

BAB I

PENDAHULUAN

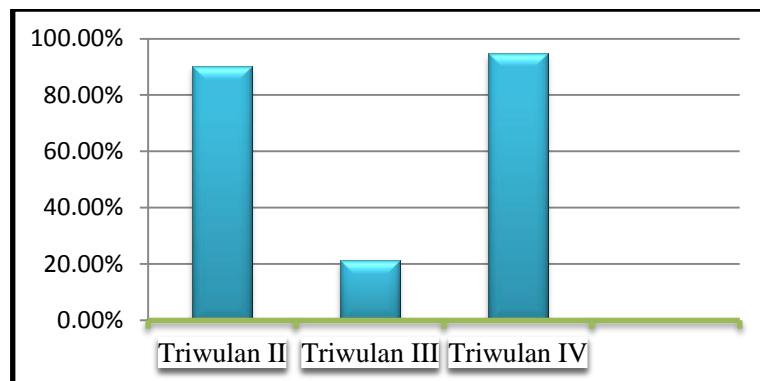
1.1 Latar Belakang Masalah

Bank sebagai lembaga intermediasi mempunyai peran dan fungsi yang strategis dalam perekonomian suatu Negara. Bank berfungsi sebagai lembaga perantara keuangan (*financial intermediary*) menghubungkan antara pihak-pihak yang memiliki kelebihan dana (*surplus spending unit*) dengan pihak-pihak yang memerlukan dana. Kondisi perbankan yang sehat dan efisien merupakan syarat mutlak agar bank mampu menjalankan fungsi intermediasi dengan baik. Ada korelasi yang positif antara kesehatan sistem perbankan dengan perekonomian suatu negara (Lindgren,1996; Margaretha dan Setiyaningrum, 2011).

Bank yang sehat merupakan bank yang mampu menjalankan fungsi intermediasi, menjaga dan memelihara kepercayaan masyarakat serta menjalankan operasionalnya dengan baik. Untuk dapat menjalankan fungsinya dengan baik bank harus mampu menjaga dan memelihara kepercayaan masyarakat serta memiliki permodalan yang cukup untuk mengoperasikan bank dengan prinsip kehati-hatian. Di Indonesia perkembangan bank menurut Bank Indonesia mengindikasikan pertumbuhan triwulanan kredit baru cenderung melambat pada triwulan III-2018 dilansir dari (www.bi.go.id) tercermin dari Saldo Bersih Tertimbang (SBT), yaitu :

Gambar 1.1

Perkembangan Permintaan Kredit Baru di Indonesia Tahun 2018



Sumber : Laporan Tahunan Bank Indonesia Tahun 2018

Permintaan kredit baru triwulan III 2018 yang turun menjadi 21,2%, dibandingkan triwulan sebelumnya yang sebesar 90,3%. Perlambatan pertumbuhan kredit baru tersebut bersumber dari semua jenis penggunaan kredit, baik modal kerja, investasi, maupun konsumsi. Kedepan, hasil survei mengindikasikan pertumbuhan kredit baru akan kembali meningkat pada triwulan IV 2018, tercermin dari SBT kredit baru yang meningkat menjadi 94,8%. Peningkatan kredit pada triwulan IV 2018 didorong oleh tingginya optimisme responden seiring pertumbuhan ekonomi yang masih kuat, risiko penyaluran kredit yang rendah, dan rasio kecukupan modal yang meningkat.

Perkiraan meningkatnya pertumbuhan kredit pada triwulan IV 2018 juga disertai standar penyaluran kredit yang akan lebih ketat. Hal ini tercermin dari *Indeks Lending Standard* sebesar 17,7%, lebih tinggi dari 3,8% pada periode sebelumnya. Pengetatan penyaluran kredit terutama akan dilakukan terhadap kredit investasi dan kredit modal kerja, yaitu pada aspek plafon kredit, premi kredit yang berisiko dan jangka waktu pemberian kredit. Di sisi lain, kebijakan penyaluran kredit konsumsi terindikasi masih relatif longgar, terutama pada kredit kepemilikan rumah/apartemen (KPR/KPA) seiring kebijakan Bank Indonesia terkait relaksasi Loan To Value (LTV) kredit/pembiayaan perumahan. Walaupun pertumbuhan kredit terbilang lambat Bank Indonesia memperkirakan pertumbuhan kredit pada 2018 akan mencapai 11,5%, lebih tinggi dibandingkan realisasi pertumbuhan kredit 2017 sebesar 8,2%. Optimisme tersebut didorong oleh perkiraan pertumbuhan ekonomi yang membaik pada 2018. (www.bi.go.id).

PT Bank Central Asia Tbk (BCA) (IDX: BBCA) adalah bank swasta terbesar di Indonesia. Bank ini didirikan pada 21 Februari 1957 dengan nama *Bank Central Asia NV* dan pernah menjadi bagian penting dari Salim Group. Sekarang bank ini dimiliki oleh salah satu grup perusahaan rokok terbesar di dunia, Djarum. (id.wikipedia.org). Selama hampir 60 tahun BCA tak pernah berhenti menawarkan beragam solusi perbankan yang menjawab kebutuhan finansial nasabah dari berbagai kalangan. Melalui beragam produk dan layanan yang berkualitas dan tepat sasaran, solusi finansial BCA mendukung perencanaan keuangan pribadi dan perkembangan nasabah bisnis. (bca.co.id)

BCA kantor cabang utama atau KCU dago berdiri pada akhir tahun 1980, yang bertempat di jalan Ir. H. Djuanda no 138. Kantor cabang BCA pertama yang beroperasi di wilayah non komersial, lalu KCU dago berpindah tempat pada tahun 1998, berlokasi di jln Ir. H. Djuanda no 66, tidak berhenti disitu karena nasabah yang bertambah dan kebutuhan akan parkir yang luas, BCA KCU dago berpindah tempat pada tahun 2016 di jln Ir. H. Djuanda no 118 hingga saat ini. KCU dago memiliki sembilan kantor cabang pembantu (KCP) yaitu KCP Pahlawan, KCP Lembang, KCP BTC, KCP BEC, KCP Abdul Rifai, KCP Setiabudhi, KCP Maranata, Kantor Kas Juanda dan Kantor Kas Ciumbeuleuit. Dari kesembilan cabang pembantu tersebut BCA Dago memiliki 380 Karyawan.

PT. Bank Central Asia, Tbk sudah menjadi perusahaan yang *established* di Indonesia. Tetapi, menjadi perusahaan yang sudah *established* tidak membuat PT. Bank Central Asia Tbk ini tinggal diam. Perusahaan ini terus meningkatkan kualitas produk serta sumber daya manusianya. Karena termasuk salah satu bank terbesar di Indonesia tidak dapat dipungkiri bahwa PT. Bank Central Asia, Tbk memiliki strukturisasi kepegawaian yang banyak. Kesuksesan dari perusahaan ini ditentukan oleh karyawan atau sumber daya manusia yang dimilikinya.

Selain itu BCA juga sangat kosen akan pendidikan, karena pendidikan adalah salah satu sarana utama dalam mengembangkan sumber daya manusia berkualitas yang berkontribusi bagi kemajuan dan pembangunan Indonesia. Untuk tujuan itulah, Program Magang Bakti BCA memberi kesempatan bagi peserta untuk mendapatkan pengalaman dan pembelajaran mengenai operasional perbankan, dimana para magang bakti belajar untuk menjadi CSO (Customer Service Officer) atau sebagai Teller. Program Magang Bakti BCA dikembangkan sejak 2002, yang ditujukan bagi lulusan SMA hingga Sarjana. Peserta program mendapat kesempatan mengikuti proses pelatihan dan permagangan selama satu tahun tanpa ikatan dinas.

Peserta dibekali dengan pengalaman magang di bidang operasional perbankan dan pengetahuan lainnya. Peserta magang mengikuti serangkaian program pelatihan, antara lain menghitung dan menyortir uang, mengidentifikasi keaslian mata uang Rupiah, keterampilan sebagai Teller/CSO, pengetahuan tentang produk BCA, simulasi *mini banking* dan kerahasiaan bank, dan lain

sebagainya. Selain itu, peserta magang juga dibekali pelatihan soft skill, seperti motivasi dan perawatan diri. Pada program ini, peserta memperoleh pembelajaran dan fasilitas uang saku dan tunjangan lainnya selama masa belajar.

Tabel 1.1
Jumlah Peserta yang Mengikuti Program Magang Bakti
PT. BANK CENTRAL ASIA TBK.
Pada periode 2017-2018

| Peserta Program Magang Bakti | 2017 | 2018 |
|------------------------------|-------|-------|
| | 3.721 | 3.766 |

Sumber : bca.co.id

Selama tahun 2018, sebanyak 3.766 orang mengikuti program Magang Bakti BCA, meningkat dari jumlah peserta tahun 2017, yaitu 3.721 orang. Kenaikan ini sekitar 1,2%, dari data tersebut membuktikan bahwa semakin banyak orang yang mendaftarkan diri untuk mencari kerja. Tahun ke tahun semakin sulit untuk seseorang mendapatkan pekerjaan, perusahaan semakin selektif dalam memilih kandidat yang dibutuhkan perusahaan. Peserta yang lolos seleksi magang bakti dibekali dengan pengalaman magang di bidang operasional perbankan dan pengetahuan lainnya. Peserta magang mengikuti serangkaian program pelatihan, antara lain menghitung dan menyortir uang, mengidentifikasi keaslian mata uang Rupiah, keterampilan sebagai Teller/CSO, pengetahuan tentang produk BCA, simulasi mini banking dan kerahasiaan bank, dan lain sebagainya.

Tabel 1.2
Jumlah Peserta yang Mengikuti dan Lolos dalam Seleksi Program Magang
Bakti
PT. BANK CENTRAL ASIA TBK.
Pada tahun 2017-2018

| Tahun | Program Magang Bakti BCA | Bakti BCA Internship Program |
|-------|--|---|
| 2017 | 109.000 Orang Pendaftar/Registrants | 3.721 Peserta lolos seleksi/Passed the selection process |
| 2018 | 112.000 Orang Pendaftar/Registrants | 3.766 Peserta lolos seleksi/Passed the selection process |

Sumber: bca.co.id

Dilihat dari tabel 1.2 diatas hal ini menunjukkan bahwa banyak sekali yang mengikuti program ini tetapi gagal dari seleksi yang di selenggarakan oleh BCA. Lapangan kerja semakin sulit didapatkan. Karena perusahaan sangat selektif dalam memilih karyawan baru, Berdasarkan hasil catatan Badan Pusat Statistika Nasional sebanyak 6,87 juta orang penduduk masih mencari pekerjaan (pengangguran) ditahun 2018. Meskipun jumlah tersebut mengalami penurunan 140 ribu orang dibanding Februari 2017. Jumlah pengangguran yang turun, sejalan dengan angka Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) yang turun sebesar 5,13 persen.

BCA beranggapan karyawan adalah aset utama yang menjadi perencana dan pelaku aktif dari aktivitas organisasi. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat (Wijayanti,2010:01). Undang-undang RI No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam pasal 1 ayat 3 menyebutkan bahwa pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Sejalan dengan itu maka langkah awal yang menjadi kunci utama yaitu proses rekrutmen untuk merekrut tenaga kerja sesuai dengan kebutuhannya. Rekrutmen merupakan serangkaian aktivitas untuk mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian. Saat ini dimana persaingan untuk mendapatkan pekerjaan semakin kuat, perusahaan seringkali mengalami kesulitan dalam menentukan kandidat tepat mengingat bahwa ada banyak kandidat yang tersedia tetapi sangat sedikit yang memiliki kualifikasi yang memadai. Apabila perusahaan sudah mempunyai gambaran tentang hasil analisis pekerjaan dan rancangan pekerjaan yang sesuai dengan kebutuhan dan tujuan perusahaan. Maka tugas departemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah mengisi jabatan dengan SDM yang cocok dan berkualitas untuk pekerjaan itu melalui proses rekrutmen.

Kemajuan perusahaan tidak hanya dari proses rekrutmen saja tetapi juga dari organisasi yang ada diperusahaan tersebut. Interaksi manusia di dalam organisasi akan membentuk budaya organisasi, yang akan mencerminkan tingkah

laku dan tindakan organisasi dalam menghadapi persoalan baik internal maupun eksternal (Buchari Alma, 2009:304).

Budaya organisasi merupakan patokan atau rujukan cara bertindak seorang pegawai yang digunakan di dalam suatu organisasi. rujukan inilah nantinya melahirkan suatu norma-norma yang berlaku di dalam organisasi tersebut. Meliputi cara komunikasi, bertindak, dan bekerja.

Budaya organisasi mengarahkan perilaku pegawai untuk meningkatkan kemampuan kerja, komitmen dan loyalitas serta perilaku seperti membantu rekan kerja, menjaga harmonisasi dalam hubungan kerja dan tidak menimbulkan konflik, menghindari konflik kerja, melindungi properti organisasi, menghargai peraturan yang berlaku, toleransi dalam membangun dan serta tidak membuang waktu alam bekerja di tempat kerja. (Oemar, dalam Khanifah 2015).

Rekrutmen yang sesuai dengan kemampuan karyawannya serta budaya organisasi yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik bagi perusahaan. PT. Bank Central Asia Tbk KCU Dago sedang melakukan upaya pembenahan untuk meningkatkan mutu para karyawan magang baktinya yang diharapkan akan meningkatkan kinerja pegawai perbankan yang semakin baik.

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan. Peningkatan kinerja pegawai dalam suatu organisasi sangat diperlukan agar tujuan yang diinginkan oleh organisasi dapat direalisasikan dengan baik. Kinerja menurut Edison (2016) ialah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Berbagai kasus mengenai kinerja karyawan sering terjadi di perusahaan, seperti halnya yang terjadi pada PT. Bank Central Asia Tbk KCU Dago Bandung. Dalam dua tahun terakhir, kinerja para pegawai magang baktinya menurun. Berdasarkan data yang diperoleh peneliti dari pihak SDM BCA KCU Dago Bandung pada tahun 2017-2018 tentang penilaian kinerja karyawan yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.3
Penilaian Kinerja Karyawan Magang Bakti PT. Bank Central Asia Tbk
KCU Dago Bandung Periode 2017-2018

| Tahun | Target | Realisasi | Ket |
|-------|--------|-----------|--------|
| 2017 | 100% | 95,27% | -4,73% |
| 2018 | 100% | 90,79% | -9,21% |

Sumber: Laporan Tahunan PT. Bank Central Asia Tbk KCU Dago Bandung

Berdasarkan tabel 1.3 diatas dapat dilihat pada tahun 2017, kinerja karyawan magang bakti BCA dago mencapai 95,27% dari target 100% dan mengalami penurunan sebesar 4,48% pada tahun 2018 yang menunjukkan skor sebesar 90,79%. hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan magang bakti BCA KCU Dago Bandung masih belum maksimal, terlihat dari realisasi kinerja pada tahun 2017-2018 yang tidak mencapai target yaitu masih dibawah 100% bahkan pada tahun 2018 mengalami penurunan kinerja.

Dugaan yang sinyalir sebagai penyebab belum baiknya kinerja karyawan PT. Bank Central Asia Tbk KCU Dago Bandung adalah rekrutmen dan budaya organisasi. hal ini didukung dengan wawancara pada bagian rekrutmen dengan tranier di learning centre BCA kanwil 1. Di dalam perusahaan ada beberapa proses rekrutmen yang dilaksanakan oleh perusahaan. Permasalahan yang terjadi pada perusahaan PT. Bank Central Asia Tbk KCU Dago Bandung yaitu terjadinya pada proses rekrutmen dan budaya organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Banyaknya calon pegawai yang tidak memenuhi standar atau syarat kepegawaian yang ditetapkan oleh perusahaan, penyebab kurangnya kuota pegawai yang diminta oleh perusahaan dalam divisi-divisi tertentu. Selain itu budaya organisasi yang mengharuskan karyawannya bekerja cepat sesuai dengan prosedur perusahaan , hal ini mengakibatkan kinerja mereka turun karena mereka belum memahami prosedur kerja yang ada.

Beberapa penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan penelitian ini pernah dilakukan oleh Ana Ambertry (2018), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi rekrutmen yang dilaksanakan dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan, maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan. Selain itu, penelitian yang dilakukan

oleh Umi Kulsum (2018), hasil penelitian hipotesis adalah menolak H_0 dan menerima H_a dari nilai signifikansi juga dapat dilihat sig sebesar $0,000 < 0,05$ hasil tersebut menunjukkan bahwa secara simultan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul yang diajukan yaitu “

“Pengaruh Rekrutmen Magang Bakti dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Magang Bakti PT. Bank Central Asia Tbk KCU Dago Bandung”

1.2 Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah diajukan untuk menjelaskan mengenai permasalahan yang tercakup dalam penelitian.

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian, dapat diidentifikasi beberapa permasalahan yang mempengaruhi kinerja karyawan magang bakti di PT. Bank Central Asia Tbk. KCU Dago Bandung yaitu sebagai berikut :

1. Tahapan rekrutmen karyawan magang bakti di BCA KCU Dago Bandung masih belum sesuai sehingga masih ada karyawan yang belum menguasai kompetensi yang sesuai dengan pekerjaannya.
2. Budaya organisasi sangat berperan penting untuk keberlangsungan karyawan magang bakti.
3. Kinerja karyawan Magang Bakti di BCA KCU Dago Bandung masih belum optimal.

1.3 Rumusan Masalah

1. Bagaimana Rekrutmen Karyawan Magang Bakti pada PT. Bank Central Asia Tbk Kantor Cabang Utama Dago Bandung?
2. Bagaimana Budaya Organisasi pada PT. Bank Central Asia Tbk Kantor Cabang Utama Dago Bandung?
3. Bagaimana Kinerja Karyawan Magang Bakti pada PT. Bank Central Asia Tbk Kantor Cabang Utama Dago Bandung?
4. Apakah ada Pengaruh Rekrutmen Karyawan Magang Bakti dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Magang Bakti pada PT. Bank Central Asia Tbk Kantor Cabang Utama Dago Bandung?

1.4 Batasan Masalah

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka dibuatlah batasan masalah, agar penelitian ini lebih terarah, terfokus, dan tidak meluas. Penulis membatasi penelitian ini sebagai berikut :

1. Permasalahan dibatasi pada pelaksanaan rekrutmen karyawan dan budaya organisasi yang berpengaruh pada kinerja karyawan.
2. Penelitian ini difokuskan pada karyawan Magang Bakti PT. Bank Central Asia Tbk. KCU Dago Bandung.
3. Penelitian ini dilakukan di PT. Bank Central Asia Tbk. KCU Dago Bandung.

1.5 Maksud dan Tujuan Penelitian

Penelitian ini dibuat dengan maksud dan tujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui bagaimana Rekrutmen Karyawan Magang Bakti di PT. Bank Central Asia Tbk Kantor Cabang Utama Dago Bandung.
2. Untuk mengetahui bagaimana Budaya Organisasi di PT. Bank Central Asia Kantor Cabang Utama Dago Bandung.
3. Untuk mengetahui bagaimana Kinerja Karyawan Magang Bakti di PT. Bank Central Asia Kantor Cabang Utama Dago Bandung
4. Untuk Mengetahui seberapa besar Pengaruh Rekrutmen dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Magang Bakti PT. Bank Central Asia Tbk Kantor Cabang Utama Dago Bandung

1.6 Manfaat Penelitian

Dengan diadakannya penelitian ini penulis dapat memberikan manfaat bagi :

1. Penulis Sendiri, dengan melakukan penelitian langsung pada kondisi yang sebenarnya maka penulis akan lebih dapat memahami masalah disiplin kerja dan tekanan kerja sebagai salah satu unsur yang menentukan suksesnya manajemen suatu perusahaan sehingga dapat menambah wawasan dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia Khususnya mengenai Rekrutmen Karyawan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja

Karyawan Magang Bakti PT. Bank Central Asia Tbk Kantor Cabang Utama Dago Bandung

2. Bagi Perusahaan, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sumbangan pemikiran sebagai masukan berupa informasi untuk melakukan perbaikan setiap pemimpin dalam menerapkan disiplin dan tekanan kerja yang akan menunjang keberhasilan organisasi dalam menjalankan perusahaan.
3. Bagi Masyarakat, terutama dilingkungan perguruan tinggi, penyusunan laporan ini diharapkan bisa memberikan manfaat dan sumbangan pemikiran serta sebagai landasan untuk penelitian yang lebih luasa dan mendalam.

1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dalam memperoleh data yang diperlukan, penulis lakukan dengan cara observasi langsung terhadap PT Bank Central Asia Tbk. Kantor Cabang Utama Dago Jalan IR. H. Djuanda No 118 Bandung.

Tabel 1.4
Rincian Waktu Penelitian

| Konten/BAB | Bulan | | | |
|----------------|---------|----------|-------|-------|
| | Januari | Februari | Maret | April |
| BAB I | | | | |
| BAB II | | | | |
| BAB III | | | | |
| BAB IV | | | | |
| BAB V | | | | |

1.8 Sistematika Penulisan Skripsi

Sistematika Skripsi terdiri dari tiga (3) bagian yaitu Bagian Pendahuluan, Bagian Isi dan Bagian Akhir atau penutup.

1. Bagian pendahuluan terdiri dari:

Halaman Judul Penelitian, Persetujuan Pembimbingan, Halaman Pengesahan, Abstrak, Motto dan Persambahan, Prakata, Daftar Isi, Daftar Tabel, serta Daftar Lampiran.

2. Bagian Isi terdiri atas lima (5) Bab yaitu :

BAB I : Pendahuluan, berisikan Latar Belakang Masalah, Identifikasi Masalah, Maksud dan Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Metode Penelitian, Lokasi dan Waktu Penelitian dan Sistematika Penulisan Skripsi.

BAB II : Tinjauan Pustaka, berisikan Landasan Teori, Kajian Penelitian Sebelumnya, dan Kerangka Pemikiran. Teori-teori yang dijadikan landasan dalam penelitian ini dan nantinya akan dijadikan acuan dan pendoman didalam melakukan penelitian.

BAB III : Metodologi Penelitian, berisikan Objek Penelitian, Metode Penelitian, Populasi, dan Teknik Sampling, Jenis dan Sumber Data, Teknik Pengumpulan Data, Operasionalisasi Variabel, dan Metode Analisis.

BAB IV : Hasil Penelitian dan Pembahasan, berisikan gambaran umum dari instansi dan data-data yang nantinya digunakan dalam penelitian yang dilanjutkan dengan pembahasan sehingga data-data yang terkumpul memiliki arti.

BAB V : Kesimpulan dan Saran, berisikan dari hasil penelitian yang dilakukan di lapangan (obyek penelitian) dan berisikan perbaikan atau masukan-masukan untuk perbaikan yang berhubungan dengan penelitian.

3. Bagian Akhir Skripsi terdiri dari :

A. Daftar Pustaka. Berisi daftar referensi (buku, jurnal, majalah, topic, internet, dll) yang digunakan dalam penulisan.

B. Lampiran, merupakan penjelasan rinci dari apa yang disajikan di bagian-bagian yang terkait sebelumnya.

