

Sistem Recruitment, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Muamalat KCP Sungguminasa Gowa

Zulkhulaifah Tauhid

UIN Alauddin Makassar

*E-mail Korespondensi: zulkhulaifahtauhid63@gmail.com

Information Article

History Article

Submission: 12-01-2026

Revision: 05-05-2026

Published: 05-05-2026

DOI Article:

10.24905/mlt.v6i2.362

A B S T R A K

Pokok masalah penelitian ini adalah ingin meneliti kinerja karyawan di bank muamalat kcp gowa. Tujuan penelitian ini adalah bagaimana sistem *recruitment* terhadap kinerja karyawan, sejauh mana gaya kepemimpinan memengaruhi kinerja karyawan, bagaimana budaya kerja berdampak pada kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan yang dilakukan di Bank Muamalat KCP Sungguminasa Gowa. Selanjutnya teknik pengumpulan data berupa hasil observasi, wawancara dan dokumentasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa proses rekrutmen di Bank Muamalat KCP Sungguminasa Gowa melibatkan tahapan sistematis mulai dari pengajuan lamaran, seleksi administrasi, wawancara awal, pemeriksaan kesehatan, hingga wawancara akhir. Sistem rekrutmen ini tidak hanya berfokus pada kualifikasi teknis tetapi juga pada soft skills seperti kemampuan bekerja dalam tim dan ketahanan terhadap tekanan kerja. Pelatihan atau onboarding setelah rekrutmen juga menjadi bagian penting dalam evaluasi kinerja dan penyesuaian karyawan baru. Gaya kepemimpinan Branch Manager Bank Muamalat KCP Sungguminasa Gowa bersifat adaptif, mengikuti perubahan, dan mengarahkan karyawan sesuai aturan. Kepemimpinan yang efektif ditandai oleh pengambilan keputusan yang bijak, objektif, dan mampu menyesuaikan strategi dengan kondisi tim. Budaya kerja di Bank Muamalat KCP Sungguminasa Gowa berlandaskan prinsip Islami, modern, dan profesional, dengan penekanan pada kolaborasi dan produktivitas. Penguatan komunikasi, profesionalisme, adaptasi teknologi, dan motivasi menjadi bagian dari perubahan budaya kerja. Integrasi rekrutmen yang efektif, kepemimpinan adaptif, dan budaya kerja yang solid terbukti penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, yang tercermin dari layanan prima dan tercapainya tujuan organisasi.

Kata Kunci: Sistem *Recruitment*, Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja, Kinerja Karyawan

A B S T R A C T

The main problem of this research is to examine employee performance at Bank Muamalat KCP Gowa. The objectives of this research are how the recruitment system affects employee

Acknowledgment

performance, the extent to which leadership style influences employee performance, and how work culture impacts employee performance. This research uses a qualitative research method with an approach carried out at Bank Muamalat KCP Sungguminasa Gowa. Furthermore, data collection techniques include observation, interviews, and documentation. The results of this study indicate that the recruitment process at Bank Muamalat KCP Sungguminasa Gowa involves systematic stages starting from application submission, administrative selection, initial interviews, medical examinations, and final interviews. This recruitment system not only focuses on technical qualifications but also on soft skills such as the ability to work in a team and resilience to work pressure. Training or onboarding after recruitment is also an important part of the performance evaluation and adjustment of new employees. The leadership style of the Branch Manager of Bank Muamalat KCP Sungguminasa Gowa is adaptive, follows changes, and directs employees according to the rules. Effective leadership is characterized by wise, objective decision-making and the ability to adjust strategies to team conditions. The work culture at Bank Muamalat KCP Sungguminasa Gowa is based on Islamic, modern, and professional principles, with an emphasis on collaboration and productivity. Strengthening communication, professionalism, technology adaptation, and motivation are part of the work culture change. The integration of effective recruitment, adaptive leadership, and a solid work culture has proven crucial in improving employee performance, which is reflected in excellent service and the achievement of organizational goals.

Key word: *Recruitment System, Leadership Style, Work Culture, Employee Performance*

© 2026 Published by multiplier. Selection and/or peer-review under responsibility of multiplier

PENDAHULUAN

Perbankan syariah di Indonesia mengalami pertumbuhan signifikan dalam dua dekade terakhir, dengan Bank Muamalat sebagai pionir yang berperan strategis dalam membangun sistem keuangan berbasis syariah. Dalam menghadapi persaingan industri perbankan yang semakin ketat, kinerja karyawan menjadi elemen krusial dalam menentukan keberhasilan operasional bank. Bank Muamalat KCP Sungguminasa Gowa, sebagai unit kantor cabang pembantu, menghadapi tantangan dalam mengelola sumber daya manusia secara optimal, khususnya dalam aspek sistem rekrutmen, gaya kepemimpinan, dan budaya kerja.

Bank Muamalat KCP Sungguminasa Gowa, sebagai salah satu kantor cabang pembantu, memiliki tantangan tersendiri dalam memastikan kinerja optimal karyawannya. Kinerja

karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh faktor individual, tetapi juga dipengaruhi oleh berbagai faktor organisasional yang saling berkaitan. Tiga faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sistem recruitment, gaya kepemimpinan, dan budaya kerja. Perekrutan di Muamalat terbagi 3 kategori yaitu, pertama general recruitment biasanya untuk *fresh Graduate* baik dari SMA, D3 dan S1 dgn skema pengumuman diumumkan lewat media nasional ato media sosial resmi Muamalat. Kedua, Officer recruitment biasanya perekrutan *fresh graduate* S1 yang akan dbina menjadi *offiicer*/perwira di Muamalat biasanya diumumkan di media nasional ato me dia sosial resmi Muamalat. Ketiga, Prohire rekrutmen perekrutan profesional perbankan yang biasanya merekrut bankir-bankir profesional untuk mengisi jabatan- jabatan strategis tertentu biasanya perekrutan dilakukan scara bilateral dan tertutup.

Sistem rekrutmen menjadi gerbang awal dalam memastikan kualitas SDM, di mana proses seleksi harus selaras dengan nilai-nilai syariah dan kebutuhan organisasi. Gaya kepemimpinan di lingkungan perbankan syariah harus mampu mengarahkan, memotivasi, serta membentuk lingkungan kerja yang produktif dan islami. Budaya kerja yang kuat dan berbasis nilai-nilai religius juga menjadi pembeda utama perbankan syariah dibandingkan bank konvensional. Ketiga faktor ini saling memengaruhi dan berkontribusi terhadap pencapaian kinerja karyawan secara menyeluruh.

Di tengah perkembangan digital dan dinamika pasar, Bank Muamalat KCP Sungguminasa Gowa dituntut untuk terus beradaptasi, baik dalam aspek profesionalisme pelayanan maupun kepatuhan syariah. Penelitian ini penting untuk menganalisis sejauh mana sistem rekrutmen, gaya kepemimpinan, dan budaya kerja memengaruhi kinerja karyawan dalam konteks perbankan syariah, khususnya di wilayah dengan karakteristik religius seperti Kabupaten Gowa. Hasilnya diharapkan dapat menjadi dasar strategis dalam pengembangan manajemen SDM berbasis syariah yang berkelanjutan dan kompetitif.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif deskriptif. Penelitian kualitatif bertujuan untuk memahami dan menginterpretasikan interaksi sosial. Penelitian deskriptif merupakan strategi penelitian dimana di dalamnya peneliti menyelidiki kejadian, fenomena fenomena kehidupan individuindividu dan meminta seorang atau sekelompok individu untuk menceritakan kehidupan mereka. Informasi ini kemudian diceritakan kembali oleh peneliti dalam kronologi deskriptif. Penelitian ini akan dilakukan di Bank Muamalat KCP

Sungguminasa Gowa, yang terletak di jalan KH Wahid Hasyim No. 256, Sungguminasa, Sulawesi Selatan. penelitian ini menggunakan data kualitatif. Data kualitatif dalam penelitian ini adalah tampilan berupa kata-kata dalam bentuk tulisan yang di cermati oleh peneliti yaitu data primer dengan pengumpulan data melalui wawancara. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah indikator pada setiap variabel yang kemudian dibuat menjadi pertanyaan wawancara. Teknik analisa data dalam penelitian kualitatif terdiri dari 3 tahap yaitu reduksi data (data reduction), penyajian data (data display) dan penarikan kesimpulan dan verifikasi (conclusion drawing/verification).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Bagaimana sistem recruitment terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Muhiddin selaku *Branch Manager* Bank Muamalat KCP Sungguminasa Gowa, ditemukan bahwa sistem rekrutmen yang diterapkan di kantor cabang tersebut telah disusun secara sistematis, terstruktur, dan berorientasi pada kesesuaian antara kompetensi calon karyawan dengan kebutuhan organisasi.

Proses rekrutmen dimulai dari pengajuan lamaran dan seleksi administrasi, dilanjutkan dengan wawancara awal, tes psikologi, pemeriksaan kesehatan, dan wawancara akhir. Proses ini bertujuan tidak hanya untuk menilai aspek teknis, tetapi juga kemampuan bekerja dalam tim dan ketahanan terhadap tekanan kerja.

"Kinerja tim ya pasti [terpengaruh], karena dari sistemnya itu kita sudah melakukan wawancara awal, tes psikologi dan tes kesehatan dan wawancara akhir. Di situ mencakup kebutuhan tim. Kita kan mau membentuk tim. Makanya pada saat wawancara ditanya: Apakah Anda bisa bekerja dalam tim? Apakah Anda bisa bekerja dalam tekanan?" (Wawancara, 2025).

Sistem rekrutmen ini secara eksplisit menunjukkan fokus pada aspek *soft skills*, bukan hanya kemampuan teknis. Hal ini mendukung teori Human Capital yang menekankan pentingnya investasi pada sumber daya manusia untuk peningkatan kinerja organisasi.

Selanjutnya, calon karyawan yang diterima akan menjalani masa onboarding dan pelatihan evaluatif selama dua minggu hingga maksimal tiga bulan, sebagai bentuk penguatan dan penyaringan lebih lanjut.

"Setelah proses rekrutmen selesai, kami melaksanakan pelatihan atau onboarding sebagai syarat dinyatakan lulus atau tidak. Kalau dia sudah lulus, sekitar dua pekan hingga maksimal 3 bulan kita evaluasi cocok tidaknya orang ini ada di sini."

Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Adelia dkk., yang menyimpulkan bahwa rekrutmen yang efektif memberikan dampak langsung terhadap kualitas kinerja karyawan, terutama dalam hal penempatan dan penyesuaian individu dalam struktur organisasi.

Temuan ini sejalan dengan teori Human Capital, di mana rekrutmen yang efektif merupakan investasi awal untuk meningkatkan kualitas SDM dan kinerja organisasi. Hasil ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa proses rekrutmen yang tepat berkontribusi langsung terhadap produktivitas karyawan.

Sejauh mana Gaya Kepemimpinan memengaruhi kinerja karyawan

Dalam aspek kepemimpinan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pihak manajemen, khususnya Branch Manager, bersifat adaptif, situasional, dan memperhatikan dinamika tim.

“Mengikuti ritme kerja. Sebagai yang lebih tua/atasan kita selalu melihat dan mengikuti trend perubahan teman-teman. Sebagai pimpinan kita harus mengarahkan kepada teman-teman bahwa kita harus seperti ini sesuai dengan aturan-aturan yang ada.”

Gaya kepemimpinan seperti ini mencerminkan prinsip dari *Situational Leadership Theory* yang menyatakan bahwa tidak ada satu gaya kepemimpinan yang paling efektif, melainkan harus disesuaikan dengan kematangan dan kondisi anggota tim.

“Dampaknya berbeda-beda, jadi tergantung. Kalau saya tipikal orang yang mengambil sisi positif dan negatif.”

Kemampuan seorang pemimpin dalam menilai berbagai situasi secara objektif dan menyikapi secara seimbang menunjukkan kepemimpinan yang berbasis refleksi dan evaluasi kritis. Pendekatan ini mampu menciptakan lingkungan kerja yang suportif, sehingga mendorong peningkatan produktivitas dan loyalitas karyawan.

Penemuan ini selaras dengan hasil penelitian Adriyanti dkk., yang menemukan bahwa gaya kepemimpinan yang komunikatif, peduli terhadap kerja sama tim, dan memberi ruang untuk ide karyawan, memiliki pengaruh besar terhadap pencapaian kinerja.

Bagaimana Budaya Kerja Berdampak pada Kinerja Karyawan

Budaya kerja di Bank Muamalat KCP Sungguminasa Gowa sangat menekankan pada nilai-nilai Islami, modern, dan profesional, yang secara konsisten diterapkan dalam aktivitas organisasi.

"Budaya kerjanya kita punya prinsip yang Islami, modern dan profesional. Karena kebetulan memang di sini syariah. Modern, kita harus mengikuti zaman. Dan profesional itu kita harus profesional kalau kerja. Di luar kerja kita santai, berteman dan bercanda."

Nilai-nilai dalam budaya kerja di Bank Muamalat yang secara umum mengacu pada prinsip Islami, modern, dan profesional. Hal ini selaras dengan yang dikatakan oleh Branch Manager Bank Muamalat KCP Sungguminasa Gowa:

"nilai yang utama dalam budaya kerja di Bank Muamalat yaitu islami itu yang jadi pondasi kita kalau kita tidak taat pada ajaran-ajaran islam kita bisa jadi apa... secara banyak uang nasabah di sini kalau kita tidak taat pada ajaran islam, kira-kira apa yang bisa kita lakukan, pernah dengar di bank konvensional yang membobol uang di banknya sendiri nah itu karena tidak adanya nilai-nilai dan budaya kerjanya yang baik."

Budaya ini juga menekankan pentingnya ketegasan manajerial dalam menghadapi individu yang tidak sejalan dengan nilai-nilai organisasi. Perubahan dilakukan berbasis karakteristik individu.

"Perubahan itu sebenarnya begini, kalau individu saya harus lihat bagaimana karakternya orang ini. Ketika saya masuk dan ada yang ingin diubah, saya ubah. Kalau tidak, saya pindahkan karena tidak ada pilihan. Masalah tabiat itu yang paling repot."

Temuan ini mendukung teori budaya organisasi dari Edgar Schein yang menekankan pentingnya internalisasi nilai dan norma dalam menciptakan keselarasan antara individu dan organisasi.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh sistem recruitment, gaya kepemimpinan, dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Muamalat KCP Sungguminasa Gowa, dapat ditarik beberapa simpulan utama yaitu Proses rekrutmen di Bank Muamalat KCP Sungguminasa Gowa melibatkan tahapan sistematis mulai dari pengajuan lamaran, seleksi administrasi, wawancara awal, pemeriksaan kesehatan, hingga wawancara akhir. Sistem rekrutmen ini tidak hanya berfokus pada kualifikasi teknis tetapi juga pada soft skills seperti kemampuan bekerja dalam tim dan ketahanan terhadap tekanan kerja. Pelatihan atau onboarding setelah rekrutmen juga menjadi bagian penting dalam evaluasi kinerja dan penyesuaian karyawan baru.

Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh Branch Manager Bank Muamalat KCP Sungguminasa Gowa adalah adaptif, mengikuti tren perubahan, dan mengarahkan karyawan sesuai dengan aturan yang ada. Kepemimpinan yang efektif mempertimbangkan sisi positif dan negatif dari setiap situasi untuk pengambilan keputusan yang tepat. Objektivitas dalam menilai dinamika tim dan kemampuan menyesuaikan langkah strategis sangat penting dalam kepemimpinan.

Budaya kerja di Bank Muamalat KCP Sungguminasa Gowa didasarkan pada prinsip Islami, modern, dan profesional. Nilai-nilai Islami menjadi fondasi utama dalam setiap aktivitas kerja, yang didukung oleh pendekatan modern dan profesionalisme tinggi. Kolaborasi dan produktivitas sangat ditekankan dalam budaya kerja untuk mencapai tujuan organisasi. Perubahan budaya kerja yang diperlukan meliputi penguatan kolaborasi, komunikasi terbuka, profesionalisme, adaptasi teknologi, dan motivasi.

REFERENSI

- Adhi, Kusumastuti dan Ahmad Mustamil Khoiro, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Semarang: Lembaga Pendidikan Sukarno Pressindo, 2019), h.9.
- Ahmad, R. *Perkembangan Perbankan Syariah di Indonesia: Tantangan dan Peluang*. *Jurnal Ekonomi Syariah*, 15.2 (2023), h. 45-62.
- Ahmad, R. *Perkembangan Perbankan Syariah di Indonesia: Tantangan dan Peluang*. *Jurnal Ekonomi Syariah*, 15.2 (2023), h. 45-62.
- Al-Mawardi, *Adab Al-Dunya wa Al-Din*, Dar Al-Kutub Al-Ilmiyah, (2015), h .112.
- Al-Mawardi, *Al-Ahkam As-Sulthaniyyah*. (Dar Al-Kutub Al-Ilmiyah, 2015) h .5.
- Amin, M. A. N. (2018). Analisis Perbandingan Abnormal return dan Trading volume activity Sebelum dan Sesudah Pengumuman Pembelian Kembali Saham (Buyback Stock). *Multiplier: Jurnal Magister Manajemen*, 3(1), 85-99. <https://doi.org/10.24905/mlt.v3i1.42>
- Amin, M. A. N. (2022). Analisis Perbandingan Abnormal return, Return saham dan Likuiditas Saham Sebelum dan Sesudah Buyback Saham. *Multiplier: Jurnal Magister Manajemen*, 3(2), 100-109. <https://doi.org/10.24905/mlt.v3i2.49>
- Amin, M. A. N., Oktavianti, S., & Saputra, B. (2025). Ketegangan Politik Timur Tengah 2025 pada Saham Energi di Indonesia. *Multiplier: Jurnal Magister Manajemen*, 6(1), 239-247. <https://doi.org/10.24905/mlt.v6i1.111>
- Amin, M. A. N., Oktavianti, S., & Saputra, B. (2025). Pengaruh Current Ratio, Net Profit Margin, Debt To Equity Ratio Terhadap Dividen Payout Ratio. *Multiplier: Jurnal Magister Manajemen*, 6(1), 1275-1288. <https://doi.org/10.24905/mlt.v6i2.278>

- B Nugroho, Budaya Kerja Islami dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Organisasi, *Islamic Management Review*, 9(2),(2022), h. 78-95.
- Eko Budiyo and Mochamad Mochklas, Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Aspek Gaya Kepemimpinan Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja, ed. by MM. H. AHMAD MUKHLIS, SE., *Evaluasi Kinerja SDM (BANTEN, 2020)*, h. 9.
- G Hofstede, *Cultures and Organizations: Software of the Mind*, McGraw-Hill, (2018), h. 78.
- G Yukl, *Leadership in Organizations (9th ed.)*, Pearson. (2019), h. 76.
- Hafidhuddin, Didin, *Manajemen Syariah dalam Praktik*, (Jakarta: Gema Insani Press. 2020), h. 89.
- Hasibuan, Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2018), h. 45.
- Hidayat, A. Gaya Kepemimpinan dalam Perbankan Syariah: Studi Kasus di Indonesia. *Leadership Studies Journal*, 12(4),(2023),h. 156-172.
- Indrawati, Metode Penelian Kualitatif Menejemen dan Bisnis Konvergensi Teknologi Informasi dan Komunikasi, (Bandung: PT Refika Aditama, 2018), h. 2-4.
- Ivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2019), h. 148.
- Kamus besar bahasa indonesia (KBBI) Kamus versi online/daring (dalam jaringan)
- M Ismail, Sistem Recruitment dalam Perspektif Manajemen Syariah, *Islamic Banking Journal*, 10(3), (2022), h. 89-104.
- M Thoha, *Kepemimpinan dalam Manajemen*, (Rajawali Pers, 2016), h. 45.
- Muhiddin, (42 Tahun), Branch Manager, Wawancara, Gowa, 8 Agustus 2025
- Rahman, S. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Bank Syariah. *Jurnal Manajemen Bisnis Syariah*, 8(1) (2023), h.12-28
- Robbins, S.P. & Judge, *Organizational Behavior (17th ed.)*, Pearson Education, (2017), h.123.
- Schein, E.H, *Organizational Culture and Leadership*, Jossey-Bass, (2017), h .45.
- Setiani, L., & Amin, M. (2024). Pengaruh Capital Adequacy Ratio, Loan To Deposit Ratio, Operating Expense To Operating Income Terhadap Perubahan Laba. *Multiplier: Jurnal Magister Manajemen Учредители: Universitas Pancasakti*, 5(1), 41-55. <https://doi.org/10.24905/mlt.v5i1.5>
- Suwarto Suwarto, 'Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai', *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 11.1 (2020), h. 20.