

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang mempunyai peranan yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan tujuan perusahaan. Oleh karena itu, dibutuhkan suatu manajemen sumber daya manusia yang baik dan berkualitas oleh perusahaan agar bisa menciptakan sumber daya manusia yang handal kedepannya. Dengan pengaturan manajemen sumber daya manusia secara baik dan professional oleh perusahaan, diharapkan karyawan mampu bekerja secara profesional juga dalam menjalankan tugas dan kewajibannya.

Sumber daya manusia adalah unsur terpenting dalam menentukan kemajuan suatu perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan di perlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan dalam perusahaan, dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang ditentukan perusahaan. Tiap perusahaan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan tujuan perusahaan akan tercapai. Peningkatan karyawannya memebawa kemajuan bagi perusahaannya untuk mampu bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Tuntunan perusahaan untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia semakin mendesak sesuai dinamika lingkungan yang selalu berubah. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Zainal (2015,126) Seleksi adalah kegiatan dalam manajemen sumber daya manusia yang dilakukan setelah proses rekrutmen selesai dilaksanakan. Hal ini berarti telah terkumpul sejumlah pelamar yang memenuhi syarat untuk kemudian dipilih mana yang dapat ditetapkan sebagai karyawan dalam suatu perusahaan. Proses pemilihan ini yang dinamakan dengan seleksi, Proses seleksi merupakan proses dimana melakukan suatu proses untuk menarik dan menyeleksi para sumber tenaga kerja untuk dapat bekerja di dalam perusahaan. Seleksi yang dilakukan tepat sasaran serta berasal dari sumber seleksi yang efektif sangat mempengaruhi efektivitas dan efisiensi serta kinerja dari sumber daya manusia dalam perusahaan. Proses seleksi pada PT Bank Syariah Indonesia KC Baturaja Rahman Hamidi dilakukan melalui website.

Menurut Zainal (2015,164) pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya, Proses pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan diharapkan dapat mengajarkan dan menggambarkan cara kerja yang terbaik bagi karyawan PT Bank Syariah Indonesia KC Baturaja Rahman Hamidi untuk memberikan pelatihan kepada karyawan.

Menurut Zainal (2015,155) Penempatan adalah penugasan atau penugasan kembali seorang karyawan kepada pekerjaan barunya. Keputusan penempatan lebih banyak dibuat oleh manajer lini, biasanya supervisor seorang

karyawan dengan berkonsultasi menentukan penempatan karyawan di masa datang. Peranan departemen SDM adalah memberi nasehat kepada manajer lini tentang kebijakan perusahaan dan memberikan konseling kepada karyawan, Proses Penempatan kerja adalah penugasan atau penugasan kembali seorang karyawan kepada pekerjaan barunya. Keputusan penempatan lebih banyak dibuat oleh manajer lini, biasanya supervisor seorang karyawan dengan berkonsultasi menentukan penempatan karyawan di masa datang. Peranan departemen SDM adalah memberi nasehat kepada manajer lini tentang kebijakan perusahaan dan memberikan konseling kepada karyawan.

PT Bank Syariah Indonesia KC Baturaja Rahman Hamidi yang bergerak dibidang perbankan dalam fungsinya untuk menghimpun dana dan menyalurkannya kepada masyarakat yang membutuhkan dalam bentuk kredit, faktor utama dari bisnis ini adalah pelayanan. Dalam memberikan jasa pelayanan, kegiatan operasional suatu bank juga harus memperhatikan sumber daya atau karyawan yang ada di bank tersebut dimana karyawan diharapkan untuk selalu teliti dan cekatan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, selain itu karyawan bank harus melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien akan menghasilkan karyawan yang produktif dan menghasilkan kinerja yang baik dalam bekerja. PT Bank Syariah Indonesia KC Baturaja Rahman Hamidi yang melaksanakan kegiatan usaha berdasarkan prinsip Syariah, yaitu aturan perjanjian berdasarkan hukum islam antara bank dan pihak lain untuk penyimpanan dana dan pembiayaan kegiatan usaha atau kegiatan lainnya yang dinyatakan sesuai dengan Syariah.

Menurut Kasmir (2019,182) Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Berdasarkan hasil wawancara yang penulis lakukan di PT Bank Syariah Indonesia KC Baturaja Rahman Hamidi terdapat fenomena yang terkait dengan seleksi, pelatihan dan penempatan kerja yaitu: Untuk seleksi terdapat permasalahan indikator kemampuan dimana calon karyawan tidak sesuai kemampuan pada posisi jabatan. Terdapat kesulitan pencarian kandidat karyawan yang akan direkrut sesuai kriteria yang telah ditentukan, kurangnya pengetahuan sosial dalam tes kemampuan pada saat diwawancarai oleh pihak yang bersangkutan, serta sikap dan jawaban dari pelamar kurang meyakinkan dalam pemenuhan standar yang diinginkan. Sehingga kendala-kendala inilah yang dapat menghambat jalannya kinerja di Bank. Permasalahan mengenai pelatihan untuk indikator metode, metode pelatihan tidak maksimal karena dilakukan secara online/via zoom sehingga membuat kesulitan bagi peserta pelatihan, karyawan hanya diberi berupa video, materi mentah, dan untuk materi diberi setiap hari tanpa adanya petunjuk atau arahan. Kemudian yang berkaitan dengan penempatan kerja untuk indikator pendidikan, ada beberapa karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan yang ditempuh, salah satu contohnya bagian financing seharusnya memiliki kualifikasi minimal S1 Manajemen, namun karyawan yang ditempatkan di posisi tersebut memiliki latar belakang pendidikan S1 jurusan Bahasa Indonesia sehingga tidak relevan dengan pekerjaannya. Oleh karena itu penempatannya belum sesuai dengan ketentuan

latar belakang pendidikan dengan posisi jabatan yang sekarang. Untuk kinerja karyawan terdapat permasalahan pada indikator alat atau sarana dimana kurangnya alat untuk menscan dokumen, dan menyebabkan turunya kinerja karyawan sehingga membuat pekerjaan untuk scan terlambat atau memakan waktu cukup lama dalam menscan dokumen tersebut.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **“Pengaruh Seleksi, Pelatihan dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Syariah Indonesia KC Baturaja Rahman Hamidi”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas dapat disimpulkan rumusan masalah sebagai berikut apakah ada pengaruh seleksi, pelatihan dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Syariah Indonesia KC Baturaja Rahman Hamidi baik secara parsial maupun simultan?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh seleksi, pelatihan dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Syariah Indonesia KC Baturaja Rahman Hamidi.

1.4 Manfaat Penelitian

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan sebagai upaya untuk memperluas wawasan, pengalaman dan pengetahuan peneliti dalam mengaplikasikan ilmu di bidang manajemen sumber daya manusia.

b. Bagi Bank Syariah Indonesia

Penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan masukan dan informasi bagi Bank Syariah Indonesia KC Baturaja Rahman Hamidi.

c. Bagi Universitas

Dapat digunakan sebagai tambahan informasi untuk memperluas ilmu pengetahuan, serta dapat digunakan sebagai acuan dan referensi bahan pertimbangan bagi peneliti-peneliti lain yang akan melakukan penelitian serupa dimasa akan datang.