

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

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”¹.

Menurut Mathis, L.Robert yang dimaksud dengan perekrutan adalah :

Penarikan (rekrutmen) pegawai merupakan suatu proses atau tindakan yang dilakukan oleh organisasi untuk mendapatkan tambahan pegawai melalui beberapa tahapan yang mencakup identifikasi dan evaluasi sumber-sumber penarikan tenaga kerja, menentukan kebutuhan tenaga kerja, proses seleksi, penempatan, dan orientasi tenaga kerja. Penarikan pegawai bertujuan menyediakan pegawai yang cukup agar manajer dapat memilih karyawan yang memenuhi kualifikasi yang mereka perlukan².

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

²Mathis, L. Robert and Jackson, H. John, *Human Resource Management*, Edisi Kesepuluh, Salemba 4, Jakarta, 2006, hlm. 227.

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 ضَيِّعْتَ
 الْأَمَانَةَ 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”³.

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

³Imam Az-Zabidi, *Ringkasan Shahih Al Bukhari*, Mizan, Bandung, 2000, hlm. 29.

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. Pada umumnya sumber tenaga kerja dapat digolongkan dari dua sumber terdiri dari :

1. Sumber dari dalam perusahaan/ internal

Sumber dari dalam didasarkan atas kecakapan yang ditunjukkan oleh karyawan yang bersangkutan dalam memangku jabatannya yang lama.

2. Sumber dari luar perusahaan/ eksternal

Sumber dari luar perusahaan meliputi instansi/ badan penyalur pekerja, badan-badan penempatan kerja, lembaga-lembaga pendidikan.

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.

Menurut Asep Tapip bahwa :

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika⁴.

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 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 bekerja⁵.

Rekrutmen karyawan di Bank Tabungan Negara Syariah KCS Bandung dilakukan sesuai dengan kebutuhan, sumber rekrutmen yang dilakukan pada Bank

⁴ Asep Tapip Yani, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Humaniora, Bandung, 2012, hlm. 34.

⁵ Wawancara dengan Tito Susanto Kasi Umum /SDI PT. BTN KCS Bandung, 12 september 2014.

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”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan pada latar belakang masalah di atas, penulis merumuskan beberapa rumusan masalah adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana proses rekrutmen karyawan di Bank Tabungan Negara Syariah KCS Bandung?
2. Bagaimana kinerja karyawan di Bank Tabungan Negara Syariah KCS Bandung?

3. Bagaimana pengaruh proses rekrutmen terhadap kinerja karyawan di Bank Tabungan Negara Syariah KCS Bandung?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui dan memahami tentang :

1. Untuk mengetahui proses rekrutmen karyawan di Bank Tabungan Negara Syariah KCS Bandung.
2. Untuk mengetahui kinerja karyawan di Bank Tabungan Negara Syariah KCS Bandung.
3. Untuk mengetahui pengaruh proses rekrutmen terhadap kinerja karyawan di Bank Tabungan Negara Syariah KCS Bandung.

1.4 Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak sebagai berikut :

1. Bagi Penulis Bagi penulis penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menambahkan pengetahuan dan memperdalam ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), khususnya pengaruh proses rekrutmen terhadap kinerja karyawan.
2. Bagi Perusahaan Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan yang bermanfaat mengenai proses rekrutmen yang baik untuk meningkatkan kinerja karyawan khususnya di Bank Tabungan Negara Syariah KCS Bandung.

3. Bagi Pembaca

Sebagai bahan bacaan yang baik bagi pembaca yang ingin memperdalam pengetahuannya tentang proses rekrutmen terhadap kinerja karyawan dalam mata kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

1.5 Kerangka Pemikiran

Manusia sebagai sumber daya penggerak suatu proses produksi, harus mempunyai karakteristik atau sifat-sifat yang diilhami dari para nabi. Sifat-sifat tersebut dapat disingkat dengan SIFAT pula, yaitu : *shiddiq* (benar), *itqan* (profesional), *fathanah* (cerdas), *amanah* (jujur/terpercaya) dan *tabligh* (transparan). Karakteristik itu berada pada cangkangnya yaitu pada sumber daya manusia yang memiliki jasmani yang sehat dan ilmu yang memadai.

Profesional secara syariah artinya mengelola suatu usaha/kegiatan dengan amanah. Suatu motto dalam manajemen sumber daya manusia adalah menempatkan orang yang tepat pada posisi yang tepat atau *the right man on the right place*. Menempatkan seseorang sesuai dengan keahliannya merupakan salah satu karakteristik profesionalisme Islam.

Allah menegaskan tentang rekrutmen karyawan dalam Qur'an, sebagaimana Firman Allah QS. Al Qashash [28] ayat 26 sebagai berikut:

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَجِرْهُ ^ص إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَجَرْتَهُ
الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

Dan salah seorang dari kedua (perempuan) itu berkata, "Wahai ayahku! Jadikanlah dia sebagai pekerja (pada kita), sesungguhnya orang yang paling baik

yang engkau ambil sebagai pekerja (pada kita) ialah orang yang kuat dan dapat dipercaya.”⁶

Surat Al Qashash [28] ayat 26 menjelaskan bahwa sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya. Dalam suatu organisasi atau perusahaan, bentuk dari sumber daya manusia itu adalah tenaga kerja atau karyawan, maka dari itu untuk mendapatkan sumber daya manusia yang terbaik diantara yang baik perlu dilakukan rekrutmen kerja.

Konsep dasar perilaku organisasi dibangun oleh dua komponen utama yaitu individu dengan berbagai karakteristiknya dan organisasi dengan berbagai karakteristiknya pula. Gibson mengemukakan bahwa “perilaku individu dipengaruhi oleh karakteristik organisasi”⁷. Perilaku tersebut akhirnya akan menentukan hasil perilaku atau kinerja.

Menurut Asep Tapip Yani bahwa :

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika⁸.

Setiap organisasi selalu mengharapkan agar kinerja para karyawannya dapat terus meningkat. Namun dalam kenyataannya, yang mendukung untuk mencapai tujuan organisasi sering kurang mendapat perhatian, tidak adanya usaha-usaha yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja dan kegairahan bekerja para karyawan. Memang dapat diakui, bahwa para karyawan dapat bekerja dengan

⁶ Al Qur'an dan Terjemahnya, CV Diponegoro, Jakarta, 2011, hlm.388

⁷ Gibson, Ivancevich, *Organisasi dan Manajemen Prilaku Struktur Proses*, Erlangga, Jakarta, 1996, hlm.13.

⁸ Asep Tapip Yani, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Humaniora, Bandung, 2012, hlm. 34.

kemauannya sendiri atau dengan kinerja yang baik, serta dengan menetapkan standar kinerja agar menjadi titik tolak untuk mencapai kinerja seorang karyawan.

Pengukuran kinerja digunakan untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan. Dengan kinerja yang baik akan membuat suatu organisasi mudah untuk mencapai tujuan. Kinerja merupakan hal yang harus dimiliki oleh setiap karyawan agar produktivitas kerja meningkat. Oleh karena itu, organisasi perlu melakukan kegiatan-kegiatan yang mamacu karyawan agar lebih giat. Untuk mengukur kinerja karyawan maka digunakan beberapa indikator yaitu⁹:

1. Kualitas Kerja : kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
2. Kuantitas Kerja : jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan.
3. Pengetahuan Tentang Pekerjaan : luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.
4. Kreativitas : keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dari tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
5. Kerja Sama : kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain (sesama anggota organisasi).
6. Kesadaran : kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja tepat pada waktunya.
7. Inisiatif : semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.

⁹ Faustino Kardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi Ofset, Yogyakarta, 2003, hlm. 142.

8. Kualitas diri : menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah-tamahan, dan integritas pribadi.

Menurut T.Hani Handoko :

Penarikan berkenaan dengan penarikan sejumlah karyawan potensial yang akan diseleksi untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan organisasi. Dari pengertian di atas tentang rekrutmen, maka dapat diambil suatu kesimpulan bahwa rekrutmen adalah proses menghasilkan satu kelompok pelamar kerja yang memenuhi persyaratan untuk bekerja dalam organisasi. Kegiatan rekrutmen sebagai suatu proses selalu diikuti dengan seleksi untuk menemukan kesesuaian kebutuhan dengan kemampuan pribadi sumber daya manusia¹⁰.

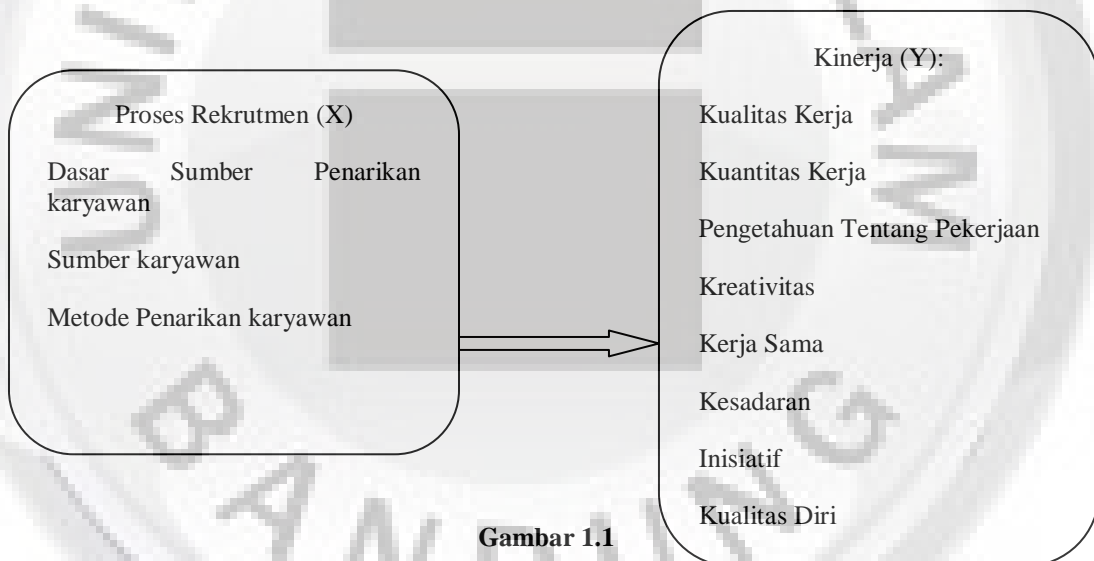
Karyawan akan selalu berusaha untuk memenuhi dan menyelesaikan tugas serta tanggung jawab mereka tepat pada waktunya. Pelaksanaan rekrutmen karyawan mempunyai banyak manfaat dan tujuan yang sangat berpengaruh kepada kemampuan dan kemauan kerja karyawan yang mengakibatkan suatu keuntungan bagi organisasi. Rekrutmen karyawan ini merupakan salah satu program pengembangan manajemen yang berfungsi untuk meningkatkan efektivitas manajer secara keseluruhan dalam pekerjaan dan jabatannya dengan memperluas pengalaman dan membiasakan dengan berbagai aspek di operasi organisasi.

Berdasarkan keseluruhan dari pemaparan di atas, dapat disimpulkan bahwa rekrutmen dapat menjadi salah satu dasar dalam meningkatkan kinerja karyawan. Selain meningkatkan kinerja karyawan, rekrutmen juga bisa menjadi tolak ukur bagi karyawan untuk bisa meningkatkan kinerja dalam sebuah perusahaan. Untuk itu kinerja memiliki nilai positif dengan adanya rekrutmen

¹⁰ T. Hani, Handoko, *Manajemen Personalian dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta, 1998, hlm. 32.

karyawan dikarenakan sebagai pendorong atau pemicu karyawan untuk dapat bekerja lebih optimal.

Rekrutmen harus dilaksanakan secara tepat sehingga karyawan dapat memberikan sikap yang baik dan positif, juga lebih bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya. Dari pendapat diatas dapat dipahami bahwa rekrutmen karyawan yang baik dapat meningkatkan kinerja dalam organisasi. Oleh karena itu penulis menempatkan kinerja karyawan sebagai variabel Y yang dihubungkan dengan rekrutmen sebagai variabel X. Dapat digambarkan sebuah kerangka pikir penelitian seperti gambar berikut :



Gambar 1.1
Kerangka Pemikiran

1.6 Metode dan Teknik Penelitian

1.6.1 Metode Penelitian

Metode penelitian adalah cara yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data penelitiannya¹¹. Metode penelitian sangat diperlukan dalam suatu penelitian, untuk membantu seorang peneliti mengenai urutan pelaksanaan penelitian. Metode merupakan cara utama yang dipergunakan untuk mencapai suatu tujuan.

Sesuai dengan masalah yang diteliti metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Metode Deskriptif, penelitian deskriptif sesuai dengan penelitian ini karena mencari mengenai proses rekrutmen (variabel x) dan kaitannya dengan kinerja (variabel y) di Bank Tabungan Negara Syariah KCS Bandung. Berdasarkan atas pertimbangan masalah yang diteliti merupakan gejala yang nampak dewasa ini. Penelitian tertuju pada pemecahan masalah yang ada pada masa sekarang, pada masalah aktual dan data yang terkumpul mula-mula disusun, dijelaskan dan kemudian dianalisa¹².

1.6.2 Teknik Penelitian

1.6.2.1 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini berhubungan dengan jenis data yang diambil. Data yang dipakai diharapkan sesuai dengan permasalahan yang dihadapi sehingga mampu menyelesaikan permasalahan penelitian. Jenis data yang digunakan dalam penyusunan skripsi ini adalah :

¹¹ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian*, PT. Rineka Cipta, Jakarta, 2006, hlm.203.

¹² *Ibid*, hlm.131.

1. Data Primer

Sumber data primer merupakan sumber data yang diperoleh dari hasil penelitian secara langsung kepada subjek yang berhubungan langsung dengan penelitian, menggunakan teknik penelitian langsung ke lapangan, melalui penyebaran angket, observasi dan wawancara kepada subjek penelitian yaitu karyawan Bank Tabungan Negara Syariah KCS Bandung.

2. Data Sekunder Sekunder

data yang diperoleh dari buku-buku, dokumen, artikel, jurnal dan *website* yang relevan dengan masalah yang akan diteliti. Berupa sejarah, struktur organisasi, dan literatur-literatur lain yang berhubungan dengan penelitian dan penyusunan skripsi ini.

1.6.2.2 Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya¹³. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan Bank Tabungan Negara Syariah KCS Bandung yang berjumlah 30 orang.

Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel apabila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang lebih baik diambil semua sehingga penelitian ini merupakan teknik sampling jenuh, yang merupakan teknik

¹³ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Alfabeta, Bandung, 2012, hlm. 117.

penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.¹⁴. Sesuai keterangan tersebut, karena jumlah populasi dalam penelitian ini berjumlah 30 orang maka seluruh anggota populasi akan dijadikan responden.

1.6.2.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan kegiatan mengumpulkan data-data yang relevan untuk keperluan penelitian. Pada bahasan kali ini ada tiga teknik pengumpulan data yang akan dikupas, antara lain : teknik observasi, wawancara dan kuesioner.

1. **Observasi** Teknik observasi merupakan salah satu teknik pengumpulan data dimana peneliti mengadakan pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap objek yang diteliti, baik dalam situasi buatan yang secara khusus diadakan (labolatorium) maupun dalam situasi ilmiah atau sebenarnya (lapangan). Observasi adalah studi yang disengaja dan sistematis tentang fenomena sosial dan gejala-gejala alam dengan jalan pencatatan.
2. **Wawancara** yaitu teknik pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh informasi, baik dari data dan keterangan yang lebih mendalam yang didapat dari responden¹⁵.
3. **Kuesioner** yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pelayanan tertulis kepada responden untuk dijawab. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan Bank Tabungan Negara Syariah KCS Bandung.

¹⁴ Sugiyono, *Ibid*, hlm.124.

¹⁵ Burhan Bungin. *Metodologi Penelitian Sosial & Ekonomi*. Jakarta. Hml 133.

Tabel 1.1
Variabel Penelitian, Definisi, Indikator dan Skala Pengukuran

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Proses Rekrutmen (X)	Proses atau tindakan yang dilakukan oleh organisasi untuk mendapatkan tambahan pegawai melalui beberapa tahapan (mathis: 2001)	1.Dasar Sumber Penarikan karyawan 2.Sumber karyawan 3.Metode Penarikan karyawan	Diukur menggunakan skala Ordinal
Kinerja (Y)	Catatan outcome/hasil yang di hasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama waktu tertentu (Faustino Kardoso Gomes:2003)	1.Kualitas Kerja 2.Kuantitas Kerja 3.Pengetahuan 4.Tentang Pekerjaan 5.Kreativitas 6.Kerja Sama 7.Kesadaran 8.Inisiatif 9.Kualitas Diri	Diukur menggunakan skala Ordinal

1.6.3 Metode Analisis Data

1.6.3.1 Analisa Validasi Responden

Validasi merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan daya yang dilaporkan oleh peneliti.

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui tingkat kevalidan dari suatu instrumen, artinya bahwa instrumen yang dapat dipakai benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur.

1.6.3.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrumen yang digunakan dalam penelitian dapat digunakan lebih dari satu kali. Instrumen penelitian dalam hal ini adalah kuesioner. Reliabilitas instrumen adalah hasil pengukuran yang dapat dipercaya.

Teknik uji reliabilitas yang diambil penulis adalah uji *Cronbach's Alpha*. Uji reliabilitas untuk alternatif jawaban lebih dari dua, digunakan uji *Cronbach's Alpha*. Data dikatakan dapat dipercaya bila lebih dari 0,7¹⁶.

1.6.3.3 Analisis Data

Setelah data terkumpul, langkah selanjutnya adalah analisis terhadap fakta-fakta dan informasi yang diperoleh dengan menggunakan metode deskriptif analisis dan analisis inferensial, analisis deskriptif yaitu memberikan gambaran secara luas dan mendalam yang selanjutnya dilakukan analisis terhadap sumber-sumber atau literatur yang diperoleh sebelumnya¹⁷. Sedangkan analisis inferensial yaitu data dengan statistik yang digunakan dengan tujuan untuk membuat kesimpulan yang berlaku umum.

1.6.3.4 Pengujian Persyaratan Analisis Data

Untuk melakukan analisis data ada syarat yang harus dipenuhi sebelum melakukan uji hipotesis. Terlebih dahulu harus dilakukan beberapa pengujian.

1.6.3.5 Uji Normalitas

Uji normalitas berguna untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak, jika datanya ternyata tidak berdistribusi normal, maka analisis nonparametrik dapat digunakan.

¹⁶ Husein Umar, *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*, P.T. Raja Grafindo, Jakarta, 2008, hlm.78.

¹⁷ Pius A Partanto, *Kamus Ilmiah Populer*, Arloka, Surabaya, ttp, hlm. 108.

Mendeteksi apakah data berdistribusi normal atau tidak dapat diketahui dengan menggambarkan penyebaran data melalui sebuah grafik. Jika data menyebar disekitar garis normal dan mengikuti arah garis diagonalnya, model regresi memenuhi asumsi normalitas¹⁸.

Uji normalitas data juga bisa dilakukan tidak berdasarkan grafik, misalkan dengan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Asumsi pada setiap variabel penelitian ini dengan menggunakan SPSS.

1.6.3.6 Analisis Regresi Linear Sederhana

Kegunaan regresi dalam penelitian ini salah satunya adalah untuk meramalkan atau memprediksi variabel dependen (Y) apabila variabel independen (X) diketahui. Regresi linear sederhana dapat dianalisis karena didasari oleh hubungan fungsional atau hubungan sebab akibat variabel independen/bebas (X) terhadap variabel dependen/terikat (Y).

Perhitungan untuk mencari persamaan regresi dalam menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Y=a+bX$$

Keterangan:

Y = proses rekrutmen

X = kinerja karyawan

a = nilai konstanta harga Y jika X=0

b = nilai arah sebagai penentu nilai prediksi yang menunjukkan nilai peningkatan (+)

nilai penurunan (-) variabel Y

¹⁸ Opcit, hlm. 77.

Untuk memudahkan pengolahan data dan menghasilkan perhitungan regresi linear sederhana yang akurat digunakan SPSS. Melalui penelitian ini diharapkan dapat mengetahui seberapa besar pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada Bank Tabungan Negara Syariah KCS Bandung.

1.6.3.7 Analisis Koefisien Korelasi (*Pearson Product Moment*)

Analisis korelasi *Pearson Product Moment* digunakan untuk mengetahui derajat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Untuk mengetahui kekuatan hubungan antara proses rekrutmen dengan kinerja karyawan pada Bank Tabungan Negara Syariah KCS Bandung, dapat diukur dengan suatu tafsiran angka-angka korelasi sebagai berikut¹⁹:

Tabel 1.2
Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,80-1,00	Korelasi sangat kuat
0,60-0,799	Korelasi kuat
0,40-0,599	Korelasi sedang
0,20-0,399	Korelasi rendah
0,00-0,199	Korelasi sangat rendah

Untuk memudahkan pengolahan data dan menghasilkan perhitungan *Pearson Product Moment* yang akurat digunakan jasa komputer, dengan *software SPSS version 20*.

¹⁹ Sugiyono, *Ibid*, hlm.214

1.6.3.8 Analisis Koefisien Determinasi (Kd)

Untuk mengetahui presentase peranan variabel independen (X) yaitu disiplin kerja terhadap variabel dependen (Y) yaitu kinerja karyawan, maka digunakan analisis koefisien determinasi sebagai berikut:

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

Kd= koefisien determinasi

r^2 = hasil analisa koefisien *korelasi product momen*.

Tabel 1.3
Interpretasi Koefisien Determinasi

Interval	Tingkat Pengaruh
0%-4%	Pengaruh rendah atau lemah sekali
4%-16%	Pengaruh rendah tetapi pasti
16%-35%	Pengaruh cukup kuat
36%-64%	Pengaruh tinggi atau kuat
64%-100%	Pengaruh sangat tinggi atau kuat

1.6.3.9 Uji Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang diajukan oleh peneliti, yang diajukan oleh peneliti, yang dijabarkan dari landasan teori dan masih harus diuji kebenarannya melalui data empirik yang terkumpul atau penelitian ilmiah. Hipotesis akan dinyatakan ditolak atau diterima²⁰.

²⁰ Riduan, *Belajar Mudah Penelitian (Cetakan Ketujuh)*, Alfabeta, Bandung, 2011, hlm. 37.

1. Menentukan Hipotesis

H_0 = Proses rekrutmen (X) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Bank Tabungan Negara Syariah KCS Bandung.

H_a = Proses rekrutmen (X) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Bank Tabungan Negara Syariah KCS Bandung.

2. Menentukan kriteria uji hipotesis

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.



1.7 Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan pembahasan masalah-masalah dalam studi ini dan dapat dipahami permasalahannya secara sistematis, maka pembahasannya di bab-bab, sehingga tergambar keterkaitan yang sistematis untuk selanjutnya sistematika pembahasan yang disusun sebagai berikut :

Bab I Pendahuluan diawali dari Latar Belakang Masalah, Rumusan masalah, Tujuan Penelitian, Kerangka Pemikiran, Hipotesis, Metode dan Teknik Penelitian serta Sistematika Penulisan.

Bab II Konsep Rekrutmen dan Kinerja Karyawan yaitu membahas tentang landasan teori mengenai proses rekrutmen terhadap kinerja. Pengertian rekrutmen, pengertian kinerja, proses manajemen kinerja, penilaian kinerja dan kriteria pengukuran kinerja, pengaruh proses rekrutmen terhadap kinerja.

Bab III Profil dan Proses Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Tabungan Negara Syariah KCS Bandung merupakan profil Bank Tabungan Negara Syariah KCS Bandung yang meliputi sejarah berdirinya; visi, misi dan tujuan; struktur organisasi; produk, jasa layanan dan yang meliputi rekrutmen pada BTN Syariah KCS Bandung.

Bab IV Analisis Pengaruh Proses Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Tabungan Negara Syariah KCS Bandung merupakan hasil Analisis deskriptif, pengaruh proses rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada Bank Tabungan Negara Syariah KCS Bandung.

Bab V Penutup merupakan penutup dari penelitian, yang di dalamnya diuraikan mengenai kesimpulan dan saran-saran.