

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Keberadaan dan perkembangan perbankan syari'ah di Indonesia merupakan suatu permintaan perwujudan dari permintaan masyarakat yang membutuhkan suatu sistem perbankan alternatif yang selain menyediakan jasa perbankan/keuangan yang sehat, juga memenuhi prinsip-prinsip syari'ah<sup>1</sup>. Sebagai Negara yang mayoritas muslim yang terbesar di dunia, Indonesia memiliki prospek pengembangan perbankan syariah di masa yang akan datang, hal ini didukung keyakinan sebagian masyarakat kita akan adanya keberkahan rizki yang di berikan Allah SWT bila melakukan transaksi melalui perbankan syari'ah<sup>2</sup>.

Selanjutnya sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam mengembangkan perbankan syariah di Indonesia. Dalam studi-studi empiris menunjukkan bahwa SDM menjadi bagian penting dalam proses pengembangan ekonomi nasional atau dalam pembangunan suatu organisasi. Dalam studi ini, sumber daya manusia yang berkualitas tidak dapat dinafikkan perannya bagi pertumbuhan dan kontinuitas bank syariah<sup>3</sup>.

Sumber daya manusia merupakan orang-orang yang memberikan sumbangan pemikiran dan melakukan berbagai jenis pekerjaan dalam

---

<sup>1</sup> Adrian Sutedi, *Perbankan Syari'ah Tinjauan Dan Beberapa Segi Hukum*, (Jakarta: Ghalia Indonesia. 2009), h. 5

<sup>2</sup> Amir Mahmud, *Bank Syari'ah, Teori, Kebijakan dan Studi Empiris di Indonesia*, (PT. Gelora Aksara Pratama. 2010), h. 59

<sup>3</sup> Muhammad, *Bank Syariah Problem dan Prospek Pengembangan di Indonesia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2005), h. 66

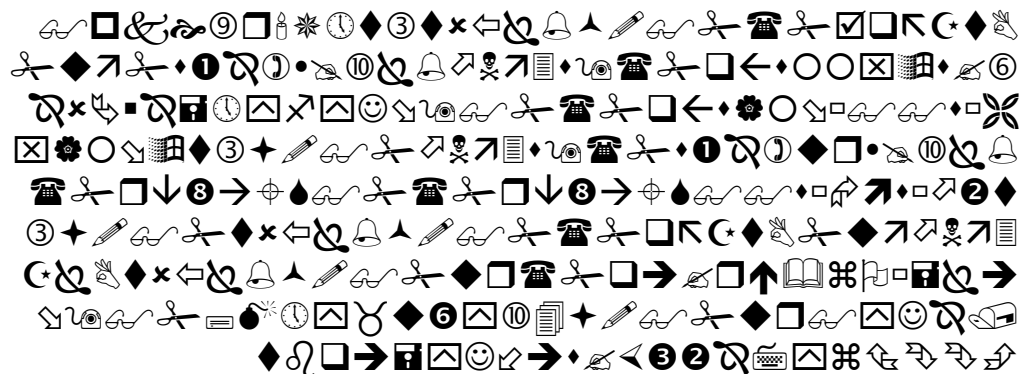
mencapai tujuan organisasi<sup>4</sup>. Mengelola sumber daya manusia adalah proses menentukan orang-orang yang tepat untuk bekerja diberbagai kegiatan perusahaan. Sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam mensukseskan tujuan-tujuan perusahaan. Dengan kualitas SDM yang baik, perusahaan akan mampu menjawab setiap tantangan masa depan, dan memiliki SDM yang baik merupakan alat yang berharga dalam meningkatkan produktivitas<sup>5</sup>. Dalam kaitannya dengan perbankan syariah, Nasaruddin Umar, anggota Komite Perbankan Syariah sekaligus pakar pendidikan, dalam artikelnya yang berjudul “*Dicari: SDM Multidimensi untuk iB (ai-Bi)*” menyatakan bahwa SDM (sumber daya manusia) yang mendukung iB (*islamicbanking*) perbankan syariah bukanlah SDM dengan kompetensi yang marginal pas-pasan. SDM yang dicari dan dibutuhkan oleh bank syariah adalah SDM dengan kemampuan “lebih dari sekedar banker”. SDM iB haruslah SDM yang multidimensi, yang memiliki kompetensi lintas keilmuan. Ia harus memiliki kompetensi sebagai seorang ahli investasi, sekaligus ahli keuangan dan perbankan, beretika serta memahami *sharia compliant*<sup>6</sup>. Karena dalam menjalankan setiap kegiatan dan pekerjaan harus berpedoman pada syari’at islam. Oleh karena itu orang baik/berkualitas itu adalah mereka yang memiliki ilmu dan beriman. Seperti yang dijelaskan dalam Al-qur’an surat Al-mujadalah (58): 11

---

<sup>4</sup> Sadono Sukirno, *Pengantar Bisnis*. (Jakarta: Kencana. 2011). h. 172-173

<sup>5</sup>. *Ibid*

<sup>6</sup>Nasaruddin Umar, “Dicari: SDM Multidimensi untuk iB (ai-bi)”, artikel diakses pada 04 April 2014 dari [http://www.bi.go.id/id/perbankan/edukasi/Pages/Dicari\\_SDM\\_Multidimensi\\_Untuk\\_iB.aspx](http://www.bi.go.id/id/perbankan/edukasi/Pages/Dicari_SDM_Multidimensi_Untuk_iB.aspx).



Artinya: "Hai orang-orang beriman apabila kamu dikatakan kepadamu: "Berlapang-lapanglah dalam majlis", Maka lapangkanlah niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. dan apabila dikatakan: "Berdirilah kamu", Maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. dan Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan".

Berdasarkan ayat diatas, maka manusia yang paling baik dan tinggi derajatnya ialah manusia yang beriman, baramal sholeh dan berilmu. Artinya orang yang senantiasa yang menjaga imannya dan melaksanakan amal sholeh serta mengutamakan ilmu dalam setiap pekerjaannya maka ialah manusia yang paling baik bentuknya dan tinggi derajatnya<sup>7</sup>.

Berdasarkan ketentuan kualiatas yang harus dimiliki seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaannya diperbankan syari'ah, maka pihak manajemen SDM di perbankan syariah harus memperhatikan tenaga kerja yang berkualitas. Langkah awal yang perlu dilakukan adalah dari proses rekrutmen.

Rekrutmen adalah proses menarik orang-orang yang memenuhi persyaratan untuk mangajukan lamaran atas pekerjaan yang belum terisi<sup>8</sup>.

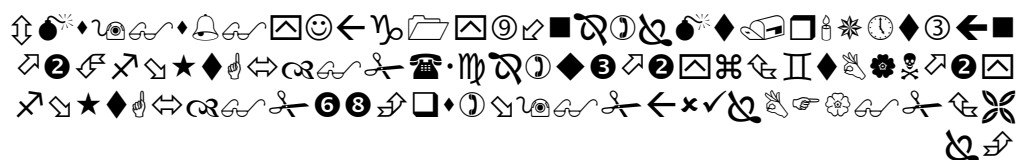
Menurut sunarto, tahapan rekrutmen adalah sebagai berikut:

<sup>7</sup>Asnaini, *pengembangan mutu sumber daya manusia sebagai upaya pengembangan ekonomi islam*, Jurnal ekonomi islam. 2008

<sup>8</sup> Sadono Sukirno. *Op. Cit.* h. 81

- a. Menentukan kebutuhan, yaitu spesifikasi orang seperti apakah yang diinginkan untuk melakukan pekerjaan khusus atau melaksanakan sebuah peran.
- b. Menetapkan atau menkonfirmasikan persyaratan hubungan kerja, yakni gaji, tunjangan, jam kerja, dan lain-lain.
- c. Menarik calon karyawan, yaitu menyisihkan dan memproses lamaran, menguji calon dengan wawancara dan ujian-ujian, menawarkan pekerjaan memeriksa referensi dan mempersiapkan kontrak<sup>9</sup>.

Dalam islam, proses pengangkatan pegawai harus berdasarkan kepatutan dan kelayakan atas pekerjaan yang akan dijalaninya<sup>10</sup>. Islam mendorong umatnya untuk memilih calon pegawai berdasarkan pengetahuan, pengalaman dan kemampuan teknis yang dimiliki. Seperti pada yang diperintahkan dalam al-qur'an surat Al-Qashas ayat 26.



Artinya: "Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), Karena Sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang Kuat lagi dapat dipercaya".

Berdasarkan uraian diatas dapat dilihat bahwa rekrutmen mempunyai peran penting dalam menentukan kualitas SDM. Yaitu penentuan awal tenaga

<sup>9</sup> Sunarto, *Perilaku Organisasi*, (Yogyakarta: AMUS, 2009), h. 109

<sup>10</sup> Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syari'ah (sebuah kajian historis dan kontemporer)*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008), h. 106

kerja yang yang berkompeten dibidangnya. Sehingga dapat mempengaruhi pertumbuhan dan perkembangan perbankan syariah.

PT. Bank BRI Syariah pekanbaru,dalam meningkatkan kualitas dan produktifitas perbankan syariah yang menjalankan proses *muamalah* dan transaksi keuangan secara syari'ah maka diperlukan SDM yang berkualitas, baik dari segi kompetensi di bidang perbankan syariah dan memiliki etika perbankan dan *sharia compliant*. Dalam upaya mewujudkan kinerja yang optimal dengan SDM yang yang berkualitas PT. Bank BRI Syari'ah mencari karyawan dengan prosedur rekrutmen yang ditetapkan dengan baik, namun, dari informasi dan refrensi yang penulis baca, ada beberapa gejala yang terjadi pada beberapa karyawan, yaitu:

1. Kebiasaan karyawan yang menghabiskan sebagian waktubekerja mereka dengan melakukan bincang-bincang dengan sesama karyawan di kantin. Hal ini terjadi pada saat pimpinan cabang sedang dinas keluar kota.
2. Adanya praktek pemberian imbalan dari pihak perumahan kepada karyawan saat melakukan survei bersama tim *appraisal* untuk pembiayaan salah satu rumah di Pekanbaru<sup>11</sup>.

Hal diatas menunjukkan adanya penyimpangan yang dilakukan beberapa karyawan yang berdampak tidak baik untuk perkembangan perbankan syariah dan perusahaan itu sendiri. Oleh karena itu, penulis ingin mengetahui lebih lanjut apakah proses rekrutmen berpengaruh terhadap kualitas SDM yang

---

<sup>11</sup> Fani Sonia, “Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Perbankan Syariah Terhadap Peningkatan Kualitas SDM iB pada PT. Bank BRI Syariah KC Pekanbaru diTinjau Menurut Ekonomi Islam”, Skripsi, (Pekanbaru: Fakultas Syariah Dna Hukum UIN Suska Riau, 2014), h. 6

dihasilkan pada PT. Bank BRI Syari'ah Pekanbaru dengan judul **“PENGARUH REKRUTMEN KARYAWAN TERHADAP KUALITAS SDM PADA PT. BANK BRI SYARI’AH PEKANBARU MENURUT EKONOMI ISLAM”**.

## **B. Batasan Masalah**

Supaya penelitian ini terarah dan tidak menyimpang dari topik yang dibahas, maka penulis membatasi masalah penelitian ini Pengaruh Rekrutmen Karyawan Terhadap Kualitas SDM pada PT. Bank BRI Syari'ah Pekanbaru.

## **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan batasan masalah di atas, penulis dapat merumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah Rekrutmen Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Kualitas SDM pada PT. Bank BRI Syariah Pekanbaru?
2. Bagaimana Rekrutmen Karyawan dan kualitas SDM dalam pandangan ekonomi islam ?

## **D. Tujuan Dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah:

- a. Untuk menjelaskan apakah ada pengaruh Rekrutmen Karyawan terhadap kualitas SDM pada PT. bank BRI Syariah Pekanbaru.

- b. Untuk menjelaskan pandangan Ekonomi Islam tentang Rekrutmen Karyawan dan Kualitas SDM.

## **2. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat:

- a. Bagi Bank, untuk memberikan saran dan masukan yang bermanfaat mengenai sistem rekrutmen karyawan, sehingga dapat mengurangi terjadinya penyimpangan dan meningkatkan kinerja karyawan.
- b. Bagi penelitian lanjutan, sebagai referensi yang dapat memberikan perbandingan dalam melakukan penelitian pada bidang yang sama.
- c. Bagi peneliti, menambah ilmu dan pengetahuan serta informasi yang digunakan dalam penulisan penelitian ini. Dan juga sebagai salah satu syarat penyelesaian studi pada jurusan ekonomi islam strata S1 di Fakultas Syariah dan Ilmu Hukum UIN SUSKA Riau.

## **E. Metode Penelitian**

### **1. Lokasi Penelitian**

Adapun penelitian ini dilakukan pada PT. Bank BRI Syariah Pekanbaru yang berlokasi di jalan jalan Arifin Ahmad no. 7-9, kel. Sidomulyo timur, kec. Marpoyan damai. Adapun yang menjadi alasan penulis melakukan penelitian di tempat ini dikarenakan PT. Bank BRI Syariah Pekanbaru merupakan salah satu bank yang memiliki kerja sama

dengan pihak kampus, dan berada dalam kota Pekanbaru yang memudahkan penulis untuk melakukan survei.

## **2. Jenis Data**

### **a. Data primer**

Merupakan yang didapat dari sumber pertama baik dari individu atau perseorangan seperti hasil dari wawancara atau hasil pengisian kuesioner yang biasa dilakukan oleh peneliti<sup>12</sup>. Adapun data primer dari penelitian ini diperoleh dari karyawan PT. Bank BRI Syariah Pekanbaru.

### **b. Data Sekunder**

Merupakan data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan baik oleh pihak pengumpul data primer atau oleh pihak lain misalnya dalam bentuk tabel-tabel atau diagram-diagram. Data sekunder ini digunakan peneliti untuk diproses lebih lanjut<sup>13</sup>. Sedangkan dalam penelitian ini, data sekunder diperoleh dari buku-buku dan literatur yang relevan dengan penelitian.

## **3. Teknik Pengumpulan Data**

Penelitian Lapangan dilakukan dengan cara:

### **a. Angket**

---

<sup>12</sup> Husein Umar, *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, (Jakarta: PT Rajawali Pers, 2009), h.42

<sup>13</sup> *Ibid*, h. 42



Suatu pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan/pernyataan kepada responden dengan harapan memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut.

b. Wawancara

Wawancara merupakan salah satu teknik pengumpulan data dengan cara bertanya jawab. Pelaksanaannya dapat dilakukan secara langsung berhadapan dengan yang diwawancarai, tetapi dapat juga secara tidak langsung seperti memberikan daftar pertanyaan untuk dijawab pada kesempatan lain.

c. Penelusuran Dokumentasi

Yaitu cara pengumpulan data dengan menggunakan sebagian atau seluruh data yang telah ada atau laporan data dari peneliti sebelumnya<sup>14</sup>.

#### **4. Populasi dan Sampel**

a. Populasi

Populasi dalam penelitian ini karyawan yang telah lulus melalui proses rekrutmen secara terbuka (non manajerial). Pada penelitian ini jumlah karyawan yang lulus proses rekrutmen terbuka berjumlah 57<sup>15</sup>. Dengan alasan sesuai arah penelitian yang dilakukan yaitu untuk mengetahui pengaruh rekrutmen terhadap kualitas SDM berdasarkan hasil penyeleksian dan tes yang ditetapkan.

b. Sampel

---

<sup>14</sup>*Ibid*, h. 49-51

<sup>15</sup>Yustika Rini Tahsin, Sekretaris Bank BRI Syariah Pekanbaru, *wawancara*, pekanbaru 2 desember 2014

Prosedur penarikan sampel menggunakan metode sensus yaitu seluruh responden akan dipilih dalam populasinya dan penyerahan kuesioner tidak perlu melalui kaidah teknik *sampling*,<sup>16</sup> sehingga sampel dalam penelitian ini berjumlah 57 orang.

## 5. Teknik Analisis data

Teknik analisa data yang digunakan adalah Anilisa Deskriptif kuantitatif: yaitu metode dimana data yang telah diperoleh, disusun, dikelompokkan bentuk angka dan tabel, kemudian dianalisis dan diinterpretasikan sehingga diperoleh gambaran tentang masalah yang dihadapi dan untuk menjelaskan hasil perhitungan. Data diperoleh dari data primer berupa kuesioner yang telah diisi oleh sejumlah responden penelitian.

## 6. Operasional Variabel

No	Variabel	Defenisi	Sub Variabel	Indikator
1	Rekrutmen (X)	Serangkaian kegiatan yang dilakukan secara terencana, guna memperoleh calon karyawan yang memenuhi syarat-syarat yang dituntut oleh suatu jabatan tertentu yang dibutuhkan organisasi.	1. seleksi	1. Pendidikan 2. keahlian 3. pengalaman 4. kesehatan
2	Kualitas SDM (Y)	Adalah sumber daya manusia yang memiliki kemampuan dan kemauan yang bisa menciptakan nilai kompetitif-generatif-inovatif berlandaskan	1. Disiplin  2. Motivasi	1. keteladanan pemimpin 2. peraturan perusahaan  1. kebutuhan 2. keinginan

<sup>16</sup>Husein Umar, *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*, (Jakarta: PT. Rajawali Pers, 2010), Ed. 1-3, Cet. III, h. 64.

		syari'ah.	3.Kompetensi	3. insentif
			4.Etika perbankan	1. pengetahuan 2. kemampuan
			5.Syari'ah Compliant	1. sikap 2. penampilan 3. cara berbicara
				1.keahlian ekonomi syari'ah 2.pemahaman ssyari'ah muamalah

Penelitian ini menggunakan data kualitatif, sedangkan dalam analisa menggunakan data kuantitatif, sehingga mengharuskan memberikan skala pengukuran. Mengukur tanggapan responden dalam penelitian ini menggunakan skala *Likert*. skala Likert ini berhubungan dengan pernyataan tentang sikap seseorang terhadap sesuatu, misalnya setuju-tidak setuju, senang-tidak senang dan baik-tidak baik.<sup>17</sup>.

Setiap pernyataan mempunyai lima alternatif jawaban, dengan bobot alternatif jawaban sebagai berikut:

1. Alternatif jawaban sangat tidak setuju diberi skor 1
2. Alternatif jawaban tidak setuju akan diberi skor 2
3. Alternatif jawaban kurang setuju akan diberi skor 3
4. Alternatif jawaban setuju akan diberi skor 4
5. Alternatif jawaban sangat setuju akan diberi skor 5

## 7. Uji Instrumen Penelitian

---

<sup>17</sup>Husein Umar. *Op. cit*,h.70

### a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui seberapa tepat instrumen atau kuesioner yang disusun mampu menggambarkan yang sebenarnya dari variabel penelitian. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila nilai koefisien korelasi  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel<sup>18</sup>. Adapun rumus yang dipakai yaitu *Korelasi Pearson Product Moment*:

$$r = \frac{n\sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{\{n\sum x^2 - (\sum x)^2\}\{n\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan :

$r$  = koefisien korelasi

$x$  = variabel independen

$y$  = variabel dependen

$n$  = jumlah data

### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrumen yang dalam hal ini kuesioner dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama<sup>19</sup>. Uji reliabilitas untuk alternatif jawaban lebih dari dua akan menggunakan uji *Cronbach's Alpha*. Rumusnya ditulis sebagai berikut<sup>20</sup>:

$$r_{11} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum S_b^2}{S_t^2} \right)$$

keterangan:  $r_{11}$  = reliabilitas instrumen

---

<sup>18</sup>Iqbal Hasan, *Pokok-pokok Materi Statistik*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2005), Ed. Ke-2, Cet. ke-3, h. 235.

<sup>19</sup>Husein Umar, *Op. Cit*, h. 168.

<sup>20</sup>*Ibid.* h. 170.

$k$  = banyak butir pertanyaan

$S_t^2$  = deviasi standar total

$\sum S_b^2$  = jumlah deviasi standar butir

## 8. Uji Model Penelitian

### a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data digunakan untuk menguji apakah data *continue* berdistribusi normal sehingga analisis dengan validitas, reliabilitas, uji t, regresi dapat dilaksanakan<sup>21</sup>.

### b. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidakpastian *variance* dari residual atau pengamatan kepengamatan lainnya. Jika varians dari residual suatu pengamatan yang lain tetap disebut heterokedastisitas, dengan kata lain bila terjadi heterokedastisitas dapat dideteksi dengan melihat *scatterplot* dari hasil pengolahan data dari paket statistik dalam komputer yaitu dengan melihat pola *scatterplot*. Pada pola *scatterplot* jika pada uji *scatterplot* terdapat pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang

---

<sup>21</sup>Husaini Usman dan Purnomo Setyady Akbar, *Pengantar Statistika*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), h. 109.

teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengidentifikasi terjadi heterokedastisitas dan jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi Heterokedastisitas<sup>22</sup>.

### c. Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lainnya. Hal ini sering ditemukan pada data *time series* (runtut waktu). Pada data *cross section* (silang waktu) masalah autokorelasi relatif jarang terjadi. Untuk mendeteksi autokorelasi dapat dilakukan dengan melihat angka Durbin Waston. Kriteria yang digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya gejala autokorelasi adalah sebagai berikut :

$$H_0 : \text{tidak ada autokorelasi (r = 0)}$$

$$H_1 : \text{ada autokorelasi (r \neq 0)}$$

Kriteria autokorelasi Durbin – Watson

<b>Ket</b>	<b>Kriteria</b>
$0 < d < dl$	Tidak ada autokorelasi
$dl \leq d \leq du$	Tidak ada autokorelasi
$4 - dl < d < 4$	Tidak ada korelasi negatif
$4 - du \leq d \leq 4 - du$	Tidak ada korelasi negatif
$du < d < 4 - du$	Tidak ada autokorelasi, positif atau negatif

<sup>22</sup> Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariat dengan SPSS*. (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. 2006), h. 93

Sumber :Ghozali, 2006

## 9. Model Regresi

Analisis ini digunakan untuk menguji signifikan atau tidaknya hubungan dua variabel melalui koefisien regresinya<sup>23</sup>. Dimana variabel independen (X) adalah rekrutmen, sedangkan variabel dependen (Y) adalah Kualitas SDM.

$$Y = a + bX$$

Keterangan : Y = Kualitas SDM

a = konstan

b = koefisien arah regresi linear

X = Rekrutmen

## 10. Uji Instrumen Penelitian

### a. Uji t

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y) dengan  $\alpha = 0,05$  atau 5%. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka terdapat hubungan yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka tidak terdapat hubungan yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.

### b. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) dalam regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel

---

<sup>23</sup>Iqbal Hasan, *Op.cit*, h. 103.

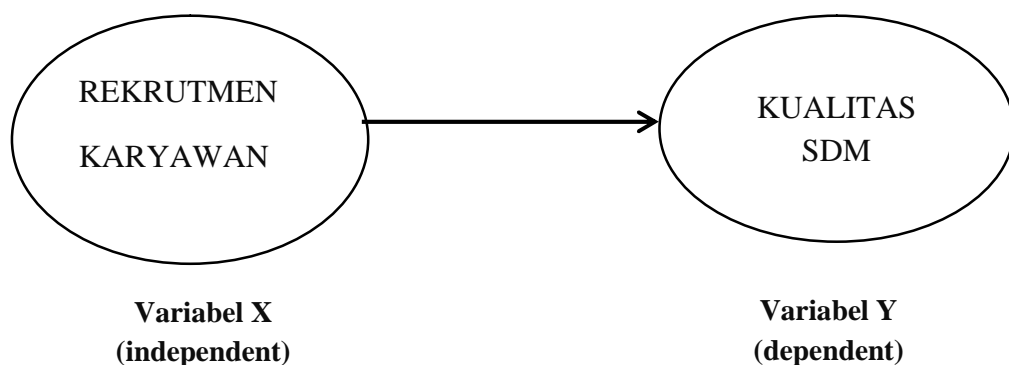
independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Persentase tersebut menunjukkan seberapa besar variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Semakin besar koefisien determinasinya, maka semakin baik variabel independen dalam menjelaskan variabel dependennya.

Pengolahan data dalam pembahasan penelitian ini dibantu oleh komputerisasi melalui program SPSS 17.00.

#### **F. Kerangka Pemikiran**

Proses rekrutmen disuatu perusahaan akan berdampak pada kualitas SDM atau tenaga kerjanya. Dengan kata lain jika proses rekrutmen telah sesuai dengan prosedur akan dapat berpengaruh pada kualitas SDM dan akan berdampak baik pada perusahaan. Sebaliknya jika proses rekrutmen tidak sesuai dengan prosedur tentunya juga akan dapat berpengaruh pada kualitas SDM.

Dari kerangka pemikiran diatas, masalah dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:





Gambar I.1:  
Kerangka Berfikir

### **G. Hipotesis**

Hipotesis berdasarkan asumsi peneliti adalah sebagai berikut:

$H_0$ : tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara rekrutmen karyawan terhadap kualitas SDM pada PT. Bank BRI Syariah di Pekanbaru

$H_1$ : terdapat pengaruh yang signifikan antara rekrutmen karyawan terhadap kualitas SDM di PT. Bank BRI Syariah di Pekanbaru

### **H. Sistematika Penulisan**

Penulisan ini pada garis besarnya terdiri dari lima bab, dan setiap bab terdiri dari beberapa bagian dengan penulisan sebagai berikut:

#### **BAB I : PENDAHULUAN**

Pada bab ini berisi tentang latar belakang masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, metode penelitian, kerangka pemikiran, hipotesa, dan sistematika penulisan.

#### **BAB II : GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN**

Pada bab ini menguraikan tentang sejarah dan perkembangan PT. Bank BRI Syariah, visi dan misi PT. Bank BRI Syariah, serta, Budaya Kerja, Produk Bank BRI Syariah serta struktur organisasi dan uraian tugas PT. Bank BRI Syariah

#### **BAB III : TINJAUAN PUSTAKA**

Pada bab ini menjelaskan mengenai pendekatan dan metode yang digunakan dalam penelitian ini. Uraian yang disajikan meliputi: rekrutmen karyawan, Rekrutmen dalam islam, pengertian sumber daya manusia, kualitas sumber daya manusia, sumber daya manusia dalam islam.

#### **BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini akan dikemukakan hasil penelitian yang berhubungan dengan variabel penelitian,serta tinjauan ekonomi islam tentang Rekrutmen Karyawan dalam meningkatkan Kualitas SDM.

#### **BAB V : PENUTUP**

Bab ini akan menguraikan kesimpulan yang dapat ditarik berdasarkan hasil pengolahan data dan keterbatasan-keterbatasan yang terdapat dalam penelitian ini serta saran-saran yang berkaitan dengan penelitian sejenis di masa yang akan datang.