

Pengaruh Proses Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan

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

^{1,2,3} ¹Hera Hikmah Riyanti, ²Zaini Abdul Malik, dan ³Aminuddin Irfani

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

e-mail: ¹heramutz@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