

**OPTIMALISASI REKRUTMEN UNTUK MENGHASILKAN
KARYAWAN YANG TEPAT PADA BANK MUAMALAT PONOROGO**

SKRIPSI



Oleh:

Ummu Najah

NIM 402190103

**JURUSAN PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO**

2023

**OPTIMALISASI REKRUTMEN UNTUK MENGHASILKAN
KARYAWAN YANG TEPAT PADA BANK MUAMALAT PONOROGO**

SKRIPSI



Oleh:

Ummu Najah

NIM 402190103

Kenlies Era Rosalina Marsudi

NIP 199602102020122028

**JURUSAN PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO
2023**

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : **Ummu Najah**

NIM : 402190103

Jurusan : Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul :

OPTIMALISASI REKRUTMEN UNTUK MENGHASILKAN KARYAWAN YANG TEPAT PADA BANK MUAMALAT PONOROGO

Secara keseluruhan adalah hasil penelitian sendiri, kecuali bagian tertentu yang dirujuk sumbernya.

Ponorogo, 15 September 2023

Pembuat pernyataan,



Ummu Najah

NIM 402190103



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Puspita Jaya Desa Pintu Jenangan Ponorogo

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini menerangkan bahwa skripsi atas nama:

NO	NAMA	NIM	JURUSAN	
1.	Ummu Najah	402190103	Perbankan Syariah	Optimalisasi Rekrutmen Pegawai Untuk Meningkatkan Kinerja Pada Bank Muamalat Ponorogo

Telah selesai melaksanakan bimbingan, dan selanjutnya disetujui untuk diujikan pada ujian skripsi.

Ponorogo, 26 September 2023

Mengetahui,
Ketua Jurusan Perbankan Syariah



Menyetujui,

Kenlies Era Rosalina Marsudi M. Pd
NIP 199602102020122028



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Puspita Jaya Desa Pintu Jenangan Ponorogo

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Naskah skripsi berikut ini:

Judul : Optimalisasi Rekrutmen Untuk Menghasilkan Karyawan Yang
Tepat Pada Bank Muamalat Ponorogo


Nama : Ummu Najah


NIM : 402190103


Jurusan : Perbankan Syariah

Telah diujikan dalam sidang *Ujian Skripsi* oleh Dewan Penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Ponorogo dan dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana dalam bidang Ekonomi.

Dewan Penguji:

Ketua Sidang : 
Iza Hanifuddin, Ph.D
NIP 196906241998031002 (.....)

Penguji I : 
Faruq Ahmad Futaqi,
NIP 198311262019031006 (.....)

Penguji II : 
Kenlies Era Rosalina Marsudi M. Pd
NIP 199602102020122028 (.....)

Ponorogo, Selasa 24 Oktober 2023

Mengesahkan,

Dekan FEBI IAIN Ponorogo




Dr. H. Athfi Hadi Aminuddin, M. Ag
NIP 197207142000031005

SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI

Yang Bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ummu Najah

NIM : 402190103

Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Program Studi : Perbankan Syariah

Judul Skripsi/Tesis : Optimalisasi Rekrutmen Untuk Menghasilkan Karyawan Yang Tepat
Pada Bank Muamalat Ponorogo

Menyatakan bahwa naskah skripsi / tesis telah diperiksa dan disahkan oleh dosen pembimbing. Selanjutnya saya bersedia naskah tersebut dipublikasikan oleh perpustakaan IAIN Ponorogo yang dapat diakses di **etheses.iainponorogo.ac.id**. Adapun isi dari keseluruhan tulisan tersebut, sepenuhnya menjadi tanggung jawab dari penulis.

Demikian pernyataan saya untuk dapat dipergunakan semestinya.

Ponorogo, 16 November 2023



Ummu Najah
NIM 402190103

ABSTRAK

Najah, Ummu. Optimalisasi Rekrutmen Pegawai Untuk Meningkatkan Kinerja Pada Bank Muamalat Ponorogo. *Skripsi* 2023. Jurusan Perbankan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri Ponorogo, Pembimbing: Kenlies Era Rosalina Marsudi, M. Pd.

Kata Kunci: *Optimalisasi, Rekrutmen Pegawai, Kinerja*

Optimalisasi adalah suatu upaya untuk memaksimalkan kinerja pada suatu unit kerja ataupun pribadi yang berkaitan dengan kepentingan umum. Alasan peneliti melakukan penelitian optimalisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah masih kurangnya keberhasilan dalam proses pelaksanaannya. Terdapat kesalahan yang terjadi dalam melakukan proses rekrutmen pegawai. Sehingga kualitas kinerja pegawai tidak maksimal.

Tujuan penelitian ini dilakukan untuk menganalisis optimalisasi rekrutmen dalam meningkatkan kinerja pegawai, menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi pelaksanaan proses rekrutmen pegawai bank Muamalat Ponorogo, dan menganalisis dampak dari mengoptimalkan rekrutmen pegawai Bank Muamalat Ponorogo. Dalam penyusunan skripsi ini, penulis menggunakan metode *case studies* dan menggunakan pendekatan kualitatif. Penelitian ini menggunakan pencarian data serta pengumpulan data yang dilakukan di tempat terjadinya kasus. Yang didukung dengan wawancara dan dokumentasi.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa Bank Muamalat Ponorogo melakukan upaya untuk mengoptimalkan rekrutmen pegawai dengan cara melakukan proses seleksi atau rekrutmen dengan metode yang sudah memenuhi standar bank Muamalat Indonesia, bank Muamalat Ponorogo masih selalu dan berupaya semaksimal mungkin agar mendapatkan dampak yang baik bagi perusahaan.

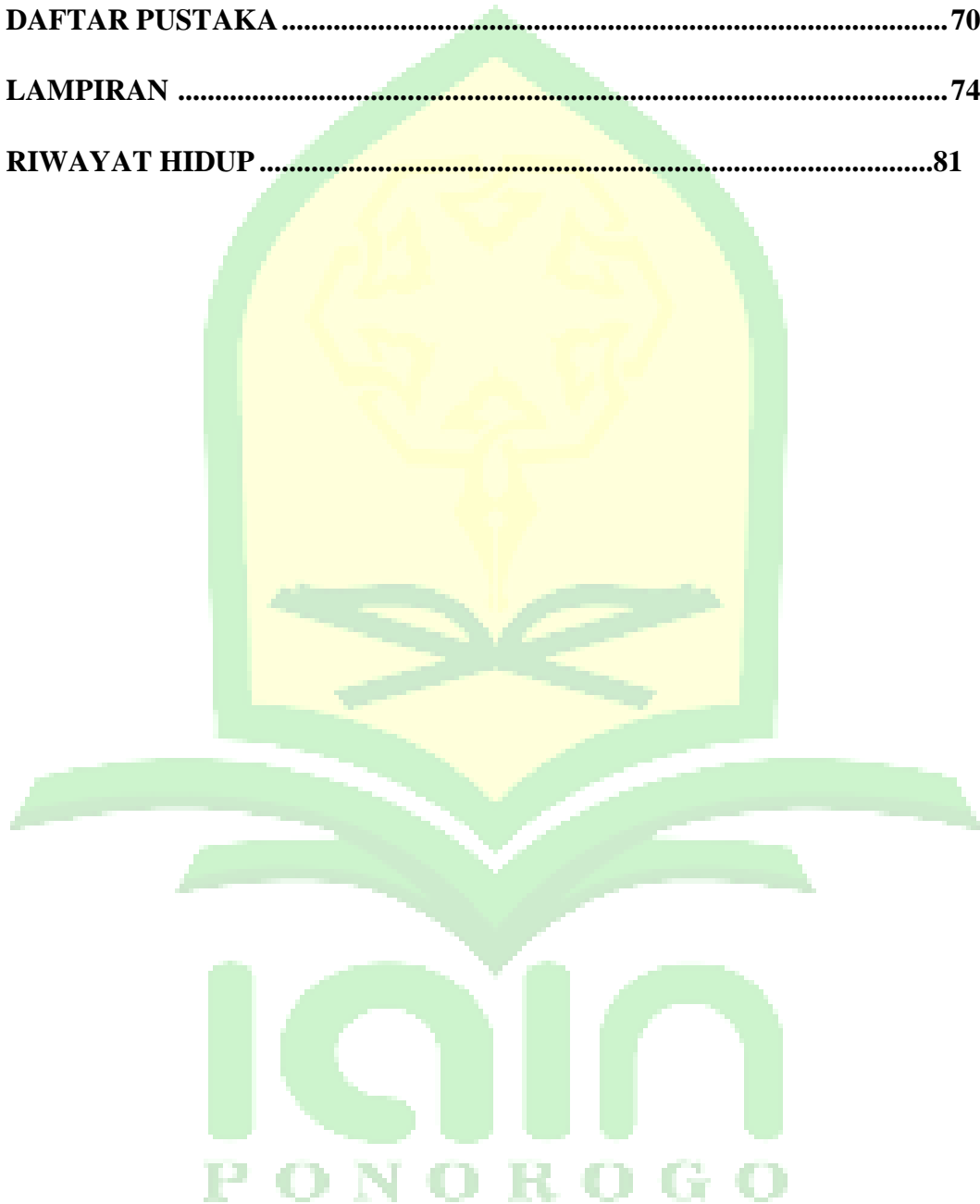


DAFTAR ISI

COVER	
HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN	ii
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI	iii
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI.	iv
ABSTRAK	v
MOTTO	vi
PERSEMBAHAN.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAAN	xiv
BAB I.PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	7
E. Studi Penelitian Terdahulu.....	7
F. Metode Penelitian	7
1. Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	8
2. Lokasi/Tempat Penelitian (Penelitian Lapangan)	16
3. Data dan Sumber Data	16
4. Sumber Data.....	17
5. Teknik Pengumpulan Data.....	18

6. Teknik Pengolahan Data	19
7. Teknik Analisis Data.....	21
8. Pengecekan Keabsahan Temuan	22
G. Sistematika Pembahasan.....	24
BAB II. OPTIMALISASI, PROSES REKRUTMEN DAN KINERJA	
KARYAWAN BANK MUAMALAT	
PONOROGO.....	28
A. Teori Optimalisasi.....	28
B. Teori Rekrutmen.....	31
BAB III. DATA OPTIMALISASI, REKRUTMEN, DAN	
MENINGKATKAN KINERJA KERJA KARYAWAN BANK	
MUAMALAT PONOROGO	41
A. Gambaran Umum Bank Muamalat Ponorogo	41
B. Pelaksanaan Optimalisasi Rekrutmen Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Bank Muamalat Ponorogo.....	48
C. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Proses Rekrutmen Untuk Meningkatkan Kinerja Bank Muamalat Ponorogo	52
D. Dampak Optimalisasi Rekrutmen Karyawan Bank Muamalat Ponorogo.....	56
BAB IV. ANALISIS OPTIMALISASI, REKRUTMEN, DAN	
MENINGKATKAN KINERJA KERJA KARYAWAN BANK	
MUAMALAT PONOROGO	59
A. Analisis Pelaksanaan Optimalisasi Rekrutmen Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai.....	59
B. Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi Pelaksanaan Proses Rekrutmen Untuk Meningkatkan Kinerja.....	62
C. Analisis Dampak Optimalisasi Rekrutmen.....	65

BAB V. PENUTUP	68
A. Kesimpulan	68
B. Saran	68
DAFTAR PUSTAKA	70
LAMPIRAN	74
RIWAYAT HIDUP	81



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Data informan pegawai Bank Muamalat Ponorogo.....39



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1.1 Dokumentasi.....	74
Lampiran 1.2 Transkrip Wawancara.....	75
Lampiran 1.3 Surat Rekomendasi Penelitian.....	79
Lampiran 1.4 Hasil Cek Turnitin.....	80



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat sentral dalam organisasi, apapun bentuk dan tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia. Pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi, maka setiap organisasi harus mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas dan produktif untuk menjalankan organisasi. Persaingan pada era global yang sangat ketat, sumber daya manusia dianggap sebagai salah satu faktor yang penting memainkan peran utama dalam menjaga keberlanjutan organisasi, kredibilitas serta penciptaan kepercayaan publik. Sumber daya manusia secara modal utama dan berharga dalam organisasi mencerminkan penekanan lebih pada sumber daya yang tak terwujud dari pada yang nyata.¹

Optimalisasi adalah upaya meningkatkan kinerja pada suatu unit kerja ataupun pribadi yang berkaitan dengan kepentingan umum, demi tercapainya kepuasan dan keberhasilan dari penyelenggaraan kegiatan tersebut. Menurut Winardi, Optimalisasi adalah ukuran yang menyebabkan tercapainya tujuan, sedangkan jika dipandang dari sudut usaha optimalisasi adalah usaha

¹Praysi Nataly R, Novie R. Pioh, Stefanus Sampe, “*Optimalisasi Kinerja Bidang Sosial Budaya Dan Pemerintahan Dalam Perencanaan Pembangunan (Studi Di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian Dan Pengembangan Daerah Kabupaten Minahasa)*”, 2022, Vol. 2, No. 1, Jurnal Governance, 2.

memaksimalkan kegiatan. Sehingga mewujudkan keuntungan yang diinginkan atau dikehendaki¹. Optimalisasi pada kinerja seorang karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa hal diantaranya seperti kurangnya partisipasi, kasih sayang dan motivasi untuk mencapai tujuan pemimpin. Hal ini ditentukan oleh meningkatnya absen karyawan, waktu tidak produktif dan juga presentase penyelesaian pekerjaan. Indikator tersebut menunjukkan bahwa terlepas dari penerapan manajemen sumber daya manusia yang praktis, hal itu tidak hanya mempengaruhi kinerja karyawan. Setiap karyawan pasti memberikan kontribusi terbaik dan harus memahami tanggung jawab pekerjaan mereka dan tingkat kinerjanya untuk dicapai dengan selalu mengukur kondisi dan kemampuan yang mereka miliki, di sisi lain, manajemen perusahaan harus memberikan perhatian dan upaya yang besar untuk meningkatkan kinerja dan kesejahteraan karyawan. Manajemen sumber daya manusia yang baik akan menghasilkan kemajuan yang signifikan.²

Didalam sebuah industri perbankan sangat memerlukan optimalisasi sumber daya manusia (SDM) supaya pelayanan pihak bank dengan nasabah menjadi lebih dekat, sehingga dapat memperbaiki pelayanan pada transaksi dan produktivitas yang dapat memenangkan kompetensi. Pengembangan SDM adalah salah satu dari investasi yang dapat meningkatkan produktivitas dimasa depan. Pada pengembangan SDM yang dijalankan dengan sangat baik

¹Bayu Nurrohman, “*Optimalisasi Pelayanan E-KTP Guna Meningkatkan Validitas Data Kependudukan Di Kecamatan Majasari Kabupaten Padeklang*”, 2017, Vol. 10, No. 6, 99-100

²Praysi Nataly R, Novie R. Pioh, Stefanus Sampe, “*Optimalisasi Kinerja Bidang Sosial Budaya Dan Pemerintahan Dalam Perencanaan Pembangunan (Studi Di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian Dan Pengembangan Daerah Kabupaten Minahasa)*”, 2022, Vol. 2, No. 1, Jurnal Governance, 2.

sertaditujukan bagi karyawan dapat meningkatkan kualifikasi dan kemampuan yang dimiliki perusahaan. Tenaga kerja lebih produktif dalam bekerja dengan adanya pengembangan tenaga kerja yang akan meningkatkan ketrampilan maupun pengetahuan.³

Pelaksanaan rekrutmen terhadap calon karyawan dimaksudkan agar perusahaan dapat memperoleh karyawan yang berkualitas dan mampu merealisasikan tujuan perusahaan. Prinsip *the right man on the right place* harus merupakan pegangan bagi manajer personalia dalam menempatkan karyawan dalam perusahaan.⁴ Rekrutmen adalah serangkaian aktifitas mencari dan memikat (*attract*) pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang di perlihatkan untuk menutupi kekurangan yang di identifikasikan dalam perencanaan kepegawaian. Kinerja adalah kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya, pengertian tersebut menunjukkan bahwa kemampuan akan berpengaruh secara langsung terhadap kinerja yang akan dihasilkan karyawan. Kinerja menjadi sarana untuk mendapatkan hasil lebih baik dari organisasi, tim dan individu dengan cara memahami dan mengelola kinerja dalam kerangka tujuan, standar dan persyaratan atribut yang disepakati. Amstrong dan Baron

³Utama Budi Damar, "Optimalisasi Sumber Daya Manusia Bank BRI Melalui BRI Corporate University", Laporan Magang Program Studi Perbankan dan Keuangan Universitas Islam Indonesia, 2022, 1-2.

⁴Kayanti Repis, "pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Riau Kepri Cabang Teluk Kuantan", Skripsi Universitas Riau, 1-2

menyatakan bahwa setiap organisasi akan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja karyawannya demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan organisasi.⁵

Pelaksanaan rekrutmen bisa jadi penentu apakah pelamar yang telah mendapatkan kesempatan untuk menjadi pegawai tetap di sebuah perusahaan atau institusi tersebut memiliki kualifikasi yang memadai dan dapat memberikan perubahan atau kemajuan didalam perusahaan tersebut. Dapatkah pegawai tersebut menunjukkan kinerja yang baik dalam menjalankan tugas-tugas yang perusahaan berikan, dan dapat memberikan inovasi yang baru didalam perusahaan tersebut.

Kinerja pegawai mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. Setiap pekerjaan memiliki kriteria pekerjaan yang spesifik, atau dimensi kerja yang mengidentifikasi elemen-elemen yang paling penting dari suatu pekerjaan. Organisasi atau instansi perlu mengetahui berbagai kelemahan dan kelebihan pegawai sebagai landasan untuk memperbaiki kelemahan dan menguatkan kelebihan dalam rangka meningkatkan produktifitas dan pengembangan pegawai sehingga kinerja.

Pegawai pada setiap instansi harus dioptimalkan demi tercapainya tujuan instansi tersebut. Kinerja pegawai sangat penting ditingkatkan untuk kemajuan suatu instansi atau perusahaan yang berusaha mencapai kepentingan berupa memiliki suatu nilai yang dapat menambah kualitas dari suatu perusahaan atau

⁵Sedermayanti, “*Membangun dan Mengembangkan Kepemimpinan Serta Meningkatkan Kinerja Untuk Meraih Keberhasilan*” (Bandung: Refrika Aditama, 2011), 79

instansi tersebut. Maka kinerja karyawan atau pekerja harusnya menjadi fokus yang harus diperhatikan dan dapat dukungan dari perusahaan dan instansi terkait.

Pada proses rekrutmen pegawai pihak *Human Resource Development* (HRD) yang berwenang untuk menyeleksi calon-calon pegawai atau pelamar yang ingin bekerja di perusahaan. Ketika dilaksanakannya proses rekrutmen ada juga beberapa tes yang harus dilakukan oleh calon pegawai untuk mengetahui apakah calon pegawai layak untuk menjadi bagian dari perusahaan. Tetapi pada proses rekrutmen pegawai, terdapat pelamar yang lulus seleksi dan tidak memahami mengenai syariat-syariat islam tentang bank muamalah. Karena pelamar tersebut tidak memiliki pemahaman yang memadai mengenai bank yang berbasis islam atau syariah. HRD menerima pegawai bank yang lulusan dari SMK atau SMA yang latar belakangnya tidak ada kaitannya dengan bank islam.

Terdapat beberapa pegawai yang kurang memahami sistem kerja dari bank yang berbasis islam atau syariah. Hal ini menyebabkan proses kinerja dari karyawan atau pegawai kurang maksimal, karena terbatasnya info atau pengetahuan yang mereka miliki. Ada juga pegawai yang hanya paham mengenai akad yang sering digunakan di bank tersebut, karena kurangnya pemahaman yang dimiliki.

Dalam melakukan proses rekrutmen pihak bank ada yang melakukan kesalahan yaitu kurang teliti sehingga masih ada melakukan kesalahan dalam

mengerjakan tugasnya di bank. Dalam melakukan tugasnya ada beberapa *file* atau dokumen yang mengalami kekeliruan.

Pada saat melakukan pemberkasan atau mengolah data nasabah ada beberapa *file* yang hilang karena tidak sesuai dengan data yang diambil. Pada saat melakukan pengumpulan berkas yang diinput dari komputer atau data yang telah diambil melalui data yang diisi oleh para nasabah secara langsung. Ada juga *file* atau dokumen dari nasabah yang datanya menjadi dua atau terjadi kesalahan penulisan alamat yang dilakukan oleh pegawai dari pihak bank.

Berdasarkan hasil observasi awal dari peneliti di Bank Muamalat Ponorogo diketahui bahwasanya kualitas kinerja dari pegawai Bank Muamalat Ponorogo kurang efektif dan efisien. Hal ini dibuktikan dengan *Customer Service* (CS) yang kesulitan dalam mengatur *file* atau berkas nasabah Bank Muamalat Ponorogo, sehingga ada beberapa data nasabah yang hilang dan beberapa nasabah yang ganda. Berdasarkan problematika tersebut peneliti memutuskan untuk melakukan *research* yang berjudul **“Optimalisasi Rekrutmen Pegawai Untuk Meningkatkan Kinerja Pada Bank Muamalat Ponorogo”**

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pelaksanaan optimalisasi rekrutmen dalam meningkatkan kinerja pegawai Bank Muamalat Ponorogo ?
2. Mengapa kebijakan pimpinan sangat berpengaruh dalam proses rekrutmen ?
3. Bagaimana dampak optimalisasi rekrutmen pegawai Bank Muamalat

Ponorogo?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis optimalisasi rekrutmen dalam meningkatkan kinerja pegawai Bank Muamalat Ponorogo.
2. Untuk menganalisis pengaruh pengambilan keputusan pimpinan dalam proses rekrutmen Bank Muamalat Ponorogo.
3. Untuk menganalisis dampak optimalisasi rekrutmen pegawai Bank Muamalat Ponorogo.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan mengembangkan ilmu perbankan syariah. Serta dapat menambah wawasan dan pemahaman kepada para pegawai untuk optimalisasi rekrutmen. Memberikan wawasan yang belum banyak dipahami dan memberikan pandangan dari peneliti mengenai optimalisasi rekrutmen apakah sudah terlaksanakan secara maksimal atau belum. Serta kinerja pegawai sangat memberikan dampak yang banyak terhadap kualitas dari suatu perusahaan atau instansi.

2. Manfaat praktis

a. Bagi Peneliti

Dengan adanya penelitian ini peneliti lebih memahami pengoptimalisasian proses rekrutmen dan dapat memahami cara untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan proses atau aturan yang telah

ditentukan.

b. Bagi FEBI IAIN Ponorogo

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan baru bagi fakultas dan informasi terhadap fakultas FEBI agar memberikan mahasiswa dan mahasiswi pembelajaran mengenai optimalisasi rekrutmen karyawan.

c. Bagi IAIN Ponorogo

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan informasi bagi kampus IAIN Ponorogo memberikan pengetahuan mengenai optimalisasi rekrutmen kinerja karyawan, dan untuk memahami cara untuk meningkatkan kinerja karyawan yang baik dan benar.

d. Bagi Bank Muamalat Ponorogo

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang baru kepada karyawan untuk meningkatkan kinerja di Bank Muamalat Ponorogo. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan bagi Bank Syariah dalam optimalisasi rekrutmen di Bank Muamalat Ponorogo sehingga meningkatkan kinerja pegawai.

E. Studi Penelitian Terdahulu

1. Puji Lastri T. Sihombing dan Maria Ulfa Batoebara, (2019) dalam Jurnal yang berjudul “Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Dalam Pencapaian Tujuan Perusahaan Di CV Multi Baja Medan”. Penelitian ini menggunakan metode Kualitatif, dalam penelitian ini menyimpulkan bahwa strategi

merupakan suatu proses dalam penentuan rencana pimpinan pada tujuan jangka panjang perusahaan, yang disertai penyusunan cara atau upaya bagaimana tujuan dapat dicapai. Sehingga dapat memperoleh karyawan yang handal dan berkualitas, tumbuh dan berkembang sesuai ilmu pengetahuan dan teknologi pada zaman sekarang serta mampu bersaing dengan perusahaan lainnya.⁶ Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang saya teliti adalah adanya variabel peningkatan kinerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang saya teliti adalah tidak ada variabel proses-proses pengoptimalisasian rekrutmen.

2. Bambang Somantri, Andi Riyanto, Galih Raspati, dan Eva Marsusanti, (2021) dalam jurnal yang berjudul “Optimalisasi Disiplin Kerja dan Kompetensi Karyawan Dalam Meningkatkan Kompensasi”. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dalam jurnal ini membahas mengenai disiplin kerja berpengaruh terhadap kompensasi yang diterima oleh karyawan. Disiplin kerja mampu memberikan dampak bagi kompensasi agar karyawan bekerja sesuai dengan kebijakan yang diterapkan dan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.⁷ Perbedaan dari penelitian ini dengan penelitian yang saya teliti adalah, dalam penelitian ini terdapat variabel

⁶Puji Lastri T. Sihombing dan Maria Ulfa Batoebara, “Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Dalam Pencapaian Tujuan Perusahaan Di CV Multi Baja Medan”, Jurnal Publik Reform UNDARMEDAN, Edisi 6 Juni-Desember (2019)

⁷Bambang Somantri, Andi Riyanto, Galih Raspati, dan Eva Marsusanti, “Optimalisasi Disiplin Kerja dan Kompetensi Karyawan Dalam Meningkatkan Kompensasi”, Jurnal Swabumi, Vol 9, No 2 (2021)

yang menjelaskan proses optimalisasi disiplin, kompetensi karyawan untuk meningkatkan kompetensi. Persamaan dari penelitian ini dengan penelitian yang saya teliti adalah memberikan penjelasan mengenai cara untuk meningkatkan kompensasi atau dengan kata lain meningkatkan kinerja karyawan dengan menggunakan objek imbalan yang diterima oleh para karyawan.

3. Febrilian Lestario, (2022) dalam jurnal yang berjudul “Optimalisasi Kinerja Karyawan Melalui Manajemen Stres dan Kepemimpinan Efektif Pada PT GunaBerdikari Rotexindo”. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif, dalam jurnal ini menyimpulkan bahwa pimpinan mampu memfasilitasi manajemen stress secara kolektif, sehingga membuat pekerjaannya bangga menjadi bagian dari dirinya.⁸ Perbedaan dari penelitian ini dengan penelitian yang telah teliti adalah disini menggunakan variabel seperti manajemen stress, dan kepemimpinan yang efektif. Persamaan dari penelitian ini dengan penelitian yang telah saya lakukan adalah membahas mengenai pengoptimalkan kinerja karyawan yang baik dan memenuhi persyaratan yang berlaku.

4. Muhardi (2019) dengan judul “Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan Bagian Marketing Pada PT.Bank BNI Syariah KC Bukit tinggi”. Penelitian ini lebih berfokus pada upaya peningkatan kinerja karyawan bagian

⁸Febrilian Lestario, ”*optimalisasi Kinerja Karyawan Melalui Manajemen Stres dan Kepemimpinan Efektif PadaPT. Guna Berdikari Rotexindo*”,Jurnal Sosial dan Ekonomi,Vol2(3),(2022)

marketing pada PT.Bank BNI Syariah KC Bukit tinggi.⁹ Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang saya teliti adalah menggunakan variabel meningkatkan kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian saya, dalam penelitian ini tidak adanya suatu pembahasan mengenai proses-proses rekrutmen.

5. Triemiaty, Muhammad Syamsul Maarif, Muhammad Joko Affandi, dan Pawenary, (2019). Dalam jurnal yang berjudul “Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Konstruksi”. Dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, jurnal ini menyimpulkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Dapat diartikan bahwa dengan adanya budaya organisasi yang baik maka akan menimbulkan kepuasan pada karyawan. Kepuasan karyawan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dimana diartikan bahwa dengan adanya kepuasan karyawan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan.¹⁰Perbedaan dari penelitian ini dengan penelitian yang telah saya lakukan adalah, dalam penelitian ini variabel mengenai proses-proses rekrutmen tidak tersedia di dalam penelitian. Persamaan dari penelitian ini dengan penelitian yang saya lakukan adalah

⁹Muhardi, “Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan Bagian Marketing Pada PT.Bank BNI SyariahKCBukittinggi”(Tugas AkhirIAINBukittinggi, Bukit tinggi, 2019), 1

¹⁰Triemiaty,MuhammadSyamsulMaarif,MuhammadJoko Affandi, danPawenary,“Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Konstruksi”, Jurnal Manajemen dan Bisnis, Vol. 4, No.1(2019)

sama-sama mempunyai topik mengenai variabel cara meningkatkan kinerja karyawan.

6. Iis Sobariah, Fauji Sanusi, dan Helmi Yazid, (2018). Penelitian yang berjudul “Strategi Meningkatkan Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Kantor Kementerian Agama Kota Serang” memiliki metode penelitian kuantitatif. Dalam jurnal ini membahas pengaruh dari motivasi bagi para pegawai maka akan sangat membantu meningkatkan kinerja pegawai, kepemimpinan antrons formasional akan mempengaruhi kinerja karyawan. Jika kedua hal itu akan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.¹¹ Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang saya lakukan adalah, penelitian ini menggunakan variabel Intervening Di Kantor Kementerian Agama dengan menggunakan metode kuantitatif. Persamaan dari penelitian ini dengan penelitian yang saya teliti adalah mempunyai variabel meningkatkan kinerja karyawan.

7. Dhany Iskandar, (2018). Dalam jurnal yang berjudul “Strategi Peningkatan Kinerja Perusahaan Melalui Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dan Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Produktivitas Karyawan”. Peneliti ini membahas beberapa hal, dan kesimpulan dari jurnal ini adalah pengelolaan SDM berpengaruh terhadap produktivitas Karyawan, pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan signifikan atau berpengaruh

¹¹Iis Sobariah, Fauji Sanusi, dan Helmi Yazid, “*Strategi Meningkatkan Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Kantor Kementerian Agama Kota Serang*”, Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa, Vol. 2, No.1 (2018)

dan memiliki nilai yang positif. Perusahaan hendaknya meningkatkan produktivitas karyawan dengan mengembangkan dari 6 (enam) dimensi yaitu, keahlian, kepemimpinan yang kompeten, perencanaan dan pengendalian serta pelatihan manajerial khusus, efektif, tugas yang menantang. Persamaan dari penelitian ini dengan penelitian yang saya lakukan adalah mempunyai modal variabel meningkat kinerja. Perbedaan dari penelitian ini dengan penelitian yang telah saya lakukan tidak adanya variabel mengelola sumber daya manusia dan kepuasan kerja dan dampak.

8. Firdausi Irvanty Ilma, (2021). Dalam skripsi yang berjudul “Implementasi Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Pada Bank Muamalat KC Kediri Di Masa Pandemi”¹². Penelitian ini membahas mengenai proses rekrutmen dan seleksi yang dilakukan dengan teori-teori dan metode yang digunakan untuk memilih karyawan yang baik dengan adanya tantangan pandemic yang sedang terjadi. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang sedang dilakukan adalah membahas mengenai proses rekrutmen yang terjadi di bank. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang sedang saya lakukan adalah penelitian ini tidak ada variabel optimalisasi.

9. Tamin Talya Sarah, (2020). Dalam skripsi yang berjudul “Pengaruh Rekrutmen , Motivasi, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Muamalat Indonesia(Studi Pada Wilayah DKI Jakarta)”¹³. Persamaan

¹²Firdausi Irvanty Ilma, “*Implementasi Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Pada Bank Muamalat KC Kediri Di Masa Pandemi*”, 2021

¹³Tamin Talya Sarah, “*Pengaruh Rekrutmen , Motivasi, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Muamalat Indonesia(Studi Pada Wilayah DKI Jakarta)*”, 2020

penelitian ini dengan penelitian yang saya lakukan ada variabel yang membahas mengenai proses-proses rekrutmen yang terjadi di dalam dunia perbankan syariah dan kinerja kerja yang terjadi di dalamnya.

10. Syafitri Nur Leni, (2019). Dalam Skripsi yang berjudul “Proses Rekrutmen Karyawan Pada Bank Muamalat KCP Binjai”¹⁴. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang saya lakukan adalah mempunyai variabel rekrutmen, sehingga membahas mengenai proses-proses yang terjadi di dunia perbankan syariah dan faktor-faktor mengenai proses seleksi karyawan.

11. Hermawati Adya, Suci Puji Rahayu, dan Sintyasari Devita Ony (2021). Dalam jurnal yang berjudul “Optimalisasi Budaya Organisasi Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja”¹⁵. Persamaan penelitian ini dengan yang saya lakukan adalah menggunakan variabel optimalisasi dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai dalam unit atau organisasi. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang saya lakukan adalah metode penelitian yang digunakan kuantitatif, sedangkan metode yang saya gunakan adalah kualitatif.

12. Pusparani Mellysa, (2021). Dalam jurnal “Faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya

¹⁴Syafitri Nur Leni, “*Proses Rekrutmen Karyawan Pada Bank Muamalat KCP Binjai*”, 2019

¹⁵Hermawati Adya, Suci Puji Rahayu, dan Sintyasari Devita Ony, “*Optimalisasi Budaya Organisasi Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja*”, 2021.

Manusia)”¹⁶. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang saya lakukan adalah adanya variabel kinerja pegawai, sehingga membahas mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang baik.

13. Zhikri Al, (2019). Dalam jurnal yang berjudul “Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Perangkat Pemerintah Desa Sungai Tohor Barat dan Desa Sendanu Darul Ihsan”¹⁷. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang saya lakukan adalah menggunakan variabel rekrutmen terhadap kinerja, didalam penelitian ini membahas mengenai prsoes rekrutmen dan hasil dari proses selekesi rekrutmen terhadap pegawai.

14. Maulana Agung Cahya, (2023). Dalam skripsi yang berjudul “Optimalisasi Kinerja Pegawai Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik di Kantor Urusan Agama Kecamatan Binakal Kabupaten Bondowoso”¹⁸. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang saya lakukan adalah memiliki variabel optimalisasi dan kinerja pegawai, dalam penelitian ini membahas bagaimana KUA memaksimalkan pegawai mereka untuk mendapatkan kepuasan dari masyarakat.

15. Kayanti Repis, dalam jurnal yang berjudul “Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Riau Kepri Teluk Kuantan”¹⁹.

¹⁶Pusparani Mellysa, *”Faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia)”*, 2021

¹⁷Zhikri Al, *”Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Perangkat Pemerintah Desa Sungai Tohor Barat dan Desa Sendanu Darul Ihsan”*, 2019

¹⁸Maulana Agung Cahya, *”Optimalisasi Kinerja Pegawai Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik di Kantor Urusan Agama Kecamatan Binakal Kabupaten Bondowoso”*, 2023

¹⁹Kayanti Repis, *”Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Riau Kepri Teluk Kuantan”*

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang saya lakukan adalah memiliki variabel rekrutmen dan kinerja karyawan, dalam penelitian ini membahas mengenai bagaimana proses rekrutmen dapat memberikan dampak seperti menghasilkan karyawan yang memiliki kinerja yang baik dan dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan.

F. Metode Penelitian

1. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Berikut adalah jenis dan pendekatan yang dilakukan dalam penelitian yang dilakukan ini:

a. Jenis penelitian

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah studi kasus (*case studies*). Peneliti menggunakan jenis penelitian studi kasus karena peneliti melakukan penelitian secara langsung, mengobservasi dan mengamati secara langsung mengenai fenomena yang terkait dengan optimalisasi rekrutmen pada bank muamalat Ponorogo. Jenis dari penelitian kualitatif itu ada delapan yakni etnografi (*ethnography*), studi kasus (*case studies*), observasi alami (*natural observation*), wawancara terpusat (*focused interviews*), fenomenologi (*phenomenology*), *grounded theory*, studi sejarah (*historical research*).²⁰ Pada penelitian ini pendekatan yang digunakan adalah studi kasus (*case studies*) yang berada di kantor Bank Muamalat Ponorogo

²⁰Mudjia Rahardjo, [https://uin-malang.ac.id/r/100601/jenis-dan-metode-penelitian-kualitatif.html#:~:text=Setidaknya%20ada%20delapan%20jenis%20penelitian,studi%20sejarah%20\(historical%20research\)](https://uin-malang.ac.id/r/100601/jenis-dan-metode-penelitian-kualitatif.html#:~:text=Setidaknya%20ada%20delapan%20jenis%20penelitian,studi%20sejarah%20(historical%20research) diakses pada 20desember2022jam10.43) diakses pada 20desember2022jam10.43

b. Pendekatan penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif, metode yang berupa menggunakan pendekatan dengan cara yang deskriptif yaitu berupa yang berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati.²¹ Peneliti menggunakan jenis pendekatan kualitatif karena peneliti berusaha menggali dengan detail mengenai proses rekrutmen yang dilakukan oleh Bank Muamalat Ponorogo yang tidak bisa terjawab hanya dengan kuisisioner saja, pada penelitian ini membutuhkan pendekatan secara intens untuk menggali informasi sehingga peneliti mendapatkan informasi yang detail dan akurat dari sumber.

2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di kantor Bank Muamalat Ponorogo yang beralamatkan Jl. Soekarno Hatta Kav 35 dan 37, Banyudono, Kec. Ponorogo, Kab, Ponorogo, Jawa Timur. Selama berada di sana, saya telah melakukan penelitian dengan beberapa cara seperti observasi, wawancara, dan dokumentasi. Peneliti melakukan penelitian pada bank ini karena bank Muamalat Ponorogo merupakan salah satu bank yang berbasis syariah ternama di Indonesia.

²¹Margono, “*Metode Penelitian*”(Jakarta: PT. Rineka Cipta, 1997), 108

3. Data dan Sumber Data

Data utama dalam penelitian kualitatif berupa kata-kata atau tindakan. Data primer dalam penelitian ini didapatkan dari hasil observasi serta wawancara kepada pegawai bank Muamalat mengenai gambaran optimalisasi rekrutmen yang dilaksanakan pada Bank Muamalat Ponorogo. Ada juga pengertian mengenai data dan juga sumber data yang terkandung dalam penelitian yang saya lakukan ini adalah sebagai berikut:

a. Data Primer

Data kualitatif, yaitu data yang disajikan dalam bentuk kata verbal bukan dalam bentuk angka.²²Yang termasuk data kualitatif dalam penelitian ini yaitu gambaran umum obyek penelitian. Dalam penelitian ini mendapatkan sumber data pertama dengan pihak Pegawai Bank Muamalat Ponorogo yang mengetahui informasi mengenai optimalisasi rekrutmen.

b. Data Sekunder,

Data Sekunder yaitu data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti sebagai penunjang dari sumber pertama. Dapat juga dikatakan data yang tersusun dalam bentuk dokumen-dokumen.²³Data ini yang berupa seperti buku, jurnal, skripsi dan pada saat dokumentasi saat meneliti di Bank Muamalat Ponorogo.

²²NoengMuhadjir, “*Metodologi PenelitianKualitatif*”,(Yogyakarta:Rakesarasin, 1996), 2.

²³ SumadiSuryabrata,“*MetodePenelitian*”,(Jakarta:Rajawali,1987), 56

4. Teknik Pengumpulan Data

Dalam melakukan penelitian ini, ada beberapa teknik yang harus dilakukan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian kualitatif ini dilakukan dengan tiga cara, antara lain sebagai berikut:

a. Observasi

Observasi atau pengamatan langsung adalah cara pengambilan data dengan menggunakan mata tanpa ada pertolongan alat standart lain untuk keperluan tersebut.²⁴ Hasil observasi berupa aktivitas, kejadian, peristiwa, objek, kondisi atau suasana tertentu, dan perasaan emosi seseorang. Observasi dilakukan untuk memperoleh gambaran riil suatu peristiwa atau kejadian untuk menjawab pertanyaan penelitian.²⁵

Observasi peneliti melihat secara langsung bagaimana kinerja dari para karyawan bank Muamalat Ponorogo. Mengamati dan menelaah kerja dari para pegawai bank Muamalat Ponorogo.

b. Wawancara

Teknik wawancara yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan bentuk wawancara tidak berstruktur dan bersifat lebih informal. Pertanyaan-pertanyaan tentang pandangan, sikap dan keyakinan obyek dan subyek atau tentang keterangan lainnya dapat diajukan secara bebas kepada subyek.

Wawancara merupakan metode mengumpulkan data dengan cara bertanya langsung atau percakapan dengan maksud tertentu, yang melibatkan dua pihak, yaitu pewawancara (*interviewer*) yang mengajukan

²⁴Moh Nazir, "Metode Penelitian," Jakarta: Ghalia Indonesia, 1988.

²⁵Mudjia Rahardjo, "Metode pengumpulan data penelitian kualitatif," 2011.

pertanyaan dan terwawancara (*interviewee*) yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu. ²⁶Teknik wawancara ini dilakukan agar memperoleh data serta informasi secara langsung oleh pihak yang terkait yaitu pegawai dan staff dari bank muamalat. Wawancara yang dilakukan pihak peneliti dan juga sumbernya yaitu :

1. Branch Manager
2. Branch Operation Supervisor
3. *Customer Service* (CS)
4. *Teller*

c. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk foto, laporan, rekaman atau karya-karya monumental dari seseorang.²⁷ Dokumentasi yaitu teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data-data berupa catatan-catatan atau arsip yang berhubungan dengan penelitian atau dokumen adalah catatan-catatan peristiwa yang telah lalu, yang bisa berbentuk tulisan, gambar atau karya monumental seseorang. Dengan kata lain, dokumen adalah sumber informasi yang berbentuk bukan manusia (*non human resources*).²⁸ Dokumentasi yang dilakukan oleh peneliti pada saat melakukan penelitian yang berada didalam kantor Bank Muamalat Ponorogo.

²⁶Lexy J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya,1993),104-105

²⁷Lexi J. Moleong dan PRRB Edisi, "Metodelogi penelitian," *Bandung: Penerbit Remaja Rosdakarya*, 2004.

²⁸Ibid, 94

Penelitian yang dilakukan peneliti untuk mendapat data-data yang dibutuhkan menggunakan ketiga teknik yang disebutkan diatas yaitu, observasi, wawancara, dan dokumentasi pada Bank Muamalat Ponorogo.

5. Teknik Pengolahan Data

Dalam penelitian ini, setelah data terkumpul penulis melakukan proses pengolahan data. Pengolahan data dilakukan dengan menafsirkan data, yakni memberikan arti atau makna terhadap catatan lapangan, transkrip wawancara dan komentar peneliti. Setelah data-data terkumpulkan maka langkah selanjutnya yaitu :

- a. *Editing* adalah meneliti data-data yang telah diperoleh, terutama dari kelengkapan jawaban, keterbacaan tulisan, kejelasan makna, kesesuaian dan relevansinya dengan data yang lain.²⁹ Peneliti melakukan pengecekan data yang diperoleh dan meneliti mengenai optimalisasi rekrutmen pegawai pada Bank Muamalat Ponorogo.
- b. Klasifikasi adalah proses pengelompokkan semua data baik yang berasal dari hasil wawancara dengan subyek penelitian, pengamatan dan pencatatan langsung di lapangan atau observasi. Seluruh data yang didapat tersebut dibaca dan ditelaah secara mendalam, kemudian digilingkan sesuai kebutuhan.³⁰ Melalui data yang berfokus terhadap

²⁹ Abu Achmadi dan Cholid Narkubo, "*Metode Penelitian*" (Jakarta : PT. Bumi Aksara, 2005),85

³⁰Lexy J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya,1993),104-105

pengoptimalisasian rekrutmen dan peningkatan kinerja pada Bank Muamalat Ponorogo.

- c. Verifikasi adalah proses memeriksa data dan informasi yang telah didapat dari lapangan agar validitas data dapat diakui dan digunakan dalam penelitian.³¹ Dalam memeriksa data pada penelitian optimalisasi rekrutmen dan meningkatkan kinerja karyawan pada Bank Muamalat Ponorogo.
- d. Kesimpulan adalah langkah terakhir dalam proses pengolahan data. Kesimpulan inilah yang nantinya akan menjadi sebuah data terkait dengan objek penelitian peneliti.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan dalam melakukan penelitian ini peneliti telah melakukan teknik yang sesuai dengan teknik yang baik dan benar, data data yang diperoleh dalam penelitian optimalisasi dan peningkatan kinerja karyawan pada Bank Muamalat Ponorogo.

6. Teknik Analisis Data

Dikemukakan oleh Miles dan Huberman. Terdapat tiga kegiatan yang terjadi secara bersamaan, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan/ verifikasi. Miles dan Huberman mengingat bahwa data yang muncul dalam penelitian kualitatif berwujud kata -kata dan bukan rangkaian kata. Tetapi analisis kualitatif tetap menggunakan kata- kata yang biasanya

³¹Nana Saudjana dan Ahwal Kusuma, *Proposal Penelitian di Perguruan Tinggi*,(Bandung:SinarBaruArgasindo, 2002),84

disusun ke dalam teks yang diperluas.³² Ketiga langkah dalam komponen analisis interaktif adalah sebagai berikut :

a. Reduksi Data (*Data Reduction*)

Reduksi Data diartikan sebagai proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyerdehanaan, pengabstrakan, dan transformasi data “kasar” yang muncul dari catatan-catatan tertulis di lapangan.³³ Proses reduksi data ini dilakukan secara terus menerus sepanjang penelitian berlangsung, serta pelaksanaannya dilakukan semenjak peneliti memilih studi kasus yang akan diteliti.

Peneliti melakukan pemilihan kasus atau masalah yang terjadi di bank Muamalat dan menyampaikannya secara lebih sederhana.

b. Penyajian Data (*Data Display*)

Penyajian Data diartikan sebagai sekumpulan informasi tersusun yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan.³⁴ Dari proses penyajian data yang ada kita dapat memahami apa yang sedang terjadi serta hal apa yang akan kita lakukan lebih jauh seperti menganalisis atukah mengambil tindakan yang lain sesuai dengan penyajian penyajian tersebut. Setelah itu dituangkan dalam bentuk deskripsi dan narasi yang lengkap.

Peneliti melakukan analisis mengenai masalah yang terjadi di Bank Muamalat dan mengumpulkan informasi mengenai masalah dan

³²Ariesto Hadi Sutopo, *Penelitian Kualitatif dengan NVivo. 11* (Topazart, 2021).

³³Ariesto Hadi Sutopo, “Terampil mengolah data kualitatif dengan NVIVO/oleh Ariesto Hadi Sutopo dan Adrianus Arief,” 2010.

³⁴Ibid, 12

menyampaikan masalah tersebut berbentuk tulisan skripsi ini.

c. Penarikan Kesimpulan

Penarikan Kesimpulan diartikan sebagai sebagian kegiatan dari konfigurasi yang utuh. Bisa dibilang juga bahwa kesimpulan kesimpulan yang ada juga diverifikasikan selama penelitian itu berlangsung.³⁵ Dari data tersebutlah muncul makna-makna yang harus diuji kembali kebenarannya, kekukuhannya, serta kecocokannya. Maka dari itu makna merupakan elemen penting yang ada di penelitian kualitatif.

Peneliti melakukan pengamatan terhadap kasus yang dialami atau terjadi di Bank dan melakukan penyimpulan terhadap masalah yang terjadi di Bank Muamalat Ponorogo.

7. Pengecekan Keabsahan Temuan

a. Perpanjangan Keikutsertaan

Peneliti dalam penelitian kualitatif adalah instrument itu sendiri. Keikutsertaan peneliti sangat menentukan dalam pengumpulan data. Keikutsertaan tersebut tidak hanya dilakukan dalam waktu singkat, tetapi memerlukan perpanjangan keikutsertaan pada latar penelitian. Perpanjangan keikutsertaan berarti peneliti tinggal di lapangan penelitian sampai kejenuhan pengumpulan data tercapai. Hal demikian dilakukan karena:

1) Peneliti dengan perpanjangan keikutsertaannya akan banyak

³⁵Ariesto Hadi Sutopo, *Ibid.*, 14.,

mempelajari pengelolaan, dapat menguji ketidakbenaran informasi yang diperkenalkan oleh distorsi, baik yang berasal dari diri sendiri maupun dari responden dan membangun kepercayaan subjek.

- 2) perpanjangan keikutsertaan juga dimaksudkan untuk membangun kepercayaan para subjek terhadap peneliti dan juga kepercayaan dari peneliti sendiri.³⁶

Peneliti dalam keikutsertaan dengan cara melakukan observasi di dalam kantor Bank Muamalat Ponorogo dan melihat proses kinerja karyawan secara langsung.

b. ketekunan/ Keajegan Pengamatan

Keajegan Pengamatan berarti mencari secara konsisten interpretasi dengan berbagai cara dalam kaitan dengan proses analisis yang konstan atau tentatif. Memiliki ciri-ciri dan unsur-unsur dalam situasi yang sangat relevan dengan persoalan atau isu yang sedang dicari dan kemudian memusatkan diri pada hal-hal tersebut secara rinci.³⁷

Peneliti dalam melakukan penelitian ini selalu mengamati masalah yang sedang terjadi di dalam kantor Bank Muamalat Ponorogo, karena peneliti harus bisa meneliti dengan benar supaya kesimpulan yang diberikan tidak merugikan pihak Bank Muamalat Ponorogo.

³⁶Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung, Remaja Rosdakarya, 2017), 327-329.

c. Triangulasi

Triangulasi adalah pengecekan data dengan cara pengecekan data atau pemeriksaan ulang. Triangulasi sumber merupakan triangulasi yang mengharuskan peneliti mencari lebih dari satu sumber untuk memahami data atau suatu informasi. Triangulasi sumber data adalah menggali kebenaran informasi tertentu melalui berbagai metode dan sumber perolehan data.³⁸ Teknik triangulasi yang memang sering digunakan adalah pemeriksaan melalui sumber lainnya. Triangulasi dengan sumber berarti membandingkan dan mengecek balik derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda dalam penelitian kualitatif. Jadi, triangulasi berarti cara terbaik untuk menghilangkan perbedaan-perbedaan konstruksi kenyataan yang ada dalam konteks suatu studi sewaktu mengumpulkan data tentang berbagai kejadian dan hubungan dari berbagai pandangan.

Peneliti harus paham mengenai masalah yang diteliti agar tidak salah memberikan penilaian terhadap pihak Bank. Sehingga peneliti harus mengecek dengan benar-benar mengenai hasil penelitian yang dilakukan di Bank Muamalat Ponorogo.

³⁸M. Pd Helaluddin dkk., "Penelitian & Pengembangan,".

G. Sistematika Pembahasan

BAB I PENDAHULUAN

Merupakan bab pendahuluan. Bab ini berfungsi sebagai gambaran umum untuk memberi pola pemikiran bagi keseluruhan proposal, yang meliputi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, metode penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II KAJIAN TEORI

Merupakan kajian teori, bab ini berfungsi untuk menguraikan dan menjelaskan tentang kajian teori yang relevan yang akan digunakan untuk menganalisa hasil dari penelitian tersebut. Teori yang relevan tersebut berisi tentang teori optimalisasian rekrutmen karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan pada Bank Muamalat Ponorogo.

BAB III PAPARAN DATA

Berisi tentang metode penelitian, yang berisi tentang jenis dan pendekatan penelitian, lokasi penelitian, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, teknik pengecekan keabsahan data, teknik pengolahan data, dan teknik analisa data. Data yang diperoleh selama melakukan penelitian di Bank Muamalat Ponorogo.

BAB IV DATA DAN ANALISA

Pada bab ini berisi paparan data dan analisa penelitian. Pembahasan dimulai dari profil Bank Muamalat Ponorogo dan dilanjutkan dengan data dan analisa pelaksanaan Optimalisasi Rekrutmen Pegawai Untuk Meningkatkan Kinerja.

BAB V PENUTUP

Bab ini berfungsi mempermudah para pembaca dalam mengambil inti dalam skripsi ini dan berisi kesimpulan dan saran pada penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti.

BAB II

OPTIMALISASI, PROSES REKRUTMEN DAN KINERJA KARYAWAN

A. Teori Optimalisasi

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia Optimalisasi adalah berasal dari kata dasar optimal yang berarti terbaik, tertinggi, paling menguntungkan, menjadikan paling baik, menjadikan paling tinggi, pengoptimalan proses, cara, perbuatan mengoptimalkan (menjadikan paling baik, paling tinggi, dan sebagainya) sehingga optimalisasi adalah suatu tindakan, proses, atau metodologi untuk membuat sesuatu (sebagai sebuah desain, sistem, atau keputusan) menjadi lebih/sepenuhnya sempurna, fungsional, atau lebih efektif.¹Optimal berasal dari kata optimisme, yang berasal dari bahasa Yunani, yang diartikan sebagai “yang terbaik“. Dalam konteks teknologi dan bisnis, pengertian optimal adalah suatu kondisi dimana sebuah sistem, produk atau proses beroperasi dengan kinerja terbaiknya. Optimal juga bisa diartikan sebagai suatu keadaan dimana suatu hal didesain untuk berkembang dan meningkatkan kualitas serta efisiensi dengan maksimal.Optimal dapat diterapkan di banyak bidang seperti pembuatan produk, proses bisnis, keadaan fisik, dan lain-lain.²

Persamaan dari optimal adalah optimum. Optimum dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) memiliki makna atau arti kondisi atau derajat

¹Kamus Besar Bahasa Indonesia, (Jakarta: Balai Pustaka, 1994). 800

²<https://www.pengertian.co.id/optimal>

yang terbaik dan yang paling menguntungkan. Menurut Winardi optimalisasi adalah ukuran yang menyebabkan tercapainya tujuan.³

Optimalisasi adalah proses pencarian solusi yang terbaik, tidak selalu keuntungan yang paling tinggi yang bisa dicapai jika tujuan pengoptimalan adalah memaksimalkan keuntungan, atau tidak selalu biaya yang paling kecil yang bisa ditekan jika tujuan pengoptimalan adalah meminimumkan biaya.⁴

Ada tiga elemen permasalahan optimalisasi yang harus diidentifikasi, yaitu tujuan, alternatif keputusan, dan sumberdaya yang dibatasi.⁵

1. Tujuan

Tujuan dari optimalisasi dapat berbentuk maksimum atau minimum. Maksimum digunakan apabila tujuan pengoptimalisasi berhubungan dengan keuntungan, penerimaan, dan sejenisnya. Sedangkan minimum digunakan dengan tujuan pengoptimalan yang berhubungan dengan biaya, waktu, jarak, dan sejenisnya. Penentuan tersebut tertentu harus disesuaikan dengan apa yang akan dimaksimalkan atau diminimumkan.

2. Alternatif keputusan.

Alternatif keputusan adalah kegiatan yang dilakukan untuk mendapatkan atau mencapai sebuah tujuan. alternatif keputusan tersedia menggunakan sumberdaya terbatas yang dimiliki pengambilan keputusan dan

³ Winardi, *Pengantar Manajemen Penjualan*, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 1996). 363

⁴ Hotniar Siringoringo, *Pemrograman Linear: Seri Teknik Riset Operasi*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2005). 4

⁵ Machfud Sidik, *Optimalisasi Pajak Daerah Dan Retribusi Daerah Dalam Rangka Meningkatkan Kemampuan Keuangan Daerah*, Artikel, 2001, 8

pengambilan keputusan juga dihadapkan dengan beberapa pilihan yang perlu dipertimbangkan dengan baik. Pengambilan keputusan mempunyai arti penting bagi majumundurnya suatu organisasi, terutama karena masa depan suatu organisasibanyak ditentukan oleh pengambilan keputusan sekarang. Pengambilankeputusan hendaknya dipahami dalam dua pengertian yaitu penetapan tujuanyang merupakan terjemahan dari cita-cita aspirasi dan pencapaian tujuanmelalui implementasinya.

3. Sumberdaya yang Dibatasi

Sumber daya merupakan pengorbanan yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Ketersediaan sumberdaya ini terbatas. Keterlibatan ini yang mengakibatkan dibutuhkan proses optimalisasi.

Manfaat Optimalisasi:

- 1) Mengidentifikasi tujuan
- 2) Mengatasi kendala
- 3) Pemecahan masalah yang lebih tepat dan dapat diandalkan
- 4) Pengambilan keputusan yang lebih cepat.

Dapat disimpulkan bahwa optimalisasi adalah suatu upaya atau proses untuk mendapatkan hasil yang diinginkan atau hasil yang terbaik bagi unit kerja ataupun individu. Melakukan hal yang maksimal agar tujuan atau keinginannya dapat berhasil dengan baik.

P O N O R O G O

B. Teori Rekrutmen

1. Pengertian Rekrutmen

Sebuah perusahaan pastilah sangat membutuhkan karyawan untuk mewujudkan eksistensinya, yang diharapkan akan mencapai keberhasilan. Karena pentingnya karyawan dalam membangun dan menjalankan perusahaan, tentunya dibutuhkan karyawan yang memiliki potensi, kualitas baik, serta sesuai dengan spesifikasi pekerjaan perusahaan. Proses pencarian karyawan yang potensial ini dapat dilakukan dengan cara rekrutmen. Rekrutmen adalah suatu proses mendapatkan sejumlah tenaga kerja yang memenuhi persyaratan tertentu yang diperlukan oleh organisasi untuk mengisi lowongan jabatan tertentu. Dan ada juga yang menyatakan bahwa rekrutmen proses penarikan sejumlah calon yang berpotensi untuk diseleksi menjadi pegawai.¹

Menurut T. Hani Handoko², rekrutmen merupakan suatu proses pencariandan pemikatan para calon karyawan dimana proses ini dimulai ketika pelamar dicari dan berakhir ketika lamaran mereka diserahkan. Adapun Suparyadi³ mempunyai pendapat bahwa rekrutmen adalah proses mendapatkan sejumlah tenaga kerja yang memenuhi persyaratan tertentu yang diperlukan oleh organisasi untuk mengisi lowongan jabatan tertentu.

¹Erwan Efendi, Surya Barus, dan Ahmad Siregar, "Manajemen Produksi Dakwah Menggunakan Media Radio FM Medan," *Jurnal Pendidikan dan Konseling (JPDK)* 5, no. 1 (2023): 3377–87.

²T. Hani Handoko, "*Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*", (Yogyakarta: II. BPFE Yogyakarta, 2001), 69

³ Suparyadi, "*Manajemen Sumber Daya Manusia, Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*", (Jakarta: Andi, 2015), 135

Menurut Hariandja⁴ rekrutmen dapat diartikan sebagai proses penarikan sejumlah calon yang berpotensi untuk diseleksi menjadi pegawai.

Dapat disimpulkan dari pernyataan diatas, rekrutmen adalah proses seleksi untuk mendapatkan karyawan yang memenuhi beberapa syarat yang telah diuji. Rekrutmen adalah proses yang penting, sebab dengan adanya rekrutmen kita dapat melihat potensi-potensi yang dimiliki oleh pelamar atau pendaftar.

2. Tujuan Rekrutmen

Dalam melakukan proses pelaksanaan rekrutmen, sebuah perusahaan pasti memiliki tujuan yang telah direncanakan. Bangun⁵ menyatakan bahwa secara umum, tujuan penarikan tenaga kerja adalah untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja sesuai dengan persyaratan yang dituntut suatu pekerjaan. Secara khusus, tujuan penarikan kerja antara lain :

- 1) Agar sesuai dengan program dan strategi perusahaan;
- 2) Untuk menentukan kebutuhan tenaga kerja dalam jangka pendek dan panjang, berkaitan dengan perubahan dalam perusahaan, perencanaan sumber daya manusia (SDM), mengelola SDM yang beragam;
- 3) Untuk mendukung kebijaksanaan perusahaan dalam mengelola SDM yang beragam;

⁴ Subekhi Akhmad, Mohammad Jauhari, “*Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*” (Jakarta: Pustaka Karya, 2012), 123

⁵Bangun, Wilson, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, (Jakarta: Erlangga, 2012), 144

- 4) Membantu dalam meningkatkan keberhasilan dalam proses pemilihan tenaga kerja dengan menyeleksi dengan baik. Dengan cara mengurangi tenaga kerjayang yang tidak memenuhi syarat;
- 5) Mengurangi kemungkinan keluarnya karyawan yang baru kerja;
- 6) Sebagai upaya dalam mengkoordinasikan penarikan dengan program pemilihan dan pengembangan tenaga kerja;
- 7) Melakukan evaluasi efektif tidaknya berbagai teknik yang dilakukan dalam penarikan tenaga kerja;
- 8) Memenuhi kegiatan perusahaan untuk mendukung program pemerintah dalam hal mengurangi tingkat pengangguran.

Suparyadi⁶, menyatakan bahwa rekrutmen dapat dimaknai memiliki tujuan sebagai berikut:

- 1) Mendapatkan tenaga kerja dalam jumlah tertentu;
- 2) Mendapatkan tenaga kerja yang memiliki karakteristik yang sesuai dengan spesifikasi pekerjaannya;
- 3) Memastikan bahwa seluruh posisi jabatan yang lowong dapat diisi oleh orang yang tepat;
- 4) Manjamin organisasi mampu mencapai tujuannya walaupun tingkatpersaingan makin tinggi⁷

⁶Suparyadi, “*Manajemen Sumber Daya Manusia, Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*”, (Jakarta:Andi,2015), 136

⁷Fidausi Irvanty Ilma, “ *Implementasi Proses Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Pada Bank Muamalat KC Kediri Di Masa Pandemi*”, Skripsi Jurusan Perbankan Syariah Universitas Islam Negeri (UIN) MalikI brahim Malang, 2021, 19-21.

Ada juga pendapat lain yang menurut Sudiro⁸rekrutmen memiliki beberapa tujuan antara lain:

- a) Untuk memikat sebagian besar pelamar kerja sehingga organisasi akan mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk melakukan pemilihan terhadap calon-calon pekerja yang dianggap memenuhi kualifikasi standar kualifikasi organisasi
- b) Tujuan pasca pengangkatan adalah penghasilan karyawan-karyawan yang merupakan pelaksana-pelaksana yang baik dan akan tetap bersama dengan perusahaan sampai pada waktu yang masuk akal.
- c) Meningkatkan citra umum organisasi, sehingga para pelamar yang gagal mempunyai kesan-kesan positif terhadap organisasi atau perusahaan.

Sehingga disimpulkan dari pernyataan diatas adalah tujuan dari rekrutmen adalah meningkatkan kinerja karyawan dengan memilih karyawan berpotensi untuk memajukan perusahaan. Dan tujuan dari rekrutmen yaitu agar produksi dari perusahaan ataupun organisasi meningkat dan semakin baik lagi untuk kedepannya.

3. Proses Rekrutmen

Suryadana⁹, menyatakan bawa proses rekrutmen dimulai ketika

⁸Lola Kori Dan Suryalena, "Pengaruh Rekrutmen Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Zuri Pekanbaru, Jurnal JIM FISIP, Vol 5, Edisi 2 (2018), 3

⁹Suryadana, M. Liga dan Vanny Octavia, "Pengantar Pemasaran Pariwisata", (Bandung: Alfabeta, 2015), 56

para pelamar dicari dan berakhir bila lamaran-lamaran (aplikasi) diserahkan kepada organisasi. Hasilnya adalah sekumpulan pencari kerja dimana para karyawan baru diseleksi. Proses penarikan penting karena kualitas sumber daya manusia organisasi tergantung pada kualitas penarikannya. Adapun proses rekrutmen terdiri atas beberapa kegiatan sebagai berikut:¹⁰

1) Penyusunan strategi merekrut

Manajemen Keuangan dapat terlibat dalam penyusunan kebijakan-kebijakan umum perekrutan seperti penentuan dimana akan merekrut, penetapan beberapa besar biayanya, dan penentu tujuan perjamjian kerja organisasi. Sedangkan manajer ini biasanya tidak terlibat dalam perjanjian perekrutan.

2) Pencarian pelamar-pelamar kerja

Manakala rencana-rencana dan strategi rekrutmen telah disusun, maka aktivitas rekrutmen telah disusun, maka aktivitas rekrutmen sesungguhnya bisa dilaksanakan. Pencapaian pelamar dapat melibatkan metode-metode perekrutan yaitu dengan menggunakan metode tertutup atau terbuka sebuah perusahaan kadang-kadang menemui kesulitan dalam memikat orang-orang yang diinginkan khususnya karyawan yang sangat ahli, didalam pasar-pasar tenaga kerja yang sangat kompetitif. Untuk memperkuat upaya-upaya

¹⁰Firdaus Irvanty Ilma, “Implementasi Proses Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Pada Bank Muamalat KC Kediri Di Masa Pandemi”, Skripsi Jurusan Perbankan Syariah Universitas Islam Negeri (UIN) Malik Ibrahim Malang (2021), 21-24

rekrutmen maka perusahaan haruslah memutuskan daya tarik apa yang harus ditawarkan.

3) Penyisihan pelamar-pelamar yang tidak cocok

Setelah lamaran-lamaran untuk lowongan pekerjaan diterima maka lamaran tersebut haruslah disaring guna menyisihkan individu-individu yang kelihatannya tidak memenuhi syarat.

4) Pembuatan kumpulan pelamar

Kelompok pelamar terdiri atas individu-individu yang telah menunjukkan minat dalam mengejar lowongan pekerjaan dan mungkin merupakan kandidat yang baik untuk posisi. Setelah lamaran-lamaran masuk, Perusahaan akan memproses informasi dan mengorganisasikannya sehingga informasi ini siap diperiksa.

Menurut Endang¹¹, proses rekrutmen ialah diartikan sebagai proses penarikan sejumlah karyawan yang berpotensi untuk diseleksi menjadi pegawai atau karyawan diperusahaan. Proses rekrutmens eperti dibawah ini:

- 1) Menganalisis kebutuhan posisi dan jabatan yang dibutuhkan perusahaan;
- 2) Merencanakan proses perekrutan karyawan;
- 3) Memasang iklan lowongan kerja disosial Media;
- 4) Memproses lamaran kerja dan melakukan wawancara terhadap

¹¹Aco, A & Endang H, “ Analisis Bisnis E-Commerce pada Mahasiswa Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar”, Jurnal INSYPRO (Information System and Processing), (2017), 46

pelamar;

- 5) Memilih kandidat yang sesuai dengan perusahaan dan membuat penawaran kerja secara tertulis;
- 6) Menerima karyawan baru yang sudah dinyatakan lulus dan sesuai kriteria sesuai harapan perusahaan.

Adapun pendapat lain yakni menurut Samsudin¹², menyatakan bahwa pelaksanaan adalah tugas yang sangat penting, krusial, dan membutuhkan tanggung jawab yang besar. Hal ini karena kualitas sumber daya manusia (SDM) yang akan digunakan perusahaan sangat bergantung pada prosedur rekrutmen dan seleksi yang dilaksanakan proses pelaksanaan rekrutmen biasanya terdiri dari beberapa langkah ataupun tahapan. Berikut ini langkah-langkah yang umum dilakukan dalam pelaksanaan rekrutmen:

- 1) Mengidentifikasi jabatan yang lowong;
- 2) Mencari informasi jabatan melalui analisis jabatan;
- 3) Menentukan calon yang tepat;
- 4) Memilih metode-metode rekrutmen yang paling tepat;
- 5) Memanggil calon yang dianggap memenuhi persyaratan jabatan;
- 6) Menyaring atau menyeleksi kandidat;
- 7) Membuat penawaran kerja;
- 8) Mulai bekerja.

¹²Samsudin Sadli, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, (Bandung; CV. Pusataka Setia, 2010), 90

Dari penjelasan diatas dapat ditarik kesimpulan adalah proses Rekrutmen sangat menentukan untuk mendapat pegawai yang berkualitas dan dapat membuat pencapaian yang sangat tinggi. Kualitas dalam proses perekrutan sangat menentukan pegawai yang akan menjadi pegawai tetap diperusahaan.

4. Kendala-Kendala Rekrutmen

Terdapat dua sumber dalam rekrutmen yaitu sumber internal yang didapatdari rotasi, pemindahan, ataupun mutasi. Selanjutnya yaitu sumber eksternal yang didapatkan dari pelamar secara langsung, lembaga penyalur tenaga kerja, dan rekomendasi dari pegawai yang sudah bekerja:

- 1) Kebijakan organisasi merupakan cermin utama berhasil atau tidaknya penarikan calon pegawai. Kebijakan organisasi yang akan mempengaruhi penarikan adalah:
 - a) Kebijakan promosi dari dalam. Kebijakan promosi dari dalam merupakan arah tindakan dalam upaya penempatan atau pengisian jabatan kosong.
 - b) Kebijakan kompensasi. Kebijakan ini motivasi bagi calon pegawai untuk masuk organisasi.
 - c) Kebijakan status pegawai. Kebijakan status pegawai ini jika dilihat dari aspek biaya atau mungkin strategi akan lebih menguntungkan perusahaan.
 - d) Kebijakan penarikan tenaga lokal. Kebijakan penarikan

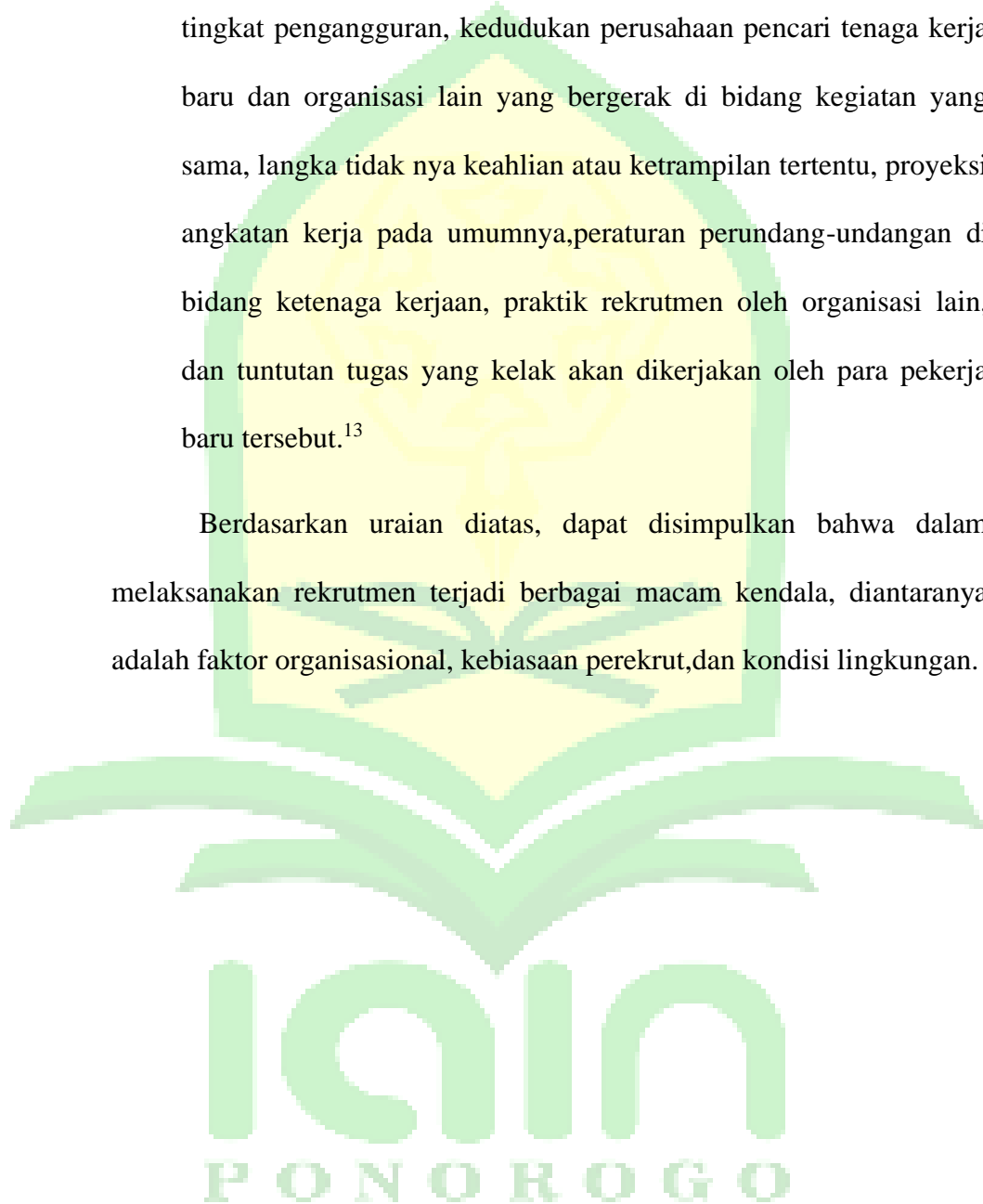
tenaga lokal seperti mengutamakan pegawai yang berasal dari lokasi di mana perusahaan berada, akan dapat menghambat perusahaan untuk mendapatkan pegawai yang berpotensi.

- 2) Persyaratan jabatan Semakin banyak persyaratan yang harus dimiliki pelamar maka pelamar semakin sedikit. Sebaliknya jika persyaratan sedikit maka pelamar semakin banyak.
- 3) Metode pelaksanaan penarikan. Semakin terbuka penarikan melalui surat kabar, TV, radio, maka pelamar semakin banyak, sebaliknya jika jika tertutup maka pelamar semakin sedikit.
- 4) Kebiasaan. Perekrut Kebiasaan perekrutan ini dapat meningkatkan keahlian seorang perekrut, sehingga dalam pelaksanaan rekrutmen menjadi baik. Akan tetapi sebaliknya, kebiasaan-kebiasaan yang salah akan terulang kembali secara sistematis, yang bisa mengakibatkan proses pencarian calon pegawai yang berpotensi menjadi tercapai.
- 5) Kondisi. Lingkungan Eksternal Kondisi lingkungan eksternal adalah faktor-faktor yang mempengaruhi adalah lingkungan dari luar. Sehingga adanya keikutsertaan orang luar yang dapat memberikan dampak yang lumayan signifikan. Berikut adalah faktor-faktor eksternal:
 - a) Faktor-faktor organisasional yang meliputi kebijakan promosi dari dalam, yaitu apabila terjadi kekosongan jabatan maka akan lowongan tersebut akan diisi oleh karyawan yang ada di dalam perusahaan. Kendala yang dihadapi biasanya muncul ketika harus

imbalan yang meliputi gaji/upah dan tunjangan-tunjangan kebijakan tentang status kepegawaian.

- b) Kondisi eksternal lingkungan pun harus diperhitungkan, seperti tingkat pengangguran, kedudukan perusahaan pencari tenaga kerja baru dan organisasi lain yang bergerak di bidang kegiatan yang sama, langka tidak nya keahlian atau ketrampilan tertentu, proyeksi angkatan kerja pada umumnya,peraturan perundang-undangan di bidang ketenaga kerjaan, praktik rekrutmen oleh organisasi lain, dan tuntutan tugas yang kelak akan dikerjakan oleh para pekerja baru tersebut.¹³

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa dalam melaksanakan rekrutmen terjadi berbagai macam kendala, diantaranya adalah faktor organisasional, kebiasaan perekrut,dan kondisi lingkungan.



¹³Firdaus Irvanty Ilma, “Implementasi Proses Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Pada Bank Muamalat KC Kediri Di Masa Pandemi”, Skripsi Jurusan Perbankan Syariah Universitas Islam Negeri (UIN) Malik Ibrahim Malang (2021), 28-32

BAB III
OPTIMALISASI, REKRUTMEN, DAN MENINGKATKAN KINERJA
BANK MUAMALAT PONOROGO

A. Gambaran Umum Bank Muamalat Ponorogo

1. Profil Bank Muamalat Ponorogo

PT Bank Muamalat Indonesia Tbk (BMI) (“BMI”, “Bank”) merupakan bank pertama di Indonesia yang menggunakan konsep perbankan secara Syariah. Perseroan didirikan berdasarkan Akta Pendirian No. 1 tanggal 1 November 1991 Masehi atau 24 Rabiul Akhir 1412 Hijriah, dibuat dihadapan Yudo Paripurno, SH, Notaris, di Jakarta. Akta pendirian tersebut telah memperoleh pengesahan Menteri Kehakiman Republik Indonesia dengan Surat Keputusan No. C2-2413.HT.01.01 tahun 1992 tanggal 21 Maret 1992 dan telah didaftarkan pada kantor Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada tanggal 30 Maret 1992 di bawah No. 970/1992 serta diumumkan dalam Berita Negara Republik Indonesia No. 34 tanggal 28 April 1992 tambahan No. 1919A.

Anggaran Dasar Bank telah beberapa kali mengalami perubahan sebagaimana terakhir perubahan Anggaran Dasar yang dirumuskan pada Akta No. 21 tanggal 9 Desember 2022 dibuat di hadapan Notaris Ashoya Ratam, S.H. M.Kn, dan pemberitahuan atas perubahan anggaran dasarnya telah diterima dan dicatat oleh Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia sesuai suratnya tertanggal 14 Desember 2022 No. AHU-AH.01.03-0326274.

BMI didirikan atas gagasan dari Majelis Ulama Indonesia (MUI), Ikatan Cendekiawan Muslim Indonesia (ICMI) dan pengusaha muslim yang kemudian mendapat dukungan dari Pemerintah Republik Indonesia. Perseroan mulai beroperasi tanggal 1 Mei 1992/27 Syawal 1412 H dan tanggal tersebut juga ditetapkan sebagai hari lahir Perseroan. Perseroan memperoleh izin untuk beroperasi sebagai bank umum berdasarkan Surat Keputusan Menteri Keuangan RI Nomor 1223/MK.013/1991 tanggal 5 November 1991 dan Surat Keputusan Menteri Keuangan Republik Indonesia No. 430/KMK.013/1992 tentang Pemberian Izin Usaha Perseroan di Jakarta tanggal 24 April 1992, sebagaimana diubah dengan Surat Keputusan Menteri Keuangan No. 131/KMK.017/1995 tentang Perubahan Keputusan Menteri Keuangan No. 430/KMK.013/1992 tentang Pemberian Izin Usaha Perseroan tanggal 30 Maret 1995 yang dalam keputusannya memberikan izin kepada Perseroan untuk dapat melakukan usaha sebagai bank umum berdasarkan prinsip syariah.¹

Bank Muamalat merupakan perusahaan publik yang sahamnya tidak tercatat di Bursa Efek Indonesia (BEI) dan secara resmi beroperasi sebagai Bank Devisa sejak tanggal 27 Oktober 1994 berdasarkan Surat Keputusan Direksi Bank Indonesia No. 27/76/KEP/DIR tentang Penunjukan PT Bank Muamalat Indonesia Menjadi Bank Devisa tanggal 27 Oktober 1994. Berdasarkan Surat Keputusan Menteri Keuangan No. S-79/MK.03/1995

¹Bank Muamalat Indonesia, Annual Report, www.bankmuamalat.co.id (diakses pada 30 Juni 2023, 17.56).

tanggal 6 Februari 1995, Perseroan secara resmi ditunjuk sebagai Bank Devisa Persepsi Kas Negara.

Berdasarkan Surat Keputusan Menteri Keuangan No. S-9383/MK.5/2006 tanggal 28 Desember 2006, Perseroan memperoleh status Bank Persepsi yang mengizinkan Perseroan untuk menerima setoran-setoran pajak. Kemudian pada tanggal 25 Juli 2013, Perseroan telah menjadi peserta program penjaminan Lembaga Penjamin Simpanan sebagaimana tercantum dalam Surat Lembaga Penjamin Simpanan No. S.617/DPMR/VII/2013 perihal Kepesertaan Lembaga Penjamin Simpanan. Perseroan lalu ditetapkan sebagai Bank Penerima Setoran Biaya Penyelenggaraan Ibadah Haji berdasarkan Surat Keputusan Badan Pengelola Keuangan Haji No. 4/BPKH.00/2018 tanggal 28 Februari 2018.

BMI terus berinovasi dengan mengeluarkan produk-produk keuangan syariah seperti Sukuk Subordinasi Mudharabah, Asuransi Syariah (Asuransi Takaful), Dana Pensiun Lembaga Keuangan Muamalat (DPLK Muamalat) dan *multifinance* syariah (Al-Ijarah Indonesia Finance) yang seluruhnya menjadi terobosan baru di Indonesia. Selain itu, produk Shar-e yang diluncurkan pada 2004 merupakan tabungan instan pertama di Indonesia.

Produk Shar-e Gold Debit Visa yang diluncurkan pada 2011 berhasil memperoleh penghargaan dari Museum Rekor Indonesia (MURI) sebagai Kartu Debit Syariah dengan teknologi *chip* pertama di Indonesia serta layanan e-channel seperti *internet banking*, *mobile banking*, ATM,

dan *cash management*. Seluruh produk-produk itu menjadi pionir produk syariah di Indonesia dan menjadi tonggak sejarah penting di industri perbankan syariah. Seiring kapasitas Bank yang semakin besar dan diakui, BMI kian melebarkan sayap dengan terus menambah jaringan kantor cabangnya tidak hanya di seluruh Indonesia, akan tetapi juga di luar negeri. Pada 2009, Bank mendapatkan izin untuk membuka kantor cabang di Kuala Lumpur, Malaysia dan menjadi bank Pertama di Indonesia serta satu-satunya yang mewujudkan ekspansi bisnis di Malaysia. Hingga saat ini, Bank telah memiliki 239 kantor layanan termasuk 1 (satu) kantor cabang di Malaysia. Operasional Bank juga didukung oleh jaringan layanan yang luas berupa 568 unit ATM Muamalat, 120.000 jaringan ATM Bersama dan ATM Prima, 51 unit Mobil Kas Keliling.

BMI melakukan *rebranding* pada logo Bank untuk semakin meningkatkan *awareness* terhadap *image* sebagai Bank Syariah Islami, Modern dan Profesional. Bank pun terus merealisasikan berbagai pencapaian serta prestasi yang diakui, baik secara nasional maupun internasional. Kini, dalam memberikan layanan terbaiknya, BMI beroperasi bersama beberapa entitas asosiasi dan afiliasinya yaitu Al- Ijarah Indonesia Finance (ALIF) yang memberikan layanan pembiayaan syariah, (DPLK Muamalat) yang memberikan layanan dana pensiun melalui Dana Pensiun Lembaga Keuangan, Muamalat Institut yaitu lembaga yang mengembangkan, mensosialisasikan dan memberikan pendidikan mengenai

sistem ekonomi syariah kepada masyarakat, dan Baitul maal Muamalat yang memberikan layanan untuk menyalurkan dana Zakat, Infak, dan Sedekah.

2. Visi dan Misi Bank Muamalat Ponorogo

Dalam menjalankan pekerjaan dibidang perbankan ini membutuhkan visi dan misi sebagai dasar yang kuat untuk senantiasa berjalan sesuai dengan tujuan. Visi dan misi tersebut ini harus menjadi landasan bagi setiap karyawan ataupun karyawan yang berkerja di bank muamalat Ponorogo.

VISI: “Menjadi bank syariah terbaik dan termasuk dalam 10 besar bank di Indonesia dengan eksistensi yang diakui di tingkat regional”

MISI: Membangun lembaga keuangan syariah yang unggul dan berkesinambungan dengan penekanan pada semangat kewirausahaan berdasarkan prinsip kehati-hatian, keunggulan sumber daya manusia yang islami dan professional serta orientasi investasi yang inovatif, untuk memaksimalkan nilai kepada seluruh pemangku kepentingan.

3. Struktur Organisasi Bank Muamalat Ponorogo

Tabel 3.1 Susunan Personalia Bank Muamalat Ponorogo

NO	NAMA	JABATAN
1	Pandu Bagaskara	<i>Sub Branch Manager</i>
2	Anang Priambowo	<i>Sub Branch Operation Supervisor</i>
3	a. Desi Ika Liyanawati b. Chrisna Faradila	<i>RM Funding</i>

4	Milenia Ayu Nur'aini	<i>Customer Service</i>
5	Erly Nuryana	<i>Teller</i>
6	Fahdil Wafa	<i>Branch Collection</i>
7	Nafis	<i>Driver</i>
8	Mahendra	<i>Cleaning Service</i>
9	Sukis Rianto	<i>Security</i>

4. Job Deskripsi Jabatan

Tugas dari *Branch Manager* adalah mengawasi proses pelayanan di kantornya pada saat ada nasabah melakukan transaksi dan saat melakukan operasional aktivitas lainnya. Melakukan analisis terhadap kinerja yang dilakukan oleh karyawannya supaya dapat melihat kinerja dari karyawannya efektif atau tidak.

Operation Supervisor bertugas mengawasi berbagai aktivitas departemen atau *unit* yang berada di dalam bank tersebut. Tugas inti dari *operation supervisor* adalah melakukan evaluasi kinerja karyawan, mengawasi segala kinerja karyawan yang berada di departemen, melatih karyawan yang berada di departemen tertentu, membuat laporan departemen, mengurangi biaya operasional.

Branch Collection mempunyai tugas menagih cicilan terhadap nasabah pembiayaan bermasalah sesuai dengan target kerja dan waktu yang ditentukan, mampu melakukan negosiasi kepada nasabah dan pihak

lainnya, mampu menangani keluhan nasabah,² membuat laporan atas *progress* penagihan terhadap nasabah.³

RM Funding tugasnya adalah menginput seluruh data ke dalam database, mengawasi pengeluaran dana yang digunakan,⁴ membangun relasi yang baik kepada para nasabah yang menggunakan jasa dari produk funding, memperkenalkan produk funding supaya mendapatkan nasabah yang baru.

Customer Service mempunyai tugas mengenalkan produk-produk yang dimiliki oleh bank, memberikan penjelasan kepada nasabah yang ingin mengetahui lebih banyak mengenai produk-produk yang dimiliki oleh bank, melayani para nasabah dengan pelayanan yang terbaik supaya nasabah nyaman pada saat transaksi di bank, melakukan pembukaan rekening, penutupan rekening, mengaktifkan kartu ATM dan menyimpan data-data dari para nasabah.

Teller mempunyai tugas yaitu pembukuan pada saat transaksi, seperti mentransfer uang tunai maupun non tunai kepada bank lain atau sesama bank, penarikan uang tunai dan setoran, pemindah bukuan, melakukan pemeriksaan uang yang layak diedarkan atau tidak, melakukan pelayanan terhadap nasabah sesuai dengan standar pelayanan yang sesuai dengan peraturan yang berlaku.

²Bank Muamalat Indonesia, Annual Report, www.bankmuamalat.co.id (diakses pada 5 Juli 2023, 07.05)

³Pt. Bank Muamalat Indonesia, Annual Report, www.getredy.id. (diakses pada 5 Juli 2023, 07.09)

⁴Ocbc Nisp, Annual Report, www.ocbcnisp.com. (diakses pada 5 Juli 2023, 07.26)

Security mempunyai tugas untuk menjaga keamanan dan kenyamanan para nasabah pada saat berada didalam bank, membantu nasabah yang belum mengetahui prosedur pada saat transaksi, membantu para nasabah yang mengalami kendala pada saat di mesin ATM.

Pekerjaan dari *Office Boy* adalah membersihkan ruang kantor yang digunakan oleh para karyawan saat bekerja, membantu memberikan surat-surat yang dibutuhkan oleh para karyawan kantor, membantu membuatkan minum dan membelikan makanan kepada tamu dan para karyawan kantor, dan juga membantu dalam fotocopy, print, dan lain sebagainya.

Driver mempunyai pekerjaan yaitu mengantarkan karyawan pada kepentingan tertentu yang menggunakan mobil, dan juga driver mempunyai tanggung jawab untuk merawat kendaraan kantor.

B. Pelaksanaan Optimalisasi Dalam Proses Rekrutmen Pada Bank Muamalat Ponorogo

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu cabang manajemen yang menitik beratkan perhatiannya pada masalah-masalah kepegawaian. Manajemen sumber daya manusia timbul setelah disadari bahwa manusia mempunyai kedudukan yang utama dalam setiap organisasi. Selanjutnya SDM merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan merupakan asset yang utama dalam suatu perusahaan. Walaupun suatu perusahaan mempunyai modal yang besar, peralatan yang modern, namun semua itu tidak akan berarti tanpa manusia yang berada

didalamnya. Oleh karena itu perusahaan perlu mengkoordinir, memberi bimbingan, memotivasi, mengevaluasi mereka sehingga tercipta suatu tim kerja yang baik.

Dalam sebuah Bank kinerja karyawan adalah salah satu faktor penting yang berpengaruh terhadap kualitas perkembangan Bank Muamalat Ponorogo. Sehingga Bank Muamalat melakukan upaya untuk meningkatkan kinerja dari para karyawannya, salah satu upaya yang dilakukan adalah mengoptimalkan proses rekrutmen karyawan. Tujuan dari mengoptimalkan rekrutmen adalah untuk memilih karyawan yang mampu menjalankan berbagai tanggung jawab yang sudah dimiliki oleh karyawan dari Bank Muamalat Ponorogo.

Kinerja karyawan dapat memberikan efek yang baik bagi perusahaan jika pegawai melakukan pekerjaan yang bagus dan melakukan dengan sepenuh hati, kinerja karyawan yang baik berdampak juga terhadap nasabah yang akan merasa puas dengan pelayanan yang diberikan oleh pihak bank. Para nasabah akan memberikan dukungan dan menjadi lebih percaya lagi terhadap pihak bank.

Optimalisasi adalah proses pencarian solusi yang terbaik, tidak selalu keuntungan yang paling tinggi yang bisa dicapai jika tujuan pengoptimalan adalah memaksimalkan keuntungan, atau tidak selalu

biaya yang paling kecil yang bisa ditekan jika tujuan pengoptimalan adalah meminimumkan biaya.⁵

Optimalisasi adalah upaya yang dilakukan oleh semua orang agar mendapatkan hasil yang diinginkan, baik individu, maupun sekelompok orang, optimalisasi dilakukan dalam berbagai kondisi seperti meningkatkan kinerja karyawan agar mendapatkan hasil yang baik bagi citra dan nama baik perusahaan, mendapatkan keuntungan lainnya didalam pekerjaan yang sedang di tekuni atau dijalani saat ini.

Bank Muamalat melakukan berbagai cara untuk mengoptimalkan proses rekrutmen supaya menghasilkan pegawai yang dapat membangun citra Bank Muamalat Ponorogo lebih baik dan dapat dipercaya para nasabah dan para calon nasabah. Dalam prakteknya ada beberapa proses yang dilakukan pada saat proses pengoptimalisasian rekrutmen. Peneliti melakukan wawancara mengenai optimalisasi proses rekrutmen pegawai :

“sudah dilakukan optimalisasi dengan cara melakukan tes-tes supaya SDM yang tersaring disesuaikan dengan minat dan bakatnya, walaupun belum sesuai dengan jurusan yang spesifikasi dari perbankan”⁶

Selain dari Branch Manager, ada juga hasil wawancara dengan bapak Anang yang mempunyai jabatan sebagai operation supervisor :

“kami juga melakukan training dari basic atau dasar supaya skill yang dimiliki oleh pegawai kami terstandarisasi, kami secara rutin mengirimkan karyawan kami untuk mengikuti pelatihan-pelatihan dan

⁵Hotniar Siringoringo, “Pemograman Linear: Seri Teknik Riset Operasi”, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2005). 4

⁶Pandu Bagaskara, Wawancara, 16 Mei 2023

seminar agar mereka memiliki sertifikasi atas skill yang mereka miliki”⁷

Dalam melakukan optimalisasi rekrutmen Bank Muammalat selalu melakukan perbaikan dalam mensukseskan proses rekrutmen, mencoba dengan teknologi yang terbaru dan lebih canggih. Melakukan evaluasi secara berkala supaya dalam pelaksanaan proses rekrutmen dapat berjalan lancar. BM yang diisi posisinya oleh Bapak Pandu juga mengatakan sebagai berikut :

“Kami dalam mengoptimalkan proses rekrutmen melibatkan staff yang senior atau yang berpengalaman mengenai job desk dari posisi yang dilamar untuk melihat apakah calon yang terpilih sesuai dengan posisi tersebut”⁸

Bank Muammalat selalu berupaya memberikan pengetahuan dan pelayanan yang terbaik bagi para nasabah, sehingga Bank Muammalat memberikan pemahaman yang baik dan benar kepada karyawannya, dalam menjalankan optimalisasi rekrutmen ada beberapa kendala yang dialami Bank Muammalat. Seperti apa yang dikatakan oleh bapak Pandu selaku BM dari Bank Muammalat.

“ada beberapa kendala yang kami alami adalah masih belum memahami mengenai produk-produk yang dimiliki oleh bank muammalat, belum banyak yang memahami mengenai sistem yang berlaku di perbankan yang berbasis syariah”⁹

Selanjutnya adalah jawaban dari Bapak Anang mengenai kendala apa saja yang dihadapi pada saat proses optimalisasi rekrutmen yaitu sebagai berikut :

⁷Anang, wawancara, 16 Mei 2023

⁸Pandu Bagaskara, wawancara, 16 Mei 2023

⁹Pandu Bagaskara, wawancara, 16 Mei 2013

“persaingan yang terjadi antar perusahaan untuk memilih karyawan yang berkualitas dan mempunyai potensi yang bagus untuk kemajuan perusahaan , kurangnya tenaga kerja yang menyeleksi para kandidat karyawan untuk mengisi posisis yang dibutuhkan”¹⁰

Bapak Pandu juga menambahi pernyataan dalam wawancara yang kami lakukan tersebut, beliau menyinggung mengenai kendala yang dialami para proses optimalisasi rekrutmen adalah sebagai berikut :

“kami masih kesulitan dalam menemukan calon karyawan yang memiliki keahlian dan kualifikasi yang sesuai dengan posisi yang dibutuhkan, terkadang ada kurangnya kesesuaian antara posisi yang dicari dengan kemampuan yang dimiliki oleh para calon karyawan”¹¹

Ungkapan diatas adalah pendapat dari beberapa pegawai yang bertanggung jawab mengenai proses rekrutmen yang terjadi di bank Muamalat Ponorogo dan pandangan mengenai bagaimana berlangsungnya proses rekrutmen yang terjadi di Bank Muamalat Ponorogo.

C. Pengaruh Kebijakan Pimpinan Terhadap Keputusan Optimalisasi Rekrutmen Pada Muamalat Ponorogo

Pada proses rekrutmen untuk meningkatkan Kinerja Pegawai ada beberapa faktor yang mempengaruhi supaya mensukseskan proses rekrutmen karyawan. Sehingga karyawan yang dipilih benar-benar pilihan yang terbaik dari beberapa pelamar yang ingin mengisi posisi yang kosong. Faktor-faktor tersebut yang menjadikan hasil akhirnya bisa dikatakan berhasil atau tidak, sebab faktor itu yang menentukan kualitas dari para pelamar.

¹⁰BapakAnang, wawancara 16 Mei 2023

¹¹Bapak Pandu Bagaskara, wawancara 16 Mei 2023

Dalam proses rekrutmen, kebijakan dari pimpinan mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap hasil akhirnya sebuah keputusan yang akan ditentukan pada akhirnya. Karena keputusan akhir berdampak terhadap produktivitas kerja, efisiensi, dan tujuan dari perusahaan tersebut akan berjalan dengan baik atau sebaliknya yaitu berjalan tidak baik. Karena pimpinan adalah panutan bagi seluruh pegawai atau anggota perusahaan, maka kebijakannya sangat mempengaruhi perilaku dan kinerja anggota lainnya, sebab itu pimpinan sangat berpengaruh terhadap kesuksesan dan perkembangan perusahaan.

Karyawan adalah salah satu faktor penting dalam suksesnya suatu perusahaan, maka banyak perusahaan yang memilih dan menyeleksi karyawan yang akan masuk kedalam perusahaan mereka. Karena karyawan juga dapat memberikan dampak yang buruk, jadi sebagai perusahaan yang baik harus bisa memilih karyawan yang akan bekerja di perusahaannya.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan harus memberikan dukungan untuk membuat kinerja karyawan berkembang, memberikan fasilitas yang memadai, seperti memberikan pelatihan-pelatihan yang dapat membangun rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka kerjakan, selalu memberikan pengarahan yang membangun bagi para karyawan. Dan untuk memacu kinerja karyawan untuk lebih baik dapat menggunakan sistem seperti memberikan penghargaan agar

karyawan lebih semangat. Dengan sistem seperti itu para karyawan akan memberikan kinerja yang terbaik mereka punya.

Dalam optimalisasi proses rekrutmen untuk meningkatkan kinerja ada beberapa faktor yang mempengaruhi keputusan yang diambil pada saat merekrut karyawan terbukti berhasil atau tidak. Salah satu faktor yang mempengaruhi proses rekrutmen untuk meningkatkan kinerja pegawai seperti yang akan dijawab oleh bapak Pandu :

“kami berupaya menentukan kriteria yang sesuai dengan kebutuhan yang kami cari secara jelas untuk posisi yang dibutuhkan, melihat kegigihan dan keinginan belajar mereka mengenai perusahaan dan job desk yang akan diisi”¹²

Bank Muamalat selalu berupaya mengenali atau memahami para pelamar yang ingin bekerja di perusahaannya, karena sangat penting mengetahui mengenai pemahaman para pelamar dan kegigihan para calon pegawai. Karena dengan itu kita dapat menilai cara mereka bekerja kedepannya untuk perusahaan.

Ada juga pendapat mengenai faktor yang menjadi berhasil tidaknya optimalisasi rekrutmen untuk meningkatkan kinerja pegawai dari Bapak Anang selaku *operation supervisor* berkata sebagai berikut:

“kami menilai calon dari pengetahuannya mengenai posisi yang ingin dimasuki, dan pemahaman calon karyawan tentang perusahaan yang ingin mereka masuki, dan apakah ketrampilan yang mereka miliki sesuai atau cocok dengan posisi yang mereka akan masuki”¹³

¹²Bapak Pandu, Wawancara, 16 Maret 2023

¹³Bapak Anang, Wawancara, 20 Mei 2023

Terlepas dari pernyataan diatas ada juga hal yang harus diperhatikan dalam keberhasilan proses rekrutmen menurut dari wawancara yang penelitti lakukan. Untuk mendapatkan pegawai yang memiliki kualitas baik, perusahaan harus lebih teliti dalam melakukan seleksi pada saat proses rekrutmen berlangsung. Pihak bank harus menanyakan poin-poin penting mengenai posisi yang ingin mereka lamar tersebut, pada saat melakukan proses wawancara harus menggunakan bahasa yang baik dan benar.

Ada beberapa hal yang harus dilakukan oleh perusahaan itu supaya mendapatkan karyawan yang berkualitas dan dapat memberikan dampak yang positif bagi perusahaan. Dan dapat membangun perusahaan menjadi lebih baik lagi dan dikenal banyak orang, seperti yang dikatakan oleh BM dari Bank Muamalat Ponorogo yaitu Bapak Pandu yaitu:

“memperluas jangkauan untuk merekrut, menggunakan platform digital yang saat ini sedang menjadi kebiasaan hidup yang baru dan supaya tetap mengikuti pasar yang berlaku. Dan dapat juga mempercepat proses penilaian atau mengetahui data-data yang diperlukan untuk proses rekrutmen karyawan”¹⁴

Dalam uraian diatas menjelaskan bahwa pentingnya kita sebagai generasi muda mempergunakan sosial media atau platform digital dengan baik dan benar, karena pada saat ini banyak perusahaan yang melakukan pengenalan atau mencari tahu para pelamar kerja melalui sosial media yang mereka miliki.

¹⁴Bapak Pandu, Wawancara, 16 Maret 2023

Bapak Anang pun menambahi pernyataan dalam wawancara tersebut mengenai faktor yang ada dalam proses rekrutmen seperti tersebut:

“pentingnya juga kerjasama yang dibangun antara manager dan tim yang mengetahui spesifikasi yang cocok dengan posisi yang akan diisi oleh calon dan karyawan memaksimalkan teknologi yang saat ini berkembang sangat besar dan berpengaruh terhadap dunia kerja serta menggunakan platform digital untuk memperluas informasi mengenai perekrutan yang dilakukan oleh perusahaan”¹⁵

Dalam proses rekrutmen tidak dapat dipungkiri juga ada beberapa andil atau peran dari pegawai yang telah lama atau sudah menjadi pegawai tetap di perusahaan memberikan referensi atau opsi menawarkan kenalan atau saudra mereka untuk mengisi posisi yang kosong di perusahaan. Karena orang dalam tersebut dapat memberikan informasi secara mendetail mengenai calon karyawan yang akan bekerja di perusahaan tersebut, dengan begini dapat membantu penilaian dengan lebih mendalam mengenai karakter, kemampuan yang dimiliki, dan kualitas yang dimiliki oleh calon karyawan tersebut.

D. Dampak Optimalisasi Rekrutmen Karyawan Bank Muamalat Ponorogo

Dalam pelaksanaan Optimalisasi rekrutmen pegawai untuk meningkatkan kinerja pegawai di bank Muamalat Ponorogo ada dampak yang ditimbulkan, karena bank muamalat ponorogo menggunakan beberapa langkah dalam mengoptimalkan proses rekrutmen pegawai.

¹⁵Bapak Anang, Wawancara, 20 Mei 2023

Ada dampak positif yang ditimbulkan dari adanya pelaksanaan proses rekrutmen optimalisasi pegawai di berbagai perusahaan. Dampak positif yang dihasilkan adalah, jika pada saat proses rekrutmen berhasil atau menghasilkan banyak karyawan yang memiliki kualitas dan pemahaman yang baik, serta dapat membuat nama perusahaan baik di mata para nasabah maka berhasil.

Bank Muamalat Ponorogo berharap dengan melaksanakan optimalisasi proses rekrutmen dapat memberikan dampak yang baik bagi perusahaan dan juga bagi para nasabah dari bank Muamalat Ponorogo yang sangat dihormati. Contoh dampak yang dihasilkan dari mengoptimalkan proses rekrutmen menurut bapak Anang adalah:

“pegawai yang dihasilkan dari proses rekrutmen yang baik akan lebih sesuai dengan kebutuhan perusahaan, memberikan kontribusi yang baik bagi perusahaan sebab mempunyai kualitas yang bagus”¹⁶

Menurut pendapat dari pak Anang pegawai harus bisa membantu perusahaan dan mau belajar mengenai hal baru, sehingga mendapatkan lebih banyak lagi ilmu dari berbagai pekerjaan yang dilakukan. Ada juga pendapat yang dikemukakan oleh salah satu pegawai dari bank muamalat Ponorogo yang berposisi sebagai *RM Funding* yaitu Chrisna berkata seperti berikut:

“dampak yang dapat dilihat atau yang dirasakan adalah produktifitas meningkat, meningkatnya kepuasan yang dirasakan dari pegawai lainnya sebab memudahkan pekerjaan dan membuat waktu menjadi lebih efisien lagi”

¹⁶Bapak Anang, Wawancara, 20 Mei 2023

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa optimalisasi rekrutmen juga membawa dampak yang positif bagi pegawai yang telah lama bekerja disitu, sehingga dapat dirasakan oleh berbagai pegawai yang berada di dalam perusahaan. Karena di perusahaan dituntut untuk melayani nasabah dengan baik, dan cepat agar tidak mengganggu aktivitas dari para nasabah juga.

Ketelitian harus dimiliki pegawai dalam melakukan pekerjaan yang mereka lakukan, karena jika tidak teliti atau terjadi kesalahan maka akan terjadi kerugian yang dialami oleh perusahaan. Ada juga pendapat yang dikemukakan oleh Bapak Pandu Bagaskara seperti berikut:

“pegawai yang lolos dengan optimalisasi rekrutmen dapat meningkatkan reputasi perusahaan sebagai tempat yang baik dan bisa menjadi tolak ukur bagi perusahaan lainnya, pada saat melakukan pekerjaan mereka memiliki potensi keberhasilan. Dan dapat memudahkan pegawai lainnya dalam melakukan pekerjaannya”¹⁷

Dampak yang dihasilkan dalam melakukan optimalisasi rekrutmen untuk mendapatkan karyawan yang tepat pada bank Muamalat Ponorogo memiliki dampak yang baik apabila dalam proses menjalankannya menggunakan sistem yang baik dan transparan terhadap calon karyawan, maka memberikan dampak yang baik terhadap perusahaan, menambah nilai terhadap perusahaan tersebut dan dapat memberikan keuntungan.

¹⁷Bapak Pandu, Wawancara, 16 Maret 202

BAB IV
ANALISIS OPTIMALISASI REKRUTMEN UNTUK MENDAPATKAN
KARYAWAN YANG TEPAT

A. Analisis Pelaksanaan Optimalisasi Rekrutmen Untuk Mendapatkan Yang Tepat Pada Bank Muamalat Ponorogo

Optimalisasi adalah sebuah upaya untuk meningkatkan kinerja pada sebuah unit pekerjaan baik pribadi maupun yang berkaitan dengan umum atau *team* untuk mencapai keberhasilan dan kepuasan penyelenggaraan kegiatan.¹ Dapat disimpulkan bahwa optimalisasi merupakan upaya untuk memaksimalkan meningkatkan kinerja pegawai dalam melakukan suatu pekerjaan.

Optimalisasi adalah proses pencarian solusi yang terbaik, tidak selalu keuntungan yang paling tinggi yang bisa dicapai jika tujuan pengoptimalan adalah memaksimumkan keuntungan, atau tidak selalu biaya yang paling kecil yang bisa direkan jika tujuan pengoptimalan adalah meminimumkan biaya.² Karyawan yang baik adalah karyawan yang tidak merugikan perusahaan dan rekan kerja, memberikan usaha yang terbaik untuk perusahaan.

Adanya optimalisasi rekrutmen adalah bertujuan untuk mendapatkan karyawan yang memiliki kualitas baik dan mempunyai banyak wawasan

¹Nurrohman B, "Optimalisasi Pelayanan E-KTP guna Meningkatkan Validitas data kprndudukan di Kecamatan Majasari Kabupaten Padeglang," *Journal Kapenda: kajian Administrasi dan Pemerintahan Daerah*, Volume 10, Nomor 6, (2017).

²Hotnair Siringoringo, *Pemograman Linear: Seri Teknik Riset Operasi*, (Ypgyakarta: Graha Ilmu, 2005), 4

mengenai semua hal. Karena karyawan yang memiliki kualitas yang bagus akan memberikan kontribusi yang baik pula terhadap perusahaan.

Dalam sebuah Bank kinerja karyawan adalah salah satu faktor penting yang berpengaruh terhadap kualitas perkembangan Bank Muamalat Ponorogo. Bank Muamalat melakukan berbagai acara untuk mengoptimalkan kinerja pegawai untuk menghasilkan karyawan-karyawan yang berkualitas, yang mampu membangun citra bank muamalat Ponorogo. Seperti dalam prakteknya, Bank Muamalat Ponorogo berusaha dalam melakukan optimalisasi guna meningkatkan kinerja pegawai.

Contoh upaya mengoptimalkan rekrutmen adalah seperti salah satu yang diucapkan oleh sumber kami yaitu bapak Pandu Bagaskara pada wawancara tersebut, beliau mengatakan bahwa pada saat melakukan proses rekrutmen pihak dari bank muamalat melakukan beberapa tes yang bertujuan untuk melihat minat dan bakat dari para pelamar, dan dapat melihat apakah spesifikasi diri dari pelamar sesuai dengan perbankan.

Selain memiliki wawasan dan pengetahuan yang luas, karyawan yang baik adalah karyawan yang memiliki sopan santun yang baik kepada atasan, rekan kerja, dan juga nasabah. Ramah dan mampu memberikan pelayanan yang terbaik untuk nasabah. Karyawan yang memiliki pengetahuan yang luas akan memberikan dampak positif dan tidak menyulitkan rekan kerja.

Pada saat proses rekrutmen berlangsung ada kendala yang dialami oleh bank muamalat ponorogo seperti yang disampaikan oleh salah satu

staff pada saat wawancara yang dilakukan. Salah satu kendala yang sering dialami oleh bank muamalat yaitu kurangnya pemahaman para calon karyawan mengenai sistem yang berbasis perbankan syariah, sehingga masih kurang Sumber Daya Manusia(SDM) yang dibutuhkan oleh bank syariah dan banyak calon pegawai yang pada akhirnya memilih perusahaan.

Salah satu cara agar mendapatkan karyawan yang memiliki kualitas bagus dan baik adalah dengan bekerja sama dengan sekolah-sekolah yang memiliki potensi untuk dapat memasuki dunia kerja bidang bank, seperti memperbolehkan magang mahasiswa dan mahasiswi yang berada di perguruan tinggi. Memberikan kesempatan para mahasiswa dan mahasiswi untuk mengenalkan dunia kerja di bidang bank syariah. Sehingga akan ada potensi mereka tertarik di dunia bank syariah.

Pada saat bank Muamalat Ponorogo melakukan proses rekrutmen, mereka akan sangat teliti terhadap calon karyawan yang bekerja di perusahaan, mereka akan melihat dari berbagai jejak *digital* yang dimiliki oleh calon karyawan. Karena melihat latar belakang dari calon karyawan sangatlah penting agar perusahaan mengetahui kualifikasi yang mereka miliki dan tidak berpotensi merugikan perusahaan. Maka dari itu calon yang dipilih adalah yang memiliki kriteria yang dibutuhkan oleh perusahaan.

Bank muamalat Ponorogo selalu berupaya dalam melakukan optimalisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai. Walaupun ada beberapa kendala yang mereka hadapi, bank muamalat ponorogo selalu melakukan pembaharuan dalam sistemnya agar mendapatkan hasil yang berkualitas.

Mereka melakukan optimalisasi pada saat proses rekrutmen bertujuan untuk mendapatkan pegawai yang berdedikasi untuk perusahaan, memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka lakukan, sehingga memberikan keuntungan atau *benefit* kepada perusahaan, sehingga perusahaan harus memiliki karyawan yang memiliki kualitas yang bagus.

Dalam pelaksanaan optimalisasi proses rekrutmen masih ada beberapa kesalahan yang tidak disengaja seperti file nasabah menjadi, pada saat input data terjadi salah, dan masih ada yang tidak ramah terhadap nasabah atau peneliti.

B. Analisis Pengaruh Kebijakan Pimpinan Terhadap Keputusan Optimalisasi Rekrutmen Pada Bank Muamalat

Pada saat pelaksanaan proses Rekrutmen untuk mendapatkan pegawai yang tepat, ada beberapa faktor yang mempengaruhi sukses atau tidak proses rekrutmen karyawan. Sebab faktor-faktor itu merupakan salah satu hal penting bagi perusahaan, apakah perusahaan mendapat karyawan yang memiliki kualitas yang atau sebaliknya.

Salah satu faktor berhasil tidaknya suatu proses atau upaya dalam pelaksanaan rekrutmen adalah faktor kebijakan dari pimpinan, karena pimpinan adalah orang yang memiliki wewenang yang kuat dalam pengambilan keputusan akhir. Pimpinan adalah orang yang mengarahkan suatu perusahaan atau organisasi untuk mendapatkan tujuan perusahaan. Kebijakan pimpinan dapat mempengaruhi produktivitas, efisiensi, dan tujuan dari suatu perusahaan atau organisasi tersebut.

Pimpinan memainkan peran penting dalam proses rekrutmen karyawan karena beliau memiliki pengaruh langsung terhadap keputusan akhir dan kualitas calon karyawan yang akan dipekerjakan. Dalam proses rekrutmen tidak bisa dipungkiri juga adanya kuasa dari orang dalam, orang dalam dapat memberikan referensi atau rekomendasi yang berasal dari kenalannya, saudaranya, ataupun temannya. Hal tersebut memudahkan dalam penilaiannya mengenai karakter, kemampuan yang dimiliki kualifikasi calon, dan kualitas yang dimiliki oleh calon karyawan.

Seperti yang dikatakan oleh narasumber dari wawancara penelitian ini adalah bapak Anang, beliau berkata bahwa perusahaan menilai calon karyawan mereka dari pengetahuan yang mereka miliki tentang posisi yang akan mereka lamar tersebut, dan keterampilan yang mereka miliki apakah sesuai dengan jabatan atau posisi yang sedang mereka lamar tersebut. Serta ingin belajar dan rasa keingin tahuannya tinggi, dan memiliki berbagai pengalaman baik untuk mengasah wawasan dan pengetahuan calon pegawai

Pihak bank muamalat selalu mencoba mengikuti perubahan zaman dan trend saat ini berkembang, seperti teknologi yang pada saat ini mengalami perubahan yang sangat *signifikan*. Perusahaan selalu berupaya agar para pelamar dapat mengetahui informasi yang penting, sehingga calonn karyawan dapat mengetahui dasar-dasar yang harus diketahui oleh pelamar. Menggunakan teknologi digital juga bertujuan supaya mengetahui informasi yang dibutuhkan perusahaan mengenai para calon karyawan yang melamar di perusahaan.

Faktor lain yang penting juga sehingga menjadi pertimbangan adalah para calon karyawan harus mempunyai *attitude* atau mempunyai tingkah laku yang baik, baik bagi sesama karyawan maupun kepada nasabah mereka. Sebab pelayanan yang baik dan ramah dapat memberikan dampak yang bagi perusahaan, tetapi jika pelayanan tidak baik dan tidak ramah akan berdampak buruk bagi citra perusahaan. Para nasabah pun tidak akan merasa senang dan tidak puas dengan pelayanan yang seperti itu. Sehingga menyebabkan dapat kehilangan nasabah dan perusahaan akan mendapat kerugian.

Jika para nasabah puas dan senang akan pelayanan yang diberikan oleh para staff, maka akan membawa hal positif bagi bank. Seperti halnya akan banyak yang bertambah untuk bisa menjadi nasabah, membuat bank menjadi terkenal dengan pelayanannya yang baik dan ramah, dapat membantu menaikkan citra perusahaan. Jadi penting adanya mempunyai sikap yang santun, ramah, dan baik bagi para karyawan perusahaan.

Ada lain faktor internal yang harus dimiliki perusahaan dalam melakukan optimalisasi proses pelaksanaan rekrutmen yaitu, adanya kerja sama yang dilakukan antar staff pada saat melakukan penilaian atau pada saat memilih karyawan. Pada saat melakukan seleksi harus berdasarkan posisi yang dibutuhkan, kualifikasi yang masuk dengan posisi yang akan diisi tersebut. Manager dan tim dituntut untuk menjadi lebih teliti lagi dengan calon-calon yang akan diterima, sebab terkadang dari para staff ada perbedaan pendapat mengenai penilaian yang mereka lihat.

Kenalan atau orang yang memiliki kenalan dapat membantu tetapi pimpinan juga harus bisa mengambil keputusan yang dapat memberikan keuntungan bagi pihak perusahaan dan juga kenyamanan bagi pegawai yang lainnya. Tidak salah untuk memasukkan atau merekrut orang dari saudara, kenalan, atau teman dari salah satu yang bekerja disitu. Tetapi dalam proses perekrutan harus bersifat transparan dan adil. Adil disini semua harus memiliki hak yang sama pada saat proses rekrutmen berlangsung, sedangkan transparan adalah bersifat terbuka mengenai sistem rekrutmen yang berlangsung tersebut.

C. Analisis Dampak Optimalisasi Rekrutmen Karyawan Bank Muamalat Ponorogo

Menurut kamus Besar Bahasa Indonesia optimalisasi adalah kata yang berarti terbaik, tertinggi dan menguntungkan. Sehingga optimalisasi adalah tindakan atau proses untuk membuat sesuatu menjadi sempurna atau lebih efektif. Maka tujuan dari optimalisasi rekrutmen karyawan adalah untuk memiliki atau mendapatkan pegawai yang memiliki kualitas baik dari segi wawasan, pengetahuan, sopan santun, dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Rekrutmen adalah proses seleksi untuk mendapatkan karyawan yang memenuhi beberapa syarat yang telah diuji. Rekrutmen adalah proses yang sangat penting, sebab dengan adanya rekrutmen kita dapat melihat potensi-potensi yang dimiliki oleh pelamar kerja. Dalam melaksanakan rekrutmen

terjadi berbagai kendala, seperti faktor organisasi, kebiasaan perekrut, dan kondisi lingkungan

Dalam pelaksanaan optimalisasi rekrutmen pegawai untuk meningkatkan kinerja pegawai di bank muamalat Ponorogo ada dampak yang ditimbulkan. Optimalisasi rekrutmen merupakan upaya dari perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang memiliki kualitas baik, yang dapat memberikan kontribusi yang baik terhadap perusahaan. Bank muamalat selalu berupaya untuk mengoptimalkan proses rekrutmen karyawan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Ada dampak dari penerapan optimalisasi rekrutmen pegawai ini, seperti yang diucapkan oleh bapak pandu pada saat wawancara. Hasil yang didapatkan dari melaksanakan optimalisasi rekrutmen pegawai yaitu, adanya kesesuaian dengan yang dibutuhkan oleh perusahaan, dan dapat memberikan kepada perusahaan dan nasabah secara maksimal lagi, ujar dari bapak pandu. Ada juga pendapat yang diucapkan oleh salah satu pegawai bank muamalat yaitu, “dampak yang bisa dirasakan dan dilihat secara langsung adalah produktifitas meningkat, meningkatnya kepuasan nasabah, membuat waktu menjadi lebih efisien”. Begitu ucap beliau pada saat prosesi wawancara.

Dampak yang dihasilkan dari suksesnya optimalisasi pada proses rekrutmen pegawai adalah hal-hal yang menguntungkan bagi perusahaan dan para staffnya. Jika proses yang dilakukan sesuai dengan ketentuan yang dibutuhkan oleh bank muamalat maka akan memudahkan bagi para

karyawan lain dalam mengerjakan pekerjaan. Sesuai dengan minat dan bakat yang dimiliki oleh karyawan baru dapat memberikan semangat, sebab pekerjaan yang dikerjakan adalah sesuatu yang membuat senang dan tidak menyebabkan kebosanan.

Dalam proses optimalisasi rekrutmen karyawan ada juga hal yang menyebabkan gagal untuk memperoleh karyawan yang memiliki kualitas yang baik. Hal yang menyebabkan gagal adalah komunikasi yang dilakukan pada saat melakukan proses rekrutmen tidak efektif atau berbelit-belit, pada saat melakukan proses interview lama. Sehingga para calon karyawan memilih untuk meninggalkan proses rekrutmen. Jadi seluruh staff dan manager harus memiliki komunikasi yang baik saat melakukan proses interview dan memiliki kerjasama tim yang bagus dan solid.

Jika saat melakukan proses rekrutmen terjadi kesalahan, maka hasilnya pun tidak maksimal. Dapat menjadi boomerang bagi perusahaan bila mendapatkan pegawai yang tidak memiliki kualitas yang baik, seperti contohnya tidak ramah terhadap nasabah hingga menyebabkan nasabah merasa tidak nyaman dalam menjalani proses transaksi yang dilakukan di bank. Dampak yang dihasilkan dalam melakukan optimalisasi rekrutmen untuk mendapatkan karyawan yang tepat pada bank Muamalat Ponorogo memiliki dampak yang baik apabila dalam proses menjalankannya menggunakan sistem yang baik dan transparan terhadap calon karyawan, maka memberikan dampak yang baik terhadap perusahaan, menambah nilai terhadap perusahaan tersebut dan dapat memberikan keuntungan.

DAFTAR PUSTAKA

Referensi Buku:

Al-Qur'an, 46:6

Abdul Halim Usman, "Manajemen Strategis Syariah", (Jakarta: Zikrul Hakim, 2015)

Abu Achmadi dan Cholid Narkubo, "Metode Penelitian", (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2005)

Ali Hasan, "Manajemen Bisnis Syariah", (Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2009)

Bangun dan Wilson, "Manajemen Sumber Daya Manusia", (Jakarta: Erlangga, 2012)

Burhanuddin Yusuf, "Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga keuangansyariah" (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2015)

Desi Kristianti, dan Ria Lestari Pangastuti, "Kiat-Kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi", (Surabaya: Media Sahabat Cendekia, 2019)

Ibrahim, "Metodologi Penelitian Kualitatif", (Bandung: Alfabet, 2015)

Kasmir, "Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik" (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2016)

Lexy J. Moleong, "Metode Penelitian Kualitatif", (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 1993)

M. Ma'ruf Abdullah, "Manajemen Bisnis Syariah", (Yogyakarta: ASWAJA, 2013)

M. Kadarisman, "Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah" (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2012)

Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu, "Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan", (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2016)

Nana Saudjana dan Ahwal Kusuma, "Proposal Penelitian di Perguruan Tinggi", (Bandung: Sinar Baru Argasindo, 2002)

Noeng Muhadjir, "Metodologi Penelitian Kualitatif", (Yogyakarta: Rakesarasin, 1999)

Noermijati, "Kajian Tentang Aktualisasi Teori Herzberg, Kepuasan Kinerja Dan Kinerja Spiritual Manajer Operasional", (Malang: UB Press, 2013)

Robbins, Stephen P. Timothy A. Judge, "Perilaku Organisasi", (Jakarta: Salemba Empat, 2016)

Saifullah, "Buku Pedoman Metodologi Penelitian", (Malang: Fakultas Syariah UIN, 2006)

Samsudin Sadili, "Manajemen Sumber Daya Manusia", (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2010)

Subekhi Akhmad, Mohammad Jauhari, "Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia", (Jakarta: Pustaka Karya, 2012)

Sumadi Suryabrata, "Metode Penelitian", (Jakarta: Rajawali, 1987)

Referensi Jurnal

Aco, A., & Endang H, "Analisis Bisnis E-Commerce pada Mahasiswa Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar", Jurnal INSYPRO (Information System and Processing), 2017

Afandi P, "Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)", (Riau: Zanafa Publishing, 2018)

Afriyelnaidi, Misransyah Akos, dan Akhmad Abdurrahman, "Meningkatkan Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Dan Disiplin Kerja Pada Dinas Perikanan Dan Kelautan Kabupaten Kapuas", Jurnal Administrasi Dan Manajemen Vol 2, No. 1 (2017)

Agnita Yolanda dan Rika Suwito, "Analisis Motivasi Kerja Karyawan Pada PT Sumut KCP Medan", Jurnal Bisnis Administrasi 02 (2013)

Bambang Somantri, Andi Riyanto, Galih Raspati, dan Eva Marsusanti, "Optimalisasi Disiplin Kerja dan Kompetensi Karyawan Dalam Meningkatkan Kompensasi", Jurnal Swabumi, Vol 9, No. 2 (2021)

Deriyani, "Strategi Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Perbaikan Komunikasi dan Motivasi Kerja Pada Bagian Umum dan Perlengkapan Sekretariat Daerah Kabupaten Tulang Bawang", Jurnal Kebijakan dan Pelayanan, Vol. 2, No. 3 (2019)

Febrihan Lestario, "Optimalisasi Kinerja Karyawan Melalui Manajemen Stres dan Kepemimpinan Efektif Pada PT Guna Berdikari Rotexindo", Jurnal Sosial dan Ekonomi, Vol 2, No. 3, (2022)

Iis Sobariah, Fauji Sanusi, dan Helmi Yazid, "Strategi Meningkatkan Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Kantor Kementerian Agama Kota Serang", Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa, Vol. 2, No. 1 (2018)

Isal Anwar Hansal dan Rudiansyah, "Strategi Peningkatan Kinerja Pegawai (Studi Kasus Di Kantor Radio Republik Indonesia Cabang Biak Numfor)", Jurnal "Gema Kampus", Vol. 12, No. 2 (2017)

Lola Kori Dan Suryalena, "Pengaruh Rekrutmen Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Zuri Pekanbaru, Jurnal JIM FISIP, Vol 5, Edisi 2, 2018

- Muhardi, "Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan Bagian Marketing Pada PT.Bank BNI Syariah KC Bukittinggi" (Tugas Akhir IAIN Bukittinggi, Bukittinggi, 2019)
- Nurrohman Bayu, "Optimalisasi Pelayanan E-KTP Guna Meningkatkan Validitas Data Kependudukan Di Kecamatan Majasari Kabupaten Padang", Vol. 10, No. 6, 2017
- Novi Dewi Safitri "Upaya Peningkatan SDM PT. Bank Lampung KCP Natar Terhadap Mutu Pelayanan Nasabah" (Tugas Akhir IAIN Metro Lampung Program studi Perbankan Syariah, Bandar Lampung ,2017)
- Puji Latri T. Sihombing dan Maria Ulfa Batoebara, "Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Dalam Pencapaian Tujuan Perusahaan Di CV Multi Baja Medan", Jurnal Publik Reform Undhar Medan, Edisi 6 Juni-Desember (2019)
- Praysi Nataly R, Novie R. Pioh, Stefanus Sampe, "Optimalisasi Kinerja Bidang Sosial Budaya Dan Pemerintahan Dalam Perencanaan Pembangunan (Studi Di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian Dan Pengembangan Daerah Kabupaten Minahasa)", Vol. 2, No. 1, Jurnal Governance, 2022.
- Sedermayanti, "Membangun dan Mengembangkan Kepemimpinan Serta Meningkatkan Kinerja Untuk Meraih Keberhasilan" (Bandung: Refrika Aditama, 2011.
- Suharsimi Arikunto, "Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik"
- Suparyadi, "Manajemen Sumber Daya Manusia, Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM", (Jakarta: Andi, 2015)
- Suryadana ,M. Liga dan Vanny Octavia, "Pengantar Pemasaran Pariwisata", (Bandung: Alfabeta ,2015)
- T.Hani Handoko, "Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia", (Yogyakarta: II.BPFE Yogyakarta, 2001)
- Triemiaty, Muhammad Syamsul Maarif, Muhammad Joko Affandi, dan Pawenary, "Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Konstruksi", Jurnal Manajemen dan Bisnis, Vol. 4, No. 1 (2019)
- Utama Budi Damar, "Optimalisasi Sumber Daya Manusia Bank BRI Melalui BRI CorporateUniversity", Laporan Magang Program Studi Perbankan dan Keuangan Universitas Islam Indonesia, 2022

Referensi Skripsi

Alexander Rifa'i "Analisis Pelatihan Dan Promosi Jabatan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Dalam Pandangan Ekonomi Islam Pada PT. Bank Syariah Mandiri KCP Kedaton Bandar Lampung".(Skripsi Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Intan Lampung Program studi Perbankan Syariah, Bandar Lampung, 2017).

Firdausi Irvanty Ilma, "Implementasi Proses Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Pada Bank Muamalat KC Kediri Di Masa Pandemi" , Skripsi, Universitas Islam Negeri (UIN) Malik Ibrahim Malang, 2022

Kayanti Repis, "Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Riau Kepri Cabang Teluk Kuantan", Skripsi Universitas Riau

Nur Hasan, " Faktor Motivasi Karyawan Dalam Meningkatkan Kinerjanya Di Bank Syariah Mandiri KC Semarang"(Skripsi UIN Walisongo, 2016)

Referensi Internet

Mudjia Rahardjo, [https://uin-malang.ac.id/r/100601/jenis-dan-metode-penelitian-kualitatif.html#:~:text=Setidaknya%20ada%20delapan%20jenis%20penelitian,studi%20sejarah%20\(historical%20research\)](https://uin-malang.ac.id/r/100601/jenis-dan-metode-penelitian-kualitatif.html#:~:text=Setidaknya%20ada%20delapan%20jenis%20penelitian,studi%20sejarah%20(historical%20research)) Diakses pada 20 desember 2022 Jam 10.43

Wawancara

Pandu, Wawancara, 16 Maret 2023

Anang, Wawancara, 20 Mei 2023

Milenia Ayu Nur'aini, Wawancara, 25 Mei 2023

Erly Nuryana, Wawancara, 25 Mei 2023

Observasi

Observasi, 10 Maret 2023.

Observasi, 16 Maret 2023

Observasi, 20 Mei 2023