

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, dibutuhkan suatu manajemen sumber daya manusia yang baik dan professional dalam perusahaan agar bisa menciptakan sumber daya manusia yang terampil dan handal kedepannya. Dengan pengaturan manajemen sumber daya manusia yang baik dan berkualitas oleh perusahaan, diharapkan karyawan mampu bekerja secara professional dalam menyelesaikan tugas dan kewajibannya.

Sumber daya manusia adalah unsur yang paling penting dalam mencapai tujuan dan kemajuan suatu perusahaan¹. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan karyawan yang sesuai dengan syarat-syarat yang ditentukan oleh perusahaan, dan juga harus mampu mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Setiap perusahaan berusaha untuk dapat meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan tujuan perusahaan akan tercapai. Peningkatan kinerja karyawan membawa pengaruh bagi kemajuan perusahaan untuk tetap bertahan dalam persaingan bisnis yang tidak stabil. Tuntutan perusahaan untuk memperoleh, meningkatkan dan mempertahankan sumber daya manusia semakin mendesak sesuai dinamika lingkungan yang selalu berubah. Oleh karena itu, upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan merupakan tanggung jawab manajemen yang paling serius. Karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan

¹ Herman Sofyandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013), hlm.8

kemajuan perusahaan tergantung kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Salah satu cara yang dapat digunakan untuk menilai kemajuan perusahaan adalah dengan cara melihat hasil penilaian kinerja. Penilaian kinerja adalah kecakapan dan kemampuan karyawan dalam mengerjakan suatu tugas atau kewajiban untuk dievaluasi yang menggunakan tolak ukur tertentu dengan objektif dan berkala. Sedangkan kinerja (*Performance*) merupakan hasil pekerjaan yang berhubungan dengan tujuan perusahaan, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi dalam perekonomian². Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang diperoleh dari pekerjaan tersebut. Penilaian kinerja dapat menunjukkan bahwa sumber daya manusia telah memenuhi keinginan yang diharapkan perusahaan, seperti kualitas kerja, efektifitas kerja, dan hasil kerja sesuai dengan tuntutan perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan tanggung jawab manajemen SDM, dan tujuan manajemen SDM adalah memberikan kontribusi untuk kemajuan perusahaan. Agar produktifitas perusahaan berjalan dengan baik, langkah pertama yang harus dilakukan manajemen SDM yaitu dengan proses rekrutmen dan seleksi untuk merekrut tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Rekrutmen adalah proses menarik, atau mendapatkan sejumlah calon tenaga kerja yang *qualified* untuk memenuhi jabatan yang lowong dalam perusahaan³. Untuk memperoleh karyawan yang berkualitas, maka perusahaan harus melakukan proses rekrutmen dengan baik. Adapun manfaat dari rekrutmen yaitu sebagai “*the Right Man on the Right Place*” dimana hal ini menjadi pegangan bagi para pimpinan dalam

² Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), hlm. 81

³ Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah* (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), hlm. 93

perusahaan untuk menempatkan tenaga kerja yang ada diperusahaannya⁴. Sedangkan seleksi adalah proses memilih beberapa orang dari para calon tenaga kerja yang paling memenuhi kriteria untuk mengisi pekerjaan yang lowong⁵. Seleksi karyawan ini sangat penting karena kinerja para pimpinan terkadang bergantung pada sebagian kinerja bawahannya. Karyawan yang tidak mempunyai pengetahuan yang baik tidak dapat bekerja secara efektif, dan kinerja pimpinan akan menjadi terganggu.

Rekrutmen dan seleksi adalah tindakan pertama yang dilakukan perusahaan dan hal tersebut hanya untuk memenuhi kepentingan perusahaan itu sendiri. Tetapi, Perusahaan juga harus dapat mengetahui dan memenuhi kebutuhan karyawan. Salah satunya adalah dengan cara memberikan motivasi kerja terhadap karyawan. Karena tercapainya tingkat kinerja kerja yang baik tidak hanya disebabkan oleh proses rekrutmen dan seleksi saja, akan tetapi juga dapat dipengaruhi oleh faktor lain yang dapat menambah semangat kerja karyawan seperti dengan memberikan motivasi.

Motivasi merupakan memberikan dorongan yang dapat membangkitkan, mengarahkan, dan menjaga tingkah laku manusia dalam pencapaian tujuan⁶. Motivasi sangat penting karena karyawan agar dapat bekerja dengan giat dan antusias untuk mencapai hasil yang maksimal. Motivasi semakin penting karena pimpinan memberikan tugas pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan sesuai dengan tujuan yang diinginkan perusahaan. Perusahaan bukan hanya mengharapkan karyawan yang berkualitas dalam kemampuan tetapi yang

⁴Billy Renaldo Potale, Viktor Lengkong Dan Sicyljeova Moniharapon. "Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Sulutgo," *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, Vol.16, No.4,2016, hal.2

⁵ M. Yani, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Mitra Wacana Media,2012),hlm.66

⁶ Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Jakarta: Rajawali Pers,2013),hlm.379

terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

Kemampuan dan kecakapan karyawan tidak berarti bagi perusahaan jika mereka tidak mau bekerja dengan giat. Memotivasi seseorang tidak semudah yang dipikirkan, kenyatannya walaupun penggajian telah diatur dan dilaksanakan sesuai dengan peraturan perusahaan, hal tersebut belum menjadi jaminan bahwa para karyawan otomatis akan bersungguh-sungguh dalam bekerja, karena bisa saja pada saat jam kerja karyawan tidak berada di tempat kerja justru memanfaatkan waktu dengan bersantai-santai dan melalaikan tugasnya.

Tidak memberikan penghargaan atas prestasi yang dicapai oleh karyawan, dan tidak memberikan rasa aman dan ketenangan dalam melakukan pekerjaan bagi karyawan, serta tidak adanya komunikasi yang baik dapat memberikan pengaruh yang buruk terhadap motivasi kerja karyawan. Motivasi yang paling tidak akan gagal adalah apabila motivasi itu bersumber dari dalam diri karyawan tersebut, sehingga para karyawan akan memberikan performa yang terbaik dari dirinya demi kesuksesan perusahaan.

Beberapa penelitian yang telah dilakukan tentang Rekrutmen, dan seleksi dapat dilihat dari penelitian yang dilakukan oleh Riska R. Munthu, Vicktor. P.K Lengkong dan Raymond Ch Kawet. Dalam penelitian ini menunjukkan hasil di mana secara parsial seleksi dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan penempatan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja⁷. Sedangkan yang dilakukan penelitian oleh Atikawati dan Raswan. Menunjukkan hasil bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara rekrutmen dengan kinerja

⁷ Riska R. Muntu, Viktor Lengkong dan Raymond Ch. Kawet. "Pengaruh Seleksi, Pelatihan dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Kantor Cabang Manado," *Jurnal EMBA*, Vol.5, No.3 (September 2017)

dan tidak ada pengaruh yang signifikan antara seleksi dengan kinerja⁸. Sementara penelitian yang dilakukan oleh Billy Renaldo Potale, Viktor Lengkong dan Silcyjeova Moniharapon. Menunjukkan hasil berpengaruh secara signifikan rekrutmen terhadap kinerja karyawan, dan berpengaruh secara signifikan seleksi terhadap kinerja karyawan⁹. Dalam penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Sindi Larasati dan Aini Gilang. Menunjukkan hasil bahwa motivasi secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan¹⁰. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Tanto Wijaya dan Fransisca Andreani. Menunjukkan hasil bahwa motivasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan¹¹.

Berdasarkan penelitian terdahulu diatas, dapat disimpulkan bahwa variabel rekrutmen dan seleksi tidak selalu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari sinilah menarik minat penulis untuk meneliti pengaruh rekrutmen, seleksi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Objek penelitian yang dipilih yakni PT. Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah (BPRS) Sarana Prima Mandiri Pamekasan yang merupakan salah satu lembaga keuangan syari'ah yang berada di Pamekasan tepatnya di Jl. KH. Agus Salim, Rw. 07, Baruambat Kota, Kecamatan Pamekasan, Kabupaten Pamekasan. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang dilakukan oleh peneliti, BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan setiap hari memberikan motivasi kepada karyawan. Serta dalam waktu dekat akan

⁸ Ena Atikawati dan Raswan Udjang. "Strategi Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Perilaku dan Strategi Bisnis*, Vol.4 No.1,2016, hal.9-23

⁹ Billy Renaldo Potale, Viktor Lengkong dan Sicyljeova Moniharapon. "Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Sulutgo," *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, Vol.16, No.4,2016, hal.2

¹⁰ Sindi Larasati dan Aini Gilang. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi)" *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, Vol.5 No.3 (Desember 2014)

¹¹ Tanto Wijaya dan Fransisca Andreani. "Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama," *AGORA*, Vol.3 No.2,2015.

mengadakan perekrutan dan seleksi calon karyawan dan telah menetapkan prosedur perekrutan dan penyeleksian.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, serta adanya beberapa hasil penelitian terdahulu yang saling berbeda, maka peneliti tertarik untuk meneliti dengan judul “Pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada uraian latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan?
2. Apakah terdapat pengaruh seleksi terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan?
3. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan?
4. Apakah terdapat pengaruh rekrutmen, seleksi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan.

2. Untuk mengetahui pengaruh seleksi terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan.
4. Untuk mengetahui pengaruh rekrutmen, seleksi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan.

D. Asumsi Penelitian

Asumsi penelitian adalah anggapan dasar atau postulat tentang suatu hal berkenaan dengan masalah penelitian yang kebenarannya sudah diterima oleh peneliti¹². Asumsi penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan melakukan Perekrutan dan penyeleksian karyawan dengan tepat yaitu karyawan yang memiliki kompetensi dan kapabilitas sesuai dengan tujuan perusahaan.
2. Pemberian motivasi kerja memberikan dorongan kepada karyawan untuk dapat membina semangat kerja sehingga karyawan bekerja lebih efektif dan efisien.
3. PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan menerapkan motivasi kerja yang tepat yang mampu memajukan organisasi sehingga karyawan akan lebih semangat bekerja dan loyal kepada perusahaan.

E. Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah telah dinyatakan dalam bentuk kalimat

¹² Nanang Martono, *Metode Penelitian Kuantitatif: Analisis Isi dan Analisa Data Sekunder* (Jakarta: Rajawali Pers,2012),hlm.21

pernyataan¹³. Hipotesis dapat diartikan sebagai suatu jawaban bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Pengujian hipotesis adalah suatu prosedur yang akan menghasilkan suatu keputusan, yaitu menerima atau menolak hipotesis tersebut. Salah satu tujuan peneliti menggunakan hipotesis adalah agar peneliti dapat berfokus pada data-data maupun informasi yang diperlukan bagi pengujian¹⁴. Berikut adalah hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini:

1. H₁: Rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan.
2. H₂: Seleksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan.
3. H₃: Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan.
4. H₄: Rekrutmen, seleksi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan.

F. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis dan praktis:

1. Secara Teoritis
 - a. Bagi Peneliti

Penelitian ini dilakukan sebagai media untuk menerapkan teori-teori dalam lembaga keuangan syariah yang telah dipelajari di bangku perkuliahan sehingga dapat memahami ilmu yang telah dipelajari

¹³ Bambang Prasetyo, *Metode Penelitian Kuantitatif* (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), hlm. 76

¹⁴ *Ibid.* 78

tersebut dengan lebih baik, menambah referensi dan wawasan tentang manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan dalam lembaga keuangan syariah.

b. Bagi Akademisi

Hasil penelitian diharapkan dapat mendukung penelitian selanjutnya yang relevan dalam melakukan penelitian yang berkaitan dengan pengaruh rekrutmen, seleksi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dan menambah wawasan bagi Mahasiswa khususnya Mahasiswa Perbankan Syariah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Madura.

2. Secara Praktis

a. Bagi PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan saran yang bermanfaat bagi PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan mengenai sistem rekrutmen, seleksi, dan motivasi kerja karyawan sehingga dapat mengurangi terjadinya penyimpangan dan meningkatkan kinerja karyawan.

G. Ruang Lingkup Penelitian

Agar penelitian yang dilakukan lebih fokus, maka perlu adanya batasan mengenai materi yang akan diteliti sesuai dengan variabel yang ada dalam penelitian ini. Ada empat variabel yang menjadi fokus penelitian dalam penelitian ini, yaitu rekrutmen (Variabel X_1), seleksi (Variabel X_2), motivasi kerja (Variabel X_3), dan kinerja karyawan (Variabel Y). Ruang lingkup materi dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel Independen (Variabel X)

Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat)¹⁵.

Variabel independen pada penelitian ini terdiri dari tiga variabel yaitu:

a. Rekrutmen (Variabel X_1)

Menurut Sudiro, indikator-indikator dari rekrutmen adalah¹⁶:

- 1) Proses rekrutmen
- 2) Metode rekrutmen
- 3) Persyaratan rekrutmen
- 4) Tujuan rekrutmen
- 5) Penentuan jumlah dan kualifikasi calon karyawan
- 6) Hasil rekrutmen.

b. Seleksi (Variabel X_2)

Indikator-indikator dari seleksi menurut Simamora adalah¹⁷:

- 1) Pendidikan
- 2) Referensi
- 3) Pengalaman
- 4) Kesehatan
- 5) Tes tertulis
- 6) Tes wawancara

¹⁵Nanang Martono, *Metode Penelitian Kuantitatif: Analisis Isi dan Analisa Data Sekunder* (Jakarta: Rajawali Pers,2012),hlm.57

¹⁶Achmad Sudiro, *Perencanaan Sumber Daya Manusia* (Malang: Universitas Brawijaya Pers,2011),hlm.52-53

¹⁷Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: Remaja Rosdakarya,2011),hlm.36-38

c. Motivasi (Variabel X₃)

Indikator-indikator motivasi yang dikembang Maslow, yaitu¹⁸:

- 1) Kebutuhan fisiologis atau kebutuhan fisik
- 2) Kebutuhan rasa aman
- 3) Kebutuhan sosial
- 4) Kebutuhan akan harga diri atau pengakuan
- 5) Kebutuhan aktualisasi diri

2. Variabel Dependen (Variabel Y)

Variabel dependen yaitu variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (independen)¹⁹. Variabel dependen (Variabel Y) dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan PT. BPRS Sarana Prima Mandiri Pamekasan.

Indikator pengukuran variabel kinerja karyawan (Y) yaitu²⁰:

- 1) Kualitas
- 2) Kuantitas
- 3) Ketepatan waktu
- 4) Efektifitas
- 5) Kemandirian
- 6) Komitmen kerja

¹⁸ Winardi, *Motivasi dan Pemoivasian dalam Manajemen* (Jakarta: Rajawali Pers,2011),hlm.25

¹⁹Nanang Martono, *Metode Penelitian Kuantitatif: Analisis Isi dan Analisa Data Sekunder* (Jakarta: Rajawali Pers,2012),hlm.57

²⁰ Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Jakarta: Rajawali Pers,2013),hlm.381

H. Definisi Istilah

Definisi istilah atau definisi operasional diperlukan untuk menghindari perbedaan pengertian atau ketidakjelasan makna. Untuk itu peneliti merumuskan definisi istilah yang terdapat dalam judul penelitian ini. Ada beberapa istilah yang perlu peneliti definisikan, antara lain:

1. Rekrutmen adalah proses menarik dan mendapatkan orang-orang pada waktu yang tepat, dalam jumlah yang cukup, dan dengan persyaratan yang layak, untuk mengisi jabatan yang lowong dalam organisasi²¹.
2. Seleksi adalah proses memilih dari sekelompok pelamar, orang yang paling sesuai untuk menempati posisi tertentu dan untuk organisasi²².
3. Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau pendorong semangat kerja²³.
4. Karyawan adalah penjual jasa dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Mereka wajib dan terikat untuk melakukan pekerjaan yang diberikan dan berhak mendapatkan kompensasi sesuai dengan perjanjian.
5. Kinerja karyawan adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti hasil kerja, dll²⁴.
6. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) adalah bank yang melaksanakan kegiatan usaha berdasarkan prinsip syariah yang dalam kegiatannya tidak memberikan jasa lalu lintas pembayaran.

²¹R. Wayne Mondy, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Erlangga,2008),hlm.

²² Herman Sofyandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Graha Ilmu,2013),hlm.105

²³ *Ibid*,hlm.66

²⁴ Andri Soemitro, *Bank dan Lembaga Keuangan Syariah* (Jakarta:Kencana,2010),hlm.62