

BAB1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pengelola 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. Perusahaan menyadari bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan bahkan nasional, oleh karena itu kualitas SDM senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Salah satu aktivitas dalam pengelolaan SDM adalah rekrutmen, seleksi, dan gaji.¹

Menurut Undang-Undang RI Nomor 10 Tahun 1998 tanggal 10 November 1998 tentang perbankan, yang dimaksud dengan BANK adalah “badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya kepada masyarakat dalam bentuk kredit dan atau bentuk-bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat banyak”.²

Proses rekrutmen dan seleksi adalah aspek penting dalam suatu perusahaan untuk mencari pegawai yang baru yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan harus selalu berusaha untuk memperoleh, menempatkan, dan mempertahankan calon karyawan yang berkualitas pada setiap

¹ Billy Renaldo Potale, “Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan”. E-Journal. Vol.16, No.04, 2016.

² Dr. Kasmir, “Bank dan Lembaga Keuangan Lainnya”. Jakarta, Cetakan ke-14, 2014.

posisi dan jabatan yang sesuai ditempati mereka.³Rekrutmen merupakan serangkaian aktivitas untuk mencari dan memikat pelamar kerja dan motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian.⁴Apabila rekrutmen berhasil dilaksanakan dengan baik maka peluang perusahaan untuk mendapatkan pegawai yang baik akan menjadi mudah untuk menentukan pilihan. Terdapat permasalahan pada rekrutmen diantaranya Salah penempatan posisi kerja, bisa saja menimbulkan ketidak pahaman karyawan atas tugas yang diberikan kepadanya,karena tidak semua orang dalam organisasi bisa cepat memahami tugas yang telah diberikan sehingga bisa menimbulkan karyawan lambat mengerjakan tugas tepat waktu. Masa jabatan yang tidak pasti juga bisa mempengaruhi kinerja karyawan,sehingga menimbulkan malas-malasan.dan sumber pegawai, sumber pegawai yang diambil tidak mempunyai kualitas keahlian yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Seleksi merupakan proses pemilihan dari sekelompok pelamar atau orang-orang yang memenuhi kriteria untuk menempati posisi yang tersedia berdasarkan kondisi yang ada pada perusahaan.⁵Seleksi adalah bagian materi dari operasional manajemen sumber daya manusia yaitu pengadaan (*procurement*), sedangkan pengadaan itu terdiri dari perencanaan, perekrutan, seleksi, penempatan, dan

³ Abdul Latif, “*Pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan*”, (Dipublikasikan : 2018).

⁴Tursina Kurniati, “*Pengaruh Proses Rekrutmen, Seleksi, dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan*”. (Di publikasikan: 2014).

⁵*ibid*

produksi.⁶ Terdapat permasalahan pada seleksi yaitu dapat dilihat dari tolak ukur yang mempengaruhinya tes wawancara, tes tertulis, kesehatan, dan pengalaman. Dimana saat tes wawancara masih ada yang melanggar persyaratan yang telah dituliskan, seperti datang terlambat saat tes seleksi juga bisa mempengaruhi nilai kedisiplinan dihadapan pemimpin.

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang karyawan yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan.⁷ Permasalahan gaji dalam perusahaan ini diindikasikan sebagai salah satu faktor kurangnya optimal kinerja karyawan. Dapat diindikasikan permasalahan terhadap keadilan internal kenaikan gaji, keadilan internal tunjangan, keadilan internal insentif, dan keadilan internal gaji.

Kinerja (*performance*) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja seorang pegawai akan baik jika pegawai mempunyai keahlian yang tinggi, kesediaan untuk bekerja, adanya imbalan/upah yang layak dan mempunyai harapan di masa depan. Kinerja yang optimal akan terwujud bilamana organisasi dapat memilih karyawan yang memiliki motivasi dan kecakapan yang sesuai dengan pekerjaannya serta memiliki kondisi yang memungkinkan agar dapat bekerja secara maksimal.⁸ Terdapat permasalahan pada kinerja yaitu kurangnya kualitas kerja karyawan, dan kemampuannya dalam memahami tugas dan bagian yang mereka kerjakan.

⁶Vivi Dewanti Simbolan, "*Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap kinerja Pegawai*", (Dipublikasikan : 2018).

⁷Isnawati, "*Pengaruh Proses Rekrutmen, Seleksi, dan Gaji Terhadap Kinerja Karyawan*". (Dipublikasikan: 2017).

⁸*Ibid*

PT. Bank Tabungan Negara Syariah meluas ke seluruh pelosok Nusantara, salah satunya kantor cabang pembantunya di kota Palembang, peneliti telah melakukan observasi pada PT. Bank Tabungan Negara Syariah, ada masalah yang ditemukan peneliti dalam perusahaan terkait proses penerimaan karyawan, dimana perusahaan belum melakukan seleksi dengan baik, ada beberapa karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya sebagai contoh, seorang *Accounting* atau bagian Akuntansi, mereka seharusnya memiliki kualifikasi pendidikan minimal S1 Akuntansi atau manajemen, namun masih ada karyawan untuk posisi ini dengan latar belakang pendidikan S1 jurusan Hukum Perdata tidak relevan dengan pekerjaannya, dan ada juga beberapa karyawan yang direkrut tanpa mengetahui karakter sebenarnya.

Masalah-masalah tersebut akan berdampak pada kinerja karyawan sendiri, bekerja tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan akan berdampak pada hasil kerja, pelayanan berkualitas dan ketepatan waktu untuk mencapai tujuan perusahaan kedepannya. Perusahaan juga harus memperhatikan faktor pemberian gaji sebagai salah satu motif bagi karyawan bekerja, pemberian gaji kepada karyawan merupakan kewajiban bagi perusahaan yang harus dipenuhi tepat waktu, adil dan berdasarkan hasil kerjanya.

Berdasarkan kajian teoritis dan hasil penelitian terdahulu ternyata pengaruh rekrutmen, seleksi, dan gaji terhadap kinerja karyawan mengindikasikan adanya *research gap* independen yaitu sebagai berikut :

Tabel 1.1

Research gap Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan

Peneliti	Tahun	Hasil Penelitian
Kadek Maita Jaya, dkk	2018	Membuktikan bahwa Rekrutmen secara Parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
Yana Ristianingsih	2018	Membuktikan bahwa Rekrutmen tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sumber : dikumpulkan dari berbagai sumber.2019

Rekrutmen terhadap kinerja karyawan yang diteliti oleh Kadek Maita Jaya, dkk (2018)⁹, menunjukkan bahwa rekrutmen secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian Yana Ristianingsih (2018)¹⁰, Membuktikan bahwa rekrutmen tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1.2

Research gap Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan

Peneliti	Tahun	Hasil Penelitian
Billy Renaldo Potale, dkk	2016	Membuktikan bahwa seleksi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

⁹ Kadek Maita Jaya, dkk, "Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan". E- Journal, Vol.13, No.2, 2018.

¹⁰ Yana Ristianingsih "Pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan". (Dipublikasikan : 2018).

Ria Erawati Avena	2018	Membuktikan bahwa seleksi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
-------------------	------	--

Sumber: Dikumpulkan dari berbagai penelitian, 2019

Seleksi terhadap kinerja karyawan yang diteliti oleh Billy Renaldo Potale, dkk (2016)¹¹, membuktikan bahwa seleksi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian menurut Ria Erawati Avena (2018)¹², membuktikan bahwa seleksi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1.3
Research gap Gaji Terhadap Kinerja Karyawan

Peneliti	Tahun	Hasil Penelitian
Muhammad Akbar Gumilar R	2018	Membuktikan bahwa gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
M. Taslim Dangnga, dkk	2013	Membuktikan bahwa gaji tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sumber : dikumpulkan dari berbagai penelitian, 2019

Gaji terhadap kinerja karyawan yang diteliti oleh Muhammad Akbar Gumilar R (2018)¹³, Membuktikan bahwa gaji berpengaruh positif dan signifikan

¹¹ Billy Renaldo Potale ,dkk ,”Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan”. E- Journal, Vol.16, No.4, 2016.

¹² Ria Erawati Avena, “Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan”.(Dipublikasikan : 2018).

¹³ Muhammad Akbar Gumilar R, “ Pengaruh Gaji dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. (dipublikasikan : 2018).

terhadap kinerja karyawan, Sedangkan Menurut penelitian M. Taslim Dangnga (2013).¹⁴ Membuktikan bahwa gaji tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari ketiga kejadian fenomena tersebut yaitu rekrutmen yang kurang sumber pegawai, seleksi yang kurang baik, dan gaji yang kurang optimal. Sehingga menyebabkan rendahnya kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang meliputi kualitas, kuantitas, kemampuan, dan ketepatan waktu. Sehingga pada penelitian ini penulis lebih memfokuskan pada rekrutmen, seleksi, dan gaji yang mempengaruhi kinerja karyawan melihat dari fenomena yang terjadi.

Sebuah perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Mengingat sangat pentingnya proses rekrutmen, seleksi, dan gaji bagi perusahaan. Diharapkan dengan adanya proses rekrutmen dan seleksi yang baik dan efektif akan berdampak pada perkembangan perusahaan kedepannya agar memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas di PT. Bank Tabungan Negara Syariah Kantor Cabang Jl. Veteran Palembang. Berdasarkan uraian yang dikemukakan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH REKRUTMEN, SELEKSI, DAN GAJI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BANK TABUNGAN NEGARA SYARIAH KANTOR CABANG JL. VETERAN PALEMBANG”**

¹⁴ M. Taslim Dangnga, dkk, “ *Pengaruh Gaji dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan*”. E-Journal, Vol.1, No.1, 2013.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka pokok permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh Rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Tabungan Negara Syariah Kantor Cabang Jl. Vetaran Palembang?
2. Bagaimana pengaruh Seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Tabungan Negara Syariah Kantor Cabang Jl. Vetaran Palembang?
3. Bagaimana pengaruh Gaji terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Tabungan Negara Syariah Kantor Cabang Jl. Vetaran Palembang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah :

- A. Untuk mengetahui pengaruh Rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Tabungan Negara Syariah Kantor Cabang Jl. Vetaran Palembang?
- B. Untuk mengetahui Seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Tabungan Negara Syariah Kantor Cabang Jl. Vetaran Palembang?

C. Untuk mengetahui pengaruh Gaji terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Tabungan Negara Syariah Kantor Cabang Jl. Vetaran Palembang?

D. Manfaat Penelitian

Dengan dilakukan penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak yang membutuhkannya seperti :

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan, wawasan serta informasi mengenai pengaruh rekrutmen, seleksi, dan gaji terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Tabungan Negara Syariah Kantor Cabang Jl. Vetaran Palembang?

2. Bagi Pemerintah dan Perbankan

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan bagi pemerintah dan perbankan dalam meningkatkan kesadaran dalam disiplin kerja dan komunikasi di perbankan syariah agar lebih baik lagi kedepannya.

3. Bagi Akademisi

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan dan pembelajaran terkait dalam melakukan perluasan dan pendalaman terhadap penelitian mengenai

pengaruh rekrutmen, seleksi, dan gaji terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Tabungan Negara Syariah Kantor Cabang Jl. Veteran Palembang?

E. Sistematika Penulisan

Adapun sistematika dalam penulisan ini, penulis membagi pembahasan menjadi lima bab dalam tiap-tiap bab itu terdiri dari beberapa sub bagian. Komunikasi Kerja dan penulisan terdahulu yang terkait dengan masalah yang penulis teliti. Sistematika penulisan dalam penulisan ini adalah sebagai berikut:

- Bab I Pendahuluan terdiri dari latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penulisan, kegunaan penulisan dan sistematika penulisan.
- Bab II Landasan teori terdiri dari teori-teori tentang komunikasi, motivasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.
- Bab III Pada Bab ini berisi tentang definisi operasional variabel, jenis dan sumber data, populasi dan sampel penulisan, teknik pengumpulan data, variabel-variabel penulisan dan instrumen penulisan.
- Bab IV Bab ini berisi tentang hasil penulisan, yaitu pengaruh rekrutmenterhadap kinerja karyawan, pengaruh seleksiterhadap kinerja karyawan, pengaruh gaji terhadap kinerja karyawan.
- Bab V Bab ini berisi penutup yang terdiri dari kesimpulan dan saran.

