

# BAB I PENDAHULUAN

## A. Latar Belakang Masalah

Dalam sebuah perusahaan dengan semakin berkembangnya perekonomian masyarakat yang akan membutuhkan bertugas untuk mengelola uang yang mereka miliki. Dengan hal ini munculnya lembaga keuangan, lembaga keuangan modern pada awalnya yang muncul yaitu bank. Lembaga keuangan bank merupakan suatu lembaga *intermediary* (perantara) antara pihak yang surplus dana kepada pihak yang defisit dana. Kemudian dalam perkembangan selanjutnya lembaga keuangan bank maupun non bank semakin berkembang pesat diseluruh dunia terutama di indonesia. Menurut surat keputusan Menteri Keuangan Republik Indonesia No. 792 Tahun 1990, lembaga keuangan diberi batasan sebagai semua badan yang kegiatannya di bidang keuangan, dengan melakukan penghimpunan dan penyaluran dana kepada masyarakat seperti guna membiayai investasi perusahaan (Yusuf, 2015).

Menurut Sherly (2012 dalam Parmadi, 2015) kegiatan perusahaan dalam menjalankan kegiatannya sehari-hari, suatu perusahaan saling berlomba-lomba untuk menjadikan perusahaan yang terbaik dalam segala hal. Karena segala usaha yang dilakukan oleh perusahaan untuk terus mengembangkan dirinya di mata konsumen merupakan upaya hasil kerja keras seluruh sumber daya manusia yang berada didalam organisasi atau perusahaan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa karyawan ialah aset yang paling penting dan sangat berharga bagi setiap perusahaan. Oleh karena itu tentunya setiap perusahaan menginginkan karyawan yang berkualitas dalam menjalankan kegiatan perusahaan.

Dalam suatu perusahaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu aset penting dalam suatu perusahaan. Hal tersebut karena Sumber Daya Manusia (SDM) yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Selain itu Sumber Daya Manusia (SDM) dalam perusahaan perlu dikelola secara profesional demi terwujudnya keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan perusahaan (Mangkunegara, 2016). Dengan tercapainya sebuah tujuan, Sumber Daya Manusia (SDM) yang akan menjadi tantangan itu tersendiri

bagi manajemen, karena keberhasilan sumber daya manusia (SDM) tergantung pada kualitas itu sendiri (Mulyadi, 2015).

Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) didalam suatu perusahaan hal yang sangat penting dalam mencapai sebuah tujuan. Karyawan merupakan salah satu penggerak utama dalam menjalankan aktivitas diperusahaan. Agar perusahaan beroperasi secara optimal, maka perusahaan menuntut untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dapat diketahui suatu kinerja karyawan ketika sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan memenuhi sebagai standar kriteria atau tolak ukur yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Sehingga dalam pencapaian tujuan perusahaan akan menuntut untuk meningkatkan kinerja karyawan. Adapun aktivitas-aktivitas manajemen Sumber Daya Manusia terdiri dari perencanaan sumber daya manusia, pengadaan, pengarahan, pengembangan, pemeliharaan, dan pemberhentian. Manajemen sumber daya manusia melibatkan kepada semua keputusan dan praktik manajemen yang mempengaruhi secara langsung sumber daya manusianya. Hal tersebut ditunjukkan agar perusahaan dapat mengelola sumber daya manusia yang baik secara efektif dan efisien (Qustolani, 2017).

Karyawan dan perusahaan merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan, karena karyawan menduduki peran utama dengan menjalankan kegiatan. Kemudian, setiap perusahaan berusaha untuk mengembangkan perusahaan dengan melaksanakan berbagai cara yang tertata dalam program peningkatan kinerja pada karyawan, (Kunaepi, 2020). Suatu perusahaan tentunya membutuhkan karyawan sebagai tenaga kerjanya guna untuk meningkatkan produk yang berkualitas. Mengingat karyawan merupakan asset penting bagi perusahaan, banyak hal yang perlu diperhatikan terkait dengan peningkatan kinerjanya (Nisa, 2016).

Kinerja merupakan suatu keberhasilan karyawan dengan melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai pengalaman. Dalam perusahaan kinerja salah satu jawaban dari berhasil tidanya perusahaan yang telah ditentukan. Apabila, pemimpin tidak memperhatikan hal tersebut maka akan menyebabkan kondisi yang kurang stabil bagi perusahaannya, baik dari segi keuangan serta kenyamanan kerja (Nelwan,2017).

Karyawan merupakan unsur terpenting bagi perusahaan, karena dengan adanya karyawan yang menjadikan peran penting dalam keberhasilan perusahaan untuk mencapai sebuah tujuan jangka pendek maupun jangka panjang yang sesuai dengan rencana bisnis yang dibuat oleh perusahaan (Silaen, 2021).

Kinerja karyawan dalam perusahaan mengacu kepada kemampuan karyawan dengan melaksanakan tugas-tugasnya yang akan menjadi tanggung jawab karyawan (Hasbidin, 2017). Kemampuan dalam karyawan berupa *skill* (keahlian) yang perlu dioptimalkan. Oleh karena itu, kemampuan dalam bekerja diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan yang akan digapai (Yasin *et al*, 2017).

Salah satu dari aktivitas yang ada dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) adalah proses rekrutmen karyawan. Rekrutmen adalah proses mencari dan menarik calon karyawan untuk melamar sebagai karyawan yang memiliki kualifikasi yang sesuai dengan kebutuhan dalam perencanaan sumber daya manusia (Potale *et al.*, 2016).

Dengan dilakukannya rekrutmen bertujuan untuk kebutuhan tenaga kerja baik bersifat jangka pendek maupun jangka panjang. Dalam mempekerjakan karyawan melalui sistem rekrutmen yang telah ditentukan oleh perusahaan. Pelaksanaan proses rekrutmen terhadap calon karyawan agar perusahaan mendapatkan karyawan yang berkualitas. Kegagalan dalam melakukan sistem perekrutan karyawan akan berdampak pada proses pencapaian tujuan perusahaan. Meninggat sangat pentingnya proses rekrutmen bagi perusahaan (Poernomo, 2019).

Perekrutan dalam tenaga kerja yang berkualitas dan penempatan yang sesuai dengan bidang keahliannya, maka perusahaan akan medapatkan hasil kinerja yang maksimal. Akan tetapi, perekrutan tenaga kerja tersebut tidak sesuai dengan bidang keahlian akan mengakibatkan kurangnya maksimal kinerja yang dihasilkan oleh tenaga kerja. Hal tersebut, akibatnya perusahaan tidak akan mendapatkan hasil yang maksimal dan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan. Oleh karena itu, perekrutan dan penempatan mempunyai saling keterkaitan demi mendapatkan suatu kinerja yang semaksimal mungkin (Rafi *et al.*, 2015).

Selain, dengan adanya rekrutmen yang dilaksanakan oleh setiap perusahaan. Setiap perusahaan juga harus memiliki reputasi yang baik di mata masyarakat. Reputasi perusahaan merupakan aset yang tidak berwujud dimiliki oleh lembaga keuangan dan akan berpengaruh terhadap pencari karyawan. Sehingga reputasi pada lembaga keuangan yang akan menjadikan hal penting dalam melakukan rekrutmen. Oleh karena itu, reputasi perusahaan dapat digunakan untuk memperkirakan persepsi calon karyawan di lembaga keuangan. Hal tersebut, calon karyawan memperhatikan reputasi dari lembaga keuangan yang akan dituju (Erlinda, 2020).

Reputasi perusahaan yang menjadi pertimbangan bagi pelamar kerja. Pelamar kerja akan tertarik dengan lembaga keuangan yang mempunyai reputasi baik. Dilihat dari sisi dampak positif reputasi yang baik merupakan salah satu yang dibangun dengan lembaga keuangan yang dapat dipercaya oleh pelamar kerja. Hal tersebut diharapkan oleh lembaga keuangan agar lebih mudah dalam mendapatkan karyawan yang berpotensi (Canaby, 2018).

Perusahaan yang mempunyai reputasi baik akan menarik calon tenaga kerja potensial. Reputasi perusahaan bahwa suatu pandangan atau pemahaman yang dihasilkan dari para stakeholder secara menyeluruh terkait baik atau buruknya kinerja suatu perusahaan yang digunakan sebagai acuan untuk menarik calon karyawan. Hal tersebut reputasi perusahaan perlu diperhatikan untuk mewakili kinerja dari keseluruhan perusahaan mengenai sisi sosial perusahaan. Apabila perusahaan yang tidak memiliki reputasi baik akan mengalami kesulitan dalam memperoleh tenaga kerja yang potensial. Terdapat beberapa komponen yang dapat membangun sebuah reputasi perusahaan sebagai tempat kerja yang baik dimata calon karyawan yang meliputi membangun kepercayaan stakeholder dan meningkatkan kinerja perusahaan (Parmadi, 2015).

Permasalahan reputasi perusahaan yang ada di BJB Syariah Cirebon yaitu salah satunya karyawan BJB Syariah Cirebon harus mampu menciptakan hubungan yang baik dengan sesama karyawan. Sehingga dengan adanya hubungan yang baik dengan sesama karyawan, maka pandangan masyarakat terhadap karyawan nya menjadi lebih baik dan calon karyawan akan tertarik untuk melamar pekerjaan di BJB Syariah Cirebon. Oleh karena itu, BJB Syariah

Cirebon harus mampu menjaga hubungan yang baik dengan sesama karyawan agar menciptakan kenyamanan dengan sesama karyawan.

BJB Syariah Cirebon merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang lembaga keuangan syariah yang berada di wilayah Cirebon. BJB Syariah Cirebon juga berperan penting dalam membantu kantor BJB pusat terkait dengan koordinasi sistem rekrutmen karyawan untuk bekerja pada setiap BJB Syariah kantor cabang pembantu di setiap wilayah. Banyaknya variasi proses rekrutmen di setiap lembaga keuangan syariah maupun konvensional yang menjadikan BJB Syariah Cirebon harus mampu manajemen proses rekrutmen sehingga dapat memahami bagaimana cara terbaik dalam mengelola karyawan yang berasal dari latar belakang, keahlian, dan kemampuan yang berbeda-beda. Perekrutan yang akan menjadi salah satu proses utama dan paling terpenting. Dengan diadakannya rekrutmen pada BJB Syariah Cirebon, karena adanya pemutusan hubungan kerja (PHK), pensiun, dan sering terjadinya kekosongan jabatan. Perusahaan yang memicu untuk mencari karyawan yang baru untuk mengisi pekerjaan tersebut. Adapun data karyawan pada BJB Syariah Cirebon pada tahun 2023 yaitu sebagai berikut:

**Tabel 1.1**  
**Karyawan BJB Syariah Cirebon Tahun 2023**

No.	Unit Kerja	Jumlah Karyawan
1.	BJB Syariah KC Cirebon	28 Karyawan
2.	BJB Syariah KCP Arjawinangun	8 Karyawan
3.	BJB Syariah KCP Indramayu	10 Karyawan
4.	BJB Syariah KCP Jatibarang	8 Karyawan
5.	BJB Syariah KCP Kuningan	9 Karyawan
6.	BJB Syariah KCP Majalengka	10 Karyawan
7.	BJB Syariah KCP Pabuaran	8 Karyawan

8.	BJB Syariah KCP Patrol	8 Karyawan
9.	BJB Syariah KCP Sumber	8 Karyawan

*Sumber: Sekretariat & Umum BJB Syariah KC Cirebon, 2023*

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa terdapat jumlah karyawan dari masing-masing Kantor cabang pembantu BJB Syariah. Hal tersebut membuktikan adanya proses koordinasi yang telah dilakukan oleh BJB syariah Cirebon dengan BJB Syariah pusat. Sehingga setiap Kantor cabang pembantu BJB Syariah dapat memperoleh karyawan yang berkualitas dan mampu melaksanakan standar operasional prosedur (SOP) yang terdapat pada BJB Syariah. Akan tetapi perekrutan karyawan di BJB Syariah Cirebon mempunyai kendala, salah satu kendala dari perekrutan karyawan di BJB Syariah Cirebon yaitu kurangnya penyebaran brosur atau iklan terkait prosedur perekrutan karyawan di BJB Syariah Cirebon, BJB Syariah Cirebon hanya menyebarkan brosur melalui whatsapp yang disebar oleh karyawan BJB Syariah Cirebon dan tidak menyebar luaskan brosur ke sosial media yang lainnya seperti instagram, facebook, dan lain-lain. Sehingga calon karyawan yang ingin melamar di BJB Syariah Cirebon kurangnya informasi terkait perekrutan karyawan yang ada di BJB Syariah Cirebon.

Kemudian, dengan adanya kendala rekrutmen di BJB Syariah Cirebon. BJB Syariah Cirebon juga mengalami masalah pada kinerja karyawan. Salah satu permasalahan yang ada pada kinerja karyawan BJB Syariah Cirebon yaitu salah satunya produktivitas yang menurun, karena dengan produktivitas dan kinerja yang menurun disebabkan oleh beban kerja yang diberikan kepada karyawan terlalu berat bagi karyawan.

Maka, setiap lembaga keuangan diindonesia memiliki strategi tersendiri yaitu dengan meningkatkan reputasi perusahaanya. Oleh karena itu, BJB Syariah Cirebon perlu memperhatikan reputasi perusahaanya. Adanya rekrutmen dan reputasi yang baik, hal tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan BJB Syariah Cirebon.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Reputasi Perusahaan dan Rekrutmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di BJB Syariah Cirebon).”**

## **B. Perumusan Masalah**

### **1. Identifikasi Masalah**

Peneliti ini dalam identifikasi masalahnya berada dalam wilayah kajian manajemen dan organisasi bisnis syariah dengan sub wilayah kajiannya yaitu manajemen rekrutmen pada lembaga keuangan syariah yang akan membahas tentang Pengaruh Reputasi Perusahaan dan Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di BJB Syariah Cirebon).

### **2. Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka permasalahan pokok dapat dibatasi sebagai berikut:

- a. Penelitian yang akan dilakukan di BJB Syariah Cirebon
- b. Data yang akan digunakan dalam penelitian ini berasal dari data Karyawan BJB Syariah Cirebon.
- c. Variabel bebas yang akan diukur dalam penelitian ini terdiri dari 2 variabel, yaitu Reputasi Perusahaan (X1), Rekrutmen (X2). Sedangkan variabel terikatnya adalah Kinerja Karyawan (Y) BJB Syariah Cirebon.

### **3. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dari pembatasan masalah yang telah diuraikan diatas, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

- a. Bagaimana pengaruh reputasi perusahaan terhadap Kinerja Karyawan di BJB Syariah Cirebon?
- b. Bagaimana pengaruh rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan di BJB Syariah Cirebon?
- c. Bagaimana pengaruh reputasi perusahaan dan rekrutmen secara simultan terhadap kinerja karyawan di BJB Syariah Cirebon?

### C. Tujuan Dan Kegunaan Penelitian

#### 1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui pengaruh reputasi perusahaan terhadap kinerja karyawan di BJB Syariah Cirebon.
- b. Untuk mengetahui pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan di BJB Syariah Cirebon.
- c. Untuk mengetahui pengaruh reputasi perusahaan dan rekrutmen secara simultan terhadap kinerja karyawan di BJB Syariah Cirebon.

#### 2. Kegunaan Penelitian

Peneliti berharap bahwa hasil dari penelitian ini dapat memberikan kegunaan atau manfaat. Adapun kegunaan dari penelitian ini sebagai berikut:

##### a. Kegunaan Teoritis

Dalam hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan yang bermanfaat bagi pengembangan ilmu penelitian dalam bidang manajemen sumber daya insani kaitanya dengan reputasi perusahaan, rekrutmen, dan kinerja karyawan.

##### b. Kegunaan praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada penulis berupa tambahan pengetahuan dan wawasan yang berkaitan dengan masalah yang diteliti dan membandingkan teori dengan praktek.

### D. Sistematika Penulisan

Dalam penulisan ini, penulis merumuskan sistematika penulisan untuk mempermudah dan sebagai gambaran umum kepada pembaca terkait dengan penelitian yang dibuat oleh peneliti. Ada beberapa sistematika penulisan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:



## BAB I PENDAHULUAN

Bab yang menguraikan latar belakang masalah, identifikasi masalah, pembatasan dan rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan.

## BAB II LANDASAN TEORI

Bab yang menguraikan mengenai teori-teori yang menjadi landasan dalam penelitian ini termasuk penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis penelitian.

## BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab yang menguraikan variabel-variabel penelitian dan definisi operasional variabel, waktu dan tempat penelitian, populasi, pendekatan penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, instrument penelitian, serta metode analisis yang digunakan.

## BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab yang menguraikan hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh reputasi perusahaan dan manajemen rekrutmen karyawan terhadap kinerja karyawan di BJB Syariah Cirebon.

## BAB V PENUTUP

Bab yang membahas terkait kesimpulan yang diperoleh dari pengolahan data serta memberikan saran yang berguna kepada pihak-pihak yang bersangkutan.