



Jurnal Masharif al-Syariah: Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah
ISSN: 2527 - 6344 (Printed), ISSN: 2580 - 5800 (Online)
Accredited No. 30/E/KPT/2019
DOI: <https://doi.org/10.30651/jms.v8i3.19178>
Volume 8, No. 3, 2023 (495-507)

PENGARUH REKRUTMEN, SELEKSI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK MEGA SYARIAH SAMARINDA

Muhammmad Afif Ridha
Muhammad Birusman Nuryadin
Darmawati

UIN Sultan Aji Muhammad Idris Samarinda

Afif.mi29@gmail.com

birusman.nur@gmail.com

darmawati@uinsi.ac.id

Abstrak

Kinerja karyawan merupakan hal penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan tersebut. Dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaan harus dapat mengetahui faktor faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ialah rekrutmen, seleksi, dan pelatihan. Rekrutmen, seleksi, dan pelatihan memiliki hubungan yang erat untuk mendapatkan kinerja karyawan, sehingga penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh rekrutmen, seleksi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Bank Mega Syariah di Kota Samarinda. Selanjutnya hasil penelitian yakni secara parsial rekrutmen karyawan berpengaruh negatif secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan di buktikan nilai signifikan $0,031 < 0,1$ dan nilai t hitung $-2.651 < t$ tabel 1.943 . Seleksi karyawan secara parsial juga berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan $0,031 < 0,1$ dan t hitung $-2.651 < 1.943$. Pelatihan karyawan secara parsial tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai $0,687 > 0,1$ dan t hitung $0,423 < 1.943$. Secara simultan, rekrutmen, seleksi dan pelatihan secara bersama-sama terdapat pengaruh positif terhadap kinerja karyawan Bank Mega Syariah Kota Samarinda dengan nilai signifikan $0,076 < 0,1$ dan nilai F hitung $3.825 > F$ tabel 3.0741 .

Kata kunci: Rekrutmen, Seleksi, Pelatihan, Kinerja Pegawai

Abstract

Employee performance is important in increasing employee productivity. In improving the performance of company employees must be able to know the factors that can affect performance. Several factors that influence employee performance are recruitment, selection, and training. Recruitment, selection and training have a close relationship to employee performance, so this study aims to determine the effect of recruitment, selection and training on employee performance at Bank Mega Syariah in Samarinda City. Furthermore, the results of the study are that partially employee recruitment has a partial negative effect on employee performance with a proven significant value of $0.031 < 0.1$ and a t-value of $-2.651 < t \text{ table } 1.943$. Partial employee selection also has a negative effect on employee performance with a significant value of $0.031 < 0.1$ and t count $-2.651 < 1.943$. Partial employee training has no positive effect on employee performance with a value of $0.687 > 0.1$ and t count $0.423 < 1.943$. Simultaneously, recruitment, selection and training together have a positive influence on the performance of Bank Mega Syariah Samarinda City employees with a significant value of $0.076 < 0.1$ and an F count of $3.825 > F \text{ table } 3.0741$.

Keywords: Recruitment, Selection, Training, Employee Performance

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia dalam Al-Qur'an dan hadis Manusia merupakan makhluk ciptaan Allah yang paling sempurna dari pada ciptaan Allah yang lain nya, karakteristik dan juga potensi manusia banyak dituliskan dalam Al-Qur'an. Sumber daya manusia menurut Al-Qur'an adalah Potensi manusia yang dapat dikembangkan untuk melaksanakan tugasnya dengan baik dan menjadi khalifah Allah SWT, manusia diberikan potensi oleh Allah yang berupa beragama sejak manusia itu dilahirkan, potensi ini disebut fitrah, sebagaimana firman Allah dalam surat Ar-Ruum Ayat 30

فَأَقِمْ وَجْهَكَ لِلدِّينِ حَنِيفًا ۚ فِطْرَتَ اللَّهِ الَّتِي فَطَرَ النَّاسَ عَلَيْهَا ۚ لَا تَبْدِيلَ لِخَلْقِ اللَّهِ ۚ ذَلِكَ الدِّينُ الْقَيِّمُ وَلَكِنَّ أَكْثَرَ النَّاسِ لَا يَعْلَمُونَ

Artinya :

“Maka hadapkanlah wajahmu dengan lurus kepada agama Allah; (tetaplah atas) fitrah Allah yang telah menciptakan manusia menurut fitrah itu. Tidak ada peubahan pada fitrah Allah. (Itulah) agama yang lurus; tetapi kebanyakan manusia tidak mengetahui”(QS. Ar-Ruum: 30)

Seiring berjalannya waktu, prestasi dan skill akan sulit didapatkan seorang karyawan jika hanya mengandalkan apa yang ia miliki tanpa pernah melakukan proses pembekalan atau pengembangan. Sehingga pengembangan sumber daya manusia sangatlah berpengaruh dalam efektif dan efisiennya suatu organisasi. (Susan, 2019)

Pembangunan bangsa Indonesia kedepan sangat tergantung pada kualitas Sumber Daya Manusia Indonesia yang sehat fisik dan mental serta mempunyai keterampilan dan keahlian kerja, sehingga mampu membangun keluarga yang bersangkutan untuk mempunyai pekerjaan dan penghasilan yang tetap dan layak, sehingga mampu memenuhi kebutuhan hidup, kesehatan dan pendidikan anggota keluarganya. Peningkatan sumber daya manusia menjadi salah satu fokus utama. Untuk mewujudkan bangsa yang besar, bangsa Indonesia perlu memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing yang kompetitif.

Pengelolaan Sumber Daya Manusia 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 merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan bahkan nasional, oleh karena itu kualitas sumber daya manusia senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Adapun aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia ini terdiri dari : perencanaan sumber daya manusia, pengadaan, pengarahan, pengembangan, pemeliharaan, dan pemberhentian. Hal ini ditujukan agar perusahaan dapat mengelola sumber daya manusia yang baik secara efektif dan efisien. Salah satu aktivitas dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah rekrutmen, seleksi dan pelatihan.

Sumber daya manusia menjadi salah satu aset inti dan memegang peran yang

teramat besar bagi berjalannya segala aktivitas operasional yang dilakukan oleh perusahaan. Meskipun ditunjang oleh sumber daya lainnya seperti modal, mesin maupun metode tanpa adanya sumber daya manusia maka tidak akan dapat digunakan. (Muhammad Ridho, 2019)

Peranan dari sumber daya manusia yang teramat penting terlebih pada era global seperti sekarang ini, maka kualitas dari sumber daya manusia harus di tingkatkan agar menjadi lebih profesional dan produktif. Tujuannya agar kinerja yang dihasilkan dapat memuaskan perusahaan sebagaimana standar kerja yang sudah ditentukan.

Keberhasilan suatu organisasi tergantung dari tingkat kinerja yang dihasilkan oleh sumber daya manusia itu sendiri, semakin berkualitas sumber daya manusia maka akan semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. (Sudarmanto, 2009)

Dalam menghadapi persaingan pada era globalisasi, setiap organisasi dituntut agar dapat meningkatkan daya saing nya demi terjaganya kelangsungan hidup organisasi yang bersangkutan. Organisasi ialah sebuah wadah yang didalamnya menghimpun sejumlah sumber daya manusia atau disebut dengan karyawan untuk menjalankan aktivitas operasional organisasi. Karyawan dalam hal ini memegang peranan penting sebagai penentu keberhasilan organisasi. Karyawan dibutuhkan dalam mencapai tujuan dari organisasi, karyawan dituntut agar dapat melaksanakan sejumlah tugas yang telah diamanahkan. Setiap organisasi tentunya akan senantiasa mengupayakan agar dapat mengembangkan atau meningkatkan kinerja yang dihasilkan agar tujuan yang diinginkan dapat tercapai. Kinerja yang dihasilkan oleh karyawan menjadi penentu dari kemampuan karyawan sebagai syarat dalam mencapai tujuan organisasi. Maka dari itu karyawan harus mendapat perhatian yang lebih oleh organisasi. (Chairunnisah, 2021)

Sumber daya manusia yang handal dan berbasis syariah pada dasarnya harus memiliki kesadaran emosional sebagai hamba Allah serta bersikap rasional dalam artian manusia sebagai khalifah di muka bumi. Di dalam ekonomi syariah tidak dijumpai pertentangan diantara kesadaran emosional dan rasional. Maka dari itu manusia diharuskan untuk taat terhadap apa yang diperintahkan oleh Allah dan senantiasa menjauhi larangan-Nya.

Karyawan Bank Mega Syariah Cabang Samarinda ialah sebuah aset yang dimiliki oleh bank dan berperan sangat penting demi mencapai tujuan Bank Mega Syariah agar dapat menjadi Lembaga Keuangan Bank Syariah yang lebih baik. Sebab segala aktivitas dilakukan oleh para karyawan maka dari itu diperlukan tenaga yang profesional serta agar dapat meraih prestasi dan meningkatkan kinerja.

Bank Mega Syariah Cabang Samarinda dalam menjalankan kegiatan operasionalnya berupaya agar dapat menekankan semua sumber daya manusia yang ada demi mendapatkan kinerja yang maksimal hingga dapat memberikan manfaat tidak hanya dari segi individu namun juga organisasi terkait.

Sebagai salah satu upaya dalam mencapai kinerja yang maksimal ini kenyataannya tidak mudah, maka dari itu diperlukan sejumlah aspek pendukung baik itu dari terjalinnya hubungan yang harmonis diantara karyawan, atasan maupun yang lainnya.

Dari penjelasan tersebut maka peneliti merasa tertarik melakukan penelitian berjudul “*PENGARUH REKRUTMEN, SELEKSI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK MEGA SYARIAH SAMARINDA*”

Kinerja organisasi publik berhubungan langsung dengan kinerja pegawainya. Organisasi yang memiliki karyawan berkualitas tinggi menikmati tingkat kinerja dan hasil yang tinggi. Namun, kinerja pegawai sangat bergantung pada proses rekrutmen, seleksi dan pelatihannya. Lebih baik dan jelas proses rekrutmen, seleksi dan pelatihannya, semakin banyak staf yang berkualitas yang dipekerjakan. (Rahmany, 2018)

Tujuan penelitian

1. Meneliti terkait pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada Bank Mega Syariah Samarinda;
2. Meneliti terkait pengaruh seleksi terhadap kinerja karyawan pada Bank Mega Syariah Samarinda;
3. Meneliti terkait pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Bank Mega Syariah Samarinda;
4. Meneliti terkait pengaruh rekrutmen, seleksi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Bank Mega Syariah Samarinda.

Manfaat penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan penulis mengenai analisis regresi linier berganda dan dapat memberikan pengetahuan bagi mereka yang ingin meneliti hal ini lebih mendalam dan lebih jauh lagi dengan menggunakan sampel yang lebih banyak dan penelitian yang berbeda. Dan juga diharapkan pula penelitian ini menjadi sebuah pembelajaran bagi pembacanya.

2. Kajian Pustaka

Rekrutmen

Rekrutmen merupakan kegiatan dalam melakukan penjurangan calon karyawan atau SDM pada perusahaan ataupun lembaga organisasi. Setelah proses perencanaan SDM dan identifikasi keperluan SDM yang dibutuhkan oleh perusahaan (persyaratan tersirat oleh strategi bisnis yang telah ditetapkan pada perencanaan bisnis) baik yang bersumber dari luar maupun yang direkrut secara internal. Rekrutmen dapat pula didefinisikan sebagai proses menghasilkan sekelompok kandidat pekerja pada suatu perusahaan atau organisasi. (John storey, 2019) Rekrutmen adalah sebuah tahap pencarian sumber daya manusia yang tepat dan memenuhi kualifikasi yang telah ditentukan disertakan berupaya meyakinkan mereka agar melamar pekerjaan yang berkaitan.

Seleksi

Seleksi ialah sebuah proses dari kombinasi yang berfokus pada memilih diantara beberapa yang ada khususnya calon karyawan untuk menempati atau melakukan pekerjaan atau peran di dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Pada proses seleksi, di dalamnya terdapat penilaian terhadap calon karyawan yang sedang mengikuti proses perekrutan. Penilaian sendiri merupakan penerapan proses secara sistematis untuk memahami pembentukan individu atau kelompok, baik saat ini atau yang akan datang dalam melakukan pekerjaan yang digeluti.

Pelatihan

Pelatihan adalah upaya yang sudah tersusun dalam membantu karyawan mendapatkan sejumlah pengetahuan, atau mengasah kemampuan serta sifat terkait dengan pekerjaan. Pelatihan ialah sebuah kegiatan belajar yang dilakukan dengan terorganisir agar dapat melakukan perbaikan atas keterampilan, kemampuan, pengetahuan maupun sikap sehingga secara tidak langsung bisa mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan secara umum dapat dilihat sebagai tingkat output yang dihasilkan oleh seorang karyawan. Hal ini sebagai bentuk umpan balik dari kuantitas dan kualitas setiap karyawan yang bekerja pada perusahaan. Sistem semacam itu merupakan pandangan tradisional tentang kinerja karyawan.

3. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan penelitian kuantitatif, yang bersifat analisis statistik deskriptif, yaitu penelitian yang berusaha menggambarkan berbagai karakteristik data yang berasal dari suatu sampel. Penelitian kuantitatif ialah penelitian yang didalamnya bertujuan agar dapat menemukan sesuatu dengan prosedur statistik dengan sejumlah pengukuran. Jenis penelitian ini berfokus pada sejumlah gejala dengan karakteristik tertentu yang terjadi di lapangan dan dinamakan variabel. Pada pendekatan ini terdapat hubungan yang akan dianalisis dengan sejumlah teori objektif yang ada.

a. Populasi dan sampel

Populasi penelitian ini yaitu karyawan di Bank Mega Syariah Samarinda sebanyak 10 orang. Sedangkan sampel adalah bagian dari populasi yang memiliki ciri-ciri atau keadaan tertentu yang akan diteliti.

b. Uji hipotesis

Analisis Regresi Berganda, Merupakan pengujian untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari variabel bebas terhadap terikat.

Uji T, berguna dalam mengetahui pengaruh variabel (Rekrutmen, Seleksi, dan Pelatihan) secara parsial pada Kinerja Karyawan.

Uji F, berguna mengetahui pengaruh dari variabel bebas secara bersamaan terhadap variabel terikat.

4. Hasil dan Pembahasan

Hasil Uji T

Coefficientsa

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	53.123	12.084		4.396	.005
	X1	-.354	.134	-.737	-2.651	.038
	X2	-.549	.197	-.752	-2.792	.031
	X3	.067	.159	.105	.423	.687

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Olahan SPSS 21, 2023

Berdasarkan tabel IV.21 Uji T, diketahui bahwa :

- Diketahui nilai signifikan untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar $0,038 < 0,1$ dari nilai t hitung $-2.651 < 1.943$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh negatif X1 terhadap Y dalam artian rekrutmen terdapat pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada Bank Mega Syariah Kota Samarinda.
- Diketahui nilai signifikan untuk pengaruh X2 terhadap Y adalah sebesar $0,031 < 0,1$ dari nilai t hitung $-2.792 < 1.943$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti terdapat pengaruh negatif X2 terhadap Y dalam artian seleksi terdapat pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada Bank Mega Syariah Kota Samarinda.
- Diketahui nilai signifikan untuk pengaruh X3 terhadap Y adalah sebesar $0,687 > 0,1$ dari nilai t hitung $0,423 < 1.943$, sehingga dapat

disimpulkan bahwa H3 ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh X3 terhadap Y dalam artian pelatihan tidak terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Mega Syariah Kota Samarinda.

Persamaan regresi linier berganda

Diketahui bahwa pada Tabel IV.21 $Y = 53.123 - 0,354X_1 - 0,549X_2 + 0,067X_3$, sehingga dapat disimpulkan bahwa :

- 0,354X₁ (Rekrutmen) merupakan nilai koefisien regresi variable X₁ terhadap Y artinya jika rekrutmen mengalami kenaikan satu satuan maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan sebesar -0,354 atau -35,4%.
- 0,549X₂ (Seleksi) merupakan nilai koefisien regresi variable X₂ terhadap Y artinya jika seleksi mengalami kenaikan satu satuan maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan sebesar -0,549 atau -54,9%.
- 0,067X₃ (Pelatihan) merupakan nilai koefisien regresi variable X₁ terhadap Y artinya jika Pelatihan mengalami kenaikan satu satuan maka Kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,067 atau 6,7%.

Hasil Uji F

- Jika nilai signifikan < 0,1 atau F hitung > F tabel maka terdapat pengaruh variabel X secara simultan.
- Jika nilai signifikan > 0,1 atau F hitung < F tabel maka tidak terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y
Diketahui F tabel (3,7) = 3.0741

Tabel IV.1
Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	59.363	3	19.788	3.825	.076 ^b
	Residual	31.037	6	5.173		
	Total	90.400	9			

- Dependent Variable: Y
- Predictors: (Constant), X₃, X₂, X₁

Sumber: Data Olahan SPSS 21, 2023

Berdasarkan tabel IV.21 Uji F, diketahui bahwa nilai signifikan untuk pengaruh X₁, X₂, X₃ secara simultan terhadap Y adalah sebesar 0,076 < 0,1

dan nilai F hitung $3.825 > F$ tabel 3.0741 , sehingga dapat disimpulkan bahwa H_4 diterima yang berarti terdapat pengaruh X_1 , X_2 , X_3 secara simultan terhadap Y dalam artian Rekrutmen, Seleksi dan Pelatihan secara simultan terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Mega Syariah Kota Samarinda.

Pembahasan

Pengaruh rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada Bank Mega Syariah Kota Samarinda

Rekrutmen merupakan kegiatan dalam melakukan penjurangan calon karyawan atau SDM pada perusahaan ataupun lembaga organisasi. Rekrutmen yang dijalankan secara baik dan benar dapat menciptakan sumber daya yang baik pula, berkualitas serta memiliki kompetensi yang tinggi demi mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

Dalam penelitian ini ditunjukkan bahwa rekrutmen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Mega Syariah Kota Samarinda. Berdasarkan nilai $0,038 < 0,1$ dari nilai t hitung $-2.651 < 1.943$, sehingga disimpulkan terdapat pengaruh negatif X_1 terhadap Y. Artinya dalam penelitian ini semakin meningkat proses rekrutmen tersebut maka akan semakin rendah kualitas kinerja karyawan itu sendiri. Alasan mengapa hasil rekrutmen berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan yaitu karena selama penelitian tidak ditemukan peningkatan kualitas kinerja karyawan melalui proses rekrutmen di Bank Mega Syariah Samarinda.

Hasil dari wawancara di Bank Mega Syariah Samarinda yaitu dimana proses rekrutmen melalui open recruitment yaitu jalur pencarian kandidat yang dilakukan secara massal yang diumumkan melalui media cetak, media sosial, dan media lainnya. Setiap mahasiswa yang sudah lulus dari perguruan tinggi manapun dan dari jurusan manapun berkesempatan mengikuti seleksi melalui jalur open recruitment.

Hal ini yang mengakibatkan rekrutmen berpengaruh negatif karena proses rekrutmen tidak mempertimbangkan dari segi latar belakang calon kadidat pegawai. Kualitas kinerja akan menjadi baik jika proses rekrutmen dilakukan secara benar, yaitu dengan memperhatikan Job Analysis (Analisis Jabatan) ialah langkah penentuan terkait tanggung jawab, keterampilan serta sejumlah prasyarat dari karyawan, Job Description (Uraian Jabatan) ialah melakukan penaksiran terhadap sejumlah fakta yang disampaikan oleh analisis jabatan yang tersusun sistematis, Job Specification (Persyaratan Jabatan) ialah catatan terkait sejumlah prasyarat calon karyawan dalam upaya penyelesaian pekerjaan, Job Evaluation (Penilaian Jabatan) ialah melakukan perbandingan antara nilai pada sebuah jabatan terhadap jabatan lainnya dan Job Classification (Penggolongan jabatan) ialah mengelompokkan jabatan yang mempunyai kesamaan pada nilai kinerja.

Rekrutmen berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada Bank Mega Syariah Kota Samarinda yang dimana tidak sesuai dengan penelitian Sandi Nasrudin Wibowo yang mana dalam penelitian tersebut rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan pengaruh sebesar $0,720$ atau 72.0% , sisanya dipengaruhi faktor lain diluar penelitian. Hasil ini juga memiliki kesamaan

dengan penelitian Tengku Ariefanda Aziz dimana dalam penelitiannya rekrutmen berpengaruh positif terhadap kinerja. Penelitian dari Abdul Latif juga mempunyai kesamaan yaitu rekrutmen berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Melalui Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening Pada PT Bank Rakyat Indonesia C.G Cikditiro.

Sedangkan dalam penelitian Essy Pratisardy, Hendra Lukito menyebutkan bahwa variabel rekrutmen berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan yaitu dari hasil uji t pada thit sebesar 1,211 dengan signifikansi sebesar 0.234. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi 0,234 lebih besar dari pada 0,05. Hasil yang sama pula dalam penelitian Evi Nurista Lestari, dkk menghasilkan sistem rekrutmen tidak berpengaruh signifikan. Begitupun dengan hasil penelitian Muhammad Nizam Suheil Siregar, dkk, menunjukkan bahwa secara parsial dapat dilihat bahwa Variabel rekrutmen (X1) memiliki thitung sebesar 0,837 dan nilai ttabel sebesar 1,663 maka nilai thitung < ttabel (0,837 < 1,663) dan nilai sig. 0.00 < 0,405. Hal ini berarti hipotesis ditolak yaitu : rekrutmen secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas karyawan pada PT Telkom Akses Medan.

Pengaruh Seleksi karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Mega Syariah di Kota Samarinda

Seleksi ialah sebuah proses dari kombinasi yang berfokus pada memilih diantara beberapa yang ada khususnya calon karyawan untuk menempati atau melakukan pekerjaan atau peran di dalam sebuah perusahaan atau organisasi.

Dalam penelitian ini ditunjukkan bahwa seleksi karyawan secara parsial berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan Bank Mega Syariah Kota Samarinda. Berdasarkan nilai t hitung $-2.792 < 1.943$ dengan nilai signifikan $0,031 < 0,1$. Maka yang berarti seleksi karyawan menjadi faktor berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan di Bank Mega Syariah Kota Samarinda.

Hal ini menunjukkan bahwa adanya seleksi karyawan akan memberikan dampak pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan Bank Mega Syariah Kota Samarinda. Alasan mengapa hasil seleksi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan yaitu karena selama penelitian tidak ditemukan peningkatan kualitas kinerja karyawan melalui proses seleksi di Bank Mega Syariah Samarinda.

Hasil dari wawancara di Bank Mega Syariah Samarinda mengatakan bahwa proses seleksi hanya melakukan sedikit wawancara dengan menanyakan seberapa besar pengetahuan di perbankan syariah. Dan juga hanya melihat dari usia pelamar. Sedangkan proses seleksi yang baik menurut Raymond A. Noe dkk adalah dengan memperhatikan penjarangan dan peredukasian pelamar, menguji dan meninjau sampel pekerjaan, wawancara kepada pelamar, memeriksa referensi kerja dan latar belakang pelamar, dan terakhir menentukan pilihan.

Rinaldi dan Alifah Widya Rahmawati dalam jurnalnya mengatakan hasil dari seleksi dengan Produktivitas Kerja Karyawan PT. Asdp Indonesia Ferry Cabang Bakauheni tidak terdapat pengaruh signifikan, artinya ada atau tidak ada sistem seleksi itu tidak akan mempengaruhi produktifitas karyawan.

Rigska R. Muntu, Vicktor. P.K. Lengkong, dan Raymond Ch Kawet mengungkapkan hasil yang berbeda dalam penelitiannya yang dimana seleksi karyawan berpengaruh

secara parsial terhadap kinerja karyawan. Menurut Patricia M. Sahangggamu juga mengungkapkan hasil dengan penelitian ini yaitu seleksi terdapat pengaruh secara simultan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini juga sama dengan hasil yang diungkapkan oleh Hadi Poernomo, i., & hartono dimana seleksi secara parsial dan simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Pelatihan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Mega Syariah di Kota Samarinda

Pelatihan adalah upaya yang sudah tersusun dalam membantu karyawan mendapatkan sejumlah pengetahuan, atau mengasah kemampuan serta sifat terkait dengan pekerjaan. Sesudah dilakukannya rekrutmen dan tahap seleksi maka akan dilakukan sebuah pelatihan supaya karyawan bisa menjalankan pekerjaan yang akan diberikan.

Hasil dari wawancara di Bank Mega Syariah Samarinda mengatakan bahwa proses pelatihan dilakukan dengan cara Job instruction training yaitu pegawai diberikan intruksi guna memahami tanggung jawab pekerjaan masing-masing karyawan, antara lain perusahaan mempersiapkan sesuatu untuk pelatihan, perusahaan mempersiapkan instruktur atau orang yang akan memberikan pelatihan kepada karyawan, mempraktikkan apa yang telah dipelajari dalam Job Instruction Training, Setelah diterapkan, perusahaan juga melakukan follow up kepada karyawannya atas hasil kerja yang telah mereka lakukan.

Dalam penelitian ini pelatihan karyawan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Mega Syariah Kota Samarinda. Berdasarkan nilai t hitung $0,423 < 1.943$ dengan nilai signifikan $0,687 > 0,1$. Maka H3 ditolak atau pelatihan karyawan bukan menjadi faktor yang menjadikan kinerja karyawan baik. Hal ini semakin banyak dilakukannya pelatihan maka tidak akan mempengaruhi kinerja seorang karyawan.

Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian Patricia M. Sahangggamu dan Silvy L. Mandey mengungkapkan pelatihan karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Bank Mega Syariah di Kota Samarinda. Sedangkan dalam penelitian Muhammad Dedi Syahputra dan Hasrudy Tanjung mengungkapkan bahwa pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dibuktikan dengan hasil analisis t hitung $\leq t$ tabel yaitu $1.610 \leq 1.672$ sehingga H_a ditolak, dan disimpulkan bahwasanya pelatihan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu.

Pengaruh rekrutmen, seleksi, dan pelatihan karyawan terhadap kinerja karyawan di Bank Mega Syariah Kota Samarinda

Dalam penelitian ini bahwa F tabel sebesar 3.0741. Maka berdasarkan tabel IV.22 dapat diperoleh nilai F hitung sebesar $3.825 < F$ tabel 3.0741 dengan tingkat signifikan sebesar $0,076 < 0,1$. Sehingga dapat disimpulkan H₄ diterima atau dalam artian rekrutmen, seleksi dan pelatihan secara bersamaan (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Mega Syariah Kota Samarinda.

Berdasarkan hasil Uji Koefisien Determinasi didapatkan nilai pada Adjusted R Square sebesar 0.485 yang artinya pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Mega Syariah sebesar 48.5%.

Semakin baik dari rekrutmen, seleksi dan pelatihan maka akan menunjukkan hasil yang baik pula untuk kinerja karyawan. Berkualitasnya Sistem rekrutmen yang dijalankan dengan konsisten akan menjadi penentu mutu dari kinerja perusahaan. sehingga proses rekrutmen yang baik sangat penting bagi manajer dalam upaya memenuhi tujuan serta kebijakan perusahaan melalui proses seleksi dan yang tidak kalah penting ialah tanggung jawab dari manajer dalam memutuskan seleksi tepat serta akurat. Hal ini sependang dengan hasil penelitian yang diungkapkan pada hasil penelitian Yuyuk Liana, yaitu rekrutmen, seleksi, pelatihan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

5. Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, tujuan, landasan teori, hipotesis dan hasil pengujian, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Rekrutmen karyawan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada Bank Mega Syariah Samarinda.
2. Seleksi karyawan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada Bank Mega Syariah Samarinda.
3. Pelatihan Karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Mega Syariah Samarinda.
4. Rekrutmen, Seleksi, dan Pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Mega Syariah Samarinda.

Berdasarkan simpulan di atas, maka di sarankan berbagai hal yakni:

1. Bagi Bank Mega Syariah Kota Samarinda diharapkan agar meningkatkan lagi kinerja karyawan agar lebih baik lagi dalam hal meningkatkan kualitas kinerja karyawan.
2. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan agar melakukan pembaharuan dan menambah ruang lingkup penelitian serta variabel lain yang sekiranya berpengaruh terhadap perkembangan Bank Mega Syariah Kota Samarinda.

Daftar Pustaka

- Chairunnisah, R. (2021). *Kinerja Karyawan*. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.
- John storey, D. U. (2019). *Strategic Human Resource Management A Research Overview*. New York: Routledge.
- Muhammad Ridho, F. S. (2019). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bank Mandiri Syariah Cabang Padang. *Sekolah Tinggi Ilmu Ekonom*.
- Rahmany, S. M. (2018). "The Effect of Recruitment and Selection Process on Employees' Performance: The Case Study of Afghanistan Civil Servant". *Jurnal International Journal of Business and Management Invention (IJBMI)*, 61.
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Adaara : Manajemen Pendidikan islam*.