

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan 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 bahkan nasional, oleh karena itu kualitas SDM senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia sangat diperlukan untuk efektivitas sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Tujuan dari hal tersebut adalah untuk memberikan kepada organisasi satuan kerja yang efektif untuk mencapai tujuan studi tentang manajemen perusahaan bagaimana seharusnya perusahaan dapat mengembangkan, menggunakan dan memelihara karyawan dalam kualitas dan kuantitas yang tetap. Pihak manajemen perusahaan harus mampu memahami bagaimana cara terbaik dalam mengelola karyawan yang berasal dari latar belakang, keahlian, dan kemampuan yang berbeda-beda sehingga karyawan dapat bekerja sesuai dengan keahlian dan jenis pekerjaan yang diberikan.¹

Sumber daya manusia adalah salah satu aset usaha berharga. Dalam abad informasi ini, penekanan diutamakan terhadap aset tidak nyata (*intangibile*). Hal ini tidak terbantahkan, ada kecenderungan bagi organisasi yang menghargai lebih besar pada aset tidak nyata yang menghasilkan produk karya jasa intelektual. Hanya organisasi yang menekankan pada pengelolaan aset tidak nyatalah yang akan tetap bertahan dalam persaingan dan pelayanan.²

¹ Sigit Dwihatmojo, dkk, *Rekrutmen, Pelatihan Dan Pembagian Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Jati Jaya Eubel Amurang*, Jurnal EMBA Vol.4 No.1 ISSN 2303-1174, Universitas Sam Ratulangi Manado, 2016, hal.122.

² Didit Darmawan, *Prinsip – Prinsip Perilaku Organisasi*, Pena Semesta, Surabaya, 2013, hal. 1.

Ditinjau dari segi ekonomi, manajemen suatu perusahaan memiliki kewajiban alamiah untuk mematuhi hukum dasar ekonomi, yaitu mencapai keuntungan maksimal dengan pengorbanan yang minimal. Efektifitas dan efisiensi kerja serta pengendalian mutu yang baik bisa menjamin perolehan margin keuntungan yang lebih besar, namun sedikit kelalaian dalam proses produksi, bisa menimbulkan suatu insiden, bagaimanapun disifatnya akan memberikan kontribusi pengorbanan yang cukup besar. Sumber daya manusia yang berkualitas, merupakan salah satu aspek utama yang dibutuhkan dalam menjalankan roda perusahaan untuk mencapai suatu keberhasilan perusahaan. Tiap perusahaan memerlukan suatu perencanaan akan kebutuhan sumber daya manusia. Perencanaan tersebut tidak hanya berupa seberapa banyak kebutuhan akan tenaga kerja yang diperlukan untuk mengisi tiap jabatan pekerjaan dalam perusahaan tersebut, namun juga bagaimana kualitas personel yang dibutuhkan yang sesuai untuk menjalankan pekerjaan untuk tiap-tiap jabatan tersebut.³

Untuk mendapatkan tenaga kerja yang dapat diandalkan, umumnya harus melalui suatu proses yang dimulai dari bagaimana calon tenaga kerja itu memasukan lamaran sampai proses akhir yaitu penilaian apakah calon tenaga kerja tersebut sesuai dengan pendidikan dan keahliannya yang dibutuhkan oleh perusahaan. Namun selain itu juga perekrutan karyawan baru ini dapat berupa mutasi karyawan dari departemen satu ke departemen lain. Tentu saja penerimaan karyawan baru maupun mutasi karyawan tersebut akan menjalankan berbagai wawancara dan test-test yang bertujuan untuk mengetahui apakah kualifikasi yang dimiliki calon karyawan tersebut sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan atau tidak, dan semua proses ini diatur dalam suatu prosedur tentang perekrutan dan pengangkatan karyawan. Sebuah perusahaan yang sebelumnya telah melakukan perencanaan dan membuat program dalam hal pengadaan tenaga kerja, akan lebih mempermudah tugas manajer dalam melakukan pengendalian produksi secara efektif dan efisien dengan harapan kualitas dan kuantitas hasil produksi dapat memenuhi apa yang diinginkan oleh konsumen/pasar. Selain itu masalah pemeliharaan tenaga kerja menjadi tanggung jawab perusahaan agar tercipta

³ Sahat Sinambela dan Daniel Sembiring, *Analisis Perekrutan dan Seleksi Tenaga Kerja di PT. 'Toray' Istem*, Jurnal Ilmiah Faktor Exacta Vol. 4 No. 4, Universitas Indraprasta PGRI, 2011, hal.317.

hubungan timbal balik yang harmonis antara perusahaan dengan karyawannya dalam usaha mencapai tujuan perusahaan.⁴

Orang dengan kebutuhan berprestasi tinggi lebih tertarik pada perusahaan yang mempunyai lingkungan di mana pembayaran diberikan berdasarkan kinerja. Akhirnya, manajer harus menciptakan tugas atau tujuan menantang karena kebutuhan akan prestasi berhubungan secara positif dengan komitmen pada tujuan, yang pada gilirannya mempengaruhi kinerja. Selanjutnya tujuan menantang harus disertai dengan lingkungan kerja yang lebih mempunyai otonomi dan pemberdayaan pekerja menggunakan karakteristik *high achievers*.⁵

Dalam proses rekrutmen juga memerlukan adanya proses seleksi yang efektif, hal ini dilakukan untuk melakukan pemerataan pegawai sehingga kekuatan SDM yang dimiliki menjadi lebih seimbang. Pelatihan sering dianggap sebagai aktivitas yang paling dapat dilihat dan paling umum dari semua aktivitas kepegawaian. Para majikan menyokong pelatihan karena melalui pelatihan para pegawai menjadi lebih terampil, dan karenanya lebih produktif, sekalipun manfaat-manfaat tersebut juga harus diperhitungkan dengan waktu yang tersita ketika para pegawai sedang dilatih. Pembagian kerja menjadi salah satu faktor penting dalam perusahaan yang berguna untuk menguraikan pekerjaan menjadi bagian-bagian kecil untuk organisasi yang dilaksanakan individu maupun kelompok. Kinerja sumber daya manusia atau karyawan dalam suatu perusahaan atau organisasi dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yang di antaranya adalah gaya rekrutmen, pelatihan dan pembagian kerja, dimana ketiga faktor tersebut dapat mempengaruhi perilaku-perilaku karyawan dalam suatu organisasi.⁶

Kinerja adalah hasil pencapaian dari usaha yang telah dilakukan yang dapat diukur dengan indikator-indikator tertentu. Indikator kinerja individual antara lain produk atau jasa yang telah dihasilkan, penjualan yang telah berhasil dilakukan, sejumlah uang yang diperoleh, atau sejumlah sumber daya yang dihemat dan lain sebagainya. Sedangkan indikator kinerja organisasional antara lain : jumlah keuntungan yang diperoleh, jumlah produk yang dihasilkan

⁴ Sahat Sinambela dan Daniel Sembiring, *Op. Cit.*, hal.318.

⁵ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Rajawali Press, Jakarta, 2013, hal. 392.

⁶ Sigit Dwihatmojo, *Op. Cit.*, hal.122.

atau layanan yang dihasilkan atau diberikan kepada pelanggan. Pertanyaan yang relevan dengan aspek ini antara lain : Untuk individual : Seberapa baik karyawan mencapai target yang telah ditetapkan? Berapa banyak produk yang dihasilkan? Apakah kinerja karyawan lebih baik dibanding waktu yang lalu? Berapa banyak layanan yang dihasilkan atau diberikan kepada pelanggan.⁷

Allah telah *mentaqrirkan* bahwa antara satu makhluk dengan lainnya di alam ini berfungsi saling berkaitan dan membutuhkan. Saling keterkaitan dan membutuhkan ini melahirkan suatu kesetimbangan yang dinamis (*a dynamic balance*), yang dengan keseimbangan ini keberlanjutan kehidupan lingkungan bisa terjaga. Lingkungan dengan segala sumberdaya alamnya, bukan hanya untuk melayani atau memenuhi kebutuhan manusia saja, akan tetapi juga untuk memenuhi kebutuhan makhluk hidup lainnya. Semua makhluk hidup mempunyai hak yang sama terhadap alam/lingkungan sekitar. Manusia diperkenankan untuk memanfaatkan sumberdaya alam sekitarnya untuk kehidupannya dan kemashlahatan umum, akan tetapi tidak boleh berlebihan, berbuat aniaya (*dzalim*) dan kerusakan (*fasad*). Dalam Al-Qur'an:

وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَاهُمْ مِنَ الطَّيِّبَاتِ
وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَى كَثِيرٍ مِّمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلًا

Artinya : “Dan Sesungguhnya telah Kami muliakan anak-anak Adam, Kami angkut mereka di daratan dan di lautan, Kami beri mereka rezki dari yang baik-baik dan Kami lebihkan mereka dengan kelebihan yang sempurna atas kebanyakan makhluk yang telah Kami ciptakan” (Al Israa:70).⁸

Hasil penelitian Sigit Dwihatmojo, dkk, Baiq Seiani, Nila Mardiah, serta Alpius Bellionardi dan Emiliana Pujiarti menunjukkan bahwa perekrutan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian Edi Saputra Pakpahan, dkk, menunjukkan bahwa pelatihan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian

⁷ Fuad Mas'ud, *Survai Diagnosis Organisasional Konsep & Aplikasi*, BP UNDIP, Semarang, 2004, hal. 40.

⁸ Al Qur'an Surat Al Isra' Ayat 70, *Qur'an In Word versi 1.3*, created by Mohamad Taufiq.

Sigit Dwihatmojo, dkk, menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil observasi awal pada BMT Al Hikmah menunjukkan bahwa perekrutan dilakukan tidak dengan perencanaan yang matang, yaitu hanya pada saat ada karyawan yang mengundurkan diri maka BMT akan membuka lowongan pekerjaan dengan menunjukkan kriteria-kriteria tertentu bagi calon pelamar pekerjaan. Dalam proses penerimaan karyawan juga kadang tidak sesuai dengan kriteria yang ditentukan karena sering kali BMT menerima karyawan baru yang merupakan saudara atau anggota keluarga dari karyawan BMT. Karena karyawan baru tidak sesuai dengan kriteria maka kinerja karyawan belum optimal. Demikian halnya dengan permasalahan pelatihan, BMT tidak mengadakan kegiatan pelatihan secara terstruktur. Pelatihan dilakukan BMT dengan cara mengajak karyawan baru untuk ikut berkeliling misalnya menarik tabungan anggota berkeliling di pasar sehingga untuk karyawan baru yang belum mengetahui segmen pasar, kinerjanya belum optimal.

Berdasarkan permasalahan tersebut diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Perekrutan dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada BMT Al Hikmah Cabang Daren”**.

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini sesuai dengan hasil pemaparan latar belakang diatas adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh perekrutan terhadap kinerja karyawan pada BMT Al Hikmah Cabang Daren?
2. Bagaimana terdapat pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada BMT Al Hikmah Cabang Daren?
3. Bagaimana terdapat pengaruh perekrutan dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada BMT Al Hikmah Cabang Daren?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menguji secara empiris pengaruh perekrutan terhadap kinerja karyawan pada BMT Al Hikmah Cabang Daren.
2. Untuk menguji secara empiris pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada BMT Al Hikmah Cabang Daren.
3. Untuk menguji secara empiris pengaruh perekrutan dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada BMT Al Hikmah Cabang Daren.

D. Kegunaan Hasil Penelitian

1. Kegunaan Teoritis

Untuk Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, hasil penelitian diharapkan dapat menyumbang pemikiran secara teoritis dan ilmiah mengenai pengaruh perekrutan dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Kegunaan Praktis

- a. Untuk masyarakat

Hasil penelitian ini secara praktis untuk menambah teori mengenai pentingnya pengaruh perekrutan dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.

- b. Untuk Instansi

Hasil penelitian diharapkan memberikan masukan dan dorongan untuk meningkatkan perekrutan dan pelatihan kerja karena hal ini akan berpengaruh terhadap kinerja pada jangka panjang.

- c. Untuk peneliti yang akan datang

Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan teori dalam melakukan penelitian selanjutnya tentang pengaruh perekrutan dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.

E. Sistematika Penulisan

Untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai penelitian yang dilakukan, maka disusunlah suatu sistematika penulisan yang berisi informasi mengenai materi dan hal-hal yang dibahas dalam tiap-tiap bab. Adapun penelitian ini dibagi menjadi 5 bagian dengan sistematika penulisan sebagai berikut :

Bab I Pendahuluan

Bab ini menguraikan tentang latar belakang dilakukannya penelitian ini, rumusan masalah dari penelitian, tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian dan manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

Bab II Landasan Teori

Bab ini menjelaskan tentang landasan teori yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan, yang meliputi deskripsi teori yang terdiri dari rekrutmen, pelatihan kerja, kinerja karyawan, dilanjutkan dengan hasil penelitian terdahulu, kerangka berpikir dan hipotesis penelitian.

Bab III Metode Penelitian

Bab ini menguraikan tentang jenis dan pendekatan penelitian, populasi dan sampel, tata variabel penelitian, definisi operasional, teknik pengumpulan data, uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis data yang meliputi uji signifikansi parameter individual.

Bab IV Penelitian dan Pembahasan

Bab ini menjelaskan tentang gambaran umum BMT Al Hikmah yang meliputi sejarah singkat BMT Al Hikmah, visi dan misi BMT Al Hikmah, tujuan BMT Al Hikmah, struktur organisasi BMT Al Hikmah, keunggulan BMT Al Hikmah, produk tabungan dan pembiayaan pada BMT Al Hikmah, gambaran umum subyek penelitian yang meliputi jenis kelamin responden, usia responden, tingkat pendidikan terakhir responden, deskripsi data penelitian, uji instrumen penelitian, uji asumsi klasik, hasil analisis statistik, pembahasan.

Bab V Penutup

Bab ini berisi tentang kesimpulan penelitian yang terdiri dari empat bagian dan keterbasan penelitian yang dilakukan peneliti serta saran dan penutup.