

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian**

Perbankan merupakan industri yang berperan dalam pengelolaan transaksi keuangan. Perbankan adalah badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya kembali kepada masyarakat dengan tujuan untuk meningkatkan taraf hidup masyarakat (OJK, 2017). Industri perbankan memiliki peran yang sangat penting dalam pembangunan ekonomi suatu negara. Dalam Undang Undang Republik Indonesia Nomor 7 tahun 1992 pasal 4 tentang perbankan disebutkan bahwa “Perbankan Indonesia bertujuan menunjang pelaksanaan pembangunan nasional dalam rangka meningkatkan pemerataan, pertumbuhan ekonomi, dan stabilitas nasional kearah peningkatan kesejahteraan rakyat banyak”.

Lembaga perbankan pertama kali ada di indonesia sejak jaman kolonial Hindia Belanda. Tepatnya pada tahun 1746, VOC mendirikan De Bank van Leening untuk mempermudah aktivitas perdagangan VOC di Indonesia. Beberapa tahun setelah kemerdekaan, pemerintah meresmikan Bank Rakyat Indonesia sebagai Bank pemerintah pertama di Indonesia. Seiring berjalannya waktu, Industri perbankan di indonesia telah mengalami perkembangan. Berikut adalah tabel jumlah bank yang ada di Indonesia terhitung pada tahun 2021.

**Tabel 1. 1 Data Jumlah Bank di Indonesia**

Kelompok Bank dan Kantor	Jumlah Bank dan Kantor Bank (Unit)					
	Bank			Kantor Bank		
	2019	2020	2021	2019	2020	2021
Bank Umum Konvensional – Bank Persero	4	4	4	17622	17307	18166
Bank Umum Konvensional – Bank Pembangunan Daerah	24	25	25	4212	4226	5122
Bank Umum Konvensional – Bank Swasta Nasional	60	58	58	7352	7144	7193
Bank Umum Konvensional – Kantor Cabang Bank Asing	8	8	8	36	36	27
Bank Umum Syariah – Bank Pembangunan Daerah	2	2	2	184	195	190
Bank Umum Syariah – Bank Swasta Nasional	12	12	10	1721	1825	1833
<b>Jumlah Bank Umum</b>	110	109	107	31127	30733	35531
Bank Perkreditan/Pembiayaan Rakyat – BPR Konvensional	1545	1506	1468	5943	5913	5871
Bank Perkreditan/Pembiayaan Rakyat – BPR Syariah	164	163	164	619	627	659
<b>Jumlah Bank Perkreditan/Pembiayaan Rakyat</b>	1709	1669	1632	6562	6540	6530

*Sumber : Otoritas Jasa Keuangan, 2022*

Secara umum, industri perbankan Indonesia dibagi menjadi empat yaitu; Bank Umum Konvensional (BUK), Bank Umum Syariah (BUS), Bank Perkreditan Rakyat Konvensional (BPR) dan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS). Kegiatan serta kinerja pada industri perbankan Indonesia, diatur dan diawasi oleh Otoritas Jasa

Keuangan (OJK). Berdasarkan laporan profil industri perbankan triwulan II tahun 2022, tercatat bahwa ketahanan dari bank umum konvensional cukup solid dengan tingkat permodalan yang cukup tinggi, resiko kredit yang melandai, serta terdapat peningkatan rentabilitas dan tingkat efisiensi dibandingkan tahun 2021.

Kinerja bank syariah pada tahun 2022 juga tercatat baik dilihat dari indikator CAR BUS yang terjaga jauh di atas *threshold*, memiliki kualitas pembiayaan yang baik dilihat dari penurunan NPF *Gross*, serta rentabilitas dan tingkat efisiensi BUS juga tercatat lebih baik dari tahun 2021. Pada bulan juni 2022, kinerja dari BPR menunjukkan kondisi yang baik dilihat dari pertumbuhan kredit dan DPK serta memiliki pertumbuhan yang solid dengan tingkat permodalan tinggi di atas *threshold*. Sementara itu, BPRS memiliki sedikit penurunan rentabilitas dibandingkan dengan tahun sebelumnya. Terlepas dari hal itu, BPRS mengalami pertumbuhan aset dan pembiayaan yang lebih baik dari tahun sebelumnya serta resiko pembiayaan yang membaik ditandai dengan penurunan rasio NPF *gross* (OJK, 2022).

Berdasarkan hal tersebut, tercatat bahwa meskipun tekanan perekonomian global meningkat seiring dengan naiknya potensi resiko stagflasi dan perlambatan pertumbuhan ekonomi global, namun ketahanan dari industri perbankan tetap terjaga. Hal ini dapat dilihat dari kondisi permodalan bank yang cukup solid dengan didukung oleh ketersediaan likuiditas yang memadai.

## **1.2 Latar Belakang Penelitian**

Manusia merupakan salah satu aspek sumber daya yang paling penting dalam suatu perusahaan. Sumber daya manusia memiliki peran penting untuk mendukung perkembangan perusahaan, SDM juga merupakan faktor kunci dalam memberikan layanan, inovasi, serta kreativitas (Akbar & Sary, 2021). Maka dari itu perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas dan dapat berperan dalam meningkatkan kinerja dari perusahaan itu sendiri. Keberhasilan dari suatu perusahaan

dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah sumber daya manusia yang dimiliki. Kinerja karyawan yang baik akan mempengaruhi kinerja keseluruhan dari suatu perusahaan.

Pada industri perbankan, kinerja dapat dilihat dari rasio profitabilitas yang diperoleh. Rasio profitabilitas yang sering digunakan adalah *Return On Assets* (ROA). *Return On Assets* menunjukkan kemampuan bank dalam menghasilkan laba dengan menggunakan asetnya, semakin besar rasio yang dihasilkan maka semakin baik kinerja bank tersebut (Purwoko & Sudityatno, 2013). Berikut ini adalah data kinerja industri perbankan Indonesia tahun 2017- 2022 :

**Tabel 1. 2 Data Kinerja Industri Perbankan Indonesia Keseluruhan Tahun 2017 – 2022**

No	Jenis Bank	<i>Return On Assets (ROA)</i>					
		2017	2018	2019	2020	2021	2022
1	Bank Umum Konvensional	2.45	2.55	2.47	1.59	1.85	2.45
2	Bank Umum Syariah	0.63	1.28	1.73	1.40	1.55	2.00
3	Bank Perkreditan Rakyat Konvensional	2.55	2.48	2.31	1.87	1.77	1.74
4	Bank Pembiayaan Rakyat Syariah	2.55	1.87	2.61	2.01	1.73	1.92

*Sumber : Data yang telah diolah, 2023*

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai ROA yang dihasilkan oleh keempat kelompok bank tersebut cenderung naik turun dengan selisih yang cukup tinggi. Berdasarkan penelitian terdahulu yang diteliti oleh Dearsa, Fachruzzaman dan Lisa diketahui bahwa terdapat keterkaitan antara pencapaian laba dengan kinerja karyawan. Pada penelitian tersebut juga disebutkan bahwa menurunnya laba dipengaruhi oleh kinerja karyawan jika dilihat dari sisi internal bank (Dearsa et al, 2018). Selain itu diungkapkan juga oleh Ilham Adityansah bahwa kinerja karyawan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja keuangan

(Adityansah,2020). Berikut ini adalah penjabaran data *Return On Assets* berdasarkan laporan kinerja keuangan pada beberapa bank di industri perbankan Indonesia :

**Tabel 1. 3 Data Kinerja Industri Perbankan Indonesia Tahun 2018 – 2022**

No	Nama Bank	<i>Return On Assets (ROA)</i>				
		2018	2019	2020	2021	2022
1	PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk	3.68	3.50	1.98	2.72	3.76
2	PT Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk	2.80	2.40	0.50	1.40	2.50
3	PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk	3.17	3.03	1.64	2.53	3.30
4	PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten, Tbk	1.71	1.68	1.66	1.73	1.75
5	PT. Bank Syariah Indonesia, Tbk	-	1.44	1.38	1.61	2.45
6	PT. Bank Central Asia, Tbk	3.20	3.20	2.70	2.80	3.20
7	PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk	0.08	0.05	0.03	0.02	0.09

*Sumber : Data yang telah diolah, 2023*

Berdasarkan tabel 1.3 diatas, sama seperti kinerja industri perbankan secara keseluruhan, kinerja dari perbankan jika dilihat berdasarkan masing-masing bank memiliki angka rasio profitabilitas yang cenderung naik turun. Terdapat banyak kemungkinan yang dapat mempengaruhi hal tersebut, salah satunya adalah kinerja dari karyawan yang ikut menentukan pencapaian laba dari perusahaan. Menurut (Purwoko & Sudityatno, 2013) Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja bank secara umum dapat dibedakan menjadi dua, yaitu faktor eksternal dan faktor internal. faktor eksternal merupakan faktor yang tidak dapat dikendalikan oleh manajemen, contohnya seperti faktor makroekonomi dan karakteristik industri. Sedangkan faktor internal merupakan faktor yang secara spesifik mempengaruhi kinerja bank yang berhubungan dengan manajemen. Salah satu faktor internal yang dapat mempengaruhi kinerja bank tersebut adalah kinerja dari karyawan. Maka dari itu, perusahaan perlu meninjau kembali faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada industri perbankan Indonesia dilihat berdasarkan sumber daya manusia yang dimiliki.

Dalam rangka mendapatkan sumber daya manusia yang dapat menjalankan proses bisnisnya, maka suatu perusahaan perlu melakukan rekrutmen atau pencarian kandidat dengan kualifikasi yang dibutuhkan oleh perusahaan. Rekrutmen merupakan hal penting yang berhubungan dengan kinerja perusahaan, untuk menjamin kinerja yang maksimal maka perusahaan perlu menempatkan karyawan yang tepat di tempat yang tepat (Mwangi & Reuben, 2019).

Dalam pengetahuan ekonomi saat ini, teknologi memiliki peran penting dalam membentuk setiap bidang kehidupan yang ada (Afifah & Sary, 2020). Keterlibatan inovasi teknologi telah mengubah perilaku manusia (Santoso et al., 2020). Salah satu aspeknya adalah pada proses rekrutmen. Perkembangan teknologi dan internet dapat menjadi peluang bagi perusahaan untuk mencari kandidat dengan jangkauan yang lebih luas dan menjadi salah satu cara untuk mengefisiensikan proses administratif serta biaya pada perusahaan. Metode rekrutmen yang dapat digunakan adalah online recruitment atau biasa disebut *E-Recruitment*. Menurut (Anand J. & Chitra Devi. S, 2016) *E-Recruitment* adalah proses pencarian dan penarikan kandidat untuk mengisi posisi yang kosong di perusahaan melalui penggunaan internet.

*E-Recruitment* menawarkan banyak manfaat praktis dibandingkan dengan metode tradisional, contohnya dengan memanfaatkan penggunaan situs web perusahaan sebagai sumber rekrutmen (Antonio et al, 2015). Selain melalui situs web perusahaan, platform media sosial juga dapat dimanfaatkan untuk menjangkau audiens, dimana perusahaan dapat memberikan informasi mengenai bisnis mereka dan peluang pekerjaan yang diminati oleh para pencari kerja (Hosain et al, 2020).

Pada saat ini, beberapa perusahaan telah menerapkan *E-Recruitment* karena dianggap lebih efektif bagi perusahaan dan dapat menjangkau audiens yang lebih luas. Hal ini didukung oleh fakta bahwa pada tahun 2023, 215 juta orang atau 78,19% dari total penduduk di Indonesia merupakan pengguna internet aktif (Lavinda, 2023).

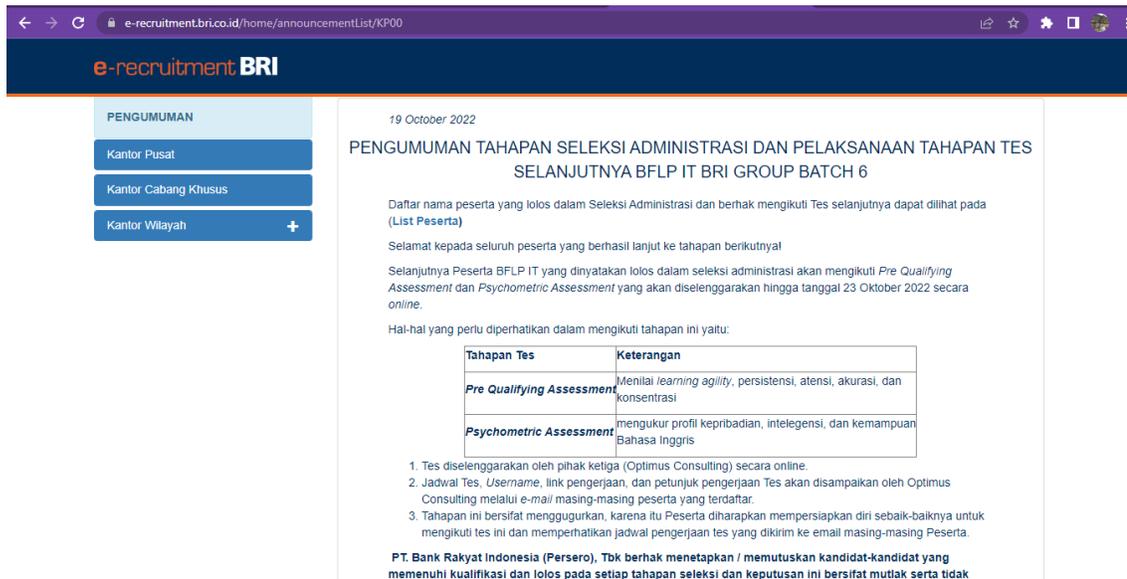
Berdasarkan hal tersebut, diperkirakan bahwa *E-Recruitment* dapat memberikan peluang yang besar bagi perusahaan.

Industri perbankan di Indonesia telah menerapkan *E-Recruitment* dalam proses pencarian karyawannya. Program *E-Recruitment* ini memanfaatkan website resmi perusahaan serta *channel* dalam media sosial seperti tiktok, instagram, linkedin maupun media sosial lainnya untuk menyebarkan informasi lowongan pekerjaan yang tersedia. Berikut ini adalah contoh *E-Recruitment* pada industri perbankan di Indonesia :



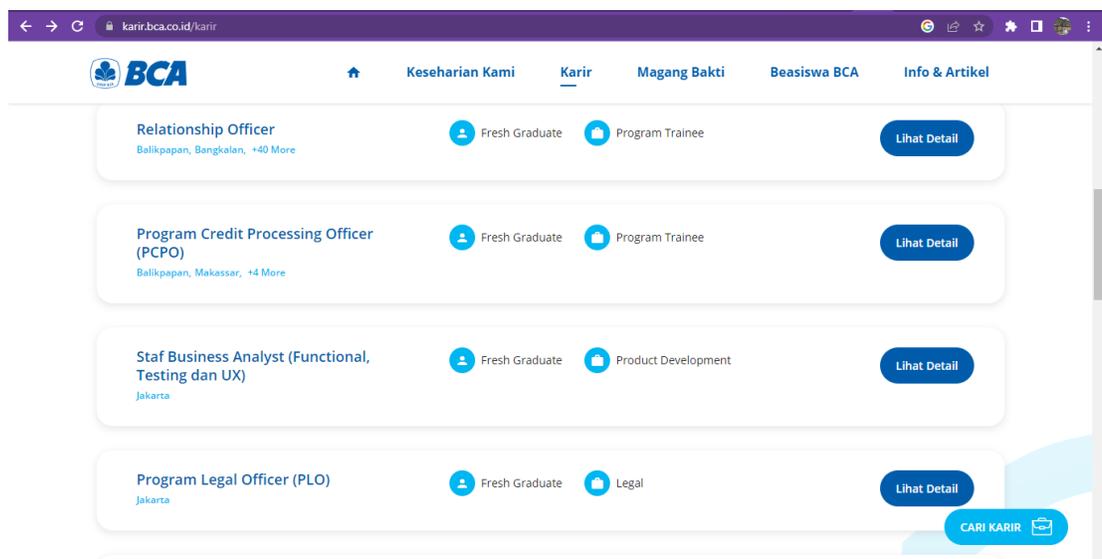
**Gambar 1. 1 Website *E-Recruitment* BRI**

Sumber : <https://e-recruitment.bri.co.id/>, 2022



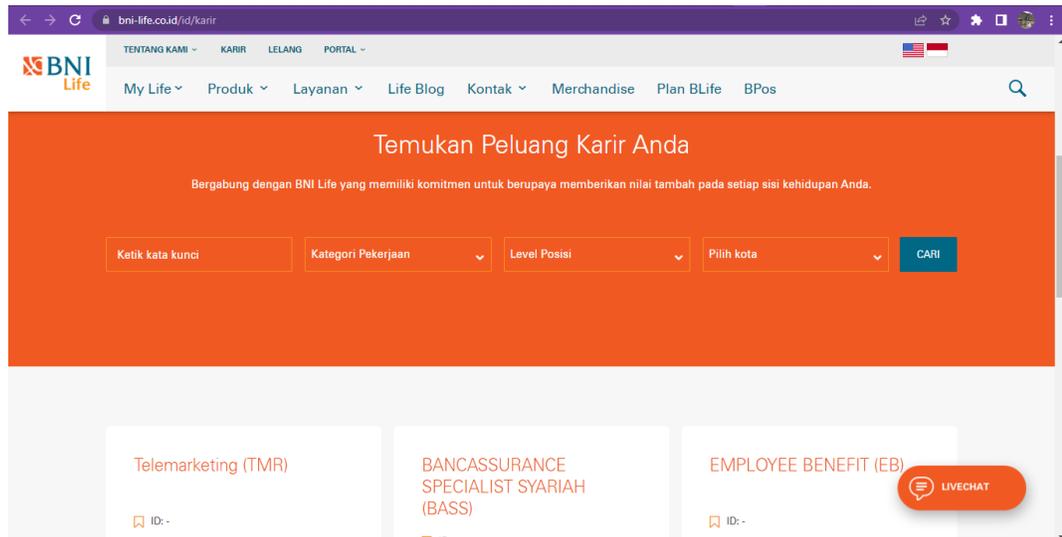
**Gambar 1. 2 Pengumuman Seleksi *E-Recruitment* BRI**

Sumber : <https://e-recruitment.bri.co.id/>, 2022



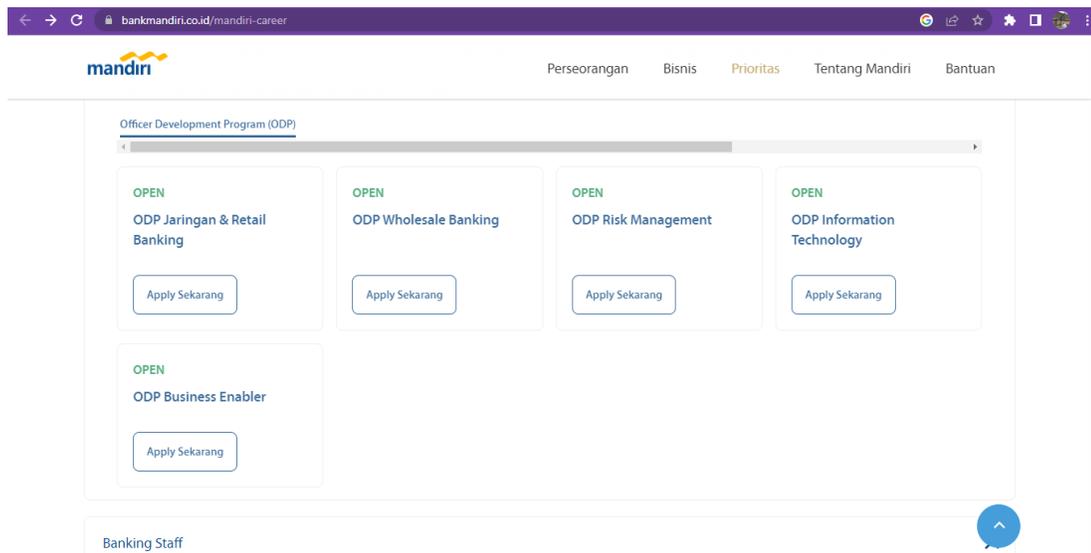
**Gambar 1. 3 Website *E-Recruitment* BCA**

Sumber : <https://karir.bca.co.id/karir>, 2022



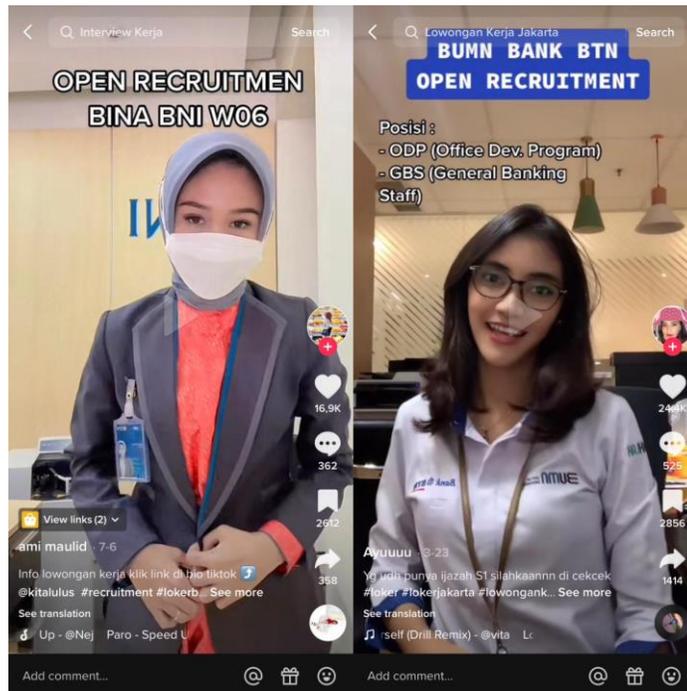
**Gambar 1. 4 Website E-Recruitment BNI**

Sumber : <https://www.bni-life.co.id/id/karir>, 2022



**Gambar 1. 5 Website E-Recruitment Mandiri**

Sumber : <https://www.bankmandiri.co.id/mandiri-career>, 2022



**Gambar 1. 6 Informasi Lowongan Melalui Sosial Media Tiktok**

*Sumber : Tiktok,2022*

Melalui proses *E-Recruitment* tersebut, perusahaan dapat dengan mudah menjangkau pelamar yang tertarik untuk bekerja di perusahaan. Disamping hal tersebut penggunaan *E-Recruitment* memiliki kekurangan yang dapat menjadi permasalahan kedepannya. Pada *E-Recruitment*, proses dari rekrutmen dilakukan secara online sehingga belum tentu menghasilkan data yang akurat, salah satunya adalah pada proses interview yang dilakukan, interview secara online belum tentu bisa mengukur kemampuan dari kandidat (Dwinda, 2020). Selain itu, disebutkan juga bahwa dilakukannya aktivitas secara online dipengaruhi oleh koneksi, koneksi yang buruk dapat menyebabkan kandidat yang sebenarnya bagus dan potensial jadi tidak dapat menunjukkan kemampuannya secara maksimal. Hal tersebut menyebabkan perusahaan gagal melihat potensi serta dapat melewatkan kandidat yang tepat (Prahsia, 2022). Selain itu, disebutkan juga bahwa dalam *E-Recruitment* kerap terjadi kesalahan penyampaian dari informasi yang dapat menimbulkan kesalahpahaman dan perbedaan pemaknaan, hal ini mempengaruhi keakuratan tim perekrutan dalam

menentukan apakah kandidat sesuai atau tidak(Amarazka, 2022). Beberapa pernyataan tersebut nantinya dapat mempengaruhi ketepatan dalam penempatan karyawan yang telah lolos. Disebutkan dalam penelitian Muhamad Alwi dan Edi Sugiono, karyawan yang tepat akan menjalankan tugas dan pekerjaannya dengan baik, serta mampu untuk menghindari berbagai kesalahan yang mungkin dilakukan dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaannya tersebut, sehingga dapat mencapai kinerja yang maksimal, begitu juga sebaliknya (Alwi & Sugiono, 2020). Berdasarkan beberapa pemaparan tersebut tidak menutup kemungkinan bahwa karyawan yang telah lolos seleksi melalui *E-Recruitment* ini tidak menunjukkan kinerja yang maksimal setelah dilakukan penempatan kerja oleh perusahaan.

Dalam rekrutmen, Perusahaan memiliki hak dalam menentukan kualifikasi yang tepat untuk mengisi posisi yang dibutuhkan sesuai dengan kriteria dan ketentuan dari perusahaan itu sendiri. Disamping hal tersebut, perusahaan perlu berlaku adil dan tidak melakukan diskriminasi baik dalam penentuan syarat dan kualifikasi pelamar, sistem dalam rekrutmen dan seleksi maupun dalam memperlakukan setiap karyawan yang telah bekerja di perusahaan. Disebutkan dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 27 ayat (2) bahwa setiap Warga Negara Indonesia berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Selain itu dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 6, disebutkan bahwa setiap pekerja berhak mendapatkan perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pemberi kerja. Terdapat beberapa bentuk diskriminasi dalam dunia kerja antara lain; Diskriminasi gender, Diskriminasi suku, ras, dan agama (SARA), Diskriminasi umur, Diskriminasi pandangan politik dan Diskriminasi terhadap penyandang disabilitas.

Saat ini diketahui masih terdapat kasus perusahaan yang melakukan diskriminasi terhadap calon pelamar maupun pekerja. Pada tahun 2016 lalu, empat karyawan Bank Bumi Artha Medan dipecat tanpa alasan. Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (KSPSI) mengungkapkan bahwa pada Bank Bumi Artha Medan

terdapat kesengajaan pemecatan terhadap karyawan pribumi. Diketahui juga bahwa bank tersebut melakukan diskriminasi kepada pribumi bahkan menolak nasabah dari pribumi. Pimpinan KSPSI mengaku bahwa ia sudah sering mendengar mengenai diskriminasi seperti ini di banyak bank swasta di Indonesia, namun baru kasus ini yang muncul ke permukaan (Leandha, 2016). Selanjutnya pada 23 Februari 2019 lalu, beredar surat rekrutmen dari Bank Jambi yang menyatakan syarat kualifikasi dari pelamar ditujukan khusus untuk alumni terbaik Universitas Jambi (UNJA), (Redaktur, 2019). Hal ini tentunya merupakan diskriminasi kepada pencari kerja karena lowongan hanya dikhususkan untuk satu perguruan tinggi saja dan tidak memberikan kesempatan yang sama kepada alumni dari perguruan tinggi lainnya.

Selain itu, yang sering kita temui hingga saat ini berupa syarat dalam lowongan pekerjaan khususnya perbankan dimana kualifikasinya adalah ‘*Good Looking*’ juga dianggap sebagai salah satu diskriminasi atas penampilan fisik seseorang. Berdasarkan penelitian terdahulu yang diteliti oleh Reva Damayanti dan Nurul Hikmah dari program studi ilmu hukum, menyatakan bahwa Pencantuman syarat berpenampilan menarik pada informasi lowongan pekerjaan tidak sesuai dengan Pasal 15 ayat (3) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 39 Tahun 2016 tentang Penempatan Tenaga Kerja, yang menyatakan bahwa: “Informasi lowongan pekerjaan harus memuat (a) jumlah lowongan pekerjaan; (b) jenis pekerjaan; (c) jenis dan syarat jabatan; (d) tempat kerja, kondisi kerja dan waktu kerja; (e) upah, jaminan sosial dan tunjangan lainnya; (f) jenis kelamin dan usia; (g) pendidikan dan/atau kompetensi kerja, dan; (h) jangka waktu pemenuhan permintaan tenaga kerja”.

Dalam aturan tersebut, tidak memuat ketentuan bahwa syarat penampilan harus dicantumkan dalam informasi lowongan pekerjaan. Selain itu, kualifikasi tersebut juga tidak sesuai dengan Hak Asasi Manusia dan Konvensi ILO Nomor 111. Karena syarat tersebut merupakan suatu bentuk pembatasan kepada para tenaga kerja atas hak memperoleh pekerjaan. (Damayanti & Hikmah, 2021)

Menurut asumsi San Rudianto, Ketua Departemen Bisnis dan Hospitality Fakultas Vokasi UB menyatakan bahwa “Pada perbankan, *good looking* dimaksud dengan kondisi rapi, enak dilihat, proporsional dan profesional karena sebagai *frontline* yang melayani customer” (Redaktur, 2023). Dalam penelitian Reva Damayanti dan Nurul Hikmah menyebutkan bahwa jika tujuan dari syarat lowongan tersebut memang demikian, maka seharusnya kata “*good looking*” diganti oleh “*good grooming*”. Karena penampilan menarik (*good looking*) merupakan istilah yang menggambarkan atau menilai seseorang hanya tampak luar saja, sedangkan penampilan diri (*good grooming*) merupakan istilah yang dapat diartikan melihat seseorang dari berbagai aspek, baik dari cara berbusana, cara berbicara, kesopanan, ekspresi wajah, dan sebagainya. (Damayanti & Hikmah, 2021)

Menurut Sigit, Sosiolog UNAS juga menyebutkan bahwa “Di era industri, konsep '*good looking*' itu makin mengabaikan '*behavior*' dan '*brain*'. Hanya menekankan pada aspek '*beauty*', itu saja” Ini adalah konsep seksis dimana seseorang hanya dilihat sebagai objek (Nursaniyah, 2022)

Dalam penelitian Reva Damayanti dan Nurul Hikmah juga disebutkan bahwa tanpa dicantumkan syarat tersebut, setiap pelamar juga akan berusaha untuk memberikan penampilan terbaik dalam bekerja. Berdasarkan beberapa pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa syarat “berpenampilan menarik” pada informasi lowongan kerja merupakan syarat diskriminatif, dimana syarat tersebut merupakan suatu kriteria pembeda, pengecualian, dan pengutamaan diluar kompetensi kerja yang akan berakibat mengurangi kesempatan kerja seseorang (Damayanti & Hikmah, 2021)



**Gambar 1. 7 Lowongan Perbankan yang Dianggap Mengandung Diskriminasi**

*Sumber : Instagram/@karirmu.id, 2022*

(Daelpos, 2019) juga mengungkapkan bahwa para penyandang disabilitas memberikan laporan atas perlakuan diskriminatif dalam proses rekrutmen BUMN dimana tidak sedikit kandidat yang sudah melamar dan mengikuti tes, dinyatakan lulus, namun tidak kunjung bekerja sebagaimana mestinya pegawai BUMN. Dalam laporan tersebut diketahui bahwa korban yang merupakan penyandang disabilitas, mempertanyakan peran Forum Human Capital Indonesia (FHCI) yang melakukan rekrutmen pegawai BUMN atas nama Kementerian BUMN. Korban menegaskan bahwa Herdy R Harman selaku Ketua Forum Human Capital Indonesia (FHCI) dan juga menjabat sebagai Direktur Human Capital Management PT Bank Rakyat Indonesia (BRI) juga harus bertanggung jawab menyelesaikan permasalahan ini.

Beberapa contoh kasus tersebut, tidak sesuai dengan teori EEO. *Equal Employment Opportunity* atau EEO merupakan teori kesetaraan dimana setiap orang memiliki hak untuk mendapatkan perlakuan serta kesempatan yang sama dalam bekerja dan membangun karir. Setiap perusahaan harus menerapkan *Equal Employment Opportunity* (EEO) dalam semua aspek manajemen sumber daya

manusia perusahaan baik itu dalam rekrutmen, seleksi, pemberian kompensasi, pengembangan karir dan berbagai aspek lainnya.

Berdasarkan pemaparan fenomena diatas, maka perusahaan perlu untuk memperhatikan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan. Hal ini dapat dimulai dengan meninjau kembali proses penarikan karyawan melalui *e-recruitment* yang telah dilakukan oleh perusahaan. Berdasarkan penelitian terdahulu yang diteliti oleh (Langgeng Ratnasari et al., 2022) pada PT. Cakra Mandiri Perkasa, diperoleh hasil bahwa *E-Recruitment* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Cakra Mandiri Perkasa.

Selain itu penting juga diterapkan *Equal Employment Opportunity* (EEO) dalam tempat kerja. Penerapan EEO dalam perusahaan dapat memberikan motivasi serta kondisi lingkungan pekerjaan yang nyaman sehingga hal ini dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan. Hal ini diperkuat oleh penelitian terdahulu yang diteliti oleh (Nur Aisyah & Azzuhri, 2014) pada PT. Enciety Binakarya Cemerlang, yang menyatakan bahwa kinerja karyawan PT. Enciety Binakarya Cemerlang akan meningkat seiring semakin baiknya penerapan *equal employment opportunity* dalam proses rekrutmen dan seleksi. Penelitian serupa juga dilakukan oleh Galgerwar (2020) di India, penelitian tersebut menyatakan bahwa terdapat hubungan signifikan yang kuat antara *equal opportunities* terhadap kinerja karyawan dan pentingnya *equal opportunities* dalam membangun tenaga kerja yang efektif untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan uraian fenomena diatas, peneliti tertarik untuk melaksanakan penelitian dengan mengangkat judul **“Pengaruh *E-Recruitment* dan *Equal Employment Opportunity* (EEO) Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Perbankan Indonesia”**.

### **1.3 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana *E-Recruitment* pada industri perbankan Indonesia?
2. Bagaimana *Equal Employment Opportunity* (EEO) pada industri perbankan Indonesia?
3. Bagaimana kinerja karyawan pada industri perbankan Indonesia?
4. Seberapa besar pengaruh *E-Recruitment* dan *Equal Employment Opportunity* (EEO) terhadap kinerja karyawan pada industri perbankan Indonesia secara simultan dan parsial?

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis beberapa hal dibawah ini, yaitu:

1. *E-Recruitment* pada industri perbankan Indonesia
2. *Equal Employment Opportunity* (EEO) pada industri perbankan Indonesia
3. Kinerja karyawan pada industri perbankan Indonesia
4. Pengaruh *E-Recruitment* dan *Equal Employment Opportunity* (EEO) terhadap kinerja karyawan pada industri perbankan Indonesia secara simultan dan parsial

### **1.5 Manfaat Penelitian**

Peneliti berharap dapat memberikan manfaat dari penelitian ini diantaranya:

1. Aspek Praktis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi untuk mengetahui sejauh mana *E-Recruitment* dan penerapan *Equal Employment Opportunity* (EEO) dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan dapat dijadikan pertimbangan dalam mengembangkan kebijakan dalam peningkatan produktivitas karyawan pada industri perbankan Indonesia

2. Aspek Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan pengetahuan tambahan mengenai manajemen sumber daya manusia meliputi proses *E-Recruitment*, *Equal Employment Opportunity* (EEO) dan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan pada industri perbankan di Indonesia

## **1.6 Sistematika Penulisan**

Penulisan dalam penelitian ini disajikan dengan menggunakan sistematika tugas akhir, yaitu:

### **a. BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini menjelaskan secara umum, ringkas, dan padat yang menggambarkan dengan tepat isi penelitian. Isi bab ini meliputi: Gambaran Umum Objek Penelitian, Latar Belakang Penelitian, Perumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, dan Sistematika Penulisan Tugas Akhir.

### **b. BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini menjelaskan teori-teori terkait, penelitian terdahulu dan dilanjutkan dengan kerangka pemikiran penelitian dan hipotesis penelitian.

### **c. BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini menjelaskan terkait pendekatan dan metode penelitian yang digunakan oleh peneliti. Bab ini meliputi uraian terkait: Jenis Penelitian, Operasionalisasi Variabel, Populasi dan Sampel, Sumber Data, Uji Validitas dan Realibilitas, serta Teknik Analisis Data.

### **d. BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini menjelaskan terkait hasil penelitian dan pembahasan secara sistematis sesuai perumusan masalah.

### **e. BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini menjelaskan kesimpulan dari pertanyaan penelitian, kemudian dikembangkan menjadi saran yang berkaitan dengan manfaat penelitian.