

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Putu Edi (2016), menyebutkan tujuan setiap perusahaan pada umumnya adalah untuk mencapai tingkat *profitabilitas* tinggi, dan diharapkan selalu mengalami peningkatan sesuai dengan yang diharapkan. Hal tersebut berlaku untuk semua bidang usaha termasuk juga dalam bidang usaha industri perbankan. Menurut UU Perbankan No. 7 tahun 1992 sebagaimana diubah dengan UU No. 10 Tahun 1998, definisi Bank adalah Badan Usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkan kepada masyarakat dalam bentuk kredit dan/atau bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat. Selain meningkatkan taraf hidup rakyat, tujuan lainnya adalah untuk meningkatkan kesejahteraan dari *Stake Holder* bank tersebut. Peningkatan kesejahteraan *stake holder* tersebut akan tercapai apabila *performance* kinerja karyawannya berhasil dengan baik. Secara umum, apabila kinerja karyawan baik maka kinerja perusahaan/organisasi juga akan baik. Mamik Eko (2013), menyebutkan Kinerja Karyawan adalah pencapaian hasil kerja karyawan secara kualitas dan kuantitas oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Lebih lanjut Mamik Eko (2013), menyebutkan Kinerja tersebut terdiri dari beberapa variabel, antara lain :

1. Kuantitas hasil kerja
2. Kualitas hasil kerja
3. Ketepatan waktu kerja
4. Tingkat kehadiran
5. Kerjasama

Berikut adalah salah satu contoh hasil kinerja perusahaan, dalam hal ini peneliti ambil contoh kinerja PT. Bank Panin Dubai Syariah dua (2) tahun terakhir (tahun 2015 dan tahun 2016), dengan indikator hasil kerja variabel kuantitatif untuk pencapaian *Nett Profit Before Tax* (NPBT) atau keuntungan bersih sebelum pajak.

Tabel 1.1.  
Kinerja NPBT PT Bank Panin Dubai Syariah dua (2) tahun terakhir  
Dalam Milyar

Keterangan	2015			2016		
	Target	Realisasi	Pencapaian	Target	Realisasi	Pencapaian
NPBT	Rp. 64.300	Rp.75.300	117 %	Rp.143.000	Rp. 33.500	23 %

Sumber Data : Laporan tahunan PT Bank Panin Dubai Syariah Tahun Buku 2015 dan 2016

Berdasarkan tabel 1.1, terlihat kinerja PT Bank Panin Dubai Syariah Tbk, untuk tahun buku 2015, target NPBT adalah Rp 64,3 milyar, realisasinya adalah Rp. 75, 3 milyar dengan pencapaian 117% (sangat baik). Sedangkan untuk kinerja di tahun buku 2016, target NPBT adalah Rp. 143 milyar, realisasinya adalah Rp. 33,5 milyar, sehingga pencapaiannya hanya 23 % dari target yang ditentukan (Sangat Kurang). Dari data tersebut dapat kita simpulkan bahwasanya kinerja PT Bank Panin

Dubai Syariah untuk tahun buku 2016 belum memenuhi target seperti yang telah ditentukan dalam Rencana Bisnis Bank (RBB).

Berdasarkan teori, agar kinerja sebuah perusahaan dapat menghasilkan hasil yang optimal/unggul harus didukung oleh berbagai faktor. Menurut Edy Sutrisno (2016), bagi perusahaan, ada tiga sumber daya strategis/faktor yang mutlak harus dimiliki untuk dapat menjadi sebuah perusahaan unggul. Tiga sumber daya kritis tersebut adalah :

1. *Financial resource*, yaitu sumber daya berbentuk dan/modal finansial yang dimiliki.
2. *Human resource*, yaitu sumber daya yang berbentuk dan berasal dari manusia yang secara tepat dapat disebut sebagai modal insani.
3. *Informational resource*, yaitu sumber daya yang berasal dari berbagai informasi yang diperlukan untuk membuat keputusan strategis ataupun taktis.

Dari ketiga *resources* yang bersifat strategis tersebut, hampir semua pimpinan perusahaan besar dan modern mengakui bahwa faktor paling sulit diperoleh dan dikelola adalah *human resource*, yaitu “sumber daya manusia/modal insani” yang mempunyai kualitas yang tepat seperti yang diinginkan oleh perusahaan. Oleh sebab itu maka Sumber Daya Manusia harus dikelola secara baik. Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang penting agar kinerja perusahaan dapat tercapai sesuai yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Billy Renaldo Potale (2016), menyatakan salah satu bentuk aktivitas pengelolaan sumber daya adalah rekrutmen dan seleksi. Sedangkan menurut Endri (2010), untuk meningkatkan kinerja

perusahaan, maka diperlukan pengelolaan SDM yang lebih efisien dan profesional, dan ada enam elemen (faktor) dalam pengelolaan SDM agar dapat memberikan dampak yang positif terhadap kinerja karyawan/perusahaan. Antara lain :

1. Rekrutmen dan Penempatan
2. Pelatihan dan Pengembangan
3. Manajemen kerja
4. Pengembangan karir
5. Kompensasi dan Penghargaan
6. Budaya dan Lingkungan Kerja.

Pendapat Billy Renaldo Potale (2016) dan Endri (2010) tersebut diperkuat juga oleh Wilson (2012), yang menyebutkan agar kinerja dapat menghasilkan hasil yang optimal, maka harus didukung oleh fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia, minimal terdiri dari fungsi:

1. Pengadaan Sumber Daya Manusia, adalah proses untuk memperoleh dalam jumlah, kualitas dan penempatan sesuai kebutuhan untuk mencapai tujuan perusahaan. Kegiatan pengadaan ini terbagi atas, analisis pekerjaan, Perencanaan Sumber Daya Manusia, Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Sumber Daya Manusia
2. Pengembangan SDM adalah proses dalam melakukan pelatihan dan pengembangan SDM, termasuk perencanaan dan pengembangan karir, pengembangan manajemen, pengembangan organisasi dan penilaian kinerja

3. Pemberian kompensasi, baik berupa kompensasi finansial (gaji atau bonus) maupun kompensasi nonfinansial.
4. Pengintegrasian, mencakup motivasi kerja, kepuasan kerja dan kepemimpinan
5. Pemeliharaan Sumber Daya Manusia dalam arti mempertahankan karyawan untuk tetap berada dalam organisasi perusahaan

Teori-teori di atas, diperkuat juga oleh beberapa hasil penelitian seperti oleh Helena (2016), menyimpulkan bahwa rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan, Ellyta Y (2009), menyimpulkan bahwa seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. David HW (2015), juga menyimpulkan bahwa penempatan dan pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Dari fakta yang ada yang serta didukung oleh teori dan hasil penelitian terdahulu, maka dapat disimpulkan bahwasanya untuk peningkatan kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satu faktor yang dominan adalah faktor Sumber Daya Manusia. Khusus pada penelitian ini, peneliti fokus kepada faktor Sumber Daya Manusia yang terbatas kepada **Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Penempatan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan, Studi Kasus di PT Bank Panin Dubai Syariah, Tbk.**

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada fenomena, teori dan penelitian terdahulu maka pada penelitian ini peneliti fokus pada perumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan di Bank Panin Dubai Syariah?
2. Bagaimana pengaruh seleksi terhadap kinerja karyawan di Bank Panin Dubai Syariah?
3. Bagaimana pengaruh penempatan terhadap kinerja karyawan di Bank Panin Dubai Syariah?
4. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan Bank Panin Dubai Syariah?

### **1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah agar dapat mencari solusi dan jawaban yang *solutif* terhadap permasalahan yang telah peneliti kemukakan di atas, yakni:

1. Untuk mengetahui bagaimana faktor rekrutmen dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada umumnya dan PT Bank Panin Dubai Syariah Tbk secara khususnya sebagai objek penelitian.
2. Untuk mengetahui bagaimana faktor seleksi dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada umumnya dan PT Bank Panin Dubai Syariah Tbk secara khususnya sebagai objek penelitian.
3. Untuk mengetahui bagaimana faktor penempatan dapat dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada umumnya dan PT Bank Panin Dubai Syariah Tbk secara khususnya sebagai objek penelitian.

4. Untuk mengetahui bagaimana faktor pelatihan dapat dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada umumnya dan PT Bank Panin Dubai Syariah Tbk secara khususnya sebagai objek penelitian

Selain tujuan di atas, Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan manfaat/kegunaan untuk berbagai pihak terutama manfaat/kegunaan dari sisi aspek akademis dan dari sisi aspek praktis.

1. Manfaat/kegunaan secara aspek Akademis
  - a. Berguna bagi peneliti lainnya untuk melakukan penelitian lebih lanjut pada ruang lingkup yang lebih luas dan aspek-aspek lain yang mempengaruhi kinerja karyawan
  - b. Meningkatkan pemahaman tentang relevansi tentang pengetahuan yang telah diperoleh selama proses pendidikan dengan fenomena nyata dunia bisnis
2. Manfaat/kegunaan secara aspek praktis
  - a. Menjadi bahan acuan bagi perusahaan pada umumnya dan industri perbankan pada khususnya dalam hal perencanaan dan pelaksanaan program rekrutmen, seleksi, penempatan dan pelatihan sehingga dapat menghasilkan kinerja yang optimal.
  - b. Menjadi bahan pertimbangan/referensi bagi PT Bank Panin Dubai Syariah,Tbk sebagai tempat penelitian peneliti dalam hal proses rekrutmen, seleksi, penempatan dan pelatihan sehingga kinerja karyawan PT Bank Panin Dubai Syariah,Tbk semakin baik dan meningkat.

#### **1.4 Sistematika Penulisan**

Bab I: Pendahuluan, menguraikan tentang latar belakang penelitian, rumusan masalah penelitian yaitu bagaimana pengaruh rekrutmen, seleksi, penempatan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan. Tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui dan menganalisa bagaimana pengaruh rekrutmen, seleksi, penempatan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan (studi kasus di PT Bank Panin Dubai Syariah, Tbk). Manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

Bab II: Kajian Pustaka, menguraikan tentang teori-teori tentang rekrutmen, seleksi, penempatan, pelatihan dan kinerja. Penelitian terdahulu dan hipotesis tentang bagaimana pengaruh rekrutmen, seleksi, penempatan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan dan kerangka pemikiran tentang hal tersebut di atas.

Bab III: Metode Penelitian, menguraikan tentang desain penelitian, objek penelitian, metode pengambilan sampel, data penelitian (primer dan sekunder), instrumen penelitian dan teknik analisis yaitu dengan melakukan analisis data dengan menggunakan beberapa metode pengujian dan uji hipotesis dengan menggunakan model analisis regresi linear berganda.

Bab IV: Hasil penelitian dan pembahasan sekaligus juga hasil uji sesuai dengan metode penelitian yang penulis gunakan.

Bab V: Kesimpulan dan Saran