

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pengertian dari bank syariah ialah bank yang melakukan suatu praktik perbankan sesuai dengan ketentuan hukum islam. Bank syariah tidak memberlakukan sistem bunga namun memberlakukan sistem nisbah (*Profit Sharing*). Penerapan bunga dilarang dalam bank syariah karena tidak sesuai dengan ketentuan syariat islam. Sedangkan sistem bagi hasil sendiri ialah mendapatkan sejumlah keuntungan, lalu keuntungan ini digunakan pihak bank dibiayakan untuk kegiatan operasional perbankan yang dijalankan (“Artikel Sejarah dan Perkembangan Bank Syariah di Indonesia,” 2021).

Di beberapa negara islam yang bermayoritas muslim, bermunculan untuk membuat usaha-usaha lembaga bank tanpa ribawi. Salah satu bank syariah pertama diindonesia saat ini ialah Bank Muamalat dibangun pada tanggal 1 November tahun 1991 dan mulai dijalankan dari tanggal 1 Mei tahun 1992. Pendirian Bank Muamalat dibentuk oleh Majelis Ulama Indonesia, Ikatan Cendikiana Muslim Indonesia, pengusaha muslim dan mendapat dukungan dari pemerintah Indonesia. Meski perkembangan sedikit lambat dibanding dengan beberapa negara muslim lainnya, akan tetapi perbankan syariah di indonesia akan terus mencoba berkembang (Karim, 2014, hlm. 25).

Keberhasilan dari perbankan syariah ini juga tidak lepas dari dukungan para karyawan atau pelaku bank syariah yang memberikan keberhasilan. Dalam

mencapai suatu tujuan perusahaan terutama pada bank tidak lepas dari manajemen terhadap sumber daya manusia (Rivai, 2004, hlm. 1).

Untuk keberhasilan dalam mencapai tujuan disuatu perusahaan maka pengelolaan karyawan sangat berperan penting. Tujuannya untuk memajemen agar dapat memberikan kepada perusahaan kinerja yang lebih efektif dalam mencapai suatu tujuan, bagaimana dapat menggunakan, pengembangan dan pemelihara karyawan secara konsisten dalam kuantitas dan kualitas. Maka pihak pengelola perusahaan harus bisa mengerti cara mengelola karyawan dengan baik yang berasal pada tingkat pendidikan, kemampuan, kemahiran, yang berbeda-beda untuk membuat karyawan merasa nyaman melakukan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keahliannya. Salah satu dari pengelolaan karyawan adalah melalui rekrutmen dan seleksi. Rekrutmen yaitu proses mencari karyawan potensial dengan tujuan atau keperluan suatu perusahaan (Notoatmodjo, 2009, hlm.105).

Dalam rekrutmen ada rekrutmen syariah dalam proses rekrutmen syariah ada karakter khusus yang disetujui dengan manajemen yang sesuai dengan nilai dan budaya yang ditelah ditanamkan pada suatu perusahaan, Perekrutan syariah sebenarnya prosesnya sama dengan perekrutan umum. Sebelum merekrut karyawan pihak manajemen SDM terlebih dahulu menentukan keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan pada saat bekerja sesuai dengan standar atau biasa disebut dengan *job spec* dan juga mencari kriteria yang dimiliki oleh calon karyawan yang akan memegang jabatan atau pekerjaan tertentu sesuai keahliannya agar dapat melakukan kinerjanya dengan baik yang disebut dengan *man spac* .(Fahmi, 2014).

Hal yang sama berlaku untuk Bank Muamalat ketika melakukan proses perekrutan dan seleksi menggunakan sistem *job spec* dan *man spec* agar menghasilkan pekerja yang memiliki kualitas baik agar dapat bersaing dengan bank-bank syariah atau konvensional lainnya. Tidak hanya produk dan layanan yang banyak serta inovatif, tetap kualitas sumber daya manusianya juga harus bagus, dilihat dari cara evaluasi kerja yang dilakukan setiap hari dan setiap minggu serta cara yang baik dalam melayani nasabah hal ini diterapkan pada Bank Muamalat.

Untuk mendapatkan kinerja yang maksimal maka seorang karyawan harus mempunyai keahlian sesuai dengan bidangnya karena kinerja karyawan berkaitan erat dengan pendidikan, pengalaman dan keahlian. Dengan tingkat pendidikan karyawan yang tidak berasal dari perbankan syariah serta pengalaman dan keahlian yang terbatas maka kecil kemungkinan karyawan dapat memberikan inovasi dan ide untuk menarik nasabah serta sulit meningkatkan kompetisinya dengan para karyawan yang memang berlatar belakang pendidikan perbankan syariah. Padahal perbankan syariah perlu memiliki karyawan yang berkualitas dan berpengalaman dalam bidang perbankan syariah agar mampu memahami sesuai dengan prinsip perbankan syariah dan dapat mempelajari hukum-hukum syariah, akad dalam bank syariah, sehingga dapat menciptakan produk menjabarkan dan menjalankan sesuai dengan prinsip syariah, serta dapat memberikan pelayanan sesuai dengan tuntunan syariah dan adab. Namun ternyata beberapa karyawan ada yang bukan berlatar belakang pendidikan dari jurusan perbankan syariah dengan berbagai macam lulusan dan karyawan hanya diberikan pelatihan sekedar pengupgreadan dalam

pengetahuan kerja diperbankan syariah tidak diimbangi dengan keterampilan dan pola perilaku yang mendalam tentang perbankan syariah. Latar belakang pendidikan dan tingkat pendidikan karyawan pada Bank Muamalat berbeda-beda tidak berasal dari lulusan perbankan syariah tetapi ada dari berbagai jurusan. Banyak karyawan baru lulus belum berpengalaman dalam dunia kerja di perbankan oleh karena itu mereka hanya menguasai sebatas teori sesuai dengan jurusan mereka masing-masing.

Maka dari itu melalui adanya tentang proses rekrutmen, proses seleksi dan tingkat pendidikan yang baik dan efektif terhadap karyawan diharapkan akan memberikan dampak yang baik guna meningkatkan hasil kinerja karyawan pada perusahaan nantinya. Berdasarkan dari penjelasan diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berkaitan dengan pengaruh proses rekrutmen, proses seleksi dan tingkat pendidikan guna meningkatkan kinerja karyawan, yang peneliti tuangkan dalam bentuk karya tulis ilmiah berbentuk skripsi dengan judul **“Pengaruh Proses Rekrutmen, Proses Seleksi dan Tingkat Pendidikan Guna Meningkatkan Kinerja karyawan pada Bank Muamalat di Kalimantan Selatan”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, masalah-masalah yang dapat dikembangkan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah proses rekrutmen, proses seleksi dan tingkat pendidikan

berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat di Kalimantan Selatan?

2. Apakah proses rekrutmen, proses seleksi dan tingkat pendidikan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat di Kalimantan Selatan?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjawab perumusan masalah yang telah diuraikan diatas, yaitu sebagai berikut :

1. Untuk menguji hipotesis rekrutmen, proses seleksi dan tingkat pendidikan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat di Kalimantan Selatan.
2. Untuk menguji hipotesis rekrutmen, proses seleksi dan tingkat pendidikan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat di Kalimantan Selatan.

D. Manfaat Penelitian

Secara ringkas manfaat atau kegunaan penelitian ini adalah :

1. Hasil penelitian ini dapat bermanfaat untuk perusahaan serta pertimbangan saat mengambil keputusan dalam hal rekrutmen, seleksi dan tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat di Kalimantan Selatan

2. Hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi penulis khususnya dan akademi perbankan syariah pada umumnya dalam mengisi khazanah pengetahuan dalam bentuk karya tulis ilmiah dalam bidang perbankan syariah.
3. Sebagai bahan referensi bagi pihak yang ingin meneliti lebih mendalam mengenai masalah yang sama tetapi dari aspek yang berbeda.

E. Definisi Operasional/Batasan Istilah

Definisi operasional ini digunakan dapat memiliki gambaran tentang judul penelitian sehingga tidak terjadi kesalahpahaman saat penulisan:

1. Pengaruh yaitu sesuatu yang timbul bisa dari seseorang atau suatu benda yang dapat mempengaruhi watak, perilaku maupun kepercayaan. (*Tim Penyusun Kamus Pusat Bahasa, Kamus Besar Bahasa Indonesia, 2002, hlm. 849*). Pengaruh yang dimaksudkan dalam penelitian ini yaitu menguji hipotesis antar variabel yang terdapat dalam penelitian ini yaitu variabel bebas terhadap variabel terikat.
2. Proses adalah rangkaian atau urutan, kegiatan interaksi mengubah masuk dan pengeluaran, proses yang dimaksudkan dalam penelitian ini yaitu dalam proses rekrutmen dan proses seleksi karyawan di Bank Muamalat di Kalimantan Selatan. (*Poerwadarminta, 2003, hlm. 912*).
3. Rekrutmen adalah pencarian calon tenaga kerja baru yang kriteria dan keahliannya sesuai yang diinginkan perusahaan. Perekrutan yang dimaksud oleh peneliti adalah proses pencarian karyawan yang diawali dengan pengumuman penerimaan karyawan di Bank Muamalat di Kalimantan

Selatan lalu penyerahan berkas lamaran pekerja dari pelamar. (Notoatmodjo, 2019, hlm. 105). Rekrutmen adalah proses untuk menarik sebanyak mungkin kualifikasi pelamar untuk lowongan yang ada dan bukan diantisipasi. Ini merupakan pencarian bakat, pengajaran kelompok terbaik pelamar untuk posisi yang tersedia (David, 2004, hlm. 96). Penarikan pegawai bertujuan menyediakan pegawai yang cukup agar manajer dapat memilih karyawan yang memenuhi klasifikasi (Robert L. Manthis, 2004, hlm. 96).

4. Seleksi adalah proses memperoleh dan menggunakan informasi tentang para pelamar kerja untuk menentukan siapa yang akan dikerjakan untuk mengisi jabatan dalam jangka waktu lama atau sebentar (Werner, 2010, hlm. 294)
Seleksi adalah proses setelah berakhirnya rekrutmen. Dari seleksi ini menentukan apakah pelamar diterima atau tidak sebagai karyawan baru di Bank Muamalat di Kalimantan Selatan. (Poerwadarminta, 2003, hlm. 1061).
5. Tingkat Pendidikan adalah seseorang yang melalui suatu proses melalui organisasi ataupun tidak terorganisasi untuk mengembangkan tingkah laku, sikap dan kemampuan untuk kehidupan. (Wirawan, 2016, hlm. 3).
Tingkat Pendidikan yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah tingkatan Pendidikan paca calon pegawai yang memenuhi kriteria yang ditetapkan oleh Bank Muamalat.
6. Kinerja adalah pencapaian seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas dengan tanggung jawab yang menghasilkan baik secara kuantitas maupun kualitas. (Prabumangkunegara, 2008, hlm. 67).

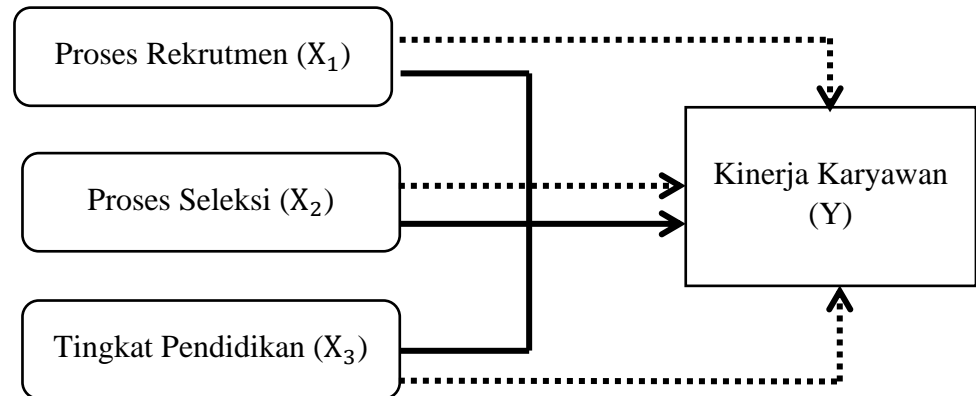
7. Karyawan adalah tenaga kerja yang mendapatkan gaji berupa uang yang bekerja disuatu perusahaan. Yang dimaksud karyawan disini adalah karyawan baru diterima di Bank Muamalat di Kalimantan Selatan. (“Karyawan”, 2021).
8. Bank Muamalat merupakan bank pertama di indonesia yang mengaplikasikan dan beroperasi sesuai dengan prinsip syariah dalam islam. Bank Muamalat yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah Bank Muamalat yang berada di Kalimantan Selatan.

F. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran adalah menggambarkan dan menemukan suatu masalah dalam penelitian yang memiliki tujuan untuk mengetahui suatu masalah yang akan dibahas untuk menguji kebenaran penelitian tersebut.

Penelitian ini digunakan untuk mengetahui Pengaruh Proses Rekrutmen (X_3) Proses Seleksi (X_2) dan Tingkat Pendidikan (X_3) Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Muamalat di Kalimantan Selatan. Alasan mengambil ditiga variabel ini saat magang disalah satu bank syariah saya melihat kinerja karyawan dengan berbagai tingkat pendidikan. Banyak karyawan yang bukan berlatar belakang perbankan syariah belum berpengalaman dalam dunia kerja di perbankan syariah oleh karena itu mereka hanya menguasai sebatas teori dan pelatihan sesuai yang mereka dapat dalam bekerja diperbankan syariah.

Gambar 1. 1 Kerangka Pikir



Sumber : Rifdayanti (2019), Husna (2020), Munandhiroh (2020)

Keterangan :

.....> : Pengaruh secara parsial

—> : Pengaruh secara simultan

G. Kajian Pustaka/ Penelitian Terdahulu

Berdasarkan penelitian terkait dengan masalah yang diidentifikasi oleh peneliti, peneliti mendapatkan ada keterhubungan dengan penelitian yaitu sebagai berikut :

1. Studi yang dilakukan Muhammad Aji Nugroho (A211-02-772) yang berjudul “Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makasar”, penelitian ini berkaitan dengan proses rekrutmen dan seleksi selain itu juga memiliki isi yang berbeda dengan masalah yang dilakukan peneliti, jenis penelitian ini menggunakan penelitian lapangan dengan pendekatan kualitatif dan kuantitatif. Studi ini mengkaji dampak

proses rekrutmen dan seleksi karyawan terhadap kinerja. Hasil penelitian menjelaskan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan yang pengaruhnya lebih dominan.

2. Studi yang dilakukan KA Wiryawan (2020) yang berjudul “Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai pada PT Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Seririt”. Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif kausal, penelitian kuantitatif kausal digunakan untuk menganalisis hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Studi yang dilakukan Yuny Trisfina (0310323154) yang berjudul “Proses Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi, dan Ketetapan Penempatan Karyawan Studi Pada Pasaraya Sri Ratu Kediri “. Penelitian ini membahas mekanisme penerimaan sumber daya manusia dan kualifikasi penerimaan sumber daya manusia. Metode Penelitian yang digunakan menggunakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Hasil dari penelitian ini bahwa pada perusahaan Pasaraya Sri Ratu Kediri metode rekrutmen karyawannya dengan sistem kekerabatan atau nepotisme dan media iklan.
4. Studi yang dilakukan Ombui Kepha yang berjudul “*The Influence of Recruitment and Selection on the Performance of Employees in Research*”

Institutes in Kenya". Variabel independen yaitu proses rekrutmen, seleksi variabel independen yaitu kinerja karyawan. Teknik analisis data Analisis Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa rekrutmen dan seleksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. Studi yang dilakukan Joy O. Ekwoaba yang berjudul "*The Impact of Recruitment And Selection Criteria On Organizational Performance*". Variabel independen yaitu proses rekrutmen, seleksi variabel independen yaitu kinerja karyawan. Teknik analisis data Analisis Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kriteria rekrutmen dan seleksi berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi.
6. Studi yang dilakukan Bako Yusuf Adebola yang berjudul "*Recruitment And Selection Procedures And Their Relative Effectiveness On Employees' Performance In The Hospitality Industry In Ogun State*". Variabel independen yaitu proses rekrutmen, seleksi variabel independen yaitu kinerja karyawan. Teknik analisis data Analisis Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan.

H. Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan rumusan masalah yang disajikan dalam bentuk kalimat penjelasan atau jawaban atas pernyataan masalah pada sebuah penelitian. (Sugiyono, 2018) Hipotesis dianggap kesimpulan yang sifatnya sementara saja karena perkiraan sementara yang bisa salah dan bisa benar dan apa

bila suatu hipotesis ditolak tergantung hasil dari penelitian yang akan dikumpulkan dan diambil suatu kesimpulan. Hipotesis dari rumusan masalah yang akan diajukan dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut :

a. Secara Simultan

Ho : Proses rekrutmen, proses seleksi dan tingkat pendidikan tidak berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat di Kalimantan Selatan.

Ha : Proses rekrutmen, proses seleksi dan tingkat pendidikan tidak berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat di Kalimantan Selatan Secara Parsial

b. Secara Parsial

1) Proses rekrutmen berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat di Kalimantan Selatan.

Ho : Proses rekrutmen tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat di Kalimantan Selatan.

Ha : Proses rekrutmen berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat di Kalimantan Selatan.

2) Proses seleksi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat di Kalimantan Selatan.

Ho : Proses seleksi tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat di Kalimantan Selatan.

Ha : Proses seleksi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat di Kalimantan Selatan.

3) Tingkat pendidikan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat di Kalimantan Selatan.

Ho : Tingkat pendidikan tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat di Kalimantan Selatan.

Ha : Tingkat Pendidikan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat di Kalimantan Selatan.

I. Sistematika Pembahasan

Sistematika pada penelitian skripsi ini terdiri dari lima bab dengan susunan sebagai berikut :

BAB I Pendahuluan. Berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dari penelitian tersebut. signifikansi penelitian, definisi operasional, kajian pustaka Kerangka pemikiran dan sistematika penulisan.

BAB II Ketentuan-ketentuan umum Berisikan tentang teori pengertian rekrutmen seleksi dan tingkat pendidikan guna meningkatkan kinerja karyawan.

BAB III Metode penelitian. Terdiri dari jenis, sifat dan lokasi penelitian, subjek dan objek penelitian, populasi dan sample yang diteliti, data dan sumber data untuk mendapatkan hasil, teknik pengumpulan data, teknik pengolahan data, dan prosedur penelitian.

BAB IV Penyajian Data dan Analisis. Terdiri dari gambaran umum tentang Bank Muamalat dan dalam bab inilah semua hasil penelitian dan analisisnya yang berhubungan langsung dengan rumusan masalah yang menjadi permasalahan

dalam penelitian ini dituangkan, yang tentunya tidak lepas dengan pembahasan yang ada pada bab satu, dua, dan tiga yang merupakan acuan pembuatan bab ini.

BAB V Penutup. Pada bab akhir ini berisikan kesimpulan hasil dari permasalahan penelitian dan saran-saran.