

## Pengaruh Proses Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan

### Pengaruh Proses Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Tabungan Negara Syariah KCS Bandung

<sup>1,2,3</sup> <sup>1</sup>Hera Hikmah Riyanti, <sup>2</sup>Zaini Abdul Malik, dan <sup>3</sup>Aminuddin Irfani

*Keuangan dan Perbankan Syariah, Fakultas Syariah, Universitas Islam Bandung,  
Jl. Tamansari No. 1 Bandung 40116*

e-mail: <sup>1</sup>heramutz@yahoo.com

**Abstrak:** Tingkat kinerja karyawan Bank Tabungan Negara Syariah KCS Bandung yang mengalami penurunan. Hal tersebut mengakibatkan turunnya kinerja perusahaan yang mengakibatkan tidak tercapainya tujuan perusahaan. Ditandai dengan meskipun para karyawan sering melakukan lembur tetapi pada kenyataannya, pekerjaan tetap saja tidak selesai dikerjakan oleh para karyawan, dan masalah yang paling mendasar dalam mempengaruhi kinerja karyawan adalah banyaknya karyawan yang tidak memiliki keterampilan dalam melaksanakan pekerjaan karena mayoritas karyawan yang berada pada bank syariah berlatar belakang pendidikan non syariah, proses rekrutmen yang dilakukan oleh perusahaan merupakan salah satu faktor yang menyebabkan banyaknya karyawan yang tidak memiliki keterampilan dalam bekerja. Fenomena tersebut harus segera ditanggulangi agar tidak mengganggu proses pencapaian tujuan perusahaan. Proses rekrutmen dijadikan salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana proses rekrutmen di BTN Syariah KCS Bandung, bagaimana kinerja karyawan di BTN Syariah KCS Bandung, dan bagaimana pengaruh proses rekrutmen terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana proses rekrutmen dan kinerja karyawan di BTN Syariah KCS Bandung, serta untuk mengetahui bagaimana pengaruh proses rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada Bank Tabungan Negara Syariah KCS Bandung.

Metode penelitian yang digunakan adalah dengan deskriptif analisis. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan wawancara, kuesioner, observasi dan studi kepustakaan. Sampel penelitian ini adalah karyawan Bank Tabungan Negara Syariah KCS Bandung dengan metode sampling jenuh. Teknik analisis data yang digunakan adalah *korelasi pearson product moment* dan analisis regresi sederhana.

Hasil penelitian yang penulis temukan menunjukkan bahwa proses rekrutmen dan kinerja karyawan pada Bank Tabungan Negara Syariah KCS Bandung sudah berjalan dengan baik. Hasil perhitungan korelasi sebesar 0,796 yang artinya terdapat korelasi yang kuat antara proses rekrutmen dengan kinerja karyawan. Hasil perhitungan regresi sederhana R Squarenya sebesar 63,4% yang artinya pengaruh proses rekrutmen terhadap kinerja karyawan sebesar 63,4% sedangkan sisanya sebesar 36,6% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis.

**Kata Kunci :** Proses Rekrutmen, Kinerja Karyawan.

## Pendahuluan

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan. Umumnya pimpinan perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Perusahaan menyadari bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan, oleh karena itu kualitas SDM senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Pelaksanaan rekrutmen terhadap calon karyawan dimaksudkan agar perusahaan dapat memperoleh karyawan yang berkualitas dan mampu merealisasikan tujuan perusahaan. Rekrutmen adalah “usaha mencari dan mempengaruhi tenaga kerja, agar

mau melamar lowongan pekerjaan yang ada dalam suatu organisasi”<sup>1</sup>. Dalam proses rekrutmen agar mendapatkan karyawan yang handal, sehingga meskipun jumlah karyawan tidak terlalu banyak namun tugas dan fungsi dapat terlaksana dengan lancar, hal tersebut dapat terpenuhi apabila proses rekrutmen dapat dilakukan dengan baik dan bersih dari KKN. Penarikan berhasil jika banyak pelamar yang memasukan lamarannya ke perusahaan sehingga peluang untuk mendapatkan karyawan yang baik terbuka lebar dan perusahaan dapat memilih terbaik dari yang baik.

Kegagalan dalam melakukan rekrutmen akan mempengaruhi kinerja karyawan yang selanjutnya menjadi penghambat bagi proses pencapaian tujuan perusahaan. Rekrutmen yang dilakukan dengan tepat dan sesuai dengan kebutuhan bertujuan agar tercapainya tujuan perusahaan serta kesulitan dalam mencari dan melatih karyawan dapat dihindari.

عن أبي هريرة رضي الله عنه قال: قال رسول الله صلى الله عليه وسلم: إِذَا ضَيَّعَتِ الْأَمَانَةُ فَانْتَظِرِ السَّاعَةَ، قَالَ: كَيْفَ إِضَاعَتُهَا يَا رَسُولَ اللَّهِ؟ قَالَ: إِذَا أُسْنِدَ الْأَمْرُ إِلَى غَيْرِ أَهْلِهِ فَانْتَظِرِ السَّاعَةَ (رواه البخاري)

“Dari Abu Hurairah r.a ia berkata, Rasulullah S.a.w bersabda: Apabila amanah sudah disia-siakan, maka tunggulah saat kehancurannya. Ia bertanya: Ya Rasul, bagaimana orang menghilangkan amanah itu? Rasul menjawab: (Yaitu) apabila suatu urusan (amanah) diserahkan kepada orang yang bukan ahlinya, maka tunggulah saat kehancurannya”<sup>2</sup>.

Hadits Rasul tersebut menjelaskan bahwa hilangnya *amanah* terutama disebabkan oleh suatu urusan yang dipegang, ditangani atau dikelola oleh orang yang bukan ahlinya, yaitu orang yang tidak mengenal dan menguasai bidang pekerjaannya. Maka hendaklah perusahaan merekrut para pelamar sesuai dengan bidang keahliannya agar tidak menimbulkan masalah dikemudian hari, karena pekerjaan merupakan *amanah* yang menyangkut kepentingan orang banyak baik individu maupun organisasi yang berdampak pada pencapaian tujuan perusahaan.

Setiap organisasi terlepas dari ukuran produk maupun jasa yang dihasilkannya harus merekrut pelamar kerja untuk mengisi sebuah posisi. Pengisian sebuah kekosongan didalam sebuah organisasi disebabkan oleh pertumbuhan, perubahan struktur dan fungsi ataupun putaran karyawannya.

Kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran organisasi dalam mencapai produktifitas kerja yang tinggi. Tercapainya kinerja yang baik tidak terlepas dari sumber daya manusia yang baik pula. Untuk dapat memiliki kinerja yang tinggi dan baik, seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya harus memiliki keahlian dan keterampilan yang sesuai dengan pekerjaan yang dimilikinya. Kinerja yang rendah merupakan permasalahan bagi perusahaan karena kinerja yang tinggi adalah kinerja yang diharapkan oleh perusahaan, apabila kondisi ini terjadi masa perusahaan akan mengalami kerugian dan tujuan perusahaan tidak akan tercapai secara maksimal. Kinerja karyawan merupakan persoalan yang dapat dialami oleh setiap perusahaan, salah satunya dialami oleh Bank Tabungan Negara Syariah KCS Bandung.

Berdasarkan wawancara diketahui bahwa kinerja pada Bank tersebut belum optimal, hal ini dapat terlihat dari meskipun para karyawan sering melakukan lembur

<sup>1</sup> Malayu, S.P. Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta, 2012 hlm.41.

<sup>2</sup> Imam Az-Zabidi, Ringkasan Shahih Al Bukhari, Mizan, Bandung, 2000, hlm. 29.

tetapi pada kenyataannya, pekerjaan tetap saja tidak selesai dikerjakan oleh para karyawan, lembur yang diimbangi oleh adanya insentif tetapi jika dilakukan secara terus menerus akan menimbulkan kejenuhan bagi para karyawan dan masalah yang paling mendasar dalam mempengaruhi kinerja karyawan adalah banyaknya karyawan yang tidak memiliki keterampilan dalam melaksanakan pekerjaan karena mayoritas karyawan yang berada pada bank syariah berlatar belakang pendidikan non syariah, proses rekrutmen yang dilakukan oleh perusahaan merupakan salah satu faktor yang menyebabkan banyaknya karyawan yang tidak memiliki keterampilan dalam bekerja<sup>3</sup>.

Rekrutmen karyawan di Bank Tabungan Negara Syariah KCS Bandung dilakukan sesuai dengan kebutuhan, sumber rekrutmen yang dilakukan pada Bank Tabungan Negara Syariah KCS Bandung berasal dari dalam merupakan karyawan yang sedang promosi jabatan dan transfer jabatan sedangkan karyawan yang direkrut dari luar karena alasan tertentu seperti ada posisi yang kosong dikarenakan pensiun, meninggal dunia. Rekrutmen juga dapat dilakukan untuk menambah karyawan baru kedalam suatu satuan kerja yang kegiatannya menuntut aktivitas yang tinggi dengan memenuhi syarat-syarat yang telah ditentukan oleh Bank Tabungan Negara Syariah KCS Bandung.

Apabila proses rekrutmen dilakukan secara objektif sehingga mendapatkan karyawan yang sesuai dengan keterampilan dan kemampuan yang dibutuhkan maka akan menciptakan peningkatan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai proses rekrutmen serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan itu sendiri. Kemudian penelitian ini penulis tuangkan dalam penelitian dengan judul “Pengaruh Proses Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Tabungan Negara Syariah KCS Bandung”.

## Kesimpulan

Hasil penelitian dari analisis dan pembahasan dapat dikemukakan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Proses rekrutmen di Bank Tabungan Negara Syariah KCS Bandung berada pada kategori sangat baik dengan presentase 85%. Hal ini dapat dilihat dari indikator paling tinggi hingga yang terendah. Indikator dasar sumber penarikan presentasinya 86% tertinggi dibandingkan dengan indikator lainnya. Hal ini dikarenakan pihak manajemen BTN Syariah KCS Bandung telah memiliki perencanaan kerja bagi karyawannya dengan baik dan dapat diterima oleh para karyawan. sedangkan indikator rekrutmen terendah presentasinya 83% adalah metode penarikan pada Bank Tabungan Negara Syariah KCS Bandung sudah berjalan baik sehingga mempermudah pencapaian tujuan perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang berkompeten.
2. Kinerja karyawan di Bank Tabungan Negara Syariah KCS Bandung berada pada kategori baik dengan presentase 72%. Dengan indikator yang paling tinggi yaitu pada indikator kualitas kerja presentasinya 76%, hal ini dikarenakan hampir seluruh karyawan menyadari bahwa kualitas kerja yang akan mempengaruhi kinerja karyawan sehingga karyawan selalu berusaha untuk menghasilkan kualitas kerja yang semaksimalnya. Sedangkan indikator yang

---

<sup>3</sup> Wawancara dengan Tito Susanto Kasi Umum /SDI PT. BTN KCS Bandug, 12 september 2014.

paling rendah yaitu indikator pengetahuan tentang pekerjaan presentasinya 70% karena kurangnya latar belakang pengetahuan karyawan yang sesuai dengan kualifikasi.

3. Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa proses rekrutmen pada Bank Tabungan Negara Syariah Syariah KCS Bandung berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 63% dengan tingkat korelasi yang kuat. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi proses rekrutmen maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

## Daftar Pustaka

- Al Qur'an dan Terjemahnya, CV Diponegoro, Jakarta, 2011.
- Asep Tapip Yani, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Humaniora, Bandung, 2012.
- Burhan Bungin. *Metodologi Penelitian Sosial & Ekonomi*. Jakarta.
- Castetter, *The Human Resources Function in Education Administration*, Sixth Edition, 1996.
- Faustino Kardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi Ofset, Yogyakarta, 2003.
- Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, YKPN, Yogyakarta, 2004
- Husein Umar, *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*, P.T. Raja Grafindo, Jakarta, 2008.
- Malayu. S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi Bumi Aksara, Jakarta, 2008.
- Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusi*, PT.Bumi Aksara, Jakarta, 2005.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, P.T. Remaja Rosdakarya, Bandung, 2008.
- Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Alfabeta, Bandung, 2014.
- Mathis dan Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Salemba 4, Jakarta, 2001.
- Mathis, L. Robert and Jackson, H. John, *Human Resource Management*, Edisi Kesepuluh, Salemba 4, Jakarta, 2006.
- Muhammad, *Manajemen Bank Syariah*, UPP AMP YKPN, Yogyakarta , 2005.
- Moekijat, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan kesembilan, Mandar Maju, Bandung, 2010.
- Mondy, R.W., & Noe III, R.M. 2005. *Human Resource Management*. (9th Ed.). Massachusetts: Prentice-Hall.
- Pius A Partanto, *Kamus Ilmiah Populer*, Arloka, Surabaya.
- Randall S Schule, *Personal and Human Resources Management*, Kelogg Borkvard, 1987.
- Riduan, *Belajar Mudah Penelitian*, Cetakan Ketujuh , Alfabeta, Bandung, 2011.
- Robbins, *Perilaku Organisasi*, Arloka , Surabaya, 2002.
- Sadeli H.Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka Setia, Bandung.
- Sudarmanto, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2009.
- Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Rineka Cipta, Jakarta, 2002.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Alfabeta, Bandung, 2012.