

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Untuk mengimbangi laju persaingan di dunia usaha, maka perusahaan harus dapat mengembangkan dan mengelola sumber daya yang dimilikinya, salah satunya adalah sumber daya manusia. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan penggerak utama suatu perusahaan. SDM juga memiliki peranan penting terhadap kelancaran perusahaan karena SDM berperan dalam merencanakan, melaksanakan, serta mengendalikan kegiatan-kegiatan perusahaan lainnya untuk mencapai tujuan. Keberhasilan perusahaan dapat terwujud melalui pengelolaan SDM yang dimiliki. Oleh sebab itu, memberikan perhatian kepada unsur manusia (SDM) merupakan salah satu tuntutan dari keseluruhan upaya untuk menunjang keberhasilan perusahaan.

Sumber daya manusia mencakup keseluruhan manusia yang ada dalam organisasi, yaitu mereka yang terlibat dalam kegiatan operasional perusahaan mulai dari level yang paling bawah hingga yang paling atas (top management), meskipun berbeda level, seluruh elemen sumber daya manusia tersebut memiliki peran yang sama terhadap tercapai tidaknya tujuan perusahaan, pengabaian terhadap salah satu bagian akibat terhambatnya pencapaian tujuan perusahaan.

Keberhasilan perusahaan mempertahankan keberadaannya di dunia bisnis, tidak lepas dari tercapainya tujuan perusahaan yang telah ditetapkan dan

dapat berjalan sesuai dengan apa yang telah direncanakan. Proses pencapaian tujuan ini tentunya tidak hanya ditentukan seberapa besar dana atau aset, kecanggihan teknologi, maupun sarana dan prasarana yang dimiliki perusahaan, tetapi juga tergantung aspek sumber daya manusia. Mengorganisasikan sumber daya berarti mengelola, mengalokasikan, dan memanfaatkan sumber daya untuk mencapai hasil tertentu (Permas, 2003 : 64).

PT Bank “X” merupakan salah satu bank syariah yang berada di jajaran bank syariah ternama di Indonesia. PT. Bank “X” sebagai perusahaan yang semestinya mengharapkan karyawannya untuk bekerja secara optimal agar dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Untuk itu, perusahaan membutuhkan presensi dan komitmen organisasi yang tinggi dari karyawan demi terciptanya kinerja karyawan yang baik.

Presensi adalah daftar hadir di tempat kerja pada hari kerja. Presensi juga merupakan kehadiran pegawai yang berkenaan dengan tugas dan kewajibannya. Pada umumnya instansi atau lembaga selalu memperhatikan pegawainya untuk datang dan pulang tepat waktu, sehingga pekerjaan tidak tertunda. Ketidak hadirannya seorang pegawai akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja, sehingga instansi atau lembaga tidak bisa mencapai tujuan secara optimal.

Mengingat pentingnya presensi, maka wujud perhatian pihak manajemen mengenai masalah presensi dalam bekerja ialah melakukan usaha peningkatan presensi pada karyawan melalui serangkaian usaha tertentu

sesuai dengan kebijakan perusahaan, sehingga presensi karyawan dalam bekerja akan tetap terjaga.

Komitmen karyawan terhadap organisasi merupakan suatu hubungan antara individu karyawan dengan organisasi kerja, dimana karyawan mempunyai keyakinan dan kepercayaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi kerja, adanya kerelaan untuk menggunakan usahanya secara sungguh-sungguh demi kepentingan organisasi kerja serta mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi kerja. Dalam hal ini individu mengidentifikasi dirinya pada suatu organisasi tertentu tempat individu bekerja dan berharap untuk menjadi anggota organisasi kerja guna turut merealisasikan tujuan-tujuan organisasi kerja.

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

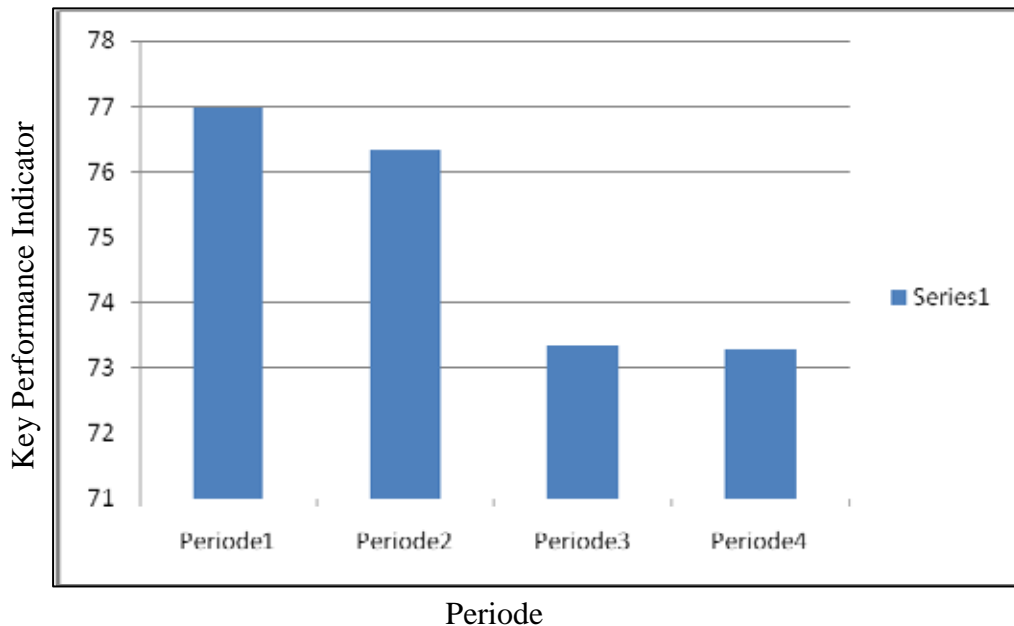
PT.Bank "X" sebagai bank yang berpijak pada sistem perbankan syariah yang sedang tumbuh marak di Indonesia, tentunya sedang melakukan beberapa penyesuaian seperti yang disampaikan Deputy Direktur Direktorat Perbankan Syariah Indonesia kini, Edi Setiadi pada Majalah Human Capital No. 18 tahun 2005, beliau berpendapat bahwa selama ini kualitas SDI (Sumber Daya Insani) perbankan syariah yang memahami operasionalisasi

banknya sekaligus teguh menjalankan prinsip syariah masih sangat terbatas. Akibatnya optimalisasi efisiensi operasional bank belum bisa dicapai. Hal ini terjadi, antara lain lantaran perbankan syariah, terutama yang berbentuk UUS (Unit Usaha Syariah) masih banyak menempatkan karyawan dari perbankan konvensional tanpa bekal pemahaman atas prinsip-prinsip operasionalisasi perbankan syariah secara memadai. Beliau juga mengakui bahwa secara umum perbankan syariah memang menghadapi masalah dengan SDI, karena keberadaan bank-bank jenis ini tergolong masih baru. Seperti halnya bank konvensional perbankan syariah juga membutuhkan SDI yang berkualitas.

Kualitas SDI yang terbatas itu dapat dilihat salah satunya dari kinerja karyawan tersebut yang tergambarkan dari *Key Performance Indicator* (KPI) atau penilaian kinerja karyawan oleh pimpinan. Penilaian kinerja adalah menggambarkan nilai terhadap kinerja seorang karyawan. Nilai tersebut yang akan menjadi gambaran evaluasi hasil pekerjaan yang selama ini dilakukan karyawan. Pada beberapa kasus bahkan penilaian kinerja bisa menjadi penentu masa depan jenjang karir seorang karyawan dalam bekerja.

Begitu pula penilaian kinerja karyawan PT. Bank "X" yang dapat digambarkan dari KPI yang dibuat per periode evaluasi karyawan (per tiga bulan). Berikut ditampilkan data presentase KPI selama 4 periode (Januari – Desember 2010).

Gambar 1.1
Rata-rata *Key Performance Indicator*
Karyawan Organik
PT. Bank “X” Cabang I dan II



Sumber: Kepala Cabang PT. Bank “X” Cabang I dan II
(diolah peneliti)

Dari penilaian tersebut dapat dilihat bahwa rata-rata KPI atau penilaian karyawan PT. Bank “X” Cabang I dan II mengalami penurunan dari periode I (Januari 2010) sampai periode 4 (Desember 2010). Ini mengindikasikan adanya degradasi atau penurunan dari kualitas kinerja karyawan tersebut.

Keberhasilan dan kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan banyak ditentukan oleh tingkat kompetensi, profesionalisme juga komitmen terhadap bidang yang ditekuninya. Suatu komitmen organisasional menunjukkan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatan dalam suatu

organisasi. Oleh karena itu komitmen organisasional akan menimbulkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) bagi pekerja terhadap organisasi.

Berdasarkan faktor-faktor yang diduga menjadi penyebab menurunnya kinerja karyawan, maka peneliti tertarik untuk meneliti **Pengaruh Presensi dan Komitmen organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Cabang I dan II PT Bank “X” di Jakarta.**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang ada, maka dapat dirumuskan beberapa hal yang akan diteliti, yaitu:

1. Bagaimana presensi, komitmen organisasi dan kinerja karyawan PT Bank “X”?
2. Apakah presensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bank “X”?
3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bank “X”?
4. Apakah presensi dan komitmen organisasi terhadap berpengaruh kinerja karyawan PT Bank “X”?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah sebagaimana tersebut di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui gambaran umum tentang presensi, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan cabang I dan II PT. Bank “X” Jakarta

2. Menguji secara empiris pengaruh presensi terhadap kinerja karyawan PT Bank “X”.
3. Menguji secara empiris pengaruh komitmen berorganisasi terhadap kinerja karyawan PT Bank “X”.
4. Menguji secara empiris pengaruh presensi dan komitmen berorganisasi terhadap kinerja karyawan PT Bank “X”.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Bagi peneliti sekarang, agar dapat menambah pengetahuan dan wawasan berfikir dalam menerapkan dan mengaplikasikan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya mengenai presensi, komitmen berorganisasi, dan kinerja.
2. Bagi perusahaan, dari hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai alternatif maupun dasar pertimbangan oleh manajer maupun karyawan PT Bank “X” untuk meningkatkan kinerja karyawan.
3. Bagi dunia akademis, sebagai tambahan referensi tentang presensi dan komitmen berorganisasi yang harus diperhatikan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan dan sebagai bahan tambahan pengetahuan untuk aktivitas akademik.
4. Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi mahasiswa yang meneliti masalah sejenis.