

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Memasuki abad 21 yang disebut pula dengan jaman era globalisasi, ini sangat memberikan pengaruh besar bagi semua aspek kehidupan, tak terkecuali pengaruh terhadap dunia kerja. Pada masa ini dunia kerja dihadapkan pada persaingan yang sangat ketat, sehingga menuntut para pegawai maupun perusahaan yang terlibat dalam persaingan bisnis untuk lebih produktif dan memiliki kerja yang baik dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan dalam kegiatan pelaksanaan pelayanan harus efektif dan efisien didukung oleh sumber daya manusia yang profesional dan mempunyai kemampuan yang produktif, sehingga akan terwujud pelayanan secara berkualitas.

Era globalisasi adalah era yang sedang dihadapi oleh setiap bangsa pada saat ini dan merupakan era di mana dunia menjadi terbuka dan ini menuntut kesiapan sumber daya manusia untuk semakin sadar akan adanya keterbukaan juga menuntut kesadaran akan hak dan kewajibannya sebagai insan berbudaya. Pengaruh budaya global tersebut secara disadari maupun tidak, pada suatu saat akan sampai kepada setiap bangsa di dunia, tidak terkecuali bangsa Indonesia. Apapun unsur yang terkandung di dalam era globalisasi tersebut menuntut kesiapan suatu bangsa dalam menghadapinya, khususnya kesiapan sumber daya manusianya.

Keberadaan sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam suatu perusahaan karena perusahaan tidak akan mampu beroperasi tanpa adanya keterlibatan dari sumber daya manusia. Dalam hal ini, sumber daya manusia bahkan memegang unsur pengendalian dari suatu perusahaan, sehingga keberhasilan dari perusahaan yang bersangkutan jelas sangat bergantung pada sumber daya manusia tersebut. Oleh sebab itu, perusahaan membutuhkan karyawan berkualitas yang mampu berkinerja dan berprestasi kerja yang tinggi dalam rangka membantunya untuk mencapai tujuan karena kinerja pegawai dalam suatu perusahaan akan secara langsung berdampak terhadap kinerja dari perusahaan itu sendiri secara keseluruhan.

Bangun (2012) mendefinisikan kinerja sebagai variabel dependen yang dipengaruhi oleh banyak faktor yang mengandung makna dalam penyampaian tujuan organisasi. Hal tersebut menunjukkan bahwa kesalahan dalam pengelolaan variabel bebas yang berkaitan dengan kinerja tersebut pada akhirnya akan menimbulkan suatu dampak tertentu terhadap kinerja, baik secara negatif maupun positif. Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawannya untuk mencapai tujuan, maka perusahaan perlu untuk mengelola variabel-variabel bebas yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja ke arah yang lebih baik.

Salah satu kunci utama dalam pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi adalah rekrutmen. Hal tersebut didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Aziz, dkk. (2017) dan Kartodikromo, dkk. (2017) yang menunjukkan bahwa rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi, hasil penelitian yang dilakukan oleh Atikawati dan

Udjang (2016) justru menunjukkan bahwa rekrutmen tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Agar karyawannya dapat didayagunakan secara optimal, perusahaan juga dinilai perlu untuk memiliki sistem penempatan kerja yang tepat untuk setiap divisi yang ada dalam perusahaan itu sendiri. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Aldilningsari, dkk. (2014) yang menunjukkan bahwa penempatan kerja yang memperhatikan kesesuaian pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Muaja, dkk. (2017) juga berhasil membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan dari penempatan kerja terhadap kinerja karyawan.

Dalam hal rekrutmen, masalah yang sangat mendasar dihadapi oleh banyak organisasi, lembaga atau perusahaan adalah bagaimana menarik para pelamar atau peminat pekerjaan agar dapat bekerja secara optimal dalam perusahaan, bahkan lebih dari itu para pekerja nantinya dapat menopang keberlangsungan organisasi, lembaga atau perusahaan dimana mereka bekerja bahkan setelah mereka bekerja. Karena kenyataannya rekrutmen yang banyak dilakukan oleh lembaga, perusahaan dan organisasi tertentu cenderung hanya pada taraf pendaftaran atau registration saja, sehingga kualifikasi pekerja yang diharapkan tidak berhasil didapatkan. Selain itu, proses rekrutmen dan penempatan kerja yang dilakukan perusahaan kadangkala justru mengabaikan aspek etika dalam melakukan rekrutmen dan penempatan kerja.

Sistem perekrutan dan seleksi di dalam Bank BTPN Tasikmalaya tidak hanya menghasilkan pegawai yang statusnya sebagai pegawai tetap, namun untuk

meningkatkan keefektifitasan perusahaan maka Bank BTPN Tasikmalaya juga menggunakan tenaga kerja yang berasal dari outsourcing. Bank BTPN Tasikmalaya dalam melaksanakan proses rekrutmen dan seleksi penerimaan pegawai masih menggunakan bantuan pihak ketiga dalam hal ini menggunakan konsultan yang telah berpengalaman. Pelaksanaan rekrutmen dan seleksi dilakukan bersama dengan pihak Bank BTPN Tasikmalaya, dalam hal ini divisi Sumber Daya Manusia (SDM) yang sekaligus berfungsi mengawasi jalannya proses rekrutmen dan memastikan bahwa proses rekrutmen dan seleksi berjalan sesuai dengan tahapan yang direncanakan dan bersifat objektif. Kegagalan dalam pelaksanaan sistem perekrutmen tenaga kerja akan berdampak pada proses pencapaian tujuan perusahaan. Dimana kinerja dari Bank BTPN Tasikmalaya tidak hanya mampu melayani pelanggan (Customer), namun juga harus menjaga kesinambungan dan memberikan pelayanan yang baik bagi pelanggan. Mengingat sangat pentingnya proses rekrutmen dan seleksi diharapkan dengan adanya proses rekrutmen dan seleksi yang baik dan efektif akan berdampak pada perkembangan perusahaan kedepannya untuk memperoleh sumber daya yang berkualitas di Bank BTPN Tasikmalaya.

Pada observasi awal, dilakukan wawancara terhadap pihak yang berwenang di kantor Bank BTPN Tasikmalaya. Menurut pengakuan pihak yang berwenang tersebut, terdapat hal yang mengganjal pada beberapa karyawan pada kantor Bank BTPN Tasikmalaya tersebut, terutama pada karyawan yang baru. Mereka menyatakan bahwa beberapa karyawan memiliki kinerja yang kurang memuaskan. Akan tetapi, pihak yang berwenang tersebut belum mengetahui

faktor apa saja yang dirasa mempengaruhi kurang memuaskannya kinerja para karyawan tersebut. Oleh karena itu, salah satu fokus perhatian dalam penelitian ini adalah kinerja para karyawan pada Bank BTPN Tasikmalaya. Namun terdapat realitas yang ada dalam rekrutmen SDM Bank BTPN Tasikmalaya yang layak untuk dikaji, yakni sebuah problematika yang laten yaitu betapa bebasnya semua orang sebagai SDM dengan latar belakang pendidikan yang beragam dan heterogen bisa tersaring dalam proses rekrutmen SDM Bank BTPN Tasikmalaya, padahal perbankan harus dikelola oleh orang yang profesional tentang perbankan yang salah satu indikatornya mempunyai latar belakang pendidikan perbankan atau disiplin ilmu yang setingkat dengan perbankan.

Berdasarkan uraian di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Proses Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bank BTPN Tasikmalaya)”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan masalah pokok yang telah diuraikan dalam latar belakang yaitu mengenai sejauh mana pengaruh proses rekrutmen, seleksi dan penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan, maka masalah pokok dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Bagaimana rekrutmen pada karyawan Bank BTPN Tasikmalaya?
2. Bagaimana seleksi pada karyawan Bank BTPN Tasikmalaya?
3. Bagaimana penempatan karyawan pada Bank BTPN Tasikmalaya?
4. Bagaimana kinerja karyawan pada Bank BTPN Tasikmalaya?

5. Bagaimana pengaruh proses rekrutmen, seleksi dan penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan pada Bank BTPN Tasikmalaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini dengan melihat latar belakang masalah dan rumusan masalah adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis rekrutmen pada karyawan Bank BTPN Tasikmalaya.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis seleksi pada karyawan Bank BTPN Tasikmalaya.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis penempatan karyawan pada Bank BTPN Tasikmalaya.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis kinerja karyawan pada Bank BTPN Tasikmalaya.
5. Untuk menganalisis pengaruh proses rekrutmen, seleksi dan penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan pada Bank BTPN Tasikmalaya.

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

Dengan tercapainya tujuan tersebut, maka dapat diambil manfaatnya antara lain:

1. Manfaat Teoristis
 - a. Dapat memberikan sumbangan bagi ilmu pengetahuan terutama dalam bidang ilmu Manajemen khususnya aspek Sumber Daya Manusia (SDM).

- b. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan acuan dan bahan pertimbangan bagi peneliti selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Dapat menambah wawasan dan pengetahuan sekaligus pengalaman selama melakukan studi di Universitas Siliwangi, dan sebagai syarat untuk memperoleh gelar sarjana Manajemen.

b. Bagi Instansi Terkait

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi Bank BTPN Tasikmalaya dalam meningkatkan kinerja karyawan.

c. Bagi Universitas Siliwangi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai referensi bagi perpustakaan, bahan bacaan bagi mahasiswa dan dapat mengaplikasikan ilmu pengetahuan khususnya terhadap ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia serta dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya, terutama dalam masalah proses rekrutmen, seleksi dan penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan.

1.5 Lokasi dan Jadwal Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Bank BTPN Kantor Cabang Tasikmalaya Jl. KH.Z. Mustofa 289 Tasikmalaya, Kota Tasikmalaya, Jawa Barat 46115. Penelitian ini direncanakan selama kurang lebih 6 bulan yaitu mulai bulan September 2021 sampai dengan bulan Februari 2022. Adapun lebih lengkapnya mengenai jadwal penelitian terlampir pada lampiran.