BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Organisasi yang baik, tumbuh dan berkembang akan menitikberatkan 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.

Pemimpin yang berorientasi peningkatan kemampuan berfokus pada pengembangan keterampilan karyawan untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan meliputi menspesifikasi apa yang harus dilakukan untuk melakukan tugas-tugas secara efektif kepada karyawan, memonitor kemajuan dan memberi karyawan umpan balik yang sesuai dengan kemampuannya, hal tersebut mampu meningkatkan komitmen yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi dan berusaha untuk meningkatkan kinerjanya sebagai umpan balik yang diberikan karyawan atas peran dan perhatian yang diberikan pimpinannya (Kohli et al, 1998).

Peran serta pemimpin perusahan dalam pencapaian tujuannya tidak luput dari peran serta karyawan sebagai pelaksana secara langsung dari rencana, strategi dan kebijakan pemimpin. Dalam pencapaian tujuan perusahaan atau organisasi. tidak mudah, banyak faktor yang mempengaruhinya, salah satu diantaranya yaitu Perilaku kerja karyawan. Menciptakan perilaku kerja yang proaktif atau cepat tanggap adalah hal penting yang perlu dibangun oleh orang yang mempunyai peran pemimpin, tidak hanya itu seorang pemimpin juga harus bisa menciptakan karakteristik perilaku sukarela/*extra-role* behavior yang tidak termasuk dalam uraian jabatan, perilaku spontan/tanpa saran atau perintah tertentu, perilaku yang bersifat menolong, serta perilaku yang tidak mudah terlihat serta dinilai melalui evaluasi kinerja, dengan demikian kepuasan kerja tercipta dengan sendirinya. Kohli et al.,(1998, p.267). menyatakan bahwa berfokus pada ketrampilan dan kemampuan dapat meningkatkan pengetahuan prosedural karyawan, sangat membantu dan memotivasi mereka untuk belajar lebih baik cara-cara untuk mengerjakan tugas.

Robbins (1996) merumuskan kepemimpinan sebagai suatu kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang-orang agar bekerja bersama-sama menuju suatu tujuan tertentu yang mereka inginkan bersama. Dengan kata lain, kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi kelompok untuk mencapai tujuan kelompok tersebut.

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 bagi pencapaian cita-cita pribadi (komitmen individu) atau visi bersama/komitmen organisasi. Setiap individu harus dibentuk perilakunya oleh seorang pemimpin agar memiliki komitmen organisasi dengan demikian akan memberikan kontribusi positif dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Perilaku Kewargaan Karyawan merupakan suatu perilaku sukarela yang tampak dan dapat diamati. Perilaku kewargaan karyawan merupakan suatu perilaku. Oleh karena itu, sebenarnya perilaku kewargaan karyawan didasari oleh suatu motif/nilai yang dominan. Kesukarelaan dalam bentuk perilaku belum tentu mencerminkan kerelaan yang sebenarnya. Memang untuk mengetahui nilai-nilai diri karyawan tidak selalu mudah. Oleh karena itu, secara pragmatis praktek manajemen dalam organisasi sering berorientasi pada apa yang dapat diamati yaitu perilaku. Pembentukan perilaku pun sering didasarkan pada *reward* dan *punishment* yang bersifat eksternal.

Peran kepemimpinan dalam suatu instansi memiliki pengaruh besar terhadap sikap dan juga perilaku sumber daya manusia (SDM) yang ada dalam peningkatan kinerja untuk menghadapi berbagai tantangan dimasa yang akan datang. Peran pemimpin yang baik dalam suatu organisasi dapat meningkatkan jiwa gotong royong, meningkatkan kebersamaan, saling terbuka satu sama lain, meningkatkan jiwa kekeluargaan, meningkatkan rasa kekeluargaan, membangun komunikasi yang lebih baik, meningkatkan

kinerja, tanggap dengan perkembangan dunia luar, dan lain sebagainya, yang sebagian besar merupakan bagian dari Perilaku Kewargaan Karyawan.

Dari hasil wawancara terhadap karyawan dan data yang diperoleh dari PT Bank Mandiri (persero) tbk Kcp Bandung Cikalong terlihat kurangnya perilaku karyawan dalam kegiatan kantor di luar jam kerja yang ditentukan oleh perusahaan. Kondisi ini terlihat dari rendahnya kinerja karyawan yang dihasilkan pada bulan agustus sampai November. Terlihat bahwa karyawawan tidak memiliki kesempatan untuk memberi pertolongan terhadap rekan kerjanya. Berikut data yang diperoleh untuk melihat ukuran kinerja karyawannnya.

Tabel 1.1
Ukuran Pencapaian Target Karyawan

Bulan	Target Penyaluran Kredit	Pencapaian Penyaluran Kredit	Target Kualitas Kelancaran Kredit	Pencapaian Kualitas Kelancaran Kredit	Target jumlah nasabah	Jumlah Nasabah
Agustus	500jt	375jt	100%	99.01%	100	70
September	500jt	350jt	100%	98.07%	100	60
Oktober	500jt	400jt	100%	98.03%	100	65
November	500jt	500jt	100%	97.03%	100	67

Sumber : PT Bank Mandiri (persero) tbk Kcp Bandung Cikalong

Dari data diatas dapat dilihat kinerja karyawan yaitu 500jt setiap bulan tidak mencapai target sesuai yang telah di tentukan oleh perusahaan, demikian juga dengan kualitas kredit dan target jumlah nasabah yaitu 100% dan 100 orang. Bahkan terlihat untuk kualitas kelancaran kredit dari bulan agustus sampai November terus menurun. Kondisi ini di duga disebabkan oleh kurangnya komitmen karyawan di perusahaan. Hal ini terlihan dari tidak

tepatnya waktu kehadiran karyawan dalam bekerja sehingga menyebabkan banyak karyawan tidak bisa menyelesaiakan pekerjaannya karena keterbatasan waktu yang diakibatkan keterlambatan kehadiran yang telah ditentukan. Dari data yang diperoleh dari perusahaan menunjukan bahwa tingkat keterlambatan karyawan pada PT Bank Mandiri (persero) tbk Kcp Bandung Cikalong sangatlah tinggi, untuk prosentase keterlambatan kehadiran pada bulan sepetember 97,1%, Oktober 97,58% dan November 98,1%.

Persentase karyawan yang hadir tidak tepat waktu sangatlah besar, hal tersebut mencerminkan bahwa ada sikap karyawan yang perlu diperbaiaki yaitu sikap inisiatif atau Perilaku Kewargaan Karyawan dalam bekerja karena perilaku kewargaan karyawan memiliki karakteristik perilaku sukarela/*extra-role* behavior yang tidak termasuk dalam uraian jabatan, perilaku spontan/tanpa saran atau perintah tertentu, perilaku yang bersifat menolong, serta perilaku yang tidak mudah terlihat serta dinilai melalui evaluasi kinerja. Rendahnya perilaku kewargaan karyawan tidak terlepas juga dari peran seorang pemimpin organisasi atau instansi yaitu dengan cara memberikan contoh terbaik dari seorang pemimpin yang dapat ditiru oleh bawahannya, apabila sikap yang ditunjukan seorang pemimpin mencerminkan tujuan yang diharapkan perusahaan secara tidak langsung seorang bawahan pun akan sungkan menunjukan sikap yang tidak diharapakan perusahaan maka dengan demikian inisiatif karyawan akan terbentuk sendirinya dalam bersikap dan proses kinerja berlangsung, tanpa disadari sikap inisiatif atau Perilaku Kewargaan Karyawan, karyawan akan menciptakan komitmen tersendiri

dalam berorganisasi untuk konsisten dan disiplin dalam bekerja secara maksimal.

Berdasarkan data absen yang diperoleh terlihat adanya sikap pemimpinyang masih belum memberikan contoh kepada karyawannya sering melalukan keterlambatan di kehadiran. Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang telah di uraikan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "**Pengaruh Kepemimpinan dan Komitmen organisasi terhadap Perilaku Kewargaan Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kcp Bandung Cikalong**".

1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Dalam penulisan ini, penulis mengidentifikasi masalah yang terjadi di PT Bank Mandiri (persero) tbk Kcp Bandung Cikalong antara lain masih kurangnya perilaku inisiatif perilaku kewargaan karyawan dalam prodiktifitas kerja, Sehingga kinerja yang diharapkan perusahaan belum maksimal.

Kurang baiknya lingkungan kerja yang terbentuk secara tidak langsung oleh seorang pemimpin cukup mempengaruhi perilaku inisiatif perilaku kewargaan karyawan. Sehingga perilaku inisiatif perilaku kewargaan karyawan kerja pegawai tidak dapat berjalan dengan baik dan terkontrol sesuai dengan pekerjaan dan bidangnya masing-masing, sehingga perilaku

individu dari pegawai tidak dapat terarah sesuai dengan harapan organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan

1.2.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana kepemimpinan pada PT Bank Mandiri (persero) tbk Kcp Bandung Cikalong.
2. Bagaimana komitmen organisasi pada PT Bank Mandiri (persero) tbk Kcp Bandung Cikalong
3. Bagaimana Perilaku Kewargaan Karyawan pada PT Bank Mandiri (persero) tbk Kcp Bandung Cikalong
4. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan terhadap komitmen organisasi pada PT Bank Mandiri (persero) tbk Kcp Bandung Cikalong
5. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan terhadap Perilaku Kewargaan Karyawan pada PT Bank Mandiri (persero) tbk Kcp Bandung Cikalong
6. Seberapa besar pengaruh komitmen organisasi terhadap Perilaku Kewargaan Karyawan pada PT Bank Mandiri (persero) tbk Kcp Bandung Cikalong
7. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap Perilaku Kewargaan Karyawan pada PT Bank Mandiri (persero) tbk Kcp Bandung Cikalong.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Mengumpulkan data dan berbagai informasi terkait dengan kepemimpinan dan komitmen organisasi yang diterapkan untuk meningkatkan sikap Perilaku Kewargaan Karyawan.

1.3.2 Tujuan Penelitian

1. Untuk Mengetahui kepemimpinan pada PT Bank Mandiri (persero) tbk Kcp Bandung Cikalong.
2. Untuk Mengetahui komitmen organisasi pada PT Bank Mandiri (persero) tbk Kcp Bandung Cikalong.
3. Untuk Mengetahui sikap Perilaku Kewargaan Karyawan pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Kcp Cikalong.
4. Untuk mengetahui besarnya pengaruh kepemimpinan terhadap komitmen organisasi pada PT Bank Mandiri (persero) tbk Kcp Bandung Cikalong.
5. Untuk mengetahui besarnya pengaruh kepemimpinan terhadap Perilaku Kewargaan Karyawan pada PT Bank Mandiri (persero) tbk Kcp Bandung Cikalong.
6. Untuk mengetahui besarnya pengaruh komitmen organisasi terhadap Perilaku Kewargaan Karyawan pada PT Bank Mandiri (persero) tbk Kcp Bandung Cikalong.

7. Untuk mengetahui besarnya pengaruh kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap Perilaku Kewargaan Karyawan pada PT Bank Mandiri (persero) tbk Kcp Bandung Cikalong.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Praktis

Bagi Bank Mandiri (Persero) Tbk

Memberikan informasi tentang seberapa besar kemimpinan dan komitmen organisasi mempengaruhi sikap Perilaku Kewargaan Karyawan.

Bagi Karyawan

Tolak ukur perilaku kerja atau sikap Perilaku Kewargaan Karyawan karyawan sangat dipengaruhi oleh pemimpin dan komitmen organisasi dalam perusahaan perbankan.

1.4.2 Kegunaan Akademis

Bagi perkembangan ilmu manajemen khusunya manajemn sumber daya manusia sebagai referensi tentang kemimpinan dan komitmen organisasi pengaruhnya terhadap sikap Perilaku Kewargaan Karyawan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Kcp Bandung Cikalong

Bagi peneliti lain, sebagai referensi bagi penelitian lain yang ingin mengkaji dalam bidang yang sama.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

Untuk memperoleh data dan informasi yang berkaitan dengan masalah yang diteliti penulis mengadakan pada karyawan PT Bank Mandiri (persero) tbk Kcp Bandung Cikalong untuk kelancaran kegiatan penelitian maka jadwal penelitan diperkirakan bulan Oktober sampai dengan selesai.

Tabel 1.2
Jadwal Penelitian

Uraian Kegiatan	Oktober				November				Desember				Januari			
	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
Pra Survey																
Penyusunan																
Pengambilan Data																
Analisis Data																
Penulisan Laporan																