

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu. Peran dan pentingnya Sumber Daya Manusia dalam organisasi adalah bahwa segala potensi sumber daya yang dimiliki manusia yang dapat dimanfaatkan sebagai usaha untuk meraih keberhasilan dalam mencapai tujuan baik secara pribadi individu maupun di dalam organisasi. Sumber daya tersebut yaitu waktu, tenaga dan kemampuan manusia (baik daya pikir serta daya fisiknya) benar-benar dapat dimanfaatkan secara terpadu dan secara optimal bagi kepentingan organisasi.

Sumber Daya Manusia sebagai faktor pertama dan utama dalam proses pembangunan dan pencapaian tujuan organisasi. Apabila di dalam organisasi sudah memiliki modal besar, teknologi canggih, sumber daya alam melimpah namun tidak ada sumber daya manusia yang dapat mengelola dan memanfaatkannya maka tidak akan mungkin dapat meraih keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh sebab itulah pentingnya peran sumber daya manusia dalam organisasi itu sangat diperlukan sebagai unsur utama dan unsur pengendali keberhasilan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia terdiri atas serangkaian keputusan yang terintegrasi tentang hubungan ketenagakerjaan yang memengaruhi efektivitas karyawan dan organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan aktivitas-aktivitas yang dilaksanakan agar sumber daya manusia di dalam organisasi dapat digunakan secara efektif guna mencapai berbagai tujuan.

Manajemen sumber daya manusia merupakan program aktivitas untuk mendapatkan sumber daya manusia, mengembangkan, memelihara, dan mendayagunakan, untuk mendukung organisasi mencapai tujuannya. Program yang berkaitan dengan usaha mendapatkan sumber daya manusia dilakukan dengan berbagai kegiatan spesifik seperti analisis jabatan, perencanaan sumber daya manusia, perekrutan, penyeleksian, penempatan dan tahap lainnya. Setiap perusahaan berupaya untuk mendapatkan karyawan yang pernah terlibat dalam kegiatan organisasi atau perusahaan, sehingga dapat memberikan kontribusi pada pencapaian target yang telah ditetapkan perusahaan. Target yang dicapai karyawan merupakan prestasi kerja yang dapat diukur secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerja sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Setiap organisasi atau perusahaan dalam melaksanakan program selalu diarahkan untuk mencapai efisiensi dalam efektivitas untuk mencapai tujuan perusahaan. Salah satu caranya adalah dengan meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Sakinah (2015) menyebutkan “Prestasi Kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya”. Ukuran terakhir keberhasilan dari suatu departemen personalia adalah prestasi kerja.

Karena baik departemen itu sendiri maupun karyawan memerlukan umpan balik atas upayanya masing-masing, maka prestasi kerja dari setiap karyawan perlu dinilai.

Bank Muamalat Indonesia adalah bank umum pertama di Indonesia yang menerapkan prinsip Syariah Islam dalam menjalankan operasionalnya. PT Bank Muamalat Indonesia Tbk (“Bank Muamalat Indonesia”) memulai perjalanan bisnisnya sebagai Bank Syariah pertama di Indonesia pada 1 November 1991 atau 24 Rabi’us Tsani 1412 H. Pendirian Bank Muamalat Indonesia digagas oleh Majelis Ulama Indonesia (MUI), Ikatan Cendekiawan Muslim Indonesia (ICMI) dan pengusaha muslim yang kemudian mendapat dukungan dari Pemerintah Republik Indonesia. Sejak resmi beroperasi pada 1 Mei 1992 atau 27 Syawal 1412 H, Bank Muamalat Indonesia terus berinovasi dan mengeluarkan produk-produk keuangan syariah seperti Asuransi Syariah (Asuransi Takaful), Dana Pensiun Lembaga Keuangan Muamalat (DPLK Muamalat) dan *multifinance syariah (Al-Ijarah Indonesia Finance)* yang seluruhnya menjadi terobosan di Indonesia. Pada 27 Oktober 1994, Bank Muamalat Indonesia mendapatkan izin sebagai Bank Devisa dan terdaftar sebagai perusahaan publik yang tidak listing di Bursa Efek Indonesia (BEI). Seiring kapasitas Bank yang semakin diakui, Bank semakin melebarkan sayap dengan terus menambah jaringan kantor cabangnya di seluruh Indonesia. Pada tahun 2009, Bank mendapatkan izin untuk membuka kantor cabang di Kuala Lumpur, Malaysia dan menjadi bank pertama di Indonesia serta satu-satunya yang mewujudkan ekspansi bisnis di Malaysia. Hingga saat ini, Bank telah memiliki 325 kantor layanan termasuk 1 (satu) kantor cabang di Malaysia. Operasional Bank juga didukung oleh jaringan layanan yang luas berupa 710 unit ATM Muamalat, 120.000

jaringan ATM Bersama dan ATM Prima, serta lebih dari 11.000 jaringan ATM di Malaysia melalui *Malaysia Electronic Payment* (MEPS).

Untuk meningkatkan prestasi kerja tersebut pun MSDM memiliki pengaturan secara profesional untuk mengharapkan pegawai yang produktif. Dalam tahapan pengelolaan profesional itu ada salah satunya yaitu tahap seleksi karyawan. Seleksi karyawan merupakan salah satu bagian yang penting dalam keseluruhan proses MSDM. Dikatakan demikian, karena apakah dalam organisasi terdapat sekelompok karyawan yang memenuhi tuntutan organisasional atau tidak sangat tergantung pada cermat tidaknya seleksi yang dilakukan.

Latif (2018) menyebutkan “Seleksi merupakan proses pemilihan karyawan yang telah melakukan pelamaran untuk mengisi pekerjaan yang telah ditetapkan oleh organisasi”. Perusahaan yang dapat memperoleh karyawan yang memiliki karakteristik individu yang sesuai dengan spesifikasi pekerjaan yang akan dilaksanakannya dapat mengharapkan memetik keuntungan-keuntungan terus berlangsung selama karyawan tersebut bekerja di perusahaan. Seperti di PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk cabang Tasikmalaya harus melakukan proses seleksi dengan baik agar memperoleh karyawan yang sesuai dilihat dimana Bank Muamalat Indonesia memiliki prinsip beda dari bank konvensional lainnya. Proses penyeleksian harus dilakukan oleh orang ahli yang dimana nanti akan terpilihnya para karyawan yang sesuai atau memahami prinsip atau visi dari perusahaan. Selain seleksi terdapat hal yang penting yang mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja yaitu yang dalam proses pelatihan. Setelah seleksi dilakukan pada perusahaan, proses selanjutnya yang dilakukan yaitu pelatihan bagi karyawan.

Handayani (2018) menyebutkan “Pelatihan adalah mengacu pada upaya yang direncanakan oleh suatu perusahaan untuk mempermudah pembelajaran para karyawan tentang kompetensi-kompetensi yang berkaitan dengan pekerjaan”. Artinya pelatihan akan membentuk perilaku karyawan yang sesuai dengan yang diharapkan perusahaan, misalnya sesuai dengan budaya perusahaan. Kemudian akan membekali karyawan dengan berbagai pengetahuan, kemampuan dan keahlian, sesuai dengan bidang pekerjaannya. Untuk menambah pengetahuan, keahlian dan perilaku karyawan dapat dilakukan melalui pelatihan yang tentunya sudah direncanakan oleh perusahaan sebelumnya. Namun tidak semua orang dapat mengikuti pelatihan, karena memerlukan persyaratan tertentu. Oleh karena itu, hanya karyawan yang memang tenaganya dibutuhkan perusahaan yang perlu diikutkan dalam pelatihan. Seperti di PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk cabang Tasikmalaya pun juga melakukan pelatihan terhadap karyawan untuk meningkatkan pengetahuan lebih rinci atau menyeluruh tentang perusahaan dan juga untuk meningkatkan kemampuan dari karyawan perusahaan tersebut. Pengelolaan dan pemberdayaan karyawan melalui pelatihan yang sesuai akan memunculkan komitmen bagi karyawan sehingga dapat berdampak terhadap sikap loyalitas terhadap organisasi.

Ariyanti dan Amelia (2018) menyebutkan “komitmen organisasi merupakan suatu keadaan karyawan memihak kepada perusahaan tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya dalam perusahaan itu”. Komitmen biasanya terdapat dari perusahaan jika perusahaan memberikan hasil yang memuaskan bagi karyawannya, maka karyawan akan setia terhadap perusahaan.

Tabel 1.1
Penilaian Kinerja Karyawan
PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk Cabang Tasikmalaya

Penilaian Kinerja	Tahun 2019		Tahun 2020	
	Jumlah Orang	Persentase	Jumlah Orang	Persentase
Baik	3	12.50	3	12.50
Cukup	19	79.17	20	83.33
Kurang	2	8.33	1	4.17
jumlah	24	100	24	100

Sumber: *Branch Operation Manager* PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk Cabang Tasikmalaya

Dari data tabel 1.1 diatas dapat dilihat persentase penilaian kinerja karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk Cabang Tasikmalaya dalam kategori **Cukup** naik 1 (satu) orang dari tahun sebelumnya. Tetapi, di dalam kategori **Baik** tidak ada peningkatan sama sekali dalam setahun. Berdasarkan wawancara dengan pihak supervisor dan juga para karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk Cabang Tasikmalaya, Fenomena komitmen organisasi yang terjadi di perusahaan ini yaitu kebanyakan para karyawan hanya ingin bertahan di perusahaan selama dua tahun atau selama masa kontrak dengan perusahaan habis. Jika masa kontrak sudah habis, maka mereka lebih memilih untuk pindah ke perusahaan lain. Hal ini karena problematika dalam pemilihan karyawan atau seleksi yaitu betapa liberal atau bebasnya semua orang sebagai SDM dengan latar belakang pendidikan yang beragam dan heterogen bisa tersaring dalam proses seleksi. Dengan perbedaan latar belakang tersebut perusahaan mengharuskan memberikan pelatihan yang maksimal, sedangkan dalam pengiriman pelatihan dari perusahaan ini kebanyakan yang dipilih yaitu untuk beberapa jabatan tertentu saja untuk meningkatkan kualitas kinerjanya.

Dari atas bisa disimpulkan bahwa komitmen organisasi di perusahaan PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk cabang Tasikmalaya ini sangat kurang, dimana kesetiaan para karyawan tersebut dan juga melihat dari cara liberal dalam penyeleksian dan pemilihan karyawan untuk pelatihan harus diubah prinsipnya atau prosesnya untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka akan dilakukan penelitian dan hasilnya akan disajikan dalam bentuk skripsi yang berjudul **“Pengaruh Seleksi dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Melalui Komitmen Kerja”** (suatu penelitian terhadap karyawan Non Manajer PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk Cabang Tasikmalaya).

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan masalah pokok yang telah dikemukakan dalam latar belakang maka dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Bagaimana seleksi, Pelatihan, Komitmen dan Prestasi Kerja Karyawan Non Manajer di PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk Cabang Tasikmalaya ?
2. Bagaimana pengaruh seleksi dan pelatihan terhadap komitmen karyawan Non Manajer di PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk Cabang Tasikmalaya ?
3. Bagaimana pengaruh komitmen terhadap prestasi kerja karyawan Non Manajer di PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk Cabang Tasikmalaya ?
4. Bagaimana pengaruh seleksi dan pelatihan terhadap prestasi kerja melalui komitmen karyawan Non Manajer di PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk Cabang Tasikmalaya ?

1.3 Tujuan penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Seleksi, Pelatihan, Komitmen dan Prestasi Kerja Karyawan Non Manajer di PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk Cabang Tasikmalaya.
2. Pengaruh seleksi dan pelatihan terhadap komitmen karyawan Non Manajer di PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk Cabang Tasikmalaya.
3. Pengaruh Komitmen terhadap prestasi kerja karyawan Non Manajer di PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk Cabang Tasikmalaya.
4. Pengaruh seleksi dan pelatihan terhadap prestasi kerja melalui komitmen karyawan Non Manajer di PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk Cabang Tasikmalaya.

1.4 Kegunaan Penelitian

Melalui penelitian ini diharapkan bisa memberikan manfaat bagi berbagai pihak, antara lain :

1. Pengembangan ilmu dan pengetahuan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan pengembangan ilmu tentang manajemen sumber daya manusia, khususnya tentang seleksi, pelatihan, komitmen dan prestasi kerja.

2. Terapan dan Pengetahuan

a. Untuk Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman dan penambah wawasan untuk penulisan lebih luas dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya permasalahan yang dibahas.

b. Untuk perusahaan

Semoga adanya penelitian ini dapat membuka mata perusahaan untuk lebih teliti atau untuk memberikan masukan dan pertimbangan dalam upaya meningkatkan seleksi dan pelatihan yang lebih baik.

c. Untuk pembaca

Penelitian ini dapat diharapkan dapat menambah daftar bacaan untuk pembaca dan untuk referensi pembandingan bagi pembaca untuk melakukan penelitian.

1.5 Lokasi dan Jadwal Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Bank Muamalat Indonesia Tbk yang bertempat di Jl. KHZ Mustofa No. 294, Tuguraja, Kec. Cihideung, Tasikmalaya, Jawa Barat. Penelitian ini direncanakan selama kurang lebih 7

bulan yaitu mulai dari bulan Juni 2020 sampai bulan Desember 2021 dengan jadwal terlampir.