BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Menyiapkan pegawai yang berkualitas yang mampu bersaing dengan tenaga-tenaga profesional dari negara lain merupakan hal yang penting. Peningkatan sumber daya manusia sebagai alat penggerak utama di segala bidang merupakan hal yang sangat penting dan ini dapat dilakukan dengan melakukan program pelatihan, baik kepada para pegawai lama maupun rekrutan baru.

Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun didukung sarana prasarana serta sumber dana yang berlebihan tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal kegiatan perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Sumber daya manusia merupakan ujung tombak yang akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan.

PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) RRk Cabang Sibolga yang merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di perusahaan jasa perbankan. Dimana nasabah bisa pinjam dan simpan uang di bank BRI. Dalam beroperasi BRI sangat memerlukan kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu dari setiap pegawainya. Hasil kinerja merupakan hal penting yang harus diperhatikan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Kinerja adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Dyah, 2019).

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok 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 etika (Lira, 2018). Pengukuran kinerja sangat diperlukan untuk evaluasi dari sebuah perushaan tersebut, hal ini juga sejalan dengan (Ismul, 2015) dimana kinerja adalah alat yang digunakan perusahaan untuk melakukan evaluasi tujuan perusahaan maka perlu diadakannya penilaian kinerja.

Kinerja PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) RRk Cabang Sibolga kurang baik maka dari itu penulis melakukan prasurvey. Dimana penulis melakukan observasi wawancara dengan bagian SDM, bagian SDM mengatakan bahwa kinerja yang dicapai oleh pegawai yang direkrut dan melakukan pelatihan tersebut masih kurang baik dalam kualitas kerja, dimana masih banyak pegawai yang masih sering melakukan revisi atas pekerjaan yang dilakukannya. Untuk kuantitas kerja juga pegawai mengalami kesulitan dengan banyaknya pekerjaan yang diberikan perusahaan. Pegawai juga mengalami masalah dengan ketepatan waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Untuk mendukung hal ini penulis melakukan pra survey.

Adapun hasil dari pra survey terdapat masalah kinerja PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) RRk Cabang Sibolga pada tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1.1 Hasil Pra Survey Mengenai Kinerja PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) RRk Cabang Sibolga

No	Pernyataan	Ya		Kurang		Total	
		F	%	F	%	F	%
1	Pegawai mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan standar perusahaan.	17	42.5%	23	57.5%	40	100%
2	Pegawai cenderung menyelesaikan pekerjaan sebanyak yang diberikan oleh perusahaan.	14	35%	26	65%	40	100%
3	Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	15	37.5%	25	62.5%	40	100%

Sumber: PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) RRk Cabang Sibolga (2022)

Berdasarkan tabel 1.1 di atas dapat diketahui mengenai pernyataan kinerja kerja PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) RRk Cabang Sibolga untuk pernyatan pertama jumlah pegawai yang memiliki kinerja yang baik sebanyak 17 pegawai (42.5%) sedangkan yang kurang baik dalam kinerjanya adalah 23 pegawai (57.5%). Selanjutnya untuk pernyataan kedua dimana pegawai yang memiliki kinerja yang baik sebanyak 14 pegawai (35%) sedangkan yang kurang baik dalam kinerjanya adalah 26 pegawai (65%). Dan untuk pernyataan ketiga dimana untuk pegawai yang memiliki kinerja yang baik sebanyak 15 pegawai (37.5%) sedangkan yang kurang baik dalam kinerjanya adalah 25 pegawai (62.5%). Dari hasil prasurvey yang dilakukan oleh penulis dapat dilihat bahwa kinerja yang dicapai oleh pegawai masih kurang baik dimana lebih banyak pegawai yang memiliki kinerja yang kurang dalam kualitas kerja, kuantitas kerja dan ketepatan waktu.

Ada beberapa faktor yang berpengaruh terhadap kinerja antara lain adalah pemimpin perusahaan, jenjang karir, kompensasi, lingkungan kerja, beban pekerjaan, kemampuan individual, fasilitas perusahaan dan bonus (Sinambela,

2021). Akan tetapi untuk kinerja di Bank BRI yang bergerak dibidang jasa maka hal yang penting untuk diperhatikan adalah pada saat rekrutmen dan pelatihan yang diberikan oleh Perusahaan (Saela, 2020).

Selanjutnya adalah rekrutmen pegawai, rekrutmen pegawai merupakan "suatu proses atau tindakan yang dilakukan oleh organisasi untuk mendapatkan tambahan pegawai melalui beberapa tahapan mencakup identifikasi dan evaluasi sumber-sumber penarikan tenaga kerja, menentukan kebutuhan tenaga kerja, proses seleksi, penempatan, dan orientasi tenaga kerja (Hasibuan, 2015). Jika rekrutmen berjalan secara baik, maka perusahaan akan mendapatkan karyawan yang berkualitas atau meningkatkan kualitas karyawan yang sudah ada, maka secara sistematis kinerja karyawan akan meningkat pula". Dalam (Hasibuan, 2015:89), "indikator rekrutmen adalah kebijakan, prosedur dan metode".

Observasi yang dilakukan di Bank BRI dengan wawancara bagian sumber daya manusia (SDM) ternyata rekrutmen kali ini kurang baik dikarenakan banyak sekali pegawai yang direkrut oleh Bank BRI yang tidak sesuai dengan kualifikasi. Adapun kualifikasi menurut Bank BRI adalah yang memiliki kemampuan untuk menguasai pekerjaan yang diberikan perusahaan, memiliki kemampuan beradaptasi dan juga memiliki kemampuan dalam bidang yang akan diisi posisinya. Kemudian setelah wawancara tersebut maka dilakukanlah prasurvey yang diuraikan pada tabel berikut.

Adapun hasil dari pra survei terdapat masalah rekrutmen PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) RRk Cabang Sibolga pada tabel 1.2 sebagai berikut:

Tabel 1.2 Hasil Pra Survei Mengenai Rekrutmen *Frontliner* PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) RRk Cabang Sibolga

No	Pernyataan	Ya		Kurang		Total	
		F	%	F	%	F	%
1	Pegawai yang di rekrutmen sesuai dengan kualifikasi dari perusahaan.	15	37.5%	25	62.5%	40	100%
2	Pegawai yang di rekutmen mempunyai keahlian sesuai dengan pekerjaan yang diberikan perusahaan.	17	42.5%	23	57.5%	40	100%
3	Pegawai yang di rekrutmen ditempatkan sesuai dengan yang dikehendaki perusahaan.	19	47.5%	21	52.5%	40	100%

Sumber: PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) RRk Cabang Sibolga (2022)

Berdasarkan tabel 1.2 di atas dapat diketahui mengenai pernyataan rekrutmen PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) RRk Cabang Sibolga dimana untuk pernyatan pertama jumlah pegawai yang memenuhi kualifikasi hanya sebanyak 15 pegawai (37.5%) sedangkan yang kurang dalam memenuhi kualifikasi adalah 25 pegawai (62.5%). Selanjutnya untuk pernyataan kedua dimana pegawai yang memenuhi kualifikasi hanya sebanyak 17 pegawai (42.5%) sedangkan yang kurang dalam memenuhi kualifikasi adalah 23 pegawai (57.5%). Dan untuk pernyataan ketiga dimana untuk pegawai yang memenuhi kualifikasi hanya sebanyak 19 pegawai (47.5%) sedangkan yang kurang dalam memenuhi kualifikasi adalah 21 pegawai (52.5%). Kualifikasi yang diinginkan oleh perusahaan adalah pegawai yang mampu menguasai pekerjaannya dan memiliki kehalian pada pekerjaannya.

Dari hasil prasurvey yang dilakukan penulis maka dapat disimpulkan rekutmen yang dilakukan oleh bank BRI cabang Sibolga masih kurang baik dikarenakan masih banyak pegawai yang direkrut masih belum menguasai pekerjaan mereka dan masih banyak juga karyawan yang tidak sesuai dengan

tempat kerjanya masalah yang dihadapi karyawan adalah rekan kerja yang kurang mendukung.

Setelah rekrutmen beralih kepada pelatihan kerja, dimana pelatihan kerja adalah “proses mengajar ketrampilan yang dibutuhkan karyawan untuk melakukan pekerjaannya (Saela, 2020). Pemberian program pelatihan yang efektif akan dapat memperbaiki sikap kerja karyawan menjadi terampil, ahli dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik melalui pelatihan karyawan, kesempatan untuk meningkatkan kinerja karyawan semakin besar”. Menurut (Dyah, 2019), “indikator pelatihan adalah isi pelatihan, metode pelatihan dan sikap dan keterampilan instruktur”.

Penulis juga melakukan wawancara dan obervasi dengan bagian sumber daya manusia Bank BRI cabang Sibolga. Dalam keterangan yang didapat oleh penulis pelatihan yang dilakukan sudah maksimal akan tetapi masih kurang dalam hasil pelatihannya, hal ini dijelaskan oleh bagian SDM dimana pelatihan ini masih kurang baik dikarenakan isi pelatihan masih kurang relevan dengan pekerjaan pegawai, metode pelatihan yang dilakukan juga masih belum bisa diikui oleh pegawai dan sikap atau kemampuan instruktur yang masih kurang mampu mendorong para pegawai untuk belajar.

Adapun hasil dari pra survey terdapat masalah pelatihan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) RRk Cabang Sibolga pada tabel 1.3 sebagai berikut:

Tabel 1.3 Hasil Pra Survei Mengenai Pelatihan *Frontliner* PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) RRk Cabang Sibolga

No	Pernyataan	Ya		Tidak		Total	
		F	%	F	%	F	%
1	Pegawai yang mengikuti pelatihan relevan dengan kebutuhan pekerjaan	16	40%	24	60%	40	100%
2	Pegawai yang mengikuti pelatihan mendapatkan metode pelatihan dengan benar sesuai dengan kebutuhan pekerjaanya	16	40%	24	60%	40	100%
3	Pegawai terdorong untuk belajar dikarenakan sikap instruktur dalam menyampaikan materi.	18	45%	22	55%	40	100%

Sumber: PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) RRk Cabang Sibolga (2022)

Berdasarkan tabel 1.3 di atas dapat diketahui mengenai pernyataan pelatihan kerja PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) RRk Cabang Sibolga untuk pernyatan pertama jumlah pegawai yang memiliki hasil baik dalam pelatihan hanya sebanyak 16 pegawai (40%) sedangkan yang kurang baik dalam hasil pelatihannya adalah 24 pegawai (60%). Selanjutnya untuk pernyataan kedua dimana pegawai yang memiliki hasil baik dalam pelatihan hanya sebanyak 16 pegawai (40%) sedangkan yang kurang baik dalam hasil pelatihannya adalah 24 pegawai (60%). Dan untuk pernyataan ketiga dimana untuk pegawai yang memiliki hasil baik dalam pelatihan hanya sebanyak 18 pegawai (45%) sedangkan yang kurang baik dalam hasil pelatihannya adalah 22 pegawai (55%). Pelatihan yang dilakukan adalah dengan metode seminar sesuai dengan bidang pekerjaan pegawai.

Dari hasil prasurvey yang dilakukan oleh penulis dapat dilihat bahwa masih banyak kekurangan dalam hal pelatihan yang dilakukan oleh Bank BRI cabang Sibolga yaitu memperbaiki isi pelatihan, metode pelatihan dan juga memilih instruktur.

Dari paparan data diatas maka dapat disimpulkan bahwa rekrutmen yang dilakukan oleh Bank BRI cabang Sibolga masih kurang baik, begitu juga dengan pelatihan yang dilaksanakan masih kurang baik dan untuk kinerja pegawai juga masih kurang baik.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penelitian ini berjudul **"Pengaruh Rekrutmen Dan Pelatihan Terhadap Kinerja *Frontliner* BRI (Bank Rakyat Indonesia) Cabang Sibolga".**

1.2 Identifikasi Masalah

Adapun identifikasi masalah berdasarkan latar belakang diatas adalah sebagai berikut:

1. Kinerja karyawan yang direkrut dan diberikan pelatihan masih belum sesuai dengan keinginan perusahaan.
2. Kinerja dari karyawan yang direkrut masih belum sesuai dengan standar yang diberikan oleh perusahaan.
3. Karyawan yang di rekutmen tidak sesuai dengan operasi yang harus dijalankan perusahaan.
4. Karyawan yang di rekrutmen tidak memenuhi sesuai yang diharapkan.
5. Karyawan yang mengikuti pelatihan tidak relevan dengan pekerjaan.
6. Karyawan yang mengikuti pelatihan tidak mendapatkan metode pelatihan dengan benar sesuai dengan kebutuhan pekerjaanya.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka penelitian ini dibatasi hanya pada pengaruh rekrutmen dan pelatihan kerja terhadap kinerja *frontliner* pada Bank Rakyat Indonesia (Persero) RRk Cabang Sibolga.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia (Persero) RRk Cabang Sibolga?
2. Apakah pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia (Persero) RRk Cabang Sibolga?
3. Apakah rekrutmen dan pelatihan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia (Persero) RRk Cabang Sibolga?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian adalah sebagi berikut:

1. Untuk mengetahui apakah rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia (Persero) RRk Cabang Sibolga.
2. Untuk mengetahui apakah pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia (Persero) RRk Cabang Sibolga.

3. Untuk mengetahui apakah rekrutmen dan pelatihan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia (Persero) RRk Cabang Sibolga.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun Manfaat Penelitian adalah sebagai berikut:

a. Bagi Universitas Negeri Medan

Penelitian ini diharapkan dapat menyumbangkan ilmu pengetahuna yang dapat menambah dan berguna bagi universitas.

b. Bagi perusahaan

Bahan masukan bagi Bank Rakyat Indonesia (Persero) RRk Cabang Sibolga dalam masalah pengaruh rekrutmen dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.

c. Bagi peneliti

Menambah khasanah keilmuan khususnya manajemen sumber daya manusia, yang berkaitan dengan pengaruh rekrutmen, seleksi dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.

d. Bagi peneliti berikutnya

Menambah wawasan pihak lain mengenai manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia, yang berkaitan dengan pengaruh rekrutmen, seleksi dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.