

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Perbankan merupakan landasan moneter yang berperan penting dalam perekonomian suatu bangsa (Arumsari & Widowati, 2019). Dalam situasi saat ini, industri perbankan sangat perlu berperan aktif dalam mendorong pertumbuhan ekonomi dan meningkatkan taraf hidup masyarakat dengan cara menghimpun simpanan masyarakat, yaitu penghimpunan dana dari masyarakat baik dalam bentuk tabungan, deposito maupun bentuk lainnya. Surat berharga yang kemudian disalurkan oleh lembaga keuangan kepada masyarakat secara kredit untuk pembiayaan investasi (Fachreza, 2018). Bank syariah memainkan peran fasilitatif yang signifikan dalam semua kegiatan moneter dalam sistem biologis modern halal. Selama tiga dekade terakhir, industri perbankan syariah di Indonesia tumbuh secara signifikan (Haq, 2022).

Sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam organisasi perusahaan, sehingga penting untuk melakukan upaya pengawasan secara ahli untuk mencapai keselarasan antara kebutuhan pekerja dengan tujuan dan kemampuan asosiasi organisasi (Sari et al., 2012). Untuk menyediakan sumber daya manusia yang baik, diperlukan pendidikan yang berkualitas dan kesempatan kerja yang luas. Kapasitas sumber daya manusia saat ini rendah, baik secara intelektual maupun teknis. Pertanyaan yang muncul adalah bagaimana

menciptakan sumber daya manusia yang mampu menghasilkan kinerja yang optimal sehingga mencapai tujuan perusahaan (Mustofa & Dede, 2018).

Kinerja adalah perilaku nyata yang diperlihatkan oleh setiap orang, dan merupakan prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja perusahaan sangat penting bagi upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya (Pratama & Wardani, 2018). Kemampuan, upaya, dan peluang seseorang semuanya berperan dalam kinerja mereka. Kemampuan untuk mengelola kinerja pegawai atau pegawai tentunya menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi baik kemajuan suatu usaha maupun kinerja suatu organisasi. Dengan kata lain, manajemen kinerja karyawan yang efektif tidak diragukan lagi akan membawa perusahaan menuju kejayaan (Bagja Hidayat, 2022).

Dalam hal mendukung kinerja karyawan, karyawan diseleksi terlebih dahulu melalui proses rekrutmen. Rekrutmen adalah serangkaian kegiatan yang ditujukan untuk menemukan dan menarik kandidat dengan motivasi, kompetensi, keterampilan, dan pengetahuan yang diperlukan untuk mengisi kesenjangan yang diidentifikasi selama proses perencanaan kepegawaian. Rekrutmen bertujuan untuk mendapatkan karyawan yang potensial, memungkinkan manajemen untuk menyeleksi atau memilih kandidat berdasarkan kualifikasi yang dibutuhkan oleh organisasi atau perusahaan (Trisnawaty, 2017) . setelah proses rekrutmen berlangsung, tahap kedua adalah seleksi karyawan, yang bertujuan untuk memilih tenaga kerja yang memenuhi kuantitas atau kualitas yang dibutuhkan. Akibatnya, peluang perusahaan mendapatkan karyawan terbaik semakin baik.

Salah satu unsur yang dapat meningkatkan kapabilitas pegawai adalah inspirasi dan motivasi. Motivasi merupakan pemberian anjuran agar menimbulkan semangat bagi seseorang yang membuatnya mau bekerja sama, bekerja secara efektif dan mengintegrasikan segala usahanya untuk memperoleh kepuasan (Arumsari & Widowati, 2019).

Motivasi merupakan faktor yang paling penting dan menentukan bagi karyawan dalam bekerja. Sekalipun kapasitas tenaga kerja terbesar disertai dengan fasilitas yang memadai, namun jika tidak ada insentif untuk melakukan pekerjaan tersebut, maka pekerjaan tersebut tidak akan terlaksana sesuai dengan yang diharapkan. Karyawan yang termotivasi bertahan pada tugas cukup lama untuk mencapai tujuan mereka (Haq, 2022).

Selain itu, yang meningkatkan kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja adalah sesuatu yang dapat dilihat oleh karyawan dan pemberi kerja sebagai hal yang sangat bermanfaat. Organisasi akan dapat mendukung permintaan dan berhasil melaksanakan bisnis untuk mencapai hasil terbaik dan mencapai tujuan organisasi jika memiliki disiplin kerja (Liyas & Primadi, 2017).

Berdasarkan observasi awal, adapun permasalahan yang sering muncul adalah tidak profesionalitasnya para karyawan dalam bekerja diantaranya terkait dengan kebiasaan mengulur waktu dalam pengerjaan tugas yang diberikan oleh pimpinan sehingga menyebabkan pekerjaan menjadi tertunda dan ikut menumpuk serta masih banyak karyawan yang tidak mengikuti jam operasional kerja sesuai ketentuan dimana beberapa karyawan tidak datang tepat waktu di perusahaan dan tidak berada di ruangnya pada saat jam kerja berlangsung. Masalah terkait kinerja karyawan

yang muncul di perusahaan tetap menjadi aspek yang sangat penting untuk diperhatikan karena hal ini sangat mempengaruhi produktivitas perusahaan.

Sebagaimana dapat dilihat dari penjelasan sebelumnya, setiap bisnis pasti mendambakan sumber daya manusia yang berkualitas agar tercipta suasana yang lebih kondusif dan berpengaruh positif terhadap operasional perusahaan. Akibatnya, setiap bisnis berharap agar karyawannya dapat mematuhi aturan yang telah ditetapkan. Mengingat pentingnya siklus rekrutmen, inspirasi dan disiplin kerja bagi organisasi. Dipercaya bahwa pendaftaran yang besar dan layak serta faktor inspirasi dan disiplin kerja bagi perwakilan akan mempengaruhi peningkatan organisasi ke depan untuk mendapatkan SDM yang berkualitas. Akibat dari permasalahan di atas, Peneliti terdorong untuk melaksanakan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Rekrutmen, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Bank Sulselbar Syariah di Makassar”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan penjelasan di atas, sehingga permasalahan yang diteliti antara lain:

1. Apakah rekrutmen, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah rekrutmen, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan?

## **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui apakah rekrutmen, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

2. Untuk mengetahui apakah rekrutmen, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

#### **D. Manfaat Penelitian**

1. Bagi Perusahaan

Untuk memberikan nasihat dan sentimen yang berharga tentang pendaftaran organisasi, pilihan, inspirasi, dan kerangka disiplin kerja untuk mengurangi kejadian anomali dan lebih jauh mengembangkan kualitas perwakilan.

2. Bagi Akademisi

Untuk Memberikan gambaran dan pemanfaatan informasi dalam SDM pengurus.

3. Bagi Peneliti

Untuk menambah informasi dan data yang digunakan terekam dalam bentuk hard copy kajian ini juga sebagai semacam perspektif yang dapat memberikan korelasi ketika eksplorasi diarahkan pada bidang yang sama.

#### **E. Sitematika Penulisan**

Terdiri dari 5 (lima) bab dengan beberapa sub bab, secara garis besar uraiannya sebagai berikut:

##### **BAB I PENDAHULUAN**

Bagian ini berisi tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

##### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Berisi kerangka teori, tinjauan pustaka, kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian.

### BAB III METODE PENELITIAN

Berisi mengenai jenis penelitian, lokasi dan waktu penelitian, populasi dan sampel, variabel penelitian, teknik dan instrument pengumpulan data, validitas dan reabilitas, teknik analisis data.

### BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berisi hasil penelitian dan pembahasan dari hasil penelitian.

### BAB V SARAN DAN KESIMPULAN

Berisi kesimpulan dari seluruh hasil penelitian serta saran-saran dari penelitian.