

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi. Apapun bentuk serta tujuan organisasi tidak lepas dari karyawan karena kinerja karyawan berdampak pada peningkatan kinerja organisasi. Sumber daya manusia yang profesional dan berkualitas akan membentuk kinerja yang baik secara individu atau kelompok yang tinggi. Kinerja Karyawan dalam sebuah perusahaan merupakan ujung tombak dalam mencapai tujuan dan sasaran bagi perusahaan. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas di bandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah di tentukan terlebih dahulu dan telah di sepakati bersama. Apabila kinerja karyawan rendah maka akan sulit bagi perusahaan untuk dapat mencapai target yang sudah di tetapkan. Oleh karena itu penting bagi perusahaan untuk selalu mengawasi kinerja karyawannya agar tetap lancar, bahkan perusahaan seharusnya selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawan.

Pihak manajerial bertugas melakukan fungsinya melalui planning, organizing, staffing, directing dan controlling dengan tujuan agar bisa mencapai sasaran. Manajer dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan membantu menumbuhkan komitmen dan mengajak menerapkan budaya

organisasi sesuai prosedur. Namun demikian, butuh kerjasama dari pihak karyawan.

Komitmen karyawan merupakan salah satu kunci yang turut menentukan berhasil tidaknya suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Menurut Robbins (1996), komitmen organisasi di definisikan sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada organisasi dan tujuan organisasi serta bersedia menjaga keanggotaan dalam organisasi yang bersangkutan. Sedangkan Mathis dan Jackson dalam Sasono (2004) mendefinisikan Komitmen Organisasional sebagai derajat dimana karyawan percaya dan mau menerima tujuan – tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasinya.

Karyawan yang mempunyai komitmen pada organisasi cenderung menunjukkan sikap kerja yang penuh perhatian terhadap tugasnya, mereka bertanggung jawab untuk menyelesaikan tugas – tugas serta loyal terhadap perusahaan. Karyawan yang memiliki komitmen akan memandang bahwa tujuan dirinya sejalan dengan tujuan organisasi dan identitas individu, dengan demikian dikaitkan dengan identitas organisasi.

Komitmen organisasi merupakan derajat seseorang mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari organisasi dan berkeinginan melanjutkan partisipasi aktif di dalamnya. Komitmen yang dimiliki karyawan dalam bekerja di perusahaan dalam konteks ini tidak lagi di pandang sekedar mencari nafkah, tetapi lebih mendalam. Karyawan yang memiliki komitmen terhadap pekerjaan bisa menjiwai pekerjaannya. Mereka bekerja dengan pikiran dan hati. Karena

itu mereka menikmati pekerjaannya, mereka memandang pekerjaan bukan sebagai beban dan kewajiban, tetapi sarana berkarya dan mengembangkan diri. Menurut hasil penelitian yang dilakukan Ferryansyah (2013) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, tetapi menurut penelitian yang dilakukan oleh Marsoit dkk (2017) menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Mekta (2017) menyatakan bahwa komitmen organisasi justru berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Tidak dapat dipungkiri juga bahwa selama ini kinerja karyawan berkaitan dengan komitmen mereka terhadap perusahaan, karena komitmen merupakan alasan karyawan untuk tetap tinggal dan bekerja penuh di perusahaan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan selain komitmen organisasi adalah budaya organisasi. Menurut Robbins (2006), Budaya organisasi merupakan sistem nilai bersama dalam suatu organisasi yang menentukan tingkatan bagaimana para karyawan melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi. Penerapan budaya organisasi yang baik akan memperlancar kinerja karyawan. Oleh sebab itu, budaya organisasi sangat penting, karena merupakan kebiasaan – kebiasaan yang ada dalam organisasi.

Robbins (2010) menjelaskan bahwa budaya organisasi telah diterapkan sebagai nilai – nilai, prinsip – prinsip, tradisi dan cara – cara bekerja yang dianut bersama oleh para anggota organisasi dan mempengaruhi cara mereka bertindak. Pada hakikatnya semua organisasi memiliki budaya, namun tidak

semua budaya organisasi sama kuatnya dalam mempengaruhi perilaku dan tindakan para karyawan. Dalam hal ini jelaslah bahwa budaya yang tertanam dan dilaksanakan dalam organisasi memiliki kontribusi yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Pratiwi (2012) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, akan tetapi penelitian yang dilakukan oleh Maabuat (2016) menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja. Selain itu dalam penelitian Sriekaningsih (2017) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Ketika karyawan memahami nilai – nilai yang ada dalam organisasi, maka akan mempengaruhi cara bekerja karyawan tersebut.

PT BPRS Lantabur merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang keuangan. Perusahaan ini berada di Ruko Citra Niaga, Jl, A Yani, Jombang, Kec Jombang, Kabupaten Jombang, Jawa Timur 61419. Perusahaan yang telah berdiri selama 12 tahun ini didirikan oleh pengurus pondok pesantren Madrasatul Qur'an dan yayasan pondok tebuireng. Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan oleh peneliti di perusahaan tersebut, Fenomena yang terjadi dalam perusahaan ini yaitu kinerja dari karyawan bagian funding (penghimpunan dana) dan lending (penyaluran dana) yang bekerja di kantor tersebut sudah terbilang bagus, hal tersebut dapat di lihat dari kualitas kerja karyawan PT BPRS Lantabur bagian funding dan lending mampu bekerja semaksimal mungkin demi kemajuan perusahaan. Karyawan mampu bekerja sesuai dengan standar yang di tentukan oleh perusahaan seperti bersikap ramah

dan sopan terhadap nasabah serta pelayanan yang memuaskan. Untuk mempercepat pekerjaan mereka, karyawan funding dan lending memiliki inisiatif yang tinggi untuk segera menyelesaikan permasalahan saat bekerja. Pada tahun 2012 – 2017, secara berturut - turut bagian keuangan mendapat penghargaan sebagai kinerja keuangan terbaik dalam level BPR dari info bank ( [redaksi@infobanknews.com](mailto:redaksi@infobanknews.com) ). Hal ini tidak lepas dari peran karyawan funding dan lending atas kinerjanya. Mereka mampu mempertahankan prestasi kerja mereka selama 6 tahun, penghargaan tersebut tentunya memacu karyawan untuk bekerja lebih baik. Berikut merupakan tabel tentang target kerja karyawan funding secara keseluruhan beserta realisasinya :

Tabel 1.1

**TARGET KERJA FUNDING DAN REALISASI TAHUN 2018**

No.	Bulan	Target	Realisasi	Prosentase
		Deposito	Deposito	
1.	Januari	31,480 M	31,500 M	100 %
2.	Februari	32,200 M	33,400 M	104 %
3.	Maret	34,000 M	37,800 M	111 %
4.	April	35, 500 M	38,100 M	107 %
6.	Mei	76,900 M	36,800 M	109 %
7.	Juni	33,100 M	36,300 M	109 %

Sumber : Data PT. BPRS Lantabur.

Adapun kinerja karyawan yang baik tidak lepas dari implementasi budaya organisasi dan tingginya komitmen kerja karyawan terhadap organisasi. Budaya Organisasi di PT BPRS Lantabur berjalan dengan baik, seperti yang tercermin pada perusahaan tersebut yaitu sebelum melakukan pekerjaan masing

– masing, setiap pagi perusahaan menerapkan evaluasi kinerja dan doa bersama seluruh karyawan. Dalam evaluasi tersebut pimpinan kantor kas tidak segan untuk memberikan arahan kepada karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut serta memberikan motivasi karyawan untuk bekerja lebih baik. Selain itu pada setiap hari jum'at legi karyawan PT BPRS Lantabur Tebuireng melakukan khataman qur'an ( Waqi'ah ) dan mengadakan pengajian dengan mengundang salah satu ulama untuk menjadi penceramah. Sikap fleksibel dan familiar karyawan terhadap nasabah serta kedekatan mereka terhadap semua kalangan nasabah membuat mereka disenangi oleh banyak orang. Budaya senyum salam sapa sangat melekat pada diri karyawan pada saat bekerja di kantor maupun di lapangan. Perusahaan juga menerapkan budaya sholat secara berjamaah di mushola, dalam hal ini pimpinan dan karyawan bergantian mengimami sholat,

Komitmen kerja karyawan dalam bekerja sangat tinggi. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan funding dan landing, sebagian besar karyawan sudah merasa nyaman dalam bekerja dan tidak berkeinginan untuk bekerja di tempat lain, mereka beranggapan bahwa perusahaan tersebut sangat membantu kehidupan para karyawan yang bekerja diperusahaan tersebut. Berdasarkan pemaparan tersebut diatas, maka penulis mengajukan judul penelitian yaitu **Pengaruh Komitmen Organisasi dan Implementasi Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPRS Lantabur** dalam menyusun Tugas Akhir nantinya.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka maka diajukan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. BPRS Lantabur ?
2. Apakah implementasi budaya organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. BPRS Lantabur?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT.BPRS Lantabur.
2. Untuk mengetahui pengaruh implementasi budaya organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. BPRS Lantabur.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

### **a. Manfaat teoritis**

Dari hasil penelitian ini dapat di jadikan sebagai bahan pengkajian yang mampu memberikan sumbangan pemikiran terkait dengan komitmen organisasi, implementasi budaya organisasi, dan kinerja karyawan.

### **b. Manfaat praktis**

Dari hasil penelitian ini di harapkan dapat memberikan sumbangan ilmu pengetahuan bagi pihak – pihak yang berkepentingan, yaitu antara lain :

1. Bagi Penulis, penelitian ini mampu memberikan pengetahuan seberapa jauh pengaruh komitmen organisasi dan dampaknya terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPRS Lantabur
2. Bagi Perusahaan/Instansi yang terkait, agar dijadikan evaluasi dan bahan pertimbangan serta masukan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik.
3. Bagi Akademik, penulis berharap penelitian ini dapat menambah referensi dan wacana untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang sumber daya manusia serta berguna sebagai acuan bagi penelitian selanjutnya mengenai komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.