

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor penting di dalam sebuah perusahaan. Bagaimanapun baiknya sebuah perusahaan disusun tetapi tidak didukung dengan sumber daya manusia yang baik maka tujuan perusahaan tersebut tidak akan tercapai. Sumber daya manusia dipahami sebagai kekuatan yang bersumber pada potensi manusia yang ada dalam perusahaan dan merupakan modal dasar perusahaan untuk melakukan aktivitas dalam mencapai tujuannya. Untuk itulah diperlukan manajemen sumber daya manusia yang dapat membantu perusahaan di dalam mengelola seluruh karyawan sehingga mampu menghasilkan kinerja yang maksimal demi tercapainya tujuan perusahaan.

Salah satu aktivitas dalam pengelolaan sumber daya manusia yaitu proses seleksi, penempatan kerja, dan penilaian prestasi kerja. Proses seleksi merupakan langkah awal bagi suatu perusahaan untuk dapat memperoleh tenaga kerja yang berprestasi dan berkualitas, sehingga dapat menunjang tercapainya tujuan perusahaan dengan baik. Melalui seleksi ini diharapkan dapat memberikan informasi yang benar tentang kemampuan dan keahlian para calon tenaga kerja yang direrutnya.

Menurut Sudiro (2011), proses seleksi merupakan tempat dalam memilih karyawan yang mempunyai kualitas sehingga dapat menduduki jabatan dalam organisasi. Seleksi sendiri bukan hanya sekedar memilih karyawan yang terbaik, tetapi juga menyeleksi sekumpulan orang yang mempunyai pengetahuan keahlian dan mempunyai kemampuan yang sesuai diharapkan oleh perusahaan. Selanjutnya, akan dipilih untuk ditentukan calon karyawan yang mana paling tepat untuk mengisi

jabatan pada perusahaan. Pentingnya proses seleksi bagi perusahaan ialah untuk menemukan dan menentukan karyawan yang sesuai dengan kriteria perusahaan. Nantinya mampu memberikan perubahan bagi perusahaan, karena karyawan yang bermutu dan mempunyai kemampuan yang sesuai dengan standar nilai dapat menambah mutu perusahaan.

Saat ini dimana persaingan untuk mendapatkan pekerjaan semakin kuat, perusahaan sering kali mengalami kesulitan dalam menentukan calon tenaga kerja yang tepat mengingat ada banyak calon tenaga kerja yang tersedia tetapi sangat sedikit yang memiliki kualifikasi yang memadai. Apabila perusahaan sudah mempunyai gambaran tentang analisis pekerjaan dan rancangan pekerjaan yang sesuai kebutuhan dan tujuan perusahaan. Pelaksanaan seleksi merupakan tugas yang sangat penting dan membutuhkan tanggung jawab yang besar. Hal ini karena kualitas sumber daya manusia yang akan digunakan perusahaan sangat tergantung pada bagaimana prosedur seleksi dilaksanakan. Jika hal ini tidak dilakukan dengan benar maka akan berakibat fatal terhadap kemajuan dan pencapaian tujuan perusahaan tersebut (Sunyoto 2012). Menurut Simamora (2004) ada beberapa hal yang harus diperhatikan dalam proses seleksi yaitu : pengisian formulir lamaran, wawancara, tes seleksi, pemeriksaan referensi latar belakang dan pemeriksaan fisik. Dengan memperhatikan hal-hal tersebut, maka perusahaan akan mendapatkan hasil yang baik.

Seleksi karyawan pada BMT Artha Amanah Sanden dilakukan melalui beberapa tahap, tahap pertama adalah melalui seleksi terhadap surat lamaran kerja yang masuk ke BMT Artha Amanah Sanden. Seleksi kedua dilakukan dengan tes pengetahuan akademik, selanjutnya proses seleksi dilakukan melalui tes psikolog dan terakhir adalah wawancara. Melalui tahapan-tahapan tersebut selanjutnya akan

ditentukan nama-nama karyawan yang lulus seleksi dan akan dilanjutkan kepada penempatan kerja.

Penempatan kerja merupakan serangkaian langkah kegiatan yang dilaksanakan untuk memutuskan apakah tepat atau tidaknya seorang karyawan ditempatkan pada posisi tertentu yang ada didalam perusahaan. Penempatan kerja karyawan yang tepat merupakan cara untuk mengoptimalkan pengetahuan, keterampilan dan sikap menuju semangat kerja karyawan itu sendiri. Hal ini sangat penting karena bagi suatu perusahaan, penempatan kerja karyawan pada posisi yang tepat merupakan suatu hal yang utama karena erat hubungannya dengan semangat kerja karyawan dalam memberikan manfaat yang besar untuk perusahaan. Penempatan yang tepat terdiri dari kesesuaian kemampuan akademis, kesesuaian pengalaman, kesesuaian kesehatan fisik dan mental dan kesesuaian status perkawinan juga merupakan suatu cara untuk mendapatkan orang-orang yang tepat, sehingga tujuan perusahaan yang telah direncanakan akan berhasil. Dengan penempatan yang tepat, gairah kerja, mental kerja dan kinerja karyawan akan mencapai hasil yang optimal bahkan kreativitas karyawan akan berkembang.

Perusahaan akan mengalami kesulitan di masa yang akan datang apabila perusahaan tersebut tidak menempatkan karyawan sesuai dengan bakat dan kemampuannya. Penempatan pegawai ini belum sepenuhnya dilaksanakan oleh semua organisasi dengan baik. Salah satunya adalah pada BMT Artha Amanah dimana berdasarkan penempatannya belum sesuai dengan ketepatan latar belakang pendidikan, kesesuaian kemampuan dan kesesuaian keahliannya.

Menurut Hartatik (2014) penempatan kerja ialah sebuah informasi jabatan pekerjaan yang dapat digunakan untuk menempatkan karyawan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya agar dapat bekerja secara efektif. Menurut Badriyah

(2015) penempatan kerja dilaksanakan dengan berbagai macam alasan yang berkaitan dengan perencanaan sumber daya manusia atau memberi manfaat kepada karyawan untuk bekerja lebih efektif dan efisien, yang disebabkan oleh pekerjaan yang mereka hadapi dalam organisasi.

Penilaian prestasi kerja merupakan salah satu tugas yang penting yang paling penting bagi setiap sumber daya manusia, yang mana diakui pula bahwa banyak kesulitan yang dialami dalam menangani hal itu secara memadai. Tidaklah mudah untuk menilai prestasi kerja seorang karyawan atau para bawahan secara akurat dan lagi pula serba sulit untuk menyampaikan hasil penilaian tersebut kepada bawahan yang bersangkutan tanpa menimbulkan rasa kecewa bagi yang bersangkutan. penilaian prestasi kerja merupakan evaluasi terhadap perilaku, prestasi kerja dan potensi pengembangan yang dilakukan. Penilaian prestasi ini juga pada dasarnya merupakan suatu proses mengestimasi dan menentukan nilai keberhasilan tugas para karyawan. Penialain prestasi mutlak harus dilakukan untuk mengetahui prestasi yang dicapai oleh setiap perusahaan. Penilaian ini penting bagi karyawan dan berguna bagi perusahaan untuk menetapkan tindakan kebijakan selanjutnya.

Apabila penialain prestasi kerja yang dilaksanakan perusahaan dengan baik, yaitu dengan objektif, tertib dan adil, maka diharapkan dapat membantu meningkatkan motivasi kerja dan sekaligus juga meningkatkan loyalitas para karyawan terhadap perusahaan. Disamping itu, penilaian prestasi kerja yang baik akan mendorong tercapainya kepuasan kerja karyawan dan pihak personalia memperoleh informasi yang akurat pula untuk pengembangan karyawan. Kendala yang dihadapi oleh BMT Artha Amanah Sanden dalam menjalankan penilaian adalah masih adanya sumber kerisauan bagi karyawan. Hal ini dikarenakan masih adanya ketidakpastian dan bimbang dalam sistem penilaian.

Menurut Handoko (2010) penilaian prestasi kerja merupakan suatu proses yang melalui organisasi-organisasi yang mengevaluasi dan menilai hasil kerja karyawan. Penilaian prestasi kerja merupakan hal yang paling penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan untuk mengukur kinerja seorang karyawan. Bagi seorang pegawai, penilaian prestasi kerja merupakan suatu umpan balik dari kemampuan, kelebihan, kekurangan dan potensi yang ada pada dirinya.

Mangkunegara (2011) menjelaskan penilaian prestasi pegawai yang dilakukan pemimpin berdasarkan pekerjaan yang ditugaskannya. Dengan ini dapat mengetahui seberapa mampu pegawai dapat mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya. Dalam penilaian prestasi kerja sering muncul berbagai permasalahan salah satunya adalah tidak semua penilaian prestasi kerja sesuai dengan situasi dan kondisi nyata. Melalui mekanisme penilaian prestasi kerja akan diketahui seberapa baik karyawan telah melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Penilaian prestasi kerja juga dapat digunakan perusahaan untuk mengetahui kekurangan dan potensi seorang karyawan. Penyebab terjadinya penilaian prestasi kerja adalah dalam membedakan karyawan yang mempunyai prestasi dengan karyawan yang kurang mempunyai prestasi tidak sesuai. Akibatnya karyawan yang mempunyai prestasi menjadi kurang bersemangat dalam bekerja (Handoko 2010).

Baitul Maal wa Tamwil (BMT) merupakan lembaga keuangan yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkan kembali pada masyarakat dalam bentuk pembiayaan dengan sistem bagi hasil. Kehadiran BMT sangat membantu dalam mendapatkan pembiayaan dan juga dapat mengatasi masalah permodalan guna memperkuat usaha para anggota untuk mengembangkan usahanya. Jika BMT lebih maksimal dalam menyalurkan pembiayaannya, maka usaha serta hasil yang didapatkan oleh pedagang dan BMT yang dominan mengandalkan sistem bagi

hasil ini diharapkan akan semakin meningkatkan pendapatan dan keuntungan usaha. Hal tersebut yang dapat dikatakan sebagai pemberdayaan ekonomi masyarakat dengan membantu dalam ranah permodalan.

Dalam penelitian ini penulis memilih BMT Artha Amanah sebagai objek penelitian. Prestasi yang diperoleh BMT Artha Amanah Sanden yaitu koperasi dengan predikat sehat selama 12 tahun berturut-turut, juara II koperasi berprestasi tingkat DIY tahun 2004, juara 1 koperasi teladan kabupaten Bantul 2010 dan predikat wajar tanpa syarat dalam auditing oleh akuntan publik 5 tahun berturut-turut. Keunggulan yang diberikan BMT Artha Amanah Sanden Bantul ini tidak saja terlihat dari produk yang ditawarkan kepada nasabah, namun juga meliputi mutu dan kualitas pegawainya sebagai seorang yang bertugas melayani setiap nasabah yang datang ke BMT Artha Amanah Sanden dengan profesional dan amanah. Visi BMT amanah untuk mewujudkan koperasi syariah yang unggul dan terpercaya dalam pemberdayaan ekonomi masyarakat.

Berdasarkan permasalahan tersebut, studi mengenai proses seleksi, penempatan kerja dan penilaian prestasi kerja menarik untuk diteliti yaitu untuk memprediksi seberapa besar faktor proses seleksi, penempatan kerja dan penilaian prestasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di BMT Artha Amanah Sanden.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Proses Seleksi, Penempatan Kerja dan Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di BMT Artha Amanah Sanden Bantul”**

B. Rumusan Masalah

1. Apakah proses seleksi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah penempatan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah penilaian prestasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh positif proses seleksi terhadap kinerja karyawan?
2. Untuk mengetahui pengaruh positif penempatan kerja terhadap kinerja karyawan?
3. Untuk mengetahui pengaruh positif penilaian prestasi terhadap kinerja karyawan ?

D. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadikan sarana ilmu pengetahuan dan juga dapat menambah wawasan tentang proses seleksi, penempatan kerja dan penilaian prestasi kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan dalam perbankan.

2. Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat suatu model yang bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan antara lain :

- a. Bagi peneliti

Untuk menambah pengetahuan dan dapat memahami bagaimana proses seleksi, penempatan kerja dan penilaian prestasi kerja terhadap kinerja karyawan.

b. Bagi lembaga Keuangan Syariah

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sebuah referensi untuk penelitian selanjutnya untuk lebih mendalam khususnya dalam proses seleksi, penempatan kerja dan penilaian prestasi kerja terhadap kinerja karyawan.