

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Karyawan atau sumber daya manusia (SDM) merupakan aset yang sangat penting dan unik dalam sebuah perusahaan. Diantara aset-aset lain seperti modal, bangunan, mesin, peralatan kantor, persediaan barang, dan lainnya hanya karyawan yang dapat bernapas, berpikir dan berperilaku. Keunikan ini jika memiliki kualitas yang baik dan dilibatkan dalam aktivitas usaha akan memberikan sumbangan yang besar bagi kemajuan perusahaan. Untuk memperoleh karyawan yang berkualitas dan memenuhi kualifikasi yang dibutuhkan, perusahaan mengadakan proses seleksi dalam perekrutan karyawan baru. Namun, sering kali proses seleksi tidak terlalu memberikan pengaruh pada kualitas karyawan seperti yang diharapkan perusahaan karena beberapa hal, yaitu permasalahan etika dalam perusahaan masih berlakunya sistem nepotisme dalam proses perekrutan karyawan baru.

Permasalahan lain dalam proses seleksi karyawan adalah keterbatasan sumber tenaga kerja atau jumlah karyawan kerja yang tidak sesuai kualitas yang dibutuhkan. Dalam kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap seseorang terhadap pekerjaannya sendiri, karena makin tinggi tingkat kepuasan kerja seseorang akan tercermin dari sikap kerja ke arah yang positif. Hal ini tidak berarti apa yang dilakukan oleh pegawai yang ada pada saat ini arahnya negatif. Sebaliknya ketidakpuasan kerja akan menimbulkan sikap kerja yang negatif. Positif dan negatifnya sikap kerja seseorang mengikuti tingkat kepuasan kerja yang dirasakan.

Kepuasan kerja sebagai dependent variabel dinyatakan dipengaruhi secara positif oleh seleksi dan penempatan kerja. Seleksi adalah usaha pertama yang harus dilakukan perusahaan untuk memperoleh karyawan yang qualified dan kompeten yang akan menjabat serta mengerjakan semua pekerjaan pada perusahaan tersebut. Sedangkan Penempatan kerja juga sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan yang mana saat karyawan ditempatkan sesuai dengan posisi yang tepat dengan skill dan pengetahuannya maka kepuasan kerja dari karyawan tersebut akan meningkat dan malah sebaliknya jika tidak di tempatkan sesuai dengan skill dan kemampuannya maka kepuasan karyawan tersebut akan menurun.

Bank BJB dalam 3 periode terakhir memiliki angka turnover yang sangat tinggi yang mana ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja karyawan yang belum maksimal di dalam Bank Bjb kantor cabang Tamansari, yang mana masih ada penempatan kerja dan proses seleksi yang masih harus diperbaiki. Berikut data Turnover Bank BJB kantor cabang Tamansari:

Tabel 1.1

Turnover Karyawan Bank BJB seluruh Kantor Cabang di Bandung
Periode 2020

Cabang Bank	Persentase Turnover
Bank BJB Kc Tamansari	6,20 %
Bank BJB Kc Setiabudhi	5,60 %
Bank BJB Kc Utama Bandung	4,50 %

Dapat dilihat dalam tabel di atas. *Turnover* Bank BJB kantor cabang Tamansari memiliki nilai yang paling tinggi yaitu 6,20 % sendiri. Sedangkan beberapa Bank kantor cabang yang ada dibanding memiliki angka *turnover* di

bawah kantor cabang Tamansari yaitu Bank BJB kantor cabang Setiabudhi 5,60 % dan Bank BJB kantor cabang Utama Bandung 4,50 %. Dengan ini dapat dilihat belum ada nya kepuasan kerja dari karyawan yang mana memilih untuk keluar dari bank BJB kantor cabang Tamansari. Data *turnover* ini juga bukan hanya menjadi patokan dalam menentukan ketidak puasan karyawan Bank BJB kantor cabang Tamansari, ada beberapa faktor yang mempengaruhi ketidakpuasan kerja karyawan yaitu biasanya kurangnya komunikasi antar pegawai, upah yang tidak sesuai dan penempatan yang belum memaksimal kan kemampuan serta keahlian karyawan di posisi yang tepat. Dan mengakibatkan kualitas kerja yang menurun serta kepuasan yang kurang dari karyawan, ini dapat dilihat dari kehadiran atau absensi karyawan dalam bekerja.

Berikut tabel absensi untuk tahun 2021:

TABEL 1.2
Persentase Kehadiran Karyawan Bank BJB kantor cabang Tamansari
Periode Januari-Desember 2021

Bulan	Persentase Kehadiran (%)
Januari	85,66
Februari	90,76
Maret	92,34
April	87,56
Mei	83,67
Juni	90,31
Juli	88,98
Agustus	93,78
September	90,50
Oktober	95,80
November	90,12
Desember	88,55

Sumber: Bank BJB Tamansari Bandung

Data Tabel 1.2 menjelaskan bahwa tingkat kehadiran karyawan Bank BJB mengalami penurunan yang mana pada Januari 2021 hanya 85,66% ini menandakan kurang nya disiplin dan kepuasan kerja karyawan bank BJB Tamansari Bandung. Dan ini tidak mencapai target perusahaan yang mana dalam satu bulan harus 100% tingkat kehadiran. Pada 3 periode kebelakang, Bank BJB malah mengalami peningkatan *turnover* yang sangat tinggi yang hamper mencapai angka 7%. Yang mana ini masih mengindikasikan bahwa kepuasan kerja yang masih belum sempurna di dalam Bank BJB kantor cabang Tamansari, yang mana dapat di lihat pada Tabel 1.3 bahwa setiap tahun Bank BJB kantor cabang Tamansari mengalami peningkatan *Turnover* pada setiap tahunnya:

Tabel 1.3
Data Turnover Karyawan Bank BJB kantor cabang Tamansari
Tahun 2017 – 2020

TAHUN	PERSENTASE TURNOVER
2017	3,10 %
2018	1,50 %
2019	4,60 %
2020	6,20 %

Sumber: Data dari sekunder dari penelitian terdahulu

Dapat dilihat dari data *turnover* diatas kepuasan kerja yang dimiliki oleh Bank BJB kantor cabang Tamansari sangat rendah. Yang mana mengakibatkan nilai turnover yang sangat tinggi, ini disebabkan oleh beberapa faktor tertentu yang mana untuk mengetahui faktor apa saja yang berpengaruh. Saya melakukan pra-survey kepada karyawan Bank BJB kantor cabang Tamansari golongan *Middle to lower*. Berikut saya melakukan Pra-survey untuk mngetahui tingkat kepuasan kerja karyawan Bank BJB Kc Tamansari periode 2022:

Tabel 1.4
Data Pra-survey Karyawan Bank BJB kantor cabang Tamansari
2022

NO	Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah skor	Rata-Rata Skor
			SS	S	KS	TS	STS		
			5	4	3	2	1		
1.	Seleksi	Proses Seleksi	1	9	10	6	4	87	2,90
		Tes Kemampuan	0	11	9	6	4	87	2,90
		Tes Wawancara	2	7	9	8	4	85	2,83
		Tes Psikologi	2	9	10	7	2	92	3,07
		Tes Tulis	5	7	8	5	5	92	3,07
	Jumlah skor rata-rata variabel seleksi						2,95		
2.	Penempatan Kerja	Latar Belakang Pendidikan	3	7	5	6	9	85	2,83
		Pengetahuan Karyawan	3	4	7	8	8	76	2,53
		Keterampilan Karyawan	2	8	9	6	5	86	2,87
		Pengalaman Kerja	4	5	8	5	8	97	3,23
	Jumlah skor rata-rata variabel penempatan kerja						2,87		
3.	Kepemimpinan	Atasan memberikan teladan	6	8	7	7	2	99	3,30
		Memberikan motivasi kerja	4	7	11	6	2	95	3,17
		Mengapresiasi kinerja karyawan	7	6	9	4	4	98	3,27
	Jumlah skor rata-rata variabel kepemimpinan						3,24		
4.	Gaji/Tunjangan	Memberikan Bonus	2	5	11	9	3	84	2,80
		Upah yang sesuai	3	6	16	4	1	96	3,20
		Tunjangan kerja	3	8	12	5	2	95	3,17
	Jumlah skor rata-rata variabel Gaji/Tunjangan						3,06		
5.	Lingkungan Kerja	Komunikasi Karyawan	0	10	10	5	5	85	2,83
		Kenyamanan Kerja	2	9	13	5	1	96	3,20
		Pekerjaan yang diberikan	4	8	9	5	4	93	3,10
	Jumlah skor rata-rata variabel Lingkungan Kerja						3,04		
6.		Pekerjaan	3	5	8	5	9	78	2,60

	Kepuasan Kerja	Gaji	3	8	10	6	3	92	3,70
		Kesempatan Promosi	1	9	11	8	1	91	3,03
		Rekan Kerja	4	5	8	8	5	85	2,83
		Kondisi Kerja	3	8	9	9	1	93	3,10
		Komunikasi antar pegawai	2	5	14	7	2	88	2,93
		Tunjangan	4	9	9	4	4	95	3,17
		Bonus sesuai target	3	5	9	5	8	85	2,83
	Jumlah skor rata-rata variabel Kepuasan Kerja								2,95

Sumber: Prasurvey karyawan Bank BJB Kc Tamansari

Berdasarkan table 1.4 tersebut dapat dilihat bahwa masih kurang nya tahap seleksi dan penempatan kerja terhadap kepuasa kerja karyawan Bank BJB kantor cabang Tamansari. Faktor – Faktor diatas merupakan penyebab menurunnya kepuasan kerja karyawan Bank BJB kanto cabang Tamansari sehingga menurun nya kinerja karyawan.

Bank BJB kc Tamansari ini dijadikan objek penelitian karena dari uraian permasalahan di atas dalam hal seleksi dan penempatan kerja di Bank BJB kc Tamansari masih dirasa kurang maksimal. Maka dengan demikian penulis melakukan penelitian di Bank BJB kc Tamansari dengan membrikan judul:

“PENGARUH SELEKSI DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN BANK BJB KANTOR CABANG TAMANSARI “

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian

Identifikasi dan rumusan masalah adalah proses penting, dalam sebuah penelitian yang bertujuan agar peneliti maupun pembaca mendapatkan sejumlah masalah yang berhubungan dengan judul penelitian, sedangkan rumusan penelitian

adalah pertanyaan penelitian yang mengarahkan kepada apa yang sebenarnya ingin dikaji atau dicari tahu. Berdasarkan uraian di atas maka dalam penelitian ini penulis mengidentifikasi dan merumuskan masalah sebagai berikut:

1.2.1 Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan fenomena yang telah di uraikan pada latar belakang, bahwa permasalahan yang terjadi di Bank BJB Kantor cabang Tamansari Bandung, dapat di identifikasikan sebagai berikut:

1. Seleksi

- a. Adanya penurunan proses perekturan/seleksi calon karyawan
- b. Kurangnya kualitas tes kemampuan yang diberikan
- c. Tes wawancara yang masih belum optimal yang dilakukan

2. Penempatan Kerja

- a. Penempatan kerja yang tidak sesuai dengan latar belakang Pendidikan karyawan
- b. Kemampuan yang masih kurang yang dimiliki karyawan dan tidak sesuai dengan penempatan kerja nya.
- c. Kurangnya keterampilan yang dimiliki karyawan dan tidak sesuai dengan penempatan kerjanya.

3. Kepuasan Kerja

- a. Belumnya optimal Kepuasan kerja karyawan
- b. Pemberian tugas yang masih belum sesuai dengan kemampuannya.
- c. Kurangnya komunikasi antar karyawan Bank BJB kantor cabang Bandung
- d. Kurangnya pemberian bonus saat karyawan bekerja mencapai target

1.2.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian diatas maka rumusan permasalahan yang akan diteliti adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Seleksi karyawan pada Bank BJB Tamansari Bandung
2. Bagaimana Penempatan kerja pada Bank BJB Tamansari Bandung
3. Bagaimana kepuasan kerja karyawan pada Bank BJB kantor cabang Tamansari Bandung.
4. Seberapa besar pengaruh Seleksi dan Penempatan kerja terhadap Kepuasan kerja karyawan pada Bank BJB kantor cabang Tamansari Bandung baik secara simultan dan parsial.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Sistem seleksi pada calon karyawan Bank BJB kantor cabang Tamansari Bandung.
2. Penempatan kerja pada Bank BJB kantor cabang Tamansari Bandung.
3. Kepuasan kerja karyawan pada Bank BJB kantor cabang Tamansari Bandung.
4. Besarnya pengaruh Seleksi dan Penempatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada Bank BJB kantor cabang Tamansari Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini digunakan dengan harapan akan menambah ilmu pengetahuan

khususnya dalam bidang Sumber Daya Manusia (SDM), selain itu penulis juga berharap dengan melakukan penelitian ini akan memperoleh hasil yang dapat memberikan manfaat bagi semua pihak tidak hanya bagi penulis, tetapi memberikan manfaat bagi mereka yang membacanya. Adapun kegunaan yang diharapkan peneliti sebagai berikut:

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Kegunaan teoritis dalam penelitian ini dapat memberikan informasi, dan referensi dalam penelitian di bibidang Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya kajian tentang Seleksi, Penempatan Kerja, dan Kepuasan Kerja karyawan . Adapun kegunaan teoritis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Dapat memperkaya konsep atau teori perkembangan ilmu manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya yang berkaitan dengan pengaruh Seleksi, dan Penempatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.
2. Dapat mengetahui definisi serta pengaruh Seleksi, dan Penempatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan.
3. Dapat dijadikan bahan diskusi wacana ilmiah serta dapat digunakan sebagai dasar penelitian selanjutnya.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Manfaat yang diperoleh dari pelaksanaan penelitian ini adalah diharapkan dapat memberikan manfaat, yaitu manfaat teoritis/akademis maupun praktis. Guna teoritis pada perspektif akademis, penelitian ini diharapkan akan bermanfaat bagi pengembangan kajian ilmu manajemen dan konsep mengenai Soft Skill, Kepemimpinan Transformasional serta pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan.

Adapun kegunaan praktis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

- a. Peneliti dapat mengetahui sistem Seleksi pada calon Bank BJB kantor cabang Tamansari Bandung. Peneliti dapat mengetahui Penempatan kerja pada Bank BJB kantor cabang Tamansari Bandung.
- b. Peneliti dapat mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan pada Bank BJB kantor cabang Tamansari Bandung.
- c. Peneliti dapat menerapkan ilmu ekonomi tepatnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia yang diperoleh selama perkuliahan.

2. Bagi Perusahaan

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan dalam mengkaji penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia di Bank BJB kantor cabang Tamansari Bandung. Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan evaluasi atas masalah yang dihadapi sebagai bahan pertimbangan dalam upaya meningkatkan Kepuasan kerja karyawan Bank BJB kantor cabang Tamansari Bandung

3. Bagi Pihak Lain

- a. Menjadi bahan atau referensi untuk mengetahui dan memahami mengenai pengaruh Seleksi dan Penempatan kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan.

- b. Hasil penelitian ini dapat menjadi saran informasi yang bermanfaat dan sebagai bahan referensi tambahan untuk menggambarkan penelitian ilmiah yang akan dilakukan selanjutnya