

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia merupakan sumber daya yang paling menentukan keberhasilan suatu organisasi. Suatu organisasi harus memiliki nilai lebih dibandingkan dengan organisasi lainnya. Organisasi dikatakan berhasil apabila dapat menarik perhatian atas kelebihan yang dimilikinya dibandingkan dengan organisasi lain. Sedangkan manajer yang berhasil adalah manajer yang mampu melihat sumber daya yang mampu dikelola sesuai dengan kebutuhan bisnis. Perusahaan dituntut untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dengan baik demi kemajuan perusahaan, keberhasilan dalam proses perusahaan ditentukan oleh tercapainya hasil kinerja yang baik oleh karyawan.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja dari para karyawan harus mendapat perhatian dari para pimpinan perusahaan, sebab menurunnya kinerja dari karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Menurut (Amstrong dan Baron) kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen,

dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Kinerja merupakan kemampuan dalam menjalankan tugas dan pencapaian standar keberhasilan yang ditentukan oleh instansi kepada karyawan sesuai dengan job yang diberikan kepada masing-masing karyawan.(Kartini kartono,1992:32).

Kinerja adalah perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan di suatu organisasi. Oleh karena itu organisasi dituntut untuk melaksanakan manajemen sumber daya manusia dengan kinerja yang tepat dan relevan saat ini. Dengan adanya penilaian kinerja yang tepat dan relevan PT. BPR Fianka Rezalina Fatma Pekanbaru harus melakukan penilaian kinerja. Tinggi rendahnya hasil kinerja seseorang dapat dicapai apabila karyawan tersebut telah melakukan tugas pokok sesuai jabatannya. Sama halnya dengan kinerja karyawan di PT. BPR Fianka Rezalina Fatma Pekanbaru yang menerapkan penilaian pelaksanaan pekerjaan yang mencakup prestasi kerja, tanggung jawab kerja, ketaatan pelaksanaan kerja, kejujuran kerja, kerjasama dan kedisiplinan kerja. Kinerja pada PT.BPR Fianka Rezalina Fatma Pekanbaru memberikan pelayanan maksimal kepada seluruh kalangan masyarakat, debitur dan deposan maka secara garis besar memberikan peran sebagai lembaga intermediasi, maka PT.BPR Fianka Rezalina Fatma Pekanbaru mencoba membantu dan menarik minat kesadaran masyarakat. Untuk mengetahui bagaimana gambaran tentang target pekerjaan pada PT.BPR Fianka Rezalina Fatma Pekanbaru adalah sebagai berikut :

Tabel 1.1
Data Target Pekerjaan PT. BPR Fianka Rezalina Fatma Pekanbaru

Tahun	Jumlah Nasabah (Orang)	Target	Realisasi (Rp)
2012	1.510	1.380.000.000	1.591.000.000
2013	2.425	2.124.000.000	2.244.000.000
2014	1.820	1.908.000.000	1.938.000.000
2015	1.751	1.752.000.000	1.853.000.000
2016	2.639	2.856.000.000	2.878.000.000

Sumber : PT. BPR Fianka Rezalina Fatma Pekanbaru

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah nasabah dan target selama 5 tahun terakhir yaitu dari tahun 2012 sampai 2016 mengalami naik turun dimana pada tahun 2012 jumlah nasabah sebanyak 1.510 orang dan target sebesar 1.380.000.000 dengan realisasi sebesar 1.591.000.000. Tahun 2013 jumlah nasabah meningkat sebesar 2.425 orang dan target sebesar 2.124.000.000 dengan realisasi sebesar 2.244.000.000. Tahun 2014 mengalami penurunan dengan jumlah nasabah sebanyak 1.820 orang dan target sebesar 1.908.000.000 dengan realisasi sebesar 1.938.000.000. Tahun 2015 jumlah nasabah sebanyak 1.751 orang dan target sebesar 1.752.000.000 dengan realisasi sebesar 1.853.000.000. Tahun 2016 nasabah meningkat kembali sebanyak 2.639 orang dan target sebesar 2.856.000.000 dengan realisasi 2.878.000.000.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa dari tahun 2012 sampai dengan tahun 2016 pada PT. BPR Fianka Rezalina Fatma Pekanbaru mengalami naik turun dalam jumlah nasabah, target maupun realisasi. Hal ini disebabkan karena kurangnya promosi yang dilakukan karyawan atau kurangnya memberikan pelayanan yang

berkualitas sehingga kurang menarik minat masyarakat untuk bergabung menjadi nasabah di PT. BPR Fianka Rezalina Fatma Pekanbaru.

Perusahaan atau badan usaha mempunyai harapan-harapan kepada karyawan, begitu juga dengan karyawan yang mempunyai harapan terhadap perusahaan. Harapan dari perusahaan antara lain menginginkan perusahaannya terus berkembang, agar dapat mencapai harapan tersebut maka salah satu yang harus diperhatikan adalah masalah komitmen organisasi, karna komitmen organisasi juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan. Adapaun fenomena yang terjadi di PT. BPR Fianka Rezalina Fatma Pekanbaru adalah kurang tercapainya keefektifitasan perusahaan disebabkan oleh tingkat turnover karyawan yang tinggi pada perusahaan, apabila tingkat turnover tidak segera diantisipasi akan menyebabkan terhambatnya kinerja perusahaan dikarenakan terlalu banyak karyawan yang keluar sehingga menghambat laju perusahaan. Berikut data turnover pada PT. BPR Fianka Rezalina Fatma Pekanbaru pada tahun 2016.

Tabel 1.2
Data *Turnover* Karyawan Pada PT. BPR Fianka Rezalina Fatma Pekanbaru
Tahun 2016

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Jumlah Karyawan Yang Keluar	Jumlah Karyawan Yang Masuk	Jumlah Karyawan Akhir Tahun
2012	31	6	5	30
2013	35	5	3	33
2014	34	4	2	32
2015	37	7	2	32
2016	38	8	5	35

Sumber: PT.BPR Fianka Rezalina Fatma, 2016

Berdasarkan data pada Tabel 1.2 dapat diketahui bahwa dalam lima tahun terakhir ini terjadi fluktuasi tingkat *turnover* karyawan. Kondisi ini tentunya dapat mengganggu aktifitas karyawan meskipun pada setiap tahunnya ada karyawan baru yang masuk namun jumlah tidak sama dengan karyawan yang keluar. Adanya karyawan baru belum tentu dapat berkerja dengan kualitas hasil kerja yang diharapkan karna banyak hal yang harus di pelajarnya terlebih dahulu untuk dapat berkerja dengan baik.

Keinginan karyawan keluar dari perusahaan (*turnover*) mestinya dapat diminimalisasi dengan upaya diantaranya perusahaan harus memenuhi kebutuhan karyawan tersebut, memberikan perhatian terhadap bawahan dan menempatkan karyawan sebagai bagian dari asset perusahaan, tidak semata-mata menganggap karyawan sebagai pekerja saja. *Turnover* yang tinggi akan menimbulkan dampak negatif seperti menciptakan ketidakpastian terhadap kondisi tenaga kerja dan juga

mengakibatkan organisasi tidak efektif karena perusahaan kehilangan karyawan yang berpengalaman dan perlu melatih kembali karyawan baru. Karyawan yang tidak berkomitmen akan menunjukkan kinerja yang lebih rendah karena merasa kurang loyal kepada organisasi. Sedangkan karyawan yang berkomitmen akan memiliki sedikit kemungkinan untuk mereka terlibat dalam hal yang dapat merugikan perusahaan karena memiliki rasa loyalitas yang tinggi. Komitmen lebih dari sekedar keanggotaan formal dan kesetiaan yang pasif terhadap organisasi, komitmen organisasi meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengupayakan kinerja yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan, sehingga semakin tinggi komitmen organisasi karyawan menyebabkan semakin meningkatnya kinerja karyawan.

Untuk menciptakan komitmen yang tinggi pada PT. BPR Fianka Rezalina Fatma Pekanbaru dituntut agar menciptakan suasana dan manajemen yang baik untuk karyawan bekerja lebih produktif. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia yang berkompetensi dan berkomitmen tinggi merupakan kunci utama yang perlu diperhatikan oleh PT. BPR Fianka Rezalina Fatma Pekanbaru. Keberhasilan bank mencapai sasaran strategis sangat bergantung dari dukungan kontribusi, dan komitmen dari SDM Bank yang berkualitas serta memiliki kompetensi yang tepat dalam memaksimalkan performa organisasi. Karyawan yang berkompeten dan berorientasi pada nasabah merupakan faktor yang menjamin terealisasinya janji BPR kepada nasabah dalam memberikan layanan perbankan yang unggul.

Selain itu keberhasilan seseorang dalam melakukan pekerjaan dapat dilihat dari seberapa komitmen seseorang terhadap organisasinya, serta seberapa besar tingkat loyalitas karyawan terhadap organisasi untuk kemajuan dan perkembangan organisasi. Untuk mencapai hal tersebut PT. BPR Fianka Rezalina Fatma Pekanbaru secara konsisten terus mendorong pengembangan individu-individu didalamnya. Dengan sistem karir dan penilaian peforma kerja yang komprehensif, PT. BPR Fianka Rezalina Fatma Pekanbaru memastikan bahwa karyawan mendapatkan reward yang sesuai. Selain itu sistem pengembangan yang disusun secara berjenjang mengikuti pengembangan tanggung jawab dan kemajuan karir setiap individu turut menopang terbentuknya SDM unggul.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka permasalahan yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah: Apakah Komitmen Organisasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Fianka Rezalina Fatma Pekanbaru.

1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui komitmen organisasi pada PT. BPR Fianka Rezalina Fatma Pekanbaru.
- b. Untuk mengetahui kinerja karyawan pada PT. BPR Fianka Rezalina Fatma Pekanbaru.

- c. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Fianka Rezalina Fatma Pekanbaru.

2. Manfaat Penelitian

- a. Dapat menambah pengetahuan penulis, khususnya yang terkait dengan komitmen organisasi dan kinerja karyawan.
- b. Sebagai suatu sumbangan dan informasi pada perusahaan tentang komitmen organisasi, dan kinerja karyawan sehingga dapat berguna dimasa yang akan datang.
- c. Sebagai suatu sumbangan dan informasi pada perusahaan tentang komitmen organisasi, dan kinerja karyawan sehingga dapat berguna dimasa yang akan datang bagi PT. BPR Fianka Rezalina Fatma Pekanbaru.
- d. Dapat menjadi informasi dan referensi bagi penelitian selanjutnya.

1.4 Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini akan dijelaskan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Dalam bab ini penulis akan mencoba memberikan uraian mengenai landasan teori tentang pengertian komitmen organisasi, kinerja

karyawan, hubungan komitmen organisasi dengan kinerja karyawan, penelitian terdahulu, hipotesis dan operasional variabel.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini menjelaskan mengenai penelitian yang terjadi terdiri dari lokasi penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel dan analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Dalam bab ini akan diuraikan secara singkat tentang sejarah perusahaan, struktur organisasi perusahaan dan aktivitas perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini merupakan bab yang memberikan hasil penelitian tentang komitmen organisasi dan kinerja karyawan.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini akan dikemukakan beberapa kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian dan saran-saran yang mungkin berguna bagi perusahaan dan pembaca.