

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor penentuan keberhasilan perusahaan dan mempunyai peran penting dalam setiap kegiatan perusahaan. Kegiatan perusahaan akan terselesaikan dengan baik didorong oleh sumber daya manusia yang handal, oleh karena itu perusahaan harus mampu memberdayakan dengan baik semua komponen sumber daya yang dimiliki untuk mampu meningkatkan daya asing dan keberhasilan perusahaan.

Karyawan atau Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan asset yang sangat penting dan unik dalam sebuah perusahaan. Diantara asset-aset lain seperti modal, bangunan, mesin, peralatan kantor, persediaan barang, dan lainnya hanya karyawan yang dapat bernafas, 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 kinerja karyawan berhubungan erat dengan sikap seseorang terhadap pekerjaannya sendiri, karena makin tinggi tingkat kinerja karyawan 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 kinerja karyawan akan menimbulkan sikap kerja yang negatif. Positif dan negatifnya sikap kerja seseorang mengikuti tingkat kinerja karyawan yang dirasakan. Kinerja karyawan sebagai dependent variable 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 kinerja karyawan yang mana saat karyawan ditempatkan sesuai dengan posisi yang tepat dengan skill dan pengetahuannya maka kinerja karyawan dari karyawan tersebut akan meningkat dan malah sebaliknya jika tidak ditempatkan sesuai dengan skill dan kemampuannya maka kinerja karyawan tersebut akan menurun. Dapat dilihat kehadiran atau absensi karyawan dalam bekerja.

Dari dunia perbankan di Indonesia memasuki masa persaingan yang sangat kompetitif dengan daya saing tinggi. Hal ini disebabkan dengan banyaknya bank baik local ataupun internasional dan mulai berdirinya perusahaan yang berbasis fintech (Financial Technology). Perbankan sendiri menjadi salah satu sektor strategis dalam meningkatkan pertumbuhan ekonomi bahkan hampir di setiap negara di dunia. Untuk

saat ini perbankan bahkan dapat melewati krisis moneter dan bank baru mulai beradaptasi dengan memberikan pelayanan yang terbaik untuk para nasabahnya dengan kemudahan dalam mengakses produk-produk perbankan seperti pembukaan rekening dan buku tabungan, kartu kredit, kredit pemilikan rakyat (KPR), dan produk jasa lainnya.

Dunia perbankan dalam tahun ke tahun mengalami banyak sekali perubahan contoh seperti saat ini yang sangat mudah dalam pembuatan buku tabungan hanya dengan melalui telepon genggam atau smartphone tentu ini menjadi kemudahan bagi masyarakat yang mulai sadar akan pentingnya kebutuhan perbankan, baik karena adanya keamanan dalam bertransaksi dan berbisnis yang erat kaitannya dengan keuangan atau untuk menyimpan dananya guna kebutuhan saat ini dan yang akan datang.

Bank merupakan salah satu Lembaga keuangan yang bergerak dalam bidang pelayanan jasa yang dapat memberikan pelayanan terbaik (service excellent) untuk dapat memenangkan persaingan yang semakin hari semakin kompetitif. Menurut UU No.10 Tahun 1998 tentang perbankan disebutkan bahwa Bank adalah badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya kepada masyarakat dalam bentuk kredit dan atau bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat banyak. Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa usaha perbankan meliputi tiga kegiatan, yaitu menghimpun dana, menyalurkan dana, dan memberikan jasa bank lainnya. Kegiatan menghimpun dan menyalurkan dana merupakan kegiatan pokok bank sedangkan memberikan jasa bank lainnya hanya

kegiatan pendukung. Kegiatan menghimpun dana, berupa mengumpulkan dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan giro, tabungan, dan deposito. Biasanya dilakukan sambil diberikannya balas jasa yang menarik seperti bunga dan hadiah sebagai rangsangan bagi masyarakat. Kegiatan menghimpun dana, berupa pemberian pinjaman kepada masyarakat. Sedangkan jasa-jasa perbankan lainnya diberikan untuk mendukung kelancaran kegiatan utama tersebut.

Industri perbankan juga telah mengalami perubahan besar dalam beberapa tahun terakhir. Industri ini menjadi lebih kompetitif karena deregulasi peraturan. Saat ini, bank memiliki beberapa fleksibilitas sehubungan dengan layanan yang mereka tawarkan, lokasi tempat mereka beroperasi, dan tarif yang mereka bayarkan untuk simpanan deponan. Seiring berjalannya waktu, bank semakin banyak mulai dari yang berstatus kepemilikannya milik Negara (BUMN), milik Daerah (BUMD), maupun Swasta. Selain memiliki produk yang beragam untuk mendapatkan nasabah, sebuah bank harus mempunyai jasa layanan yang baik dan bisa bersaing dengan bank-bank lain, karena pada dasarnya untuk produk yang dimiliki setiap bank sama, hanya yang membedakan yaitu manfaat yang diberikan, program-program yang dimiliki, keunggulan dalam jaringan.

PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten (Tbk) yang lebih dikenal dengan Bank bjb merupakan salah satu bank Daerah terbesar yang bergerak dibidang jasa perbankan yang ada di Indonesia. Bank bjb awalnya merupakan Bank Daerah yang berkembang menjadi Bank Nasional sehingga membutuhkan kualitas kinerja yang baik untuk perusahaan menjadi lebih baik lagi.

Bank bjb adalah Bank BUMD milik Pemerintah Provinsi Jawa Barat dan Banten yang berkantor pusat di Bandung. Bank bjb merupakan Bank yang sahamnya dimiliki oleh Pemda Provinsi Jawa Barat (38,26%), Pemda Provinsi Banten (5,3%), Pemda Kota-Kabupaten Se Jawa Barat (23,61%), Pemda Kota-Kabupaten Se Banten (7,76%) dan Publik (25%). Dan mempunyai visi yaitu menjadi 10 bank terbesar dan berkinerja baik di Indonesia. Hal ini merupakan penjabaran dari keinginan yang kuat dari segenap stakeholder untuk tumbuh dan berkembang menjadi salah satu 10 bank terbesar dan berkinerja baik di kancah nasional. (www.bankbjb.co.id).

Kesuksesan sebuah perusahaan sangat ditentukan dari kinerja setiap karyawannya. Salah satu alat ukur yang digunakan untuk mengukur kualitas dan kinerja perbankan adalah total asset yang dimiliki oleh bank tersebut dimana semakin besar asset yang mereka miliki, semakin besar pula kualitas dan kinerja bank tersebut. Berdasarkan survey yang dilakukan oleh suatu Lembaga swasta, dilakukan ranking berdasarkan total asset yang mereka miliki. Ranking perbankan Indonesia pada tahun 2021 dapat dilihat berikut ini:

Tabel 1.1
Ranking Kinerja Perbankan di Indonesia Tahun 2021

Peringkat	Bank	Total Aset
1	PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO), TBK (BRI)	1,538,515,953
2	PT. Bank Mandiri (PERSERO) TBK (MANDIRI)	1,283,320,342
3	PT. Bank Central Asia, TBK (BCA)	1,148,850,342
4	PT. Bank Negara Indonesia (PERSERO), TBK (BNI)	894,893,400
5	PT. Bank Tabungan Negara (PERSERO), TBK (BTN)	368,055,555
6	PT. Bank CIMB Niaga, TBK (CIMB NIAGA)	292,786,766

Peringkat	Bank	Total Aset
7	PT. Bank Victoria Syariah (VICTORIA SYARIAH)	251,051,724
8	PT. Bank Syariah Indonesia (SYARIAH INDONESIA)	251,051,724
9	PT. Bank Permata, TBK (PERMATA)	218,796,253
10	PT. Bank OCBC NISP, TBK (OCBC NISP)	211,346,011
11	PT. PAN Indonesia Bank, TBK (PANIN)	184,798,507
12	PT. Bank Danamon Indonesia, TBK (DANAMON)	173,903,301
13	PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional, TBK (BTPN)	166,453,972
14	PT. Bank DPD Jawa Barat Dan Banten, TBK (DPD BJB)	151,452,417

Sumber: www.kinerjabank.com

Berdasarkan Tabel 1.1 diatas diketahui bahwa total asset yang dimiliki masing-masing bank memiliki selisih yang cukup signifikan. Berdasarkan Lembaga survey tersebut, peringkat perbankan pada setiap quartal selalu berubah, dan bank yang memiliki peringkat yang bagus dapat mengalami penurunan peringkat pada quartal berikut karena perubahan nilai asset yang signifikan. Oleh karena itu, bank merupakan salah satu perusahaan yang harus menciptakan seleksi dan penempatan kerja yang baik dan efektif bagi karyawan sehingga kinerja karyawan juga akan meningkat. Kinerja pada Bank BJB masih belum optimal, ditunjukkan dengan perbandingan rangking kinerja perbankan di Indonesia dimana Bank BJB yang masih rendah dibandingkan dengan Bank Nasional, seperti Bank BRI, Bank mandiri dan Bank BNI.

Menurunnya kinerja karyawan juga dapat dilihat dari kehadiran karyawannya. Kehadiran yang baik maka perusahaan dalam menjalankan kegiatannya pun akan berjalan sesuai dengan tujuan perusahaan dan karyawan akan disiplin terhadap waktu.

Berikut ini adalah data absensi karyawan pada Bank BJB Kantor Cabang Tamansari 3 tahun terakhir:

Tabel 1.2
Rekapitulasi Absensi pada Bank BJB Kantor Cabang Tamansari

Tahun	Jumlah Karyawan	Sakit/Izin	Alfa	Total
2020	70	205	452	657
2021	70	237	477	714
2022	70	225	594	819

Sumber: Bank BJB Kantor Cabang Tamansari

Data Tabel 1.1 menunjukkan bahwa absensi pada Bank BJB Kantor Cabang Tamansari dalam 3 tahun terakhir kurang baik. Berdasarkan data diatas dapat terlihat dari tahun 2020 terdapat karyawan alfa atau tidak ada keterangan masuk perusahaan sebanyak 452 dengan total 657. Pada tahun 2021 karyawan yang alfa atau tidak ada keterangan masuk perusahaan tanpa alasan mencapai 477 dengan total 714. Dan pada tahun 2022 karyawan yang alfa atau tidak ada keterangan masuk perusahaan mencapai 594 dengan total 819. Dari data tersebut terlihat bahwa terjadi peningkatan karyawan yang tidak hadir setiap tahunnya, rendahnya tingkat kehadiran di tempat kerja yang diakibatkan oleh kurangnya sanksi/hukuman terhadap karyawan yang bermasalah.

Menurut Veithzal Rivai (2018:126) mengatakan bahwa Seleksi adalah kegiatan dalam manajemen SDM yang dilakukan setelah proses rekrutmen selesai dilaksanakan. Hal ini berarti telah terkumpul sejumlah pelamar yang syarat untuk kemudian dipilih mana yang dapat ditetapkan sebagai karyawan dalam suatu perusahaan. Proses pemilihan ini dinamakan dengan seleksi.

Menurut Hakim (2019:71) bahwa penempatan kerja pegawai merupakan tindak lanjut seleksi, yaitu penempatan calon pegawai yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan/pekerjaan yang membutuhkannya dan sekaligus mendelegasi authority kepada orang tertentu.

Menurut Mangkunegara (2017:67) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Perusahaan akan selalu berusaha untuk mengoptimalkan kinerja karyawannya, untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan memerlukan perencanaan strategis yang sangat matang. Kinerja dalam perusahaan sangatlah penting. Jika kualitas kinerja karyawan yang dimiliki oleh suatu perusahaan tidak begitu bagus, maka kemungkinan perusahaan dalam mencapai tujuannya sulit tercapai. Oleh karena itu, perusahaan harus tetap menunjang standarisasi kinerja karyawan yang ada pada perusahaan guna membantu mencapai tujuan perusahaan tersebut. Standar nilai kerja karyawan pada Bank BJB Kantor Cabang Tamansari adalah sebagai berikut:

Tabel 1.3
Standar Nilai Kinerja Karyawan

Keterangan	Rentang Nilai
Baik Sekali	91-100
Baik	76-90
Cukup	61-75
Kurang	51-60
Buruk	<50

Sumber: Bank BJB Kantor Cabang Tamansari

Berdasarkan Tabel 1.3 dapat dilihat bahwa standar-standar nilai yang akhirnya dapat menentukan kinerja karyawan yang ada pada Bank BJB Kantor Cabang Tamansari akan cocok menurut bobot terdapat didalam tabel 1.3 diatas. Kinerja dapat dilihat dari hasil seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga dapat dikatakan baik apabila karyawan tersebut menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu untuk mengetahui bagaimana pencapaian kinerja pada Bank BJB Kantor Cabang Tamansari adalah sebagai berikut:

Tabel 1.4
Penilaian Kinerja Karyawan Pada Bank BJB Kantor cabang Tamansari
Tahun 2020-2022

No	Tahun	Target	Pencapaian	Keterangan
1	2020	100%	86%	Baik
2	2021	100%	79%	Baik
3	2022	100%	73%	Cukup

Sumber: Bank BJB Kantor Cabang Tamansari

Berdasarkan Tabel 1.4 dapat dilihat bahwa penilaian kinerja karyawan pada Bank BJB Kantor Cabang Tamansari periode 2020-2022 belum optimal dan setiap tahunnya cenderung mengalami penurunan. Pada tahun 2020 pencapaian kinerja mendapatkan jumlah 86% dengan kategori baik, lalu pada tahun 2021 mendapatkan jumlah 79% dengan kategori baik dan pada tahun 2022 mendapatkan sebesar 73% dengan kategori cukup. Tentunya hal tersebut masih jauh dari harapan perusahaan yang menginginkan kinerja pada setiap karyawannya sangat baik.

Data yang diberikan perusahaan tersebut menunjukkan bahwa pencapaian kinerja karyawan pada Bank BJB Kantor Cabang Tamansari dari tahun ketahun masih belum mencapai hasil yang diinginkan, hal ini diakibatkan karena selama tahun 2020-2022 penilain kinerja karyawan belum mencapai target kategori (Baik Sekali) dan dari tahun ke tahun mengalami penurunan. Penurunan ini dipicu oleh kurangnya kemampuan karyawan tidak menyelesaikan pekerjaan yang mengakibatkan karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dalam jangka waktu yang sudah ditentukan. Selain itu, kurangnya tingkat kedisiplinan karyawan, ini dapat dilihat dari banyaknya karyawan yang sering datang terlambat serta pada saat jam kerja masih terdapat karyawan yang mengobrol maupun bersantai. Jika disimpulkan makan jelas banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karywan seperti seleksi dan penempatan kerja, jika kedua variabel tersebut mampu dijalankan dengan baik oleh karyawan maka hasil dari kinerja karyawan pun akan sesuai dengan target yang diinginkan perusahaan.

Perusahaan harus lebih memperhatikan sumber daya manusia yang mempunyai kinerja lebih baik untuk mewujudkan harapan dan tujuan yang telah direncanakan. Berdasarkan hasil wawancara dengan supervisor Bank BJB Kantor Cabang Tamansari yaitu Bapak Darindra, terdapat beberapa permasalahan mengenai kinerja karyawan yaitu karyawan kurang mampu menyelesaikan tugas dengan standar perusahaan yang telah ditentukan, karyawan kurang memiliki rasa tanggung jawab terhadap hasil kerja sehingga menyebabkan pekerjaan yang dihasilkan kurang sesuai, karyawan kurang memiliki hubungan yang baik dengan rekan dan atasan sehingga menyebabkan tidak terjalin kerja sama dan kurang memiliki kekompakkan, karyawan kurang teliti dalam

pekerjaannya sehingga hasil pekerjaannya tidak rapih dan cenderung berantakan. Selain itu juga masih banyak karyawan yang jarang hadir baik karena sakit, izin dan tanpa keterangan dan kurangnya komunikasi antar karyawan sehingga memicu kinerja karyawan menjadi kurang optimal.

Berdasarkan permasalahan tersebut maka penulis melakukan pra survey melalui kuesioner mengenai kinerja karyawan yang diberikan kepada karyawan secara acak dengan 30 responden. Adapun data yang diperoleh penulis mengenai kinerja karyawan sebagai berikut:

Tabel 1.5
Hasil Pra-Survey Kinerja Karyawan pada Bank BJB Kantor Cabang Tamansari

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-rata skor
		SS	S	KS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
Kinerja Karyawan	Kualitas Kerja	15	3	0	5	7	104	3,47
	Kuantitas Kerja	10	6	0	9	5	97	3,23
	Tanggung Jawab	13	5	3	3	6	106	3,53
	Kerjasama	2	6	5	8	9	74	2,47
	Inisiatif	2	10	3	7	8	81	2,70
Jumlah Skor Rata-Rata Variabel								3,08

Sumber: Hasil pra survey 2023

Berdasarkan Tabel 1.5 Dari hasil penilaian kinerja karyawan yang dapat dilihat hasil rata-rata dari pra-survey yang dilakukan peneliti mendapatkan skor sebesar 3,08

yang mana menunjukkan kinerja karyawan masih belum memenuhi kriteria ideal, jika dilihat dari dimensi yang mendapatkan skor rata-rata terendah yaitu dimensi kerjasama, sudah seharusnya para pegawai mampu mengutamakan kerjasama untuk menyelesaikan pekerjaannya. Melalui kerjasama diharapkan mampu menjadikan pegawai lebih kritis dan peduli terhadap apa yang sudah menjadi tugas dan tanggung jawab mereka dalam meningkatkan kinerja. Perubahan Kategori penilaian kinerja karyawan Bank BJB cabang tamansari pada tahun 2021 sampai 2023 sebagai berikut:

Tabel 1.6
Faktor-Faktor yang diduga mempengaruhi Kinerja Karyawan Bank BJB Kantor Cabang Tamansari

NO	Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah	Rata-Rata Skor
			SS	S	KS	TS	STS		
			5	4	3	2	1	Skor	
1.	Seleksi	Pendidikan	5	7	8	5	5	92	3,07
		Tes-Tes Penerimaan	3	8	5	5	4	76	2,53
		Wawancara Seleksi	2	9	8	4	7	75	2.50
		Referensi	4	7	9	8	2	93	3,10
		Evaluasi Medis	1	8	9	6	4	80	2.67
		Wawancara Atasan Langsung	4	10	5	6	5	92	3,07
		Keputusan Penyerahan	4	7	9	5	5	90	3,00
		Jumlah Skor Rata-Rata Variabel Seleksi							

NO	Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-Rata Skor
			SS	S	KS	TS	STS		
			5	4	3	2	1		
2.	Penempatan Kerja	Pendidikan	3	7	5	6	9	85	2,83
		Pengetahuan Kerja	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.	Lingkungan Kerja	Suasana Kerja	3	10	10	5	2	97	3.20
		Perlakuan yang baik dari rekan kerja	5	16	8	1	0	115	3,80
		Perlakuan yang adil dari atasan	9	17	2	2	0	123	4,10
		Keamanan saat bekerja	14	12	3	0	0	127	4,20
		Komunikasi	11	12	4	1	2	119	3,90
Jumlah Skor Rata-Rata Variabel Lingkungan Kerja								3,84	
4.	Kepemimpinan	Pengarahan	8	17	8	2	1	136	4,50
		Komunikasi	5	20	4	1	0	109	3,60
		Pengambilan Keputusan	6	17	4	1	2	114	3,80

NO	Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-Rata Skor
			SS	S	KS	TS	STS		
			5	4	3	2	1		
		Memotivasi Pegawai	10	12	4	3	1	117	3,90
Jumlah Skor Rata-Rata Variabel Kepemimpinan									3,95
6.	Beban Kerja	Tuntutan Fisik	7	13	5	3	2	110	3,60
		Tuntutan Tugas	13	9	6	1	1	122	4,10
Jumlah Skor Rata-Rata Variabel Beban Kerja									3,85

Sumber: Prasurvei karyawan Bank BJB KC Tamansari

Berdasarkan Tabel 1.6 tersebut dapat dilihat bahwa masih kurangnya tahap seleksi dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan Bank BJB kantor cabang Tamansari. Faktor-Faktor diatas merupakan penyebab menurunnya kinerja karyawan Bank BJB kantor cabang Tamansari sehingga menurunnya kinerja karyawan.

Bank BJB kantor cabang Tamansari ini dijadikan objek penelitian karena dari uraian permasalahan diatas dalam hal seleksi dan penempatan kerja di Bank BJB kantor cabang Tamansari masih dirasa kurang maksimal. Maka dengan demikian penulis melakukan penelitian di Bank BJB kantor cabang Tamansari dengan memberikan judul: **“PENGARUH SELEKSI DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA 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 diuraikan pada latar belakang, bahwa permasalahan yang terjadi di Bank BJB Kantor Cabang Tamansari, dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Seleksi
 - a. Adanya penurunan proses perekrutan/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 dimiliki karyawan dan tidak sesuai dengan penempatan kerjanya.
 - c. Kurangnya keterampilan yang dimiliki karyawan dan tidak sesuai dengan penempatan kerja.
3. Kinerja Karyawan
- a. Menurunnya kinerja karyawan pada periode tahun 2022 pada Bank BJB Kantor Cabang Tamansari Kota Bandung.
 - b. Kinerja Karyawan secara keseluruhan belum optimal.

1.2.2 Rumusan Masalah Penelitian

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

1. Bagaimana Seleksi Karyawan Pada Bank BJB Kantor Cabang Tamansari ?
2. Bagaimana Penempatan Kerja Pada Bank BJB Kantor Cabang Tamansari ?
3. Bagaimana Kinerja Karyawan Pada Bank BJB Kantor Cabang Tamansari ?
4. Seberapa besar pengaruh seleksi dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank BJB Kantor Cabang Tamansari baik secara simultan dan persial.

1.3 Tujuan Penelitian

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

1. Seleksi karyawan pada Bank BJB Kantor Cabang Tamansari.
2. Penempatan kerja pada Bank BJB Kantor Cabang Tamansari.
3. Kinerja karyawan pada Bank BJB Kantor Cabang Tamansari.
4. Besarnya pengaruh Seleksi dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BJB Kantor Cabang Tamansari.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini digunakan dengan harapan akan menambah ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang Sumber Daya Manusia (SDM), selain itu peneliti juga berharap dengan melakukan penelitian ini akan memperoleh hasil yang dapat memberikan manfaat bagi semua pihak tidak hanya bagi peneliti, tetapi memberikan manfaat bagi mereka yang membavanya. 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 bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya kajian tentang Seleksi, Penempatan Kerja dan Kinerja 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 Kinerja Karyawan.
2. Dapat mengetahui definisi serta pengaruh Seleksi dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja 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.
 - b. Peneliti dapat mengetahui tingkat kinerja karyawan pada Bank BJB kantor cabang Tamansari.

- 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. Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan evaluasi atas masalah yang dihadapi sebagai bahan pertimbangan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan Bank BJB Kantor Cabang Tamansari.

3. Bagi Pihak Lain

- a. Menjadi bahan atau referensi untuk mengetahui dan memahami mengenai pengaruh Seleksi dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
- b. Hasil penelitian ini dapat menjadi saran informasi yang bermanfaat dan sebagai bahan referensi tambahan untuk menggambarkan penelitian ilmiah yang akan dilakukan selanjutnya.