

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Organisasi yang baik, tumbuh dan berkembang akan menitik beratkan pada sumber daya manusia (*human resources*) guna menjalankan fungsinya dengan optimal, khususnya menghadapi dinamika perubahan lingkungan yang terjadi. Dengan demikian kemampuan teknis, teoritis, konseptual, moral dari para pelaku organisasi / perusahaan di semua tingkat (*level*) pekerjaan amat dibutuhkan. Selain itu pula kedudukan sumber daya manusia pada posisi yang paling tinggi berguna untuk mendorong perusahaan menampilkan norma perilaku, nilai dan keyakinan sebagai sarana penting dalam peningkatan kinerjanya.

Dalam beberapa tahun terakhir, banyak fungsi Sumber Daya Manusia (SDM) mengalami perubahan dan berkaitan erat dengan visi, strategi, struktur, proses, dalam sistem organisasi. Namun demikian, untuk kelangsungan transformasi fungsi-fungsi SDM, profesional SDM harus mengembangkan dan menunjukkan kompetensi baru untuk memenuhi peran dan tanggung jawab mereka. Fungsi-fungsi SDM telah mengalami perubahan yang belum pernah terjadi dalam beberapa tahun terakhir. Untuk mencapai nilai lebih tinggi pada perusahaan mereka, banyak fungsi SDM ditunjukkan untuk menurunkan biaya SDM, meningkatkan

kualitas pelayanan SDM, meningkatkan hubungan yang lebih kuat dengan kebutuhan bisnis dan meningkatkan kinerja perusahaan.¹

Menurut Bangun bahwa salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas bukanlah hal yang mudah terutama di Indonesia. PT. Bank BRI Syariah yang bergerak di bidang perbankan syariah yang telah beroperasi sejak tahun 2007 ini sedang mengalami masalah penurunan terhadap sikap komitmen kerja terhadap perusahaan (komitmen organisasi).²

Komitmen merupakan perwujudan dari kerelaan seseorang dalam bentuk pengikatan diri dengan dirinya sendiri (komitmen individu) atau dengan organisasinya (komitmen organisasi) yang digambarkan oleh besarnya usaha (besarnya tenaga, waktu dan pemikiran) atau besarnya semangat untuk terus belajar dari pencapaian cita-cita pribadi (komitmen individu) atau visi bersama/komitmen organisasi. Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan. Dengan demikian dalam komitmen organisasi tercakup unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi

¹ Felicia Dwi Wibowo, “Analisis Pengaruh Peran Kepemimpinan dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Bank Maspion Indonesia Cabang Semarang)”, Tesis, Pasca Sarjana: Universitas Diponegoro.

² Abdul Haeba Ramli, Rizki Yudhistira, “Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada PT. Infomedia Solusi Humanika di Jakarta”, 2018

terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Komitmen organisasi mencerminkan tingkat kesungguhan pegawai dalam menjalankan tugas dan fungsinya, sehingga adanya komitmen organisasi yang tinggi akan meningkatkan kinerjanya.

Kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi kelompok untuk mencapai tujuan kelompok tersebut. Peran kepemimpinan yang berjalan dengan baik dalam sebuah perusahaan/organisasi akan meningkatkan iklim kerja yang kondusif, sehingga dapat meningkatkan komitmen organisasi pegawai yang mencerminkan kesungguhan pegawai dalam menjalankan tugas dan fungsinya, sehingga mampu meningkatkan kinerjanya.³

Pengembangan karir mempengaruhi komitmen organisasi, dimana pengembangan karir merupakan pendekatan formal yang dilakukan organisasi untuk menjamin orang-orang dalam organisasi mempunyai kualifikasi dan kemampuan serta pengalaman yang cocok ketika dibutuhkan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola karir dan mengembangkannya dengan baik supaya produktivitas karyawan tetap terjaga dan mampu mendorong karyawan untuk selalu melakukan hal yang terbaik dan menghindari frustrasi kerja yang berakibat penurunan kinerja perusahaan. Pengelolaan dan pengembangan karir akan meningkatkan efektivitas dan kreativitas sumber daya manusia yang dapat menumbuhkan komitmen yang kuat dan meningkatkan

³ Siti Noor Hidayati, “Pengaruh Pengembangan Karir, Peran Kepemimpinan, Stress Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi Sebagai (Variabel Antara)”, Vol. 4, No. 2, juni 2015, hal. 69

kinerjanya dalam upaya mendukung perusahaan untuk mencapai tujuannya.⁴

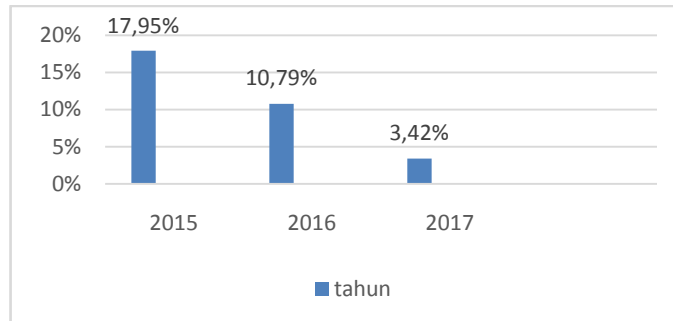
Salah satu bank yang ada dalam bisnis industri perbankan adalah PT Bank BRI Syariah. PT Bank BRI Syariah adalah perusahaan yang berawal dari akuisis PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk., terhadap Bank Jasa Arta pada 19 Desember 2007. Kemudian PT. Bank BRI Syariah merubah kegiatan usaha yang semula beroperasi secara konvensional, kemudian diubah menjadi kegiatan perbankan berdasarkan prinsip syariah Islam. PT. Bank BRI Syariah tumbuh dengan pesat baik dari sisi aset, jumlah pembiayaan dan perolehan dana pihak ketiga.

PT. Bank BRI Syariah terus berkembang dan membuka beberapa cabang baru, salah satunya adalah Bank BRI Syariah Cabang Palembang. Berdasarkan penelitian yang dilakukan penulis menunjukkan ada fenomena menarik yang terjadi di BRI Syariah KC Palembang dari tahun 2015-2017 yaitu *turnover* karyawan yang terlihat dari grafik data *turnover* karyawan sebagai berikut:

⁴ *Ibid.*,

Gambar 1.1

**Data *Turnover* Karyawan
BRI Syariah KC Palembang
Tahun 2015-2017**



Sumber: Website BRI Syariah

Dari data diatas menunjukkan bahwa *turnover* karyawan BRI Syariah terus berkurang dari tahun 2015 sampai tahun 2017. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi dikaryawan BRI Syariah cukup tinggi. Adapun penyebab *turnover* terjadi oleh ketidakpuasan karyawan terhadap kinerja dari pimpinan perusahaan, pengembangan karir karyawan yang berjalan lambat, kurangnya dukungan yang diberikan perusahaan kepada karyawan, seperti kurangnya keinginan untuk berusaha keras dalam bekerja, masih ada pegawai yang datang terlambat ke kantor ataupun lama kembali setelah jam istirahat, dengan demikian pelaksanaan operasional kerja menjadi terhambat, kurangnya pelatihan yang diadakan, kurangnya kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi sehingga adanya keinginan untuk mencari pekerjaan lain.

Tabel 1.1
Research Gap Pengaruh Peran Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi

	Hasil penelitian	Peneliti
Pengaruh Peran Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi	Terdapat pengaruh positif dan signifikan Peran Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi	Siti Noor Hidayati (2015)
	Terdapat pengaruh positif tidak signifikan Peran Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi	Kus Wijayanto (2016)

Pengaruh Peran Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi yang diteliti oleh Siti Noor Hidayati, menunjukkan bahwa peran kepemimpinan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan Imam Darmawan yang menunjukkan bahwa peran kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi.

Tabel 1.2
Research Gap Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi

	Hasil penelitian	Peneliti
Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi	Terdapat pengaruh positif dan signifikan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi	Nabila, dkk (2018)
	Tidak terdapat pengaruh signifikan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi	Imam Darmawan (2017)

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi yang diteliti oleh Nabila dkk, menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan Imam Darmawan yang menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena di atas, maka penulis tertarik untuk mengambil judul “ **Pengaruh Peran Kepemimpinan dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi BRI Syariah KC Palembang**”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah pengaruh peran kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi BRI Syariah KC Palembang?
2. Apakah pengaruh pengembangan karir terhadap Komitmen Organisasi BRI Syariah KC Palembang?
3. Apakah pengaruh peran kepemimpinan dan pengembangan karir terhadap Komitmen Organisasi BRI Syariah KC Palembang?

C. Tujuan Penelitian

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

1. Untuk mengetahui Apakah peran kepemimpinan terhadap komitmen organisasi BRI Syariah KC Palembang.
2. Untuk mengetahui Apakah pengembangan karir terhadap komitmen organisasi BRI Syariah KC Palembang.

3. Untuk mengetahui Apakah pengaruh peran kepemimpinan dan pengembangan karir terhadap komitmen organisasi BRI Syariah KC Palembang.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan harapan dapat memberi manfaat bagi berbagai pihak seperti:

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memberi pemahaman, pengetahuan, dan wawasan yang mendalam mengenai bagaimana pengaruh peran kepemimpinan dan pengembangan karir terhadap komitmen organisasi BRI Syariah KC Palembang.

2. Bagi Bank

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk menambah sumbangan pemikiran dan memberikan masukan bagi perbankan syariah khususnya BRI Syariah KC Palembang.

3. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan bahan referensi dalam melakukan penelitian selanjutnya bagi pihak-pihak yang berkepentingan sebagai tambahan pengetahuan.

E. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan untuk memudahkan pembaca dalam memahami materi-materi yang terdapat dalam penelitian ini yaitu:

BAB I PENDAHULUAN

Berisikan Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, dan Sistematika Penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Mengkaji teori yang digunakan dalam penelitian yaitu Peran Kepemimpinan, Pengembangan Karir dan Komitmen Organisasi BRI Syariah KC Palembang, Penelitian Terdahulu, Kerangka Berpikir dan Hipotesis Penelitian yang digunakan.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Berisi tentang Ruang Lingkup Penelitian, Jenis dan Sumber Data, Populasi dan Sampel, Teknik Pengumpulan Data, Variabel-variabel Penelitian, Definisi Operasional Variabel, Pengukuran Variabel dan Teknik Analisis Data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berisikan Gambaran Umum Objek Penelitian, Karakteristik Responden, Hasil Penelitian dan Pembahasan.

BAB V PENUTUP

Terdiri atas simpulan yang menunjukkan keberhasilan tujuan dari penelitian. Saran-saran yang berisi keterbatasan dari penelitian yang telah dilakukan.