

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Setiap organisasi pasti membutuhkan sumber daya manusia yang dapat bertindak, berpikir, dan menghadapi persaingan dunia masa depan. Untuk mendukung tercapainya tujuan perusahaan, karyawan harus dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Persaingan antar perusahaan yang semakin ketat di era globalisasi menuntut pengembangan sumber daya manusia (SDM) secara terus menerus. Manajemen sumber daya manusia merupakan manajemen yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan menuju pengoptimalan tujuan organisasi (Emron,2018:10). Sumber daya manusia (SDM) adalah modal yang dapat terus berkembang seiring dengan waktu dan dinamika lingkungan bisnis serta kemajuan dalam ilmu pengetahuan. Sumber daya manusia merupakan tenaga kerja yang menduduki suatu posisi atau orang-orang yang mempunyai tanggung jawab untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan pada suatu organisasi tertentu. Menurut Mukhyi,dkk (dikutip di Rusdiana dan Ibrahim 2020:1)

Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Kinerja merupakan ekspresi potensi seseorang dalam memenuhi tanggung jawabnya dengan menetapkan standar tertentu. Kinerja merupakan salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja (Afandi 2017:84). Pendapat ini sejalan dengan pendapat Rivai

(dikutip di Rusdiana dan Ibrahim 2020:180), Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, tapi berhubungan dengan tingkat imbalan, dan dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan serta sifat-sifat individu. Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut, Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. (Silaen,dkk 2021:30). Untuk meningkatkan kinerja karyawan, ada beberapa faktor yang mempengaruhinya Seperti *Human Capital* dan komitmen organisasi.

Manusia merupakan sumber daya yang paling penting dari sebuah organisasi, Manusia memberikan bakat, keahlian, pengetahuan, dan pengalaman untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi (Gaol 2020:44). Menurut Bohlander, Snell, & Sherman *Human capital* adalah "pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan individu yang memiliki nilai ekonomi bagi organisasi. Pembentukan nilai tambah yang dikontribusikan oleh *human capital* dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya akan memberikan dampak besar di masa mendatang bagi suatu organisasi. *Human Capital* adalah unsur yang sangat penting di dalam organisasi, Manusia dengan segala kemampuannya jika dikerahkan secara keseluruhan akan menghasilkan kinerja yang luar biasa, Lengnick Hall & Cynthia A. (dikutip di Rusdiana&Ibrahim 2020:8). Dengan menganggap karyawan sebagai modal yang memiliki pengetahuan, keahlian, dan keterampilan maka manusia yang bekerja di suatu perusahaan dapat menjalankan sumber-sumber daya lainnya. (Gaol 2020:696).

Selain *Human Capital*, Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah komitmen, Menurut Darmawan (2017: 171), Komitmen berarti keinginan karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia melakukan usaha yang tinggi bagi pencapaian tujuan organisasi. Komitmen karyawan terhadap perusahaan ditunjukkan melalui kesetiaan atau loyalitas. Seperti diungkapkan Luthans (dikutip di Emron,2018:221), Komitmen individu terhadap organisasi merupakan hal yang terpenting dalam organisasi. Jika organisasi dapat memberikan kepuasan kepada karyawannya, maka tingkat komitmen akan semakin kuat. Tanpa adanya komitmen organisasi yang kuat dalam diri individu, maka tidak akan mungkin organisasi dapat berjalan dengan maksimal (Rusdiana dan Ibrahim 2020:175). Hal ini sejalan dengan pendapat Suryaman(Dikutip di Busro 2020:72),, Ketika karyawan tidak mempunyai komitmen terhadap organisasi, maka mereka akan bekerja secara acuh tak acuh, dan tidak akan mampu menghasilkan kinerja yang tinggi yang pada akhirnya mereka akan meninggalkan organisasi, baik karena kesadaran sendiri maupun diberhentikan oleh perusahaan.

Perseroan Terbatas Bank Perkreditan Rakyat Baturaja (PT BPR Baturaja) merupakan sebuah Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) Pemerintahan Kabupaten Ogan Komering Ulu, yang bergerak dibidang usaha jasa perbankan. Kegiatan utama BPR Baturaja adalah menghimpun dana dalam bentuk simpanan tabungan dan deposito serta menyalurkan dana dalam bentuk pinjaman dengan berlandaskan kepada prinsip kehati-hatian dan kepercayaan.BPR telah menjadi bagian dari perekonomian Lembaga keuangan yang sangat diterima oleh

masyarakat. Untuk mencapai visi dan misi yang ada di perusahaan diperlukan sumberdaya manusia (*human capital*) yang kompeten serta komitmen organisasi yang tinggi dari para karyawan, tetapi selain dibutuhkan *human capital* dan komitmen yang tinggi dalam bekerja timbul juga permasalahan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Untuk melihat kondisi sebenarnya mengenai permasalahan *human capital* dan komitmen organisasi karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Baturaja, dilakukan pra-survey dengan menyebarkan kuesioner yang terdiri dari beberapa indikator mengenai *human capital* dan komitmen organisasi terhadap kinerja kepada 30 orang karyawan.

**Tabel 1.1**

**Hasil Kuesioner Mengenai Variabel *Human Capital* di PT. BPR Baturaja**

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban					Rata-rata
		SS	S	RR	TS	STS	
		5	4	3	2	1	
<b>A</b>	<b><i>Skills (Keterampilan)</i></b>						
1	Karyawan harus memiliki keterampilan teknis dalam melakukan pekerjaan	16,7	80,0	3,3			3,13
2	Karyawan,memiliki keterampilan yang dapat mendukung pekerjaan karyawan		10,0	90,0			2,10
3	Perusahaan memberikan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan karyawan	6,7	93,3				3,07
<b>B</b>	<b><i>Inovasi</i></b>						
4	Karyawan harus memiliki kemampuan dalam	23,3	76,7				3,23

	berinovasi dan responsif terhadap perubahan lingkungan						
5	Inovasi diperlukan untuk mendukung kinerja karyawan	30,0	70,0				3,30
6	karyawan mampu menciptakan inovasi yang dapat meningkatkan kinerja	26,7	56,7	16,7			3,10
<b>C</b>	<b><i>Creativity (Kreativitas)</i></b>						
7	Karyawan harus memiliki kreativitas dalam bekerja	16,7	80,0	3,3			3,13
8	Kreativitas yang dimiliki dapat mempengaruhi kinerja karyawan	30,0	70,0				3,30
9	karyawan mampu mengembangkan ide-ide baru yang dapat meningkatkan kinerja	23,3	70,0	6,7			3,17
<b>D</b>	<b><i>Life Experience (pengalaman)</i></b>						
10	Karyawan, memiliki pengalaman dalam pekerjaan yang dilakukan	3,3	70,0	26,7			2,77
11	karyawan pernah memiliki pekerjaan yang serupa dengan pekerjaan saat ini		23,3	76,7			2,23
12	Pengalaman yang dimiliki membantu karyawan melakukan tugas secara efisien	6,7	73,3	20,0			2,87
<b>E</b>	<b><i>Knowledge (Pengetahuan)</i></b>						
13	Karyawan harus memiliki pengetahuan tentang pekerjaan/tugas dan melakukannya sesuai standar perusahaan	16,7	83,3				3,17

14	Karyawan memiliki pengetahuan yang dapat mendukung pekerjaan	20,0	60,0	20,0			3,00
15	Pengetahuan yang dimiliki dapat meningkatkan kinerja karyawan	53,3	46,7				3,53

Berdasarkan hasil dari penyebaran kuesioner data terlampir didapatkan bahwa Variabel *Human Capital* pada indikator Keterampilan (skill) pada point 2 yaitu karyawan merasa keterampilannya masih rendah untuk mendukung pekerjaannya memiliki rata – rata sebesar 2,43. di karenakan tidak semua karyawannya berasal dari latar belakang pendidikan yang relevan dengan posisi yang dijalankan, Hal ini terlihat dari keterampilan karyawan mengenai kemampuannya terhadap kualitas kerja yang dihasilkan saat bekerja, karena pada saat rekrutmen karyawan, semua jurusan dapat mengikuti proses rekrutmen, dibuktikan dengan daftar riwayat pendidikan karyawan pada data terlampir. Apabila perusahaan menempatkan posisi jabatan strategis dengan orang yang tidak tepat dibidangnya, maka akan menghasilkan kualitas kerja yang kurang maksimal. Karena kemampuan karyawan yang rendah dan karyawan itu sendiri tidak yakin untuk mencapainya maka akan beresiko terhadap kualitas dan target pencapaian. Cara realistis untuk menimbulkan keyakinan karyawan dalam mencapai tugas yaitu dengan penetapan sesuai dengan kemampuannya dan melalui pelatihan-pelatihan yang terarah. (Emron,2018:189).

Indikator yang belum maksimal dari segi *Human Capital* juga terdapat pada indikator *Life Experience*, Pada point 11 yaitu, karyawan belum pernah memiliki pekerjaan yang serupa dengan pekerjaannya saat ini dengan rata-rata

sebesar 2,46. Beberapa karyawan yang di rekrut awalnya tidak pernah memiliki pengalaman kerja yang serupa, artinya pekerjaan ini merupakan pekerjaan pertama, sehingga membutuhkan waktu lebih lama beradaptasi dengan lingkungan kerja dan jobdesk yang di bebaskan kepada karyawan. Hal ini menyebabkan karyawan memakan waktu lebih untuk menyelesaikan pekerjaannya, Sehingga totalitas karyawan dalam menyelesaikan tugasnya masih kurang.

Tidak hanya Human Capital, Kinerja juga dipengaruhi oleh faktor lain seperti Human Capital. Tabel 2 akan menggambarkan lebih jelas mengenai Komitmen Organisasi di PT. BPR Baturaja. Berikut hasil dilakukannya pra-survey dengan menyebarkan kuesioner yang terdiri dari beberapa indikator mengenai Komitmen Organisasi kepada 30 karyawan. Berdasarkan penyebaran kuesioner tersebut diperoleh data pada tabel 2 sebagai berikut:

**Tabel 1.2**

**Hasil Kuesioner Mengenai Variabel Komitmen Organisasi di PT. BPR Baturaja**

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban					Rata-rata
		SS	S	RR	TS	STS	
		5	4	3	2	1	
<b>A.</b>	<b>Komitmen Afektif (<i>Affective Commitment</i>)</b>						
1.	Karyawan memiliki kepercayaan diri yang kuat di dalam menyelesaikan pekerjaan	13,3	83,3	3,3			3,10
2.	Karyawan dituntut memiliki loyalitas dalam bekerja	23,3	70,0	6,7			3,17
3.	Karyawan diharapkan mau	33,3	63,3	3,3			3,30

	memberikan waktu, tenaga dan pikirannya dalam meningkatkan kemajuan perusahaan						
<b>B.</b>	<b>Komitmen Kontinu (<i>Continuance Commitment</i>)</b>						
4.	Perusahaan telah memberikan kesempatan dan kompensasi yang layak sehingga karyawan memiliki komitmen tetap bertahan	10,0	73,3	16,7			2,93
5.	karyawan memiliki komitmen yang kuat tetap bertahan di perusahaan dikarenakan sudah sangat nyaman	13,3	6,7	80,0			2,33
6.	Sulit mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dari pekerjaan sekarang	23,3	50,0	26,7			2,97
<b>C.</b>	<b>Komitmen Normatif (<i>Normative Commitment</i>)</b>						
7.	Karyawan harus bertanggung jawab terhadap tugas dan kewajiban yang diberikan kepada Karyawan	36,7	63,3				3,37
8.	Karyawan harus menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan	43,3	53,3	3,3			3,40
9.	Karyawan bersedia melakukan upaya lebih karena merasa bertanggung jawab untuk memajukan perusahaan	50,0	33,3	16,7			3,33

*Sumber : Hasil Olah data Kuesioner*

Pada variabel Komitmen organisasi Hasil data kuesioner terlampir didapatkan bahwa indikator Komitmen Kontinu yaitu memiliki komitmen yang kuat tetap bertahan di perusahaan di karenakan sudah sangat nyaman memiliki rata-rata rendah sebesar 2,55. Yang berarti karyawan belum seutuhnya memiliki komitmen terhadap perusahaan, Hal ini terlihat adanya karyawan di posisi tertentu yang tidak bertahan sebelum masa kontrak kerjanya habis, Sehingga karyawan bisa dikatakan belum memiliki sikap loyalitas dan komitmen yang tinggi terhadap perusahaan secara berkelanjutan. Rendahnya komitmen yang dimiliki karyawan dapat dilihat dari, prestasi kerja yang menurun atau pun rendahnya produktivitas kerja. Komitmen karyawan perlu dibuktikan dengan hasil yang baik secara konsisten dari waktu ke waktu, tanpa komitmen, karyawan tidak memiliki usaha maksimal dalam meningkatkan kemampuannya serta rendahnya motivasi dalam mencapai tujuan perusahaan. (Emron,2018:221).

Berdasarkan latar belakang dan Fenomena masalah diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan topik yang berkaitan dengan masalah pengaruh *Human Capital* dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dengan judul **“Pengaruh *Human Capital* dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Bank Perkreditan Rakyat Baturaja.”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah apakah *Human Capital* dan komitmen organisasi

berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Baturaja baik secara parsial maupun simultan ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Human Capital* dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Baturaja baik secara parsial maupun simultan.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

#### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan referensi dan informasi tentang *Human Capital* dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan untuk penelitian selanjutnya.

#### **1.4.2 Manfaat Praktis**

Penelitian ini diharapkan bisa memberikan kontribusi kepada perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan dari segi *Human Capital* maupun komitmen organisasi dari karyawan.

#### **1.4.3 Bagi Penulis**

Penelitian ini dapat memberikan manfaat dalam meningkatkan pemahaman dan wawasan mengenai ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya tentang *Human Capital* dan Komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan sebagai aplikasi nyata dari teori-teori yang telah dipelajari.

#### **1.4.4 Bagi Perusahaan**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran atau masukan bagi perusahaan dalam manajemen SDM yang baik dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

#### **1.4.5 Bagi Pihak Lain**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan pembandingan atau bahkan sebagai acuan bagi penelitian yang akan dilakukan oleh pihak lainnya yang berminat pada bahasan penelitian ini.