

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah salah satu tonggak penting dalam suatu perusahaan maupun instansi. Sumber daya manusia berperan sebagai pemikir, perencana, dan pengendali setiap aktivitas yang dilakukan organisasi atau instansi dalam mencapai tujuan. Agar suatu instansi dapat berjalan dengan baik maka instansi tersebut harus memiliki pegawai yang memiliki pengetahuan dan mampu menjalankan tugas dengan profesional sehingga mampu bersaing dan mewujudkan tujuan perusahaan yang akan menciptakan keunggulan perusahaan dibanding perusahaan lainnya. Karyawan memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output optimal. Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya bergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut.

Peranan sumber daya manusia menjadi semakin penting bila dikaitkan dengan perkembangan global yang penuh dengan persaingan kompetitif diantara perusahaan. Sejalan dengan hal itu perusahaan harus lebih memperhatikan keadaan setiap karyawannya dan memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diperlukan karyawannya baik itu kenyamanan, pemenuhan kebutuhan karyawan, karir dan kesejahteraannya sehingga akan meningkatkan komitmen karyawan

pada perusahaan serta mengabdikan dirinya memberikan yang terbaik untuk perusahaan.

PT. Bank SUMUT adalah Bank Daerah Sumatera Utara yang telah melayani masyarakat Sumatera Utara sejak tahun 1961. PT Bank SUMUT telah banyak memberikan kontribusi dalam pembangunan daerah Sumatera Utara. PT Bank Sumut Pusat Medan merupakan pusat dari berbagai kantor cabang yang tersebar di Sumatera Utara. PT Bank SUMUT Pusat Medan adalah sebagai alat kelengkapan Otonomi Daerah di bidang Perbankan, berfungsi sebagai penggerak dan pendorong laju pembangunan di daerah, berperan sebagai pemegang Kas Daerah yang melaksanakan penyimpanan uang daerah serta sebagai salah satu sumber Pendapatan Asli Daerah dengan melakukan kegiatan usaha sebagai Bank Umum. Seiring dengan banyaknya kantor cabang yang tersebar, maka pihak perusahaan membutuhkan karyawan yang cukup banyak.

Karyawan yang dibutuhkan tidak hanya karyawan yang biasa saja, namun pihak perusahaan membutuhkan karyawan yang berkompeten, terampil, cerdas dan yang paling utama adalah memiliki komitmen yang kuat untuk tetap bekerja di perusahaan.

Tabel 1.1
Data Turnover Karyawan pada Tahun 2016-2017

Tahun	Keluar	Masuk
2016	83 orang	82 orang
2017	69 orang	112 orang

Sumber : PT. Bank SUMUT Pusat Medan

Berdasarkan data di atas jumlah karyawan yang masuk pada tahun 2016 adalah 82 orang, sedangkan jumlah karyawan yang keluar adalah 83 orang, total jumlah karyawan yang keluar pada tahun 2016 hampir mencapai jumlah karyawan masuk. Hal ini menunjukkan bahwasanya tingkat turnover pada tahun 2016 cenderung tinggi sehingga pada tahun berikutnya yaitu 2017 PT. Bank SUMUT Medan mengadakan penerimaan karyawan sebanyak 112 orang, jumlah ini lebih banyak dibandingkan dengan tahun sebelumnya dan jumlah karyawan yang keluar tahun 2017 adalah 69 orang.

Hal ini menunjukkan bahwasanya mulai ada peningkatan komitmen karyawan tetapi hal ini masih harus diperhatikan lagi jumlah karyawan yang keluar lebih dari 50% (69 orang) dibandingkan jumlah karyawan yang masuk (112 orang) pada tahun 2017.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Divisi SDM PT. Bank SUMUT Pusat karyawan yang keluar dari perusahaan disebabkan oleh berbagai hal yaitu seperti, karena pensiun, di PHK dan resign. Dan dari hasil wawancara ditemukan bahwa jumlah karyawan yang memilih resign lebih banyak dari pada jumlah karyawan yang pensiun dan PHK baik pada tahun 2016 dan 2017.

Kristof (dalam Astuti 2010), menyatakan *person organization fit (P-O Fit)* karyawan dinilai dari beberapa faktor antara lain (1) kesesuaian nilai (2) kesesuaian tujuan (3) pemenuhan kebutuhan karyawan (4) kesesuaian karakteristik kultur-kepribadian. Dari beberapa faktor diatas dapat kita ketahui bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi *person organization fit (P-O Fit)* adalah pemenuhan kebutuhan karyawan. Namun, ada beberapa penyebab mengapa karyawan memilih resign yaitu dikarenakan ingin membangun karir yang lebih

baik ditempat lain, adanya ketidakcocokan antara nilai-nilai yang dimiliki karyawan dengan nilai-nilai dalam organisasi seperti lingkungan kerja yang masih dianggap kurang nyaman, dan kompensasi yang dianggap belum sesuai sehingga karyawan menjadi tidak termotivasi dalam menjalankan aktivitas kerjanya, diakibatkan kompensasi yang diterimanya tidak dapat memperbaiki pendapatan dan kesejahteraannya.

Berikut adalah komponen pemberian kompensasi pada PT. Bank SUMUT Pusat Medan :

Tabel 1.2

Komponen Kompensasi pada PT. Bank SUMUT Pusat Medan

No	Jenis Kompensasi	Keterangan
1.	Gaji	Diberikan satu kali dalam sebulan.
2.	Insentif	Diberikan pada karyawan yang berprestasi, dilihat dari nilai kinerjanya.
3.	Tunjangan	Tunjangan hari raya keagamaan, cuti tahunan,
4.	Jaminan Sosial/ Kesehatan	Wajib mengikuti BPJS dan ada asuransi kesehatan dari PT. Bank SUMUT PUSAT Medan.
5.	Fasilitas	Diberikan layanan olahraga, adanya tempat ibadah.
6.	Peluang Promosi	Dilihat apakah ada posisi yang kosong. Dan orang yang terpilih ditunjuk oleh bagian personalia

Sumber: PT. Bank SUMUT Pusat Medan

Tingkat kesesuaian karyawan dengan organisasi sangat bergantung pada bagaimana organisasi mampu memenuhi kebutuhan karyawan seperti kompensasi, lingkungan fisik kerja dan kesempatan untuk maju sangat diperlukan oleh

karyawan. Di lain pihak, organisasi membutuhkan kontribusi karyawan dalam bentuk komitmen, keahlian dan kemampuan karyawan untuk menjaga stabilitas kondisi dan situasi perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Divisi Umum PT. Bank SUMUT Pusat, terkait dengan profesionalisme adalah di bagian divisi Umum masih terdapat karyawan yang kompetensinya tidak sesuai dengan bidang pekerjaannya sehingga membuat pencapaian kinerja karyawan tersebut tidak optimal. Sedarmayanti (dalam Oroh 2017) menyatakan faktor-faktor dari profesionalisme karyawan antara lain (1) Kompetensi (2) Efektifitas (3) Efisiensi (4) Tanggung jawab. Dari faktor diatas kita dapat mengetahui bahwa faktor yang mempengaruhi profesionalisme adalah kompetensi dan tanggung jawab. Dan masalah lain yang terjadi adalah ketika atasan memberikan tugas kepada karyawan terkait dengan pengelolaan data di komputer, ada karyawan yang tidak mampu atau pengetahuannya masih kurang dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan. Sehingga yang terjadi adalah karyawan tersebut meminta bantuan kepada pegawai *outsourcing* yang justru mampu dan memiliki pengetahuan dalam menyelesaikan tugas tersebut dan hal ini terjadi di divisi umum. Sesuai dengan standar seharusnya karyawan dapat menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu dan tepat sasaran. Tetapi yang terjadi adalah kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu belum sepenuhnya terlaksana.

Komitmen organisasi menentukan berhasil atau tidaknya tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi atau instansi. Dengan adanya komitmen karyawan terhadap suatu organisasi atau instansi, dapat membuat karyawan tersebut memiliki rasa tanggung jawab yang besar dan bersedia memberikan segala

kemampuannya, sehingga timbul rasa memiliki terhadap organisasi atau instansi tempat ia bekerja. Sebab komitmen karyawan yang tinggi terhadap organisasi memungkinkan seorang karyawan memperlihatkan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi atau instansi, kemudian karyawan tersebut bersedia untuk tetap profesional demi kepentingan organisasi tersebut serta tingkat kepercayaan yang tinggi akan tujuan dan nilai-nilai organisasi atau instansi yang melekat pada dirinya. Karyawan yang mengabdikan secara maksimal atau profesional dalam bekerja akan berdampak pada kinerja perusahaan yang semakin membaik.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Profesionalisme dan *Person Organization Fit (P-O Fit)* terhadap Komitmen Organisasional pada PT. Bank SUMUT Pusat Medan”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Dari latar belakang masalah yang telah di jelaskan, penulis dapat mengidentifikasi masalah penelitian ialah sebagai berikut:

1. Karyawan masih belum sepenuhnya berkomitmen pada perusahaan, hal ini dapat dilihat dari tingkat turnover yang terjadi.
2. Perusahaan kurang memperhatikan setiap kebutuhan karyawan baik pada lingkungan kerja serta kenyamanan karyawan.
3. Karyawan yang tidak mampu mengemban tugas dikarenakan keterampilan dan keahlian yang masih kurang.

4. Adanya ketidakcocokan nilai-nilai individu dengan karyawan dikarenakan pemenuhan kebutuhan oleh perusahaan yang masih kurang.

1.3 Pembatasan Masalah

Dengan adanya identifikasi masalah di atas, untuk menghindari ketidakjelasan masalah yang akan diteliti maka perlu diberikan batasan masalah. Maka dalam penelitian ini dibatasi pada Profesionalisme dan *Person Organization Fit (P-O Fit)* terhadap Komitmen Organisasional pada PT. Bank SUMUT Pusat Medan.

1.4 Perumusan Masalah

Sesuai dengan latar belakang masalah, identifikasi masalah, pembatasan masalah diatas, maka yang menjadi perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah ada pengaruh Profesionalisme terhadap *Person Organization Fit (P-O Fit)* pada PT. Bank SUMUT Pusat Medan?
2. Apakah ada pengaruh Profesionalisme terhadap Komitmen Organisasional pada PT. Bank Sumut Pusat Medan?
3. Apakah ada pengaruh *Person Organization Fit (P-O Fit)* terhadap Komitmen Organisasional pada PT. Bank SUMUT Pusat Medan?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini, yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh Profesionalisme terhadap *Person Organization Fit (P-O Fit)* pada PT. Bank SUMUT Pusat Medan.

2. Untuk mengetahui pengaruh *Person Organization Fit (P-O Fit)* berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional pada PT. Bank SUMUT Pusat Medan.
3. Untuk mengetahui pengaruh profesionalisme dan *person organization fit (P-O Fit)* terhadap komitmen organisasional pada PT. Bank SUMUT Pusat Medan.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang terlibat, antara lain:

1. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan, wawasan dan pengalaman yang berkaitan dengan profesionalisme, *person organization fit (P-O Fit)* dan komitmen organisasional sebagai kajian dalam bidang sumber daya manusia.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai masukan atau bahan untuk memecahkan masalah-masalah yang terjadi berkaitan dengan profesionalisme dan *person organization fit (P-O Fit)* guna menunjang komitmen organisasional karyawan.

3. Bagi Lembaga Pendidikan UNIMED

Sebagai literatur kepustakaan dibidang penelitian mengenai dengan pengaruh profesionalisme dan *person organization fit (P-O Fit)* terhadap komitmen organisasional karyawan.

4. Bagi Peneliti Lain

Bermanfaat sebagai tambahan referensi bagi peneliti lain dan acuan perbandingan dalam penelitian yang sama di masa akan datang.



THE
Character Building
UNIVERSITY