 1.3 di atas, Terdapat Data Jumlah Penempatan Karyawan PT Bank Syariah Indonesia, KC Padang Imam Bonjol, dengan data posisi karyawan, pendidikan terakhir dan lama bekerja. Dari data ini, dapat dilihat bahwa pendidikan terakhir karyawan

tidak selalu berhubungan langsung dengan posisi pekerjaan mereka. Misalnya, seorang sarjana teknik sipil bekerja sebagai Consumer Business RM, dan seorang sarjana kimia bekerja sebagai teller. Ini menunjukkan bahwa ada fleksibel dalam penempatan karyawan di berbagai posisi yang mungkin tidak selalu sesuai dengan bidang studi mereka.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Yuddha et,al (2023) menunjukkan bahwa secara parsial variabel Rekrutmen berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Karyawan et al., 2023). Variabel Penempatan berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Wardhani et al., 2023). Hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Masida Purnawati (2020) ini menunjukkan variabel rekrutmen, dan penempatan berpengaruh secara positif dan signifikan secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan. (Rekrutmen et al., n.d.)

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan di atas, penulis akan melanjutkan penelitian dengan judul/tema “ Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia, KC Padang Imam Bonjol” .

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh Pengaruh Rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia, KC Padang Imam Bonjol ?
2. Bagaimana pengaruh Penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia, KC Padang Imam Bonjol ?
3. Bagaimana pengaruh Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia, KC Padang Imam Bonjol ?

1.3 Tujuan penelitian

Dari latar belakang dan rumusan masalah yang telah dipaparkan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Rekrutmen karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia, KC Padang Imam Bonjol.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia, KC Padang Imam Bonjol.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Rekrutmen dan Penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia, KC Padang Imam Bonjol.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi peneliti ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa tambahan pengetahuan kepada penulis mengenai Rekrutmen dan Penempatan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan
2. Bagi Perusahaan Sebagai dasar pemikiran pada PT. Bank Syariah Indonesia, KC Padang Imam Bonjol, dalam upaya meningkatkan Rekrutmen dan Penempatan Karyawan terhadap kinerja Karyawan.
3. Bagi peneliti lain sebagai sumber referensi yang relevan bagi peneliti lain yang ingin meneliti variabel sejenis di masa mendatang.

1.5 Batasan Masalah

Batasan masalah dari penelitian ini adalah hanya membahas mengenai pengaruh rekrutmen dan penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Indonesia, KC Padang Imam Bonjol. Tujuannya untuk menghindari adanya perluasan

yang menyebabkan pembahasan menjadi tidak konsisten dengan rumusan masalah yang telah penulis buat sebelumnya.

1.6 Sistematika Penulisan

Dalam menyusun karya tulis ilmiah ini, agar dalam pembahasan terfokus pada pokok permasalahan dan tidak melebar ke masalah yang lain, maka penulis membuat sistematika penulisan karya tulis ilmiah sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini berisi mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini berisikan tentang landasan-landasan teori yang menjadi data kerangka acuan pembahasan yang akan diteliti, juga berisikan penelitian terdahulu yang memiliki kesamaan dengan penelitian ini dan yang terakhir kerangka berfikir serta hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini akan berisi tentang penjelasan metode penelitian yang digunakan. Berisi tentang variabel penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data serta metode analisis yang digunakan untuk memberikan jawaban atas permasalahan yang digunakan.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini menjelaskan tentang deskripsi obyek penelitian yang berisi penjelasan singkat obyek yang digunakan dalam penelitian.

Analisis data dan pembahasan hasil penelitian merupakan bentuk yang lebih sederhana yang mudah dibaca dan mudah diinterpretasikan meliputi diskripsi obyek, serta analisis data dan pembahasan.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini kesimpulan berisi pernyataan singkat dan akurat yang disajikan dari hasil pembahasan. Saran ditulis berdasarkan pada kesimpulan pada yang telah disusun