

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan sesuatu yang sangat penting bagi perkembangan dan pertumbuhan perusahaan. Oleh sebab itu, perusahaan yang baik tidak akan pernah mengabaikan sumber daya manusia mereka, karena dengan sumber daya manusia yang berkualitas, perusahaan akan berkembang menjadi *go public*. Sumber daya manusia merupakan asset yang paling utama dalam menjalankan roda kepemimpinan sebuah perusahaan sehingga perlu sekali bagi perusahaan atau organisasi melakukan pengembangan untuk sumber daya manusia mereka. Sumber daya manusia yang berkualitas akan memberikan kontribusi kinerja yang tinggi terhadap perusahaan. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering sekali tidak memperhatikan kinerja tersebut, kecuali hal yang buruk terjadi pada pencapaian kinerja. Terlalu seringnya manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja karyawan mereka, hal itu menyebabkan perusahaan / instansi akan mengalami krisis yang serius. Kinerja merupakan alat penilaian yang tepat dalam penentuan berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai visi yang hendak dicapainya. Karena visi akan tercapai apabila kinerja yang dilaksanakan oleh karyawan sesuai dengan tata cara yang ditetapkan oleh

perusahaan. Selain itu kita dapat mengevaluasi karyawan dengan melihat kinerja mereka.

Mangkunegara (2009) menyatakan bahwa kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam hal ini, berarti adanya suatu kesediaan seorang atau sekelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Kinerja karyawan dapat dilihat dari aspek kuantitas dan kualitas kerja yang antara lain meliputi ketepatan waktu pelaksanaan pekerjaan, ketepatan kerja, tingkat pelayanan yang diberikan, tingkat kesalahan pekerjaan, kemampuan menganalisis data, serta kemampuan mengevaluasi.

Kinerja yang baik apabila setiap karyawan dapat menyelesaikan segala beban organisasi seefektif dan seefisien mungkin sehingga masalah yang terjadi di dalam organisasi dapat teratasi. Adapun kontribusi yang jelas dalam menjadikan kinerja karyawan efektif dan efisien yaitu dengan komitmen yang tinggi terhadap perusahaan yang mereka tempati. Komitmen karyawan yang tinggi terhadap perusahaan akan menjadikan kinerja mereka terarah sesuai dengan apa yang ditetapkan oleh organisasi. Suatu organisasi yang memiliki tujuan yang ingin dicapai hendaknya selalu memperhatikan aspek internal dari karyawan. Aspek internal tersebut yaitu melalui komitmen organisasi karyawan. Komitmen organisasi, menunjuk pada pengidentifikasian

dengan tujuan organisasi, kemauan mengerahkan segala daya untuk kepentingan organisasi, dan ketertarikan untuk tetap menjadi bagian organisasi.

Komitmen organisasi pada dasarnya menekankan bagaimana hubungan karyawan dan satuan kerja menimbulkan sikap yang dapat dipandang sebagai rasa keterikatan pada falsafah dan satuan kerja, dimana karyawan akan memegang teguh sepenuh hati dan berjanji melaksanakan tugas yang harus diemban secara taat, asas yang telah ditetapkan oleh sekelompok orang atau badan yang terikat dalam suatu wadah kerjasama untuk mencapai tujuan tertentu. komitmen organisasional sebagai derajat dimana karyawan percaya dan mau menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasinya).

Karyawan juga mempunyai tujuan sehingga diperlukan suatu integrasi antara tujuan individu karyawan dengan tujuan organisasi. Untuk mengusahakan integrasi antara tujuan organisasi dan tujuan individu karyawan, harus diketahui apa yang menjadi kebutuhan dari masing – masing pihak. Kebutuhan karyawan diharapkan dapat terpenuhi melalui komitmen organisasi tempatnya bekerja sehingga kebutuhan organisasi akan kinerja karyawan yang diharapkan dalam bekerja juga dapat tercapai. Apabila seorang karyawan sudah terpenuhi segala kebutuhannya, maka dia juga akan memiliki komitmen terhadap organisasi yang bersangkutan. Dengan adanya komitmen akan membuat karyawan mendukung semua kegiatan instansi secara aktif, ini

berarti karyawan akan bekerja lebih produktif. Dengan demikian, kinerja yang dihasilkan karyawan dapat mempengaruhi usaha suatu instansi secara positif.

Salah satu BPR di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta yaitu PD BPR Bank Jogja. Berdasarkan Statistik BPR Konvensional Februari 2015 yang dipublikasikan Bank Indonesia, PD BPR Bank Jogja adalah 1 dari 54 BPR Konvensional dan 1 dari 5 BPR yang berbadan hukum perusahaan daerah di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. PD BPR Bank Jogja merupakan BPR dan SDM terbaik dalam BUMD Awards 2014 (PD BPR Bank Jogja). Dalam melakukan kegiatan usahanya sehari-hari, bank harus mempunyai dana agar dapat memberikan kredit kepada masyarakat Dana yang telah dihimpun dari masyarakat merupakan sumber dana terpenting bagi kegiatan operasi suatu bank dan merupakan ukuran keberhasilan bank jika mampu membiayai operasinya dari sumber dana ini Hal ini juga berlaku di PD BPR Bank Jogja. PD BPR Bank Jogja melakukan kegiatan penghimpunan dana agar dapat memberikan kredit ke masyarakat dan membiayai kegiatan operasionalnya.

Berdasarkan pengamatan secara umum di PD BPR Bank Jogja. Masalah kinerja masih kurang optimal. Hal itu disebabkan, oleh pengembalian dana pinjaman yang dilakukan oleh nasabah kepada bank kurang tepat waktu sehingga menimbulkan kerja yang kurang efektif dan efisien. pengembalian dana tersebut termasuk dalam sistem penilaian untuk mengukur kinerja karyawan yang ada di PD BPR Bank Jogja. Diduga juga karyawan mengalami kejenuhan akibat dari rutinitas yang mereka lakukan, pekerjaan yang terlalu

sering dilakukan oleh karyawan akan mengakibatkan kejenuhan yang pada akhirnya membuat seseorang kurang puas dengan pekerjaan mereka. Berdasarkan wawancara dengan departemen SDM, belum optimalnya pencapaian kinerja, kemungkinan disebabkan oleh adanya komitmen karyawan yang rendah, lingkungan kerja, tingkat pendidikan, pengalaman dan kemampuan karyawan. Penelitian ini memfokuskan pada variabel komitmen organisasi, yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan diatas maka timbul suatu permasalahan apakah komitmen afektif, kontinyu dan normatif secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, mengacu dari rumusan permasalahan tersebut penulis tertarik ingin meneliti lebih lanjut dengan melakukan penelitian berjudul **“ANALISIS PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada PD BPR Bank Jogja)”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini adalah

1. Apakah komitmen afektif dan komitmen kontinue secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PD BPR Bank Jogja?

2. Apakah komitmen afektif dan komitmen kontinue secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PD BPR Bank Jogja?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh komitmen afektif dan komitmen kontinue terhadap kinerja karyawan pada PD BPR Bank Jogja secara Parsial.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh komitmen afektif dan komitmen kontinue terhadap kinerja karyawan pada PD BPR Bank Jogja secara Simultan.

D. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi penulis
Penelitian ini dapat memperkaya literatur dalam bidang komitmen organisasi dan kinerja.
2. Bagi perusahaan
Diharapkan hasil penelitian ini Dapat dijadikan alat penyelesaian masalah apabila terjadi masalah dalam organisasi tentunya apabila berhubungan

dengan kinerja serta Dapat dijadikan pedoman dalam mengontrol komitmen organisasi dan kinerja.

3. Bagi Pihak Lain

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkannya.

E. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah pemahaman dalam penelitian ini, maka dibuat rancangan penulisan yang mana dalam penelitian ini terdiri dari :

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini membahas mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini memuat teori yang relevan dengan penelitian yang dilakukan yaitu Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Selain itu juga memuat hasil penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini akan diuraikan tentang populasi, sampel dan metode pengambilan sampel, sumber data dan data, variabel – variabel penelitian dan metode pengumpulan data, metode analisa data.

BAB IV : ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang gambaran obyek penelitian serta menyajikan hasil penelitian dan pembahasan mengenai masalah yang diteliti.

BAB V : PENUTUP

Bab ini merupakan bab akhir yang berisi kesimpulan dari hasil penelitian yang dilakukan dan saran-saran yang diberikan berdasarkan hasil dari analisis data dan pembahasan sebelumnya.