

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

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 (2009:18) 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 (Mowday, 1982 )

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. Seperti yang dikatakan Mathis dan Jackson (dalam Sopiah, 155) mendefinisikan 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.

Beberapa penelitian menyatakan bahwa kinerja dan komitmen organisasi cenderung mempengaruhi satu sama lain. Penelitian oleh Mathis dan Jackson (2001:100) yang menyatakan bahwa karyawan yang relatif puas dengan pekerjaannya akan lebih berkomitmen pada organisasi dan karyawan yang berkomitmen terhadap organisasi lebih mungkin mendapat kepuasan yang lebih besar.

Berdasarkan pengamatan secara umum di PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk. 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 PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Sumenep (supervisor BRI Cabang Sumenep). 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.

Permasalahan yang muncul dalam riset-riset penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Aryo Kristiwardhana, 2011 dalam penelitiannya yang berjudul

analisis pengaruh motivasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja. Aryo menyatakan dalam penelitiannya bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Penelitian lain yang menyatakan komitmen berpengaruh terhadap kinerja juga dilakukan oleh Yenny Verawati dan Joko Utomo, 2011 dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh komitmen organisasi, partisipasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan mereka menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja dengan nilai  $0,000 < 0,050$  yang artinya taraf signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,050 sebagai *role of thumb* yang telah ditetapkan dalam penelitian-penelitian sosial.

Dan komitmen organisasi yang mencoba menganalisis karyawan – karyawan perusahaan dalam menjalankan aktivitas organisasi bersentuhan dengan teknologi informasi dan komunikasi seperti perusahaan telekomunikasi dan informasi, perbankan, pertambangan, pemasaran, konsultan perencanaan, otomotif, semi konduktor, dan bioteknologi.

Bahwa seorang karyawan yang merasakan sisi positif dalam melaksanakan tugas – tugas pekerjaannya cenderung memiliki perasaan afektif pada organisasi sehingga memunculkan kemauan untuk tetap tinggal dan membina hubungan sosial serta menghargai nilai hubungan dengan organisasi. Seorang karyawan yang memiliki perasaan kontinyu, mereka akan sangat berat untuk meninggalkan organisasi dikarenakan kebutuhan untuk bertahan dengan pertimbangan biaya apabila meninggalkan organisasi dan penghargaan yang berkenaan dengan partisipasi di dalam organisasi. Kemudian karyawan yang memiliki perasaan normatif, perasaan yang mengharuskan mereka untuk bertahan

dalam organisasi dikarenakan kewajiban dan tanggung jawab terhadap organisasi yang didasari atas pertimbangan norma, nilai dan keyakinannya.

Hal itu sesuai dengan teori yang dinyatakan oleh Allen, Meyer dan Smith (dalam Sopiah, 2008 : 157), mendefenisikan komitmen organisasi sebagai sebuah konsep yang memiliki tiga dimensi (bentuk) yaitu *affective commitment* yang mempunyai arti apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional; *Continuance commitment* adalah muncul apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan – keuntungan lain, atau karena karyawan tersebut tidak menemukan pekerjaan lain; dan *Normative commitment* , timbul dari nilai – nilai dalam diri karyawan. Karyawan bertahan menjadi anggota organisasi karena adanya kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang seharusnya dilakukan.

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 **“PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada PT. BRI (Persero) Tbk. Cabang Sumenep)”**

## 1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah komitmen afektif, komitmen kontinue dan komitmen normatif secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Sumenep?
2. Apakah komitmen afektif, komitmen kontinue dan komitmen normatif secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Sumenep?
3. Variabel manakah yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Sumenep?

## 1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh positif komitmen afektif, kontinyu, normatif terhadap kinerja karyawan secara simultan.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh komitmen afektif, kontinyu, normatif terhadap kinerja karyawan secara parsial.
3. Untuk mengetahui variabel manakah yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Sumenep.

## 1.4 Kegunaan

Kegunaan penelitian adalah sebagai berikut :

- a. Manfaat teoritis
  - 1) Penelitian ini dapat memperkaya literatur dalam bidang komitmen

organisasi dan kinerja.

- 2) Dapat dijadikan sebagai sumber pemikiran untuk perkembangan ilmu pengetahuan khususnya di bidang sumber daya manusia dan sebagai sarana informasi bagi para pembaca yang akan mengadakan penelitian mengenai bidang yang sama.

b. Manfaat praktis

- 1) Dapat dijadikan alat penyelesaian masalah apabila terjadi masalah dalam organisasi tentunya apabila berhubungan dengan kinerja.
- 2) Dapat dijadikan pedoman dalam mengontrol komitmen organisasi dan kinerja.