

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Sumber Daya Insani (SDI) atau secara umum disebut sebagai Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aspek yang paling penting dalam dunia perbankan syariah. Tujuan bank syariah tidak akan tercapai tanpa adanya SDM yang berkualitas. Hal ini disebabkan karena SDM merupakan tulang punggung dalam menjalankan kegiatan operasionalnya. SDM di suatu bank dapat bersifat fluktuatif dalam jumlah kuantitas karyawannya. Artinya, kuantitas SDM di bank tidak tetap, kadang bertambah dan kadang berkurang. Fluktuasi dapat terjadi karena berkurangnya karyawan yang pensiun, berhenti bekerja, pindah kerja, diputuskan hubungan kerja ataupun meninggal dunia. Menurut Wirawan (2015: 131) untuk mengoptimalkan SDM maka perlu dilakukan rekrutmen karyawan baru demi perkembangan perusahaan yang lebih baik.

Rekrutmen pada dasarnya merupakan proses menentukan dan menarik pelamar yang mampu untuk bekerja dalam suatu perusahaan. Proses ini dimulai ketika para pelamar dicari sampai lamaran-lamaran mereka diserahkan, hasilnya merupakan sekumpulan pelamar calon karyawan baru untuk diseleksi dan dipilih (Sutrisno, 2009: 59-60). Ketika lamaran diserahkan oleh calon karyawan ke bank, maka akan timbul ketidakpastian psikologis pada calon karyawan terhadap bank syariah yang dilamar ataupun posisi yang dilamar. Ketidakpastian dalam hal ini meliputi kecemasan calon karyawan

yang tidak dapat memprediksikan dirinya dapat lolos atau tidak pada proses rekrutmen tersebut.

Menurut Gifford *et al.* (1979) ketidakpastian psikologis merupakan ketidakmampuan seseorang untuk memperkirakan sesuatu secara tepat. Seseorang akan mengalami ketidakpastian psikologis karena dirinya merasa kurang informasi yang cukup untuk memprediksi secara tepat atau karena seseorang tersebut merasa tidak dapat membedakan antara data yang benar dan data yang tidak benar. Ketidakpastian akan mengakibatkan kecemasan pada seseorang dan adakalanya kecemasan tersebut berlebihan. Kecemasan akan terus ada dan meningkat seiring dengan ketidakpastian berlangsung, begitupun pada proses seleksi. Ada beberapa tahapan yang akan dilalui pelamar dalam proses seleksi, misalnya pengujian/ tes, wawancara, penyelidikan data personil, mengecek referensi calon, dan juga memberikan gambaran awal tentang macam dan kondisi pekerjaan yang akan dihadapi oleh para calon karyawan yang bersangkutan (Widodo, 2015: 61).

Setelah tahap seleksi dilakukan, bank akan melakukan penyaringan kembali terhadap calon karyawan. Tentu saja hal ini akan membutuhkan waktu yang lama dikarenakan bank akan lebih selektif untuk mendapatkan calon karyawan yang mempunyai kemampuan sesuai dengan kebutuhan. Begitupun dengan proses rekrutmen yang dilaksanakan di BPD DIY Syariah. Terdapat banyak tahapan yang harus dilalui calon karyawan, diantaranya yaitu tahapan administrasi, wawancara awal, tes TPA, tes psikologis dan lainnya. Banyaknya tahapan seleksi bank tersebut menghabiskan waktu cukup lama,

yaitu sekitar 4 bulan terhitung mulai dari bulan November sampai dengan bulan Februari. Lamanya waktu yang dibutuhkan bank akan menyebabkan ketidakpastian psikologis. Ketidakpastian psikologis yang dimaksud adalah munculnya kecemasan calon karyawan terhadap hasil seleksi yang telah dilakukan.

Calon karyawan harus mempunyai cara atau strategi yang dapat mengurangi ketidakpastian psikologis agar calon karyawan merasa lebih tenang dan tidak cemas dalam proses rekrutmen bank syariah. Selain itu, bank juga harus memiliki strategi untuk mengurangi ketidakpastian psikologis dengan berusaha tidak memberikan waktu yang lama untuk mengumumkan hasil dari seleksi.

Apabila strategi pengurangan ketidakpastian psikologis tidak dilakukan, hal ini akan menyebabkan calon karyawan menjadi *stress*. Dampak *stress* diakibatkan karena calon karyawan memikirkan hal-hal yang belum tentu terjadi dimasa yang akan datang. Melihat dari masalah yang ditimbulkan oleh ketidakpastian psikologis, peneliti tertarik mengkaji tentang bagaimana strategi calon karyawan mengurangi ketidakpastian psikologis. Untuk itu peneliti mengajukan judul penelitian ***“Analisis Strategi Pengurangan Ketidakpastian Psikologis oleh Calon Karyawan Bank Syariah dalam Proses Rekrutmen (Studi Kasus Pada Rekrutmen Calon Karyawan Bank BPD DIY Syariah)”***

B. Rumusan Masalah

Permasalahan dalam penelitian ini yaitu adanya ketidakpastian psikologis calon karyawan ketika melamar pekerjaan di bank Syariah. Ketidakpastian tersebut disebabkan karena timbulnya kecemasan calon karyawan tentang hasil yang diperoleh dari seleksi yang dilakukan. Kecemasan yang dialami akan menyebabkan *stress* pada calon karyawan. Berdasarkan masalah di atas, peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

“Bagaimana strategi pengurangan ketidakpastian psikologis oleh calon karyawan BPD DIY Syariah dalam proses rekrutmen?”

C. Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui strategi pengurangan ketidakpastian psikologis oleh calon karyawan BPD DIY Syariah dalam proses rekrutmen.

D. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada pihak yang berkepentingan, yaitu:

1. Kegunaan Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sumber pengetahuan, rujukan, serta acuan bagi semua pihak yang membutuhkan, terutama bagi mahasiswa khususnya tentang strategi pengurangan ketidakpastian psikologis.

2. Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran tentang strategi pengurangan ketidakpastian psikologis oleh calon karyawan Bank Syariah, sehingga calon karyawan lebih tenang dalam menunggu pengumuman hasil seleksi.

E. Sistematika Pembahasan

1. BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini berisi gambaran umum isi penelitian yang berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan, serta sistematika pembahasan.

2. BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA TEORI

Pada bab ini berisi uraian tentang penelitian terdahulu dan kerangka teori yang berhubungan dengan tema skripsi.

3. BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini berisi tentang metode penelitian yang akan digunakan dalam penelitian, jenis penelitian, lokasi atau objek penelitian, metode pengumpulan data, serta analisis data yang digunakan.

4. BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisi hasil dari penelitian tentang isi dari skripsi yang disesuaikan dengan pendekatan, sifat penelitian, dan rumusan masalah atau fokus penelitiannya.

5. BAB V PENUTUP

Bab terakhir ini berisi tentang kesimpulan, saran-saran atau rekomendasi.