

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada sumber daya manusia. Tugas manajemen sumber daya manusia adalah mengelola sumber daya manusia dengan baik agar diperoleh tenaga kerja yang memuaskan akan pekerjaannya di dalam organisasi Hidalgo-Peñate et al., (2020). Manusia merupakan salah satu unsur yang penting dalam menjalankan aktivitas di perusahaan, tanpa adanya tenaga kerja manusia pekerjaan akan kurang efektif dalam memperoleh hasil yang maksimal. Salah satu hal yang harus ditempuh perusahaan dalam meningkatkan keberhasilan organisasi adalah kinerja karyawan.

Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap pencapaian suatu perusahaan adalah kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan Hidalgo-Peñate et al., (2020). Pencapaian perusahaan akan meningkat apabila kinerja karyawan berjalan dengan baik. Melimpahnya sumber daya manusia saat ini mengharuskan berfikir secara seksama yaitu bagaimana perusahaan mengelola sumber daya manusianya dengan optimal. Saat ini tidak menjamin banyaknya sumber daya manusia akan optimal kinerjanya, maka perusahaan harus memperhatikan secara seksama akan kemampuan pada setiap karyawannya.

Peran dari pengetahuan pegawai merupakan salah satu faktor dalam upaya melakukan peningkatan kinerja, dibandingkan dengan faktor lain peran sumber

daya manusia merupakan asset yang paling berharga. Penerapan atau implementasi suatu ide kreativitas baru dipengaruhi oleh pengetahuan dan wawasan dari masing masing individu tentunya dalam sebuah perusahaan perlu melakukan diskusi dalam menentukan suatu inovasi atau model pendekatan dalam pekerjaan dan pelatihan supaya ide tersebut dapat diimplementasikan dengan baik sehingga dapat mencapai tujuan. Seperti yang disampaikan oleh Julianto, (2018). mengatakan berbagi pengetahuan adalah kegiatan penting yang meningkatkan kemampuan individu untuk mengambil data dan sumber baru untuk bertujuan pembelajaran, pemecahan masalah, dan perbaikan diri.

Komitmen organisasi adalah suatu keadaan seseorang karyawan yang memihak organisasi tertentu serta mempertahankan sebuah tujuan organisasi dalam rangka menjaga keanggotaan keseluruhan anggota. Parinding, (2017) mengemukakan tiga dimensi komitmen organisasi yang pertama, komitmen afektif (*affective commitment*). Mengacu pada keterikatan emosional komitmen afektif seseorang akan menjadi lebih kuat bila pengalamannya dalam organisasi konsisten dengan harapan-harapan dan memuaskan kebutuhan dasar. Kedua, komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*), komitmen yang berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan luarnya karyawan dari organisasi. Yang ketiga Komitmen normative (*normative commitment*), komitmen yang berkaitan dengan perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi.

Komitmen organisasi menjadi penting khususnya bagi perusahaan yang pada saat ini dikarenakan sejauh mana keberpihakan karyawan pada perusahaan yang ditempati, dan sejauh mana karyawan tersebut berniat untuk memelihara

keanggotaannya terhadap organisasi maka dapat diukur pula sebaik apa komitmen karyawan terhadap organisasinya Han et al., (2011). Komitmen didasari oleh keinginan seseorang dalam melakukan sesuatu, ketika orang tersebut memiliki komitmen dalam melakukan sesuatu maka dapat memaksimalkan sebuah hasil yang baik terhadap apa yang dilakukan orang tersebut, seperti dalam melakukan sebuah pekerjaan, ketika seseorang memiliki komitmen yang tinggi atas organisasinya maka orang tersebut dapat memaksimalkan pekerjaannya atas dasar kepentingan bersama.

Variabel penting yang mendorong kinerja karyawan adalah budaya organisasi dari Instansi yang ditempatinya, baik dari lingkungan internal organisasi maupun dari lingkungan luar organisasi yang mengambil peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Budaya organisasi merupakan nilai nilai atau norma serta sikap dalam lingkungan organisasi atau lingkungan instansi.yang menjadi factor keberhasilan seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan.Wibowo & Saptono, (2017) menyebut budaya organisasi sebagai pola asmsi dasar yang diciptakan, ditemukan, atau dikembangkan oleh kelompok tertentu saat mereka menyesuaikan diri dengan masalah-masalah internal dan eksternal yang telah berkerja cukup baik serta dianggap berharga dan kerena itu diajarkan pada anggota baru sebaga cara yang benar untuk menyadari berfikit dan merasakan hubungan dengan masalah.

Selanjutnya kinerja karyawan, kinerja merupakan cara organisasi, tim dan individu berperilaku dalam menyelesaikan pekerjaan, Amstrong, (200:3). Bernardin dan Joyee (1993:379) mengemukakan kinerja sebagai "*performance is*

define as the record of outcome produced on a specified job function or activity during a specified time periode” artinya kinerja adalah catatan hasil yang diproduksi pada fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama periode waktu tertentu. Dengan demikian kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dalam pekerjaan tersebut. Berdasarkan latar belakang di atas maka menghasilkan judul “PENGARUH PENGETAHUAN PEGAWAI, KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN”

B. Rumusan Masalah

Dalam uraian latar belakang diatas, maka dirumuskan pokok-pokok permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh pengetahuan pegawai terhadap kinerja karyawan (Studi Pada Karyawan Bank BTN Syariah KC Surakarta)?
2. Bagaimana pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan Bank BTN Syariah KC Surakarta)?
3. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan Bank BTN Syariah KC Surakarta)?
4. Bagaimana pengaruh pengetahuan pegawai, komitmen organisasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan secara bersama-sama (Studi pada karyawan Bank BTN Syariah KC Surakarta)?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan permasalahan di atas, penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh pengetahuan pegawai terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan Bank BTN Syariah KC Surakarta)
2. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan Bank BTN Syariah KC Surakarta)
3. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja Karyawan (Studi pada karyawan Bank BTN Syariah KC Surakarta)
4. Untuk menganalisis pengaruh pengetahuan pegawai, komitmen organisasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan secara bersama-sama (Studi pada karyawan Bank BTN Syariah KC Surakarta)

D. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Penelitian ini bermaksud untuk menganalisis dan membahas pengaruh pengetahuan pegawai, komitmen organisasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan Bank BTN Syariah KC Surakarta).
 - b. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan pemikiran yang nantinya dapat digunakan oleh peneliti lain sebagai referensi dalam penelitian topik kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh aspek-aspek sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat bermanfaat sebagai masukan dan bahan pertimbangan untuk perusahaan atau organisasi dalam memperbaiki kinerja karyawan dalam sisi manajemen sumber daya manusia.

E. Sistematika Penulisan Skripsi

Untuk memudahkan dalam memahami isi dari penelitian secara keseluruhan, maka disusun pembahasan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam isi pendahuluan terdapat latar belakang masalah, rumusan masalah manfaat penelitian dan sistematika penelitian

BAB II TINJAUAN TEORI

Terdiri dari tinjauan teori, penelitian terdahulu, hipotesis dan kerangka pemikiran

BAB III METODE PENELITIAN

Terdiri dari jenis penelitian, definisi operasional dan pengukuan variabel, data dan sumber data, desain pengambilan sampel dan metode analisis data

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Terdiri dari sejarah singkat, karakteristik responden, analisis data dan pembahasan

BAB V PENUTUP

Terdiri dari kesimpulan, keterbatasan penelitian dan saran

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN