

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Persaingan setiap perusahaan dalam mengembangkan setiap kompetensi karyawan sangat di perhatikan sedemikian ketatnya, karna hal tersebut akan sangat berpengaruh penting terhadap kemajuan dan perkembangan perusahaan, khususnya dalam perbankan. Dalam perkembangan dunia bisnis yang semakin maju dan semakin tingginya tingkat persaingan, maka perusahaan di tuntut untuk dapat meningkatkan kualitas kompetensi yang di miliki setiap karyawannya. Oleh karna itu, maju atau tidaknya sebuah perusahaan tergantung dari tingkat kualitas kompetensi yang di miliki setiap karyawannya. Maka dari itu, di jaman yang sangat maju ini, setiap perusahaan berkopempetisi untuk mendapatkan seorang karyawan yang memiliki keahlian yang handal, pengetahuan yang luas dan juga memiliki sikap yang baik.

Kompetensi dalam hal ini merupakan kemampuan karyawan yang dimiliki, sehingga memberikan kemampuan tenaga dalam bekerja yang rapi dan memiliki sikap untuk menyelesaikan pekerjaan yang sesuai dengan keahlian tenaga kerja dalam bidang pekerjaan yang tentunya sudah memberikan tingkatan dari hasil kerja kerasnya. Hal tersebut sesuai dengan Abdi dan Wahid (2018) yang mengatakan bahwa apabila karyawan memiliki kompetensi yang tinggi sehingga dapat memberikan peningkatan bagi hasil kerja yang dimiliki oleh karyawan. Teori tersebut juga didukung oleh kajian

empirik menurut Kadir, dkk. (2018) menemukan kompetensi berpengaruh yang positif dan signifikan terhadap hasil kerja yang dimiliki oleh bawahannya. Karyawan memiliki kemampuan kerja yang sudah sesuai bidang pekerjaannya akan lebih teliti untuk hasil yang didapat karyawan dalam bekerja.

Muh Haris Novianto SPsi MPsi (2021) “istilah kompetensi di sederhanakan oleh Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap secara konsisten dari waktu ke waktu di lingkungan kerja. Pengetahuan disini diartikan sebagai hal yang diketahui dari sebuah proses pekerjaan. Sedangkan keterampilan merupakan penerapan pengetahuan tersebut di tempat kerja.”. Sedangkan menurut Haris (2021) menyatakan bahwa “masih banyak perusahaan di Indonesia menghadapi masalah kesenjangan antara kemampuan karyawan yang dibutuhkan, Semakin kompeten karyawan yang dimilikinya, maka kompetensi dan produktivitas perusahaan semakin meningkat, sehingga pendapatan dalam periode tertentu juga ikut meningkat. “Maka dari itu kompetensi menjadi hal yang sangat krusial bagi perusahaan”. Dari pernyataan tersebut peneliti dapat menyimpulkan bahwa Kompetensi kerja sangat berpengaruh terhadap majunya suatu perusahaan, sebab jika perusahaan menciptakan karyawan yang kompeten maka tujuan perusahaan pun akan lebih mudah di capai.

Mengutip dari Hasya Harizunnisa' dan Dyah Pikanti Diwanti S.E., M.M (2020:3) yang menyatakan bahwa “Terdapat banyak kasus kerugian yang dialami bank karena karyawan tidak memiliki kompetensi yang baik, yang dimana Kompetensi yakni salah satu cermin an kepribadian seseorang yang dapat diperkirakan dan ditunjukkan dalam

tugas serta pekerjaan, Kompetensi dapat dikatakan terdiri atas tiga elemen yakni pengetahuan, keterampilan, serta perilaku. Hal tersebut sesuai dengan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia atau disingkat menjadi SKKNI”.

Khususnya di bidang perbankan, menurut Herawanto kepala perwakilan Bank Indonesia (2020) menyatakan bahwa kompetensi kerja sangat berpengaruh terhadap tingkat produktivitas bank, yang di mana Semakin kompeten karyawan yang dimilikinya, maka kompetensi dan produktivitas perbankan semakin meningkat, sehingga pendapatan dalam periode tertentu juga ikut meningkat, Maka dari itu kompetensi menjadi hal yang sangat krusial bagi setiap perbankan”. Berikut merupakan akumulasi data prestasi karyawan bank terbesar di Indonesia :

Tabel 1.1
Akumulasi data prestasi karyawan Bank Terbesar di Indonesia
Periode 2022

NO	BANK	Prestasi (%)
1.	Mandiri	91,22
2.	BRI	86,32
4.	BNI	80,45
10.	BTN	59,33
23.	BJB	25,16

Sumber : Data BI 2022

Dari tabel 1.1 menjelaskan bahwa dari beberapa bank pemerintah terbesar yang ada di Indonesia, tetapi tingkat prestasi yang di miliki setiap karyawan bank tentunya akan memiliki nilai yang berbeda, hal tersebut terjadi tergantung tingkat kompetensi yang di miliki setiap karyawannya. Ada beberapa bank yang di rasa memiliki

permasalahan dalam pengembangan kompetensi setiap karyawannya, yaitu Bank BJB yang memiliki nilai prestasi paling terendah dengan nilai 25,16%. hal tersebut menunjukkan bahwa kurangnya tingkat kompetensi kerja karyawan Bank BJB yang di akibatkan dari kurangnya tanggung jawab yang di miliki setiap karyawannya. Hal tersebut dapat di buktikan dari penelitian yang peneliti lakukan di kota Bandung.

Penelitian tersebut menunjukkan bahwa kompetensi kerja karyawan yang ada di kota bandung memiliki tingkat yang sangat rendah di bandingkan dengan Bank lainnya yang ada di bandung. Peneliti melakukan perbandingan Bank BJB dengan bank lainnya yang ada di bandung, hal tersebut meyakinkan bahwa adanya permasalahan yang terjadi di Bank BJB di kota bandung. Berikut adalah data perbandingan prestasi kerja Bank BNI, Bank BJB, dan Bank BRI.

Tabel 1.2
Perbandingan prestasi Bank Kota Bandung
Periode 2021-2022

No	Nama Bank	Tahun	Prestasi
1	BNI	2021	93,50
		2022	93,50
2	BRI	2021	91,50
		2022	92,00
3	BJB	2021	77,50
		2022	77,00

Sumber : 123dok.com

Berdasarkan tabel 1.2 menunjukkan perbandingan tingkat prestasi Bank BNI, Bank BJB, dan Bank BRI yang ada di kota bandung, data tersebut menunjukkan bahwa Bank

BJB dengan skor paling terendah di 2021 sebesar 77,50 dan angkanya tersebut mengalami penurunan di tahun 2022 sebesar 77,00 . Setelah melihat data perbandingan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa peneliti meyakini bahwa Bank BJB yang ada di kota Bandung memiliki permasalahan terkait Kompetensi kerja karyawan sebab Bank BJB memiliki nilai prestasi terendah yang berpengaruh terhadap Kompetensi karyawan, hal tersebut menjadi permasalahan yang harus diteliti berdasarkan hasil data yang sudah di akumulasi. Maka dari itu peneliti memilih lokasi penelitian di Bank BJB kota Bandung.

Menurut Jessica (2022) menyatakan bahwa mengembangkan kompetensi diri dari setiap individu sangatlah penting. Jika dilihat dari perspektif karyawan, hal tersebut sangat perlu untuk pengembangan karir karyawan tersebut. Sementara itu dari sudut pandang perusahaan, juga sangatlah penting agar tujuan yang akan dicapai perusahaan menjadi lebih cepat dan efisien terealisasi. Karyawan yang memiliki kompetensi tinggi merupakan salah satu aset terpenting perusahaan karena dapat secara langsung berkontribusi dalam meningkatkan keunggulan perusahaan.

Peneliti meyakini bahwa di kota Bandung terdapat permasalahan terkait tingkat prestasi yang ada di Bank BJB, maka dari itu Pada periode tahun 2022, Bank BJB memiliki tingkat realisasi pencapaian target yang sangat tidak signifikan, yang dimana ada sebagian Kantor cabang yang sesuai dengan target yang ingin dicapai dan adapun yang tidak sesuai target. Bank BJB kc.Taman Sari yang memiliki angka realisasi pencapaian yang sangat rendah, maka dari itu terdapat permasalahan yang

terjadi di Bank BJB Kantor Cabang Tamansari dan hal tersebut harus segera di perbaiki dalam hal seleksi dan penempatan kerja yang terjadi di Bank BJB kc.Taman sari. Berikut adalah data realisasi pencapaian target di Bank BJB Kantor cabang bandung :

Tabel 1.3
Realisasi pencapaian target Bank BJB kantor cabang di Bandung
Periode 2022

Cabang bank	Target (%)	Realisasi (%)
Bank BJB Kc.Utama Bandung	80,65	80,81
Bank BJB Kc. Setiabudhi	80,37	80,40
Bank BJB Kc.Taman sari	80,52	80,48

Sumber: Data Sekunder 2022

Data di atas menunjukkan bahwa Bank BJB Kantor Cabang Utama memiliki nilai target dengan rata-rata 80,65% dan realisasi yang terjadi memiliki nilai yang melebihi target yaitu 80,81%. Bank BJB Kantor Cabang Setiabudhi memiliki angka target sebesar 80,37% dan untuk nilai realisasinya pun melebihi target yang di capai. Hasil dari tingkat realisasi pencapaian target yang di analisis dari tingkat kualitas kompetensi yang terjadi di Bank BJB Kantor cabang Tamansari memiliki nilai paling terendah yaitu target pencapaiannya 80,52% sedangkan realisasinya hanya mencapai 80,48% yang berarti target tidak sesuai dengan realisasi yang di capai, Hal tersebut berpengaruh terhadap kualitas kompetensi yang di miliki setiap karyawan yang ada di perusahaan tersebut, selain itupun hal tersebut terjadi akibat kurang ketatnya Seleksi awal dalam memilih Karyawan yang kompeten dan sesuai dengan kriteria yang di

butuhkan, dan juga dapat di akibatkan dari ketidaksesuaian penempatan kerja yang di berikan oleh perusahaan kepada karyawannya.

Sedangkan kantor cabang lain Bank BJB di Bandung yang memiliki angka pencapaian realisasi yang sesuai dengan target yang harus di capai setiap perusahaan. Hal tersebut menunjukkan bahwa Bank BJB kantor cabang Setiabudhi dan Kantor Cabang Utama Bandung memiliki tingkat realisasi yang sesuai dengan target. Sedangkan Bank BJB Taman sari ini memiliki permasalahan terkait Kompetensi kerja karyawannya, biasanya hal tersebut terjadi akibat dari posisi yang di berikan tidak sesuai serta minimnya seleksi keampuan yang di berikan kepada karyawan. Maka dari itu peneliti memilih lokasi penelitian yaitu Bank BJB Kantor Cabang Tamansari.

Menurut Kurniawan dwi (2023) Dalam melaksanakan pekerjaan, setiap karyawan harus memiliki kompetensi yang dapat diandalkan. Kompetensi menjadi bekal dan modal sekaligus kriteria bagi karyawan untuk melaksanakan pekerjaan agar dapat mencapai kompetensi tinggi. Begitu pula karyawan Bank BJB Kantor Cabang Tamansari dalam melakukan pekerjaan harus memiliki kriteria kompetensi, baik knowledge (pengetahuan) maupun skill (keterampilan) sesuai dengan bidang tugasnya masing-masing. Hal ini terutama dalam mengantisipasi tingginya persaingan terhadap para kompetitor.

Selanjutnya untuk memperkuat penelitian ini, peneliti melakukan penyebaran kuesioner kepada 30 orang karyawan Bank BJB Kantor Cabang Tamansari. Berikut ini

adalah hasil kuesioner pra survey kompetensi karyawan Bank BJB Kantor Cabang Tamansari :

Tabel 1.4
Kuesioner Pra-Survey Dimensi Kompetensi kerja Karyawan
Bank BJB Kantor Cabang Tamansari

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah skor	Nilai rata-rata skor
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
Kompetensi kerja	Pengetahuan	1	4	10	9	6	75	2,50
	Keahlian	3	3	6	10	8	73	2,43
	Sikap	2	9	10	7	2	92	3,07
Total nilai rata-rata								2,66
Nilai Rata-rata skor = jumlah skor : jumlah responden (30 orang)								
Total nilai rata-rata skor= nilai rata-rata skor : jumlah pertanyaan (dimensi)								

Sumber : pra-survey 2023

Berdasarkan tabel 1.4 hasil kuesioner pra-survey ke 30 orang karyawan Bank BJB Kantor Cabang Tamansari yang menjadi responden menunjukkan bahwa variabel kompetensi kerja secara keseluruhan memperoleh skor rata-rata 2,66 dan terdapat dua skor yang terkecil dari skor rata-rata keseluruhannya, yaitu pada posisi dimensi Pengetahuan (*knowledge*) yang memiliki nilai rata-rata sebesar 2,50. Hal ini terjadi karna kurangnya kompetensi yang di miliki karyawan Bank BJB Kantor Cabang Tamansari dalam melaksanakan tugas2 yang telah di berikan oleh perusahaan terhadap karyawannya.

Selain dari pada itu terdapat variabel lain yang memiliki nilai skor rata-rata yaitu dimensi Keahlian sebesar 2,43 yang menunjukkan bahwa kurangnya keahlian yang

di miliki karyawan Bank BJB Kantor Cabang Tamansari, dengan begitu dapat di artikan bahwa Bank BJB Kantor Cabang Tamansari memiliki permasalahan mengenai tingkat kompetensi yang di miliki oleh karyawannya. Dari kedua dimensi yang memiliki nilai paling terendah yaitu mengenai pengetahuan (*knowledge*) dan Keahlian. Hal tersebut berpengaruh terhadap tingkat prestasi dan kompetensi yang di miliki setiap karyawan. Untuk itu, pengetahuan dan keahlian kerja menjadi salah satu unsur yang harus diperhatikan, karena karyawan yang memiliki pengetahuan yang luas maka akan memiliki dedikasi terhadap perusahaan dengan mampu memberikan terobosan baru dalam lingkungan kerja yang sehat, mencari solusi terbaik untuk persoalan yang dihadapi, dan melakukan kolaborasi satu dan yang lain.

Surya (Busro, 2018: 26) mengungkapkan bahwa kompetensi atau kemampuan yang harus dimiliki oleh wirausaha tersebut secara riil tercermin dalam kemampuan dan kemauan untuk memulai usaha (*start up*), kemampuan untuk mengerjakan sesuatu yang baru (*creative*), kemauan dan kemampuan untuk mencari peluang (*opportunity*), kemauan dan kemampuan untuk menanggung resiko (*risk bearing*), dan kemampuan untuk mengembangkan ide dan meramu sumber daya. Sementara keahlian menunjukkan bahwa karyawan tersebut mampu menjalankan dan menyelesaikan tugasnya, dan mampu menguasai bidang yang karyawan tersebut tempati.

Untuk mengetahui variabel-variabel apa saja yang berpengaruh terhadap kompetensi karyawan di Bank BJB Kantor Cabang Tamanari Bandung, dalam penelitian ini peneliti juga melakukan penyebaran kuesioner kepada 30 orang

karyawan yang menjadi responden pada Bank BJB Kantor Cabang Tamansari dengan meneliti pengaruh yang bersangkutan dengan Kompetensi karyawan. Berikut adalah hasil dari kuesioner tersebut.

Tabel 1.5
Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi Karyawan
Bank BJB Kantor Cabang Tamansari

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Total skor	Nilai Rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
Seleksi	Pengalaman	1	9	10	6	4	87	2,90
	Tes tertulis	0	11	9	6	4	87	2,90
	Tes wawancara	2	7	9	8	4	85	2,83
	Kesehatan	2	9	10	7	2	92	3,07
	Prosedur	5	7	8	5	5	92	3,07
Jumlah skor rata-rata variabel Seleksi								2,95
Penempatan kerja	Pendidikan	3	7	5	6	9	85	2,83
	Pengetahuan	3	4	7	8	8	76	2,53
	Keterampilan	2	8	9	6	5	86	2,87
	Pengalaman	2	7	9	8	4	85	2,83
Jumlah skor rata-rata variabel Penempatan kerja								2,76

Sumber : Data primer karyawan Bank BJB KC.Tamansari 2023

Berdasarkan tabel 1.5 di atas dapat di ketahui bahwa tanggapan dari 30 orang karyawan Bank BJB Kantor cabang Tamansari mengenai 6 variabel bebas yang di dapatkan peneliti dari hasil survey, observasi dan wawancara yang di lakukan pada Bank BJB Kantor cabang Tamansari Bandung, peneliti mendapatkan hasil yang menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi Kompetensi karyawan Bank BJB Kantor Cabang Tamansari yang mendapatkan nilai rata-rata skor terendah yaitu variabel

Seleksi dan Penempatan kerja. Untuk nilai variabel Seleksi memiliki nilai rata-rata sebesar 2,95 yang di mana hal tersebut terdapat pokok permasalahan dari dimensi pengalaman, tes tertulis dan tes wawancara. Sedangkan untuk nilai variabel penempatan kerja memiliki nilai rata-rata sebesar 2,76 dengan permasalahan yang di dapat dari dimensi kurangnya kemampuan yang di miliki setiap karyawan, kurangnya kecakapan karyawan, dan kurangnya keahlian yang di miliki setiap karyawannya.

Menurut Nurfazikri, Narulita Syarleni dan Dewi Winarti Susyanti (2018) menyatakan bahwa Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas dan potensial maka haruslah dilakukan seleksi dan penempatan kerja dengan benar agar memperoleh hal yang diinginkan tersebut. Dalam melakukan seleksi dan penempatan harus melihat dari berbagai hal seperti background pendidikan ataupun keahlian yang dimiliki calon pelamar. Hal ini agar sesuai dengan prinsip “The Right Man on the Right Place” atau orang yang tepat untuk posisi yang tepat. Dari hasil pra-survey variabel bebas, tentunya sudah di ketahui bahwa nilai paling terendah yaitu variabel Seleksi dan Penempatan kerja. Seleksi karyawan sangat membutuhkan penyeleksian yang di lakukan sangat ketat, sebab seleksi karyawan yang nantinya akan menentukan kualitas karyawan yang memiliki kompetensi dalam menjalankan suatu tugas yang sudah di tetapkan. Berikut adalah tabel pra-survey yang menunjukan tingkat variabel Seleksi karyawan :

Tabel 1.6
Kuesioner Pra-Survey Dimensi Seleksi Karyawan
Bank BJB Kantor Cabang Tamansari Bandung

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Total skor	Nilai Rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
Seleksi	Pengalaman	1	9	10	6	4	87	2,90
	Tes tertulis	0	11	9	6	4	87	2,90
	Tes wawancara	2	7	9	8	4	85	2,83
	Kesehatan	2	9	10	7	2	92	3,07
	Prosedur	5	7	8	5	5	92	3,07
Jumlah skor rata-rata variabel Seleksi								2,95
Nilai rata-rata= total skor : jumlah responden (30 orang)								
Total nilai rata-rata skor = nilai rata-rata skor : jumlah pertanyaan (dimensi)								

Sumber : hasil olah data kuesioner pra-survey 2023

Berdasarkan tabel 1.6 di atas hasil kuesioner Pra-survey kepada 30 orang, nilai rata-rata variabel Seleksi yaitu dengan skor 2,95. Dana dari variabel tersebut ada tiga indikator di nyatakan memiliki nilai paling terendah yaitu pengetahuan, tes tetulis, dan tes wawancara. Karyawan dapat di jelaskan bahwa Seleksi karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat kompetensi karyawan, yang di mana apabila kualitas dalam penyeleksian di selenggarakan dengan teliti, maka perusahaan akan mendapatkan karyawan yang memiliki kompetensi yang tinggi, begitupun sebaliknya, apabila perusahaan dalam proses penyelenggaraan Seleksi di lakukan dengan tidak teliti maka perusahaan pun akan mendapatkan karyawan yang tidak kompeten.

Menurut Okka Putra Nurdiana (2023) proses seleksi dapat di artikan sebagai proses memilah dan memilih karyawan yang memiliki kualitas dan kuantitas serta memiliki kemampuan dan keahlian untuk di tempatkan pada jabatan yang lowong.

Dengan adanya proses seleksi tersebut perusahaan memiliki harapan untuk mendapatkan karyawan yang memiliki kualitas dan kuantitas dalam melakukan suatu pekerjaan yang di berikan.

Selain dari pada itu, menurut Okka Putra Nurdiana (2023) menyatakan bahwa permasalahan dalam melakukan proses seleksi karyawan adalah keterbatasan sumber tenaga kerja atau jumlah karyawan kerja yang tidak sesuai kualitas yang dibutuhkan, karna kurang tetatnya dalam melakukan tes kepada setiap calon karyawan perusahaan, sehingga hal tersebut dapat menciptakan karyawan yang kurang kompeten dalam menjalankan tugas, hal tersebut dapat berdampak negatif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Hal ini terjadi akibat dari apa yang dilakukan oleh pegawai yang ada pada saat ini arahnya negatif. Sebaliknya apabila kurangnya kualitas kerja karyawan akan menimbulkan sikap kerja yang negatif hal tersebut dapat menciptakan karyawan yang kurang kompeten. Positif dan negatifnya sikap kerja seseorang mengikuti tingkat kualitas kompetensi yang di miliki setiap karyawan. Kompetensi karyawan pun sebagai dependent variabel dinyatakan dipengaruhi secara positif oleh seleksi dan penempatan kerja.

Bank BJB Kantor cabang taman sari memiliki permasalahan mengenai kompetensi karyawan bukan hanya di sebabkan oleh rendahnya nilai seleksi karyawan, ada juga variabel yang memiliki nilai paling terendah dari variabel bebas lainnya, yaitu variabel Penempatan kerja, yang dimana dalam memposisikan karyawan tentunya perlu menempatkan sesuai kemampuan yang di miliki setiap karyawan. Berikut adalah tabel yang menunjukkan variabel penempatan kerja :

Tabel 1.7
Kuesioner Pra-Survey Dimensi Penempatan Karyawan
Bank BJB Kantor Cabang Tamansari Bandung

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Total skor	Nilai rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
Penempatan kerja	Pendidikan	3	7	5	6	9	85	2,83
	Pengetahuan	3	4	7	8	8	76	2,53
	Keterampilan	2	8	9	6	5	86	2,87
	Pengalaman	2	7	9	8	4	85	2,83
Jumlah skor rata-rata variabel Penempatan kerja								2,76
Nilai rata-rata= total skor : jumlah responden (30 orang)								
Total nilai rata-rata skor= nilai rata-rata skor : jumlah pertanyaan								

Sumber : hasil olah data kuesioner pra-survey 2023

Berdasarkan tabel 1.7 di atas hasil kuesioner Pra-survey kepada 30 orang, nilai rata-rata variabel Penempatan karyawan yaitu dengan skor 2,74 yang di mana hal tersebut menunjukkan bahwa nilai variabel tersebut memiliki nilai paling terendah. Skor dari ketiga indikatornya pun memiliki nilai terendah dari yang lainnya, s hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat permasalahan mengenai pendidikan, pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman yang di miliki karyawannya. Kompetensi kerja sangat berpengaruh terhadap kesesuaian Penempatan karyawan, yang berarti mengalokasikan para karyawan pada posisi kerja tertentu Menurut Arief Bodan R (2018:33) maksud di adakan penempatan kerja adalah untuk menempatkan karyawan sebagai unsur pelaksanaan pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kriteria yaitu kemampuan, Kecakapan dan keahlian.

Penempatan kerja juga sangat berpengaruh terhadap kompetensi kerja karyawan yang mana saat karyawan ditempatkan sesuai dengan posisi yang tepat dengan skill dan pengetahuannya maka kompetensi kerja dari karyawan tersebut akan meningkat dan malah sebaliknya jika tidak di tempatkan sesuai dengan skill dan kemampuannya maka kompetensi karyawan tersebut akan menurun. Selain dari tujuan penempatan kerja, ada juga prinsip-prinsip dari penempatan kerja. Prinsip penempatan kerja dalam manajemen sumber daya manusia adalah pegangan hidup yang di yakini dalam menempatkan karyawan agar tujuannya bisa tercapai, proses penempatan karyawan yang tidak tepat akan menyebabkan kompetensi kerja karyawan yang kurang optimal.

Mengutip dari jurnal yang di tulis oleh Nurfazikri, Narulita Syarleni dan Dewi Winarti Susyanti (2018), menyatakan bahwa dengan adanya proses seleksi dan penempatan kerja yang baik dan sesuai dengan apa yang diinginkan oleh perusahaan, maka akan mendapatkan calon-calon karyawan yang potensial dan berkualitas sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Hal tersebut akan dapat menjadikan perusahaan bertahan dan semakin mengokohkan eksistensinya dan mengalahkan para pesaing bisnisnya. Kedua variabel yang memiliki nilai paling terkecil dari variabel lainnya, keduanya sangat berpengaruh terhadap tingkat kompetensi kerja karyawan yang di mana apabila proses seleksi di laksanakan dengan sesuai maka tingkat kompetensi yang di miliki setiap karyawan pun akan ikut meningkat. Begitupun dengan variabel Penempatan kerja, apabila karyawan di tempatkan di posisi yang sesuai dengan

keahlian yang mereka miliki maka kualitas kompetensi kerjanya pun akan semakin meningkat.

Bank BJB Kc.Tamansari ini di jadikan objek penelitian Karena dari uraian permasalahan di atas mengenai kurang kompetennya karyawan Bank BJB Kantor Cabang Tamansari berpengaruh terhadap Seleksi dan Penempatan Kerja yang ada di Bank BJB Kantor Cabang Tamansari, hal tersebut di rasa masih kurang maksimal. Maka dengan demi kian peneliti melakukan penelitian di Bank BJB Kc.Tamansari dengan memberi judul :

“PENGARUH SELEKSI DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP KOMPETENSI KERJA KARYAWAN PADA BANK BJB KANTOR CABANG TAMANSARI BANDUNG”

1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah

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 di kaji atau di cari tahu. Berdasarkan uraian di atas maka dalam penelitian ini peneliti mengidentifikasi dan merumuskan masalah sebagai berikut :

1.2.1 Identifikasi Masalah

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

1. Seleksi
 - a. Kurangnya cukupnya pengalaman karyawan dalam bekerja
 - b. Tes tertulis yang kurang baik.
 - c. Tes wawancara yang belum optimal
2. Penempatan kerja
 - a. Kurang memiliki pengetahuan dalam bekerja
3. Kompetensi Karyawan
 - a. Kurangnya pengetahuan yang di miliki setiap karyawannya
 - b. Kurangnya keahlian yang di miliki setiap karyawannya dalam menangani setiap masalah.

1.2.2 Rumusan Masalah

Merujuk pada uraian permasalahan di atas, maka dapat di rumuskan bahwa permasalahan yang akan di teliti adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana proses seleksi karyawan pada Bank BJB Kantor cabang Tamansari Bandung.
2. Bagaimana proses penempatan karyawan pada Bank BJB Kantor cabang Tamansari Bandung.

3. Bagaimana Kompetensi karyawan pada Bank BJB Kantor cabang Tamansari Bandung.
4. Seberapa besar pengaruh proses seleksi dan penempatan kerja terhadap Kompetensi kerja Karyawan pada Bank BJB Kantor Cabang Tamansa secara simultan maupun parsial.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan Latar belakang dan perumusan masalah yang telah di kemukakan, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Seleksi karyawan di Bank BJB Kantor cabang Tamansari Bandung.
2. Penempatan kerja karyawan di Bank BJB Kantor cabang Tamansari Bandung.
3. Kompetensi kerja karyawan di Bank BJB Kantor cabang Tamansari Bandung.
4. Besarnya pengaruh Seleksi dan Penempatan kerja terhadap Kompetensi kerja karyawan pada Bank BJB Kantor cabang Tamansari Bandung secara simultan maupun parsial.

1.4 Kegunaan Penelitian

Hasil dari penelitian ini di harapkan dapat dipercaya dan memberikan manfaat teoritis dan praktis bagi semua pihak yang berhubungan dengan penelitian ini, dan dapat memberikan manfaat serta dapat menjadi bahan kajian untuk dikembangkan dan diteliti lebih mendalam lagi bagi pihak berkepentingan, terutama yang berhubungan dengan Seleksi karyawan, Penempatan kerja, dan Kompetensi kerja karyawan.

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi terhadap perkembangan teori dan ilmu pengetahuan serta dunia akademis terkait dengan manajemen SDM, baik dalam hal konteks teori pendekatan maupun kesamaan dalam hal objek studi kasus, selain itu memberikan gambaran mengenai aplikasi teori yang dipakai dalam konteks studi atau penelitian sejenis maupun lanjutannya, khususnya kajian tentang Seleksi, Penempatan kerja, dan Kompetensi kerja karyawan. Adapun kegunaan teoritis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Dapat di jadikan bahan diskusi wacana ilmiah serta dapat di jadikan sebagai dasar penelitian selanjutnya.
2. Memberikan sumbang pemikiran guna mendukung pengembangan teori yang sudah ada.
3. Dapat memberikan tambahan informasi bagi para pembaca yang ingin menambah wawasan pengetahuan, khususnya mengenai Pengaruh Seleksi dan Penempatan kerja terhadap Kompetensi kerja karyawan pada Bank BJB Kantor cabang Tamansari Bandung.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Manfaat yang diperoleh dari pelaksanaan penelitian ini adalah di harapkan dapat memberi manfaat, yaitu manfaat teoritis/akademis maupun praktis. Guna teoritis pada perspektif akademis, penelitian ini di harapkan akan bermanfaat bagi pengembangan kajian ilmu manajemen dan konsep Seleksi, penempatan kerja serta

pengaruhnya terhadap kompetensi karyawannya. Adapun kegunaan praktis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

- a. Hasil penelitian ini diharapkan menambah khasanah keilmuan terkait penerapan mengenai manajemen sumber daya manusia yang menyangkut peningkatan Pelaksanaan Program Seleksi dan penempatan kerja guna mendapatkan kompetensi karyawan yg baik, serta untuk mengaplikasikan teori dan ilmu yang diperoleh.
- b. Menambah pengalaman peneliti dalam memahami berbagai aspek tentang teori dan praktek sebenarnya dalam penerapan manajemen sumber daya manusia khususnya tentang Seleksi, Penempatan dan Kompetensi kerja karyawan yang ada di Bank BJB kantor cabang Taman sari Bandung.
- c. Peneliti menjadi mengetahui keadaan dan suasana bekerja di perusahaan Bank BJB Kantor cabang Tamansari sehingga menjadi pengalaman bagi peneliti.
- d. Karyawan berbagi Ilmu dengan peneliti dalam dunia bekerja di Bank BJB kantor cabang Tamansari.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan dalam pengelolaan SDM beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM secara lebih baik, terutama berkaitan dengan

Pengaruh Seleksi dan Penempatan kerja terhadap kompetensi kerja karyawan pada Bank BJB Kantor cabang Tamansari.

3. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini di harapkan dapat menjadi informasi dan referensi bagi penelilti selanjutnya, serta sebagai pertimbangan bagi organisasi yang mengalami serupa.