

KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA STUDI KASUS PT. BANK SUMUT SYARIAH KANTOR PUSAT (MEDAN)

Siti Humairah

sityhumaira4@gmail.com

Maulidina

maulidina21@gmail.com

Rida Azizah Br Sitepu

ridasitepu01@gmail.com

Abdi Suherlin

abdisuherlin434@gmail.com

Ikhah Malikhah

ikhahmalikhah@dosen.pancabudi.ac.id

Abstrak

Bank Sumut Syariah Cabang Utama Imam Bonjol merupakan salah satu bank yang melakukan perekrutan dan pengembangan dengan menyesuaikan syarat – syarat yang harus dimiliki pelamar seperti latar belakang pendidikan, skill atau kemampuan- kemampuan yang dimiliki serta pengalaman dengan jabatan yang tepat dengan kualifikasi tersebut. Tujuan dari penulisan jurnal ini untuk mengetahui komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Syariah kantor pusat Medan. Adapun metode yang dilakukan pada penelitian tersebut yaitu menggunakan metode kualitatif dan observasi. Hasil dari penelitian tersebut, dapat diketahui bahwa Bank Sumut Syariah sudah menerapkan beberapa ketentuan untuk merekrut karyawan sesuai dengan teori proses rekrutmen. Kesimpulan dari penelitian tersebut, Bank Sumut mampu menciptakan karyawan yang professional.

Kata Kunci: komitmen organisasi, kinerja karyawan.

Abstract

Bank Sumut Syariah Imam Bonjol Main Branch is one of the banks that carries out recruitment and development by adjusting the requirements that applicants must have, such as educational background, skills or abilities possessed and experience in the right position with these qualifications. The purpose of writing this journal is to determine organizational commitment to employee performance at PT. Bank Sumut Syariah head office Medan. The method used in this research is using qualitative methods and observation. As a result of this research, it can be seen that Bank Sumut Syariah has implemented several provisions for recruiting employees in accordance with the recruitment process theory. The conclusion of this research is that Bank Sumut is able to create professional employees

Keywords : Organizational commitment, employee performance

PENDAHULUAN

Dalam menghadapi perkembangan perekonomian nasional yang senantiasa bergerak cepat, kompetitif, dan terintegrasi dengan tantangan yang semakin kompleks serta sistem keuangan yang semakin maju, diperlukan penyesuaian kebijakan di bidang ekonomi, termasuk perbankan, salah satunya adalah bank syariah karena kebutuhan masyarakat Indonesia akan jasa jasa perbankan syariah semakin meningkat. Dalam UU Nomor. 21 tahun 2008 tentang perbankan syariah disebut bahwa bank syariah adalah bank yang menjalankan kegiatan usahanya berdasarkan prinsip syariah dan menurut jenisnya terdiri atas bank umum syariah dan bank pembiayaan rakyat syariah.

Seperti yang kita ketahui dalam kaitannya dengan perbankan salah satu pengelolaan yang paling penting dalam dunia perbankan di samping pemasaran bank adalah pengelolaan terhadap sumber daya manusia (SDM). Hal ini di sebabkan sumber daya manusia merupakan tulang punggung dalam menjalankan roda kegiatan operasional suatu bank. Untuk penyediaan sumber daya manusia (Bankir) sebagai motor penggerak operasional bank haruslah disiapkan sebaik mungkin, sehingga mereka memiliki kemampuan dalam menjalankan setiap transaksi perbankan dengan baik. Hal ini penting karena mengingatkan faktor pelayanan yang di berikan oleh para karyawan tersebut sangat menentukan sukses atau tidaknya bank kedepan. Untuk itu kemampuan yang telah dimiliki harus diasa secara terus menerus baik melalui pengalaman kerja maupun pelatihan dan pengembangan karyawan.

Kualitas SDM memang menjadi problem serius kalangan perbankan syariah. Intinya, selama ini sulit menemukan SDM yang komplet, tahu soal muamalah sekaligus profesional sebagai banker. Karena itu, kini berdiri banyak konsultan khusus yang fokus mengembangkan SDM syariah.

Tidak mudah mencari SDM syariah yang profesional, karena pada umumnya SDM yang berada pada bank syariah berlatar pendidikan non syariah, untuk itu perbankan syariah perlu meningkatkan kualitas SDM di samping peningkatan kualitas lainnya seperti produk jasa perbankan.

Seiring persaingan yang semakin meningkat, optimalisasi dalam perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia merupakan fokus Bank SUMUT ke depan, karena nantinya dengan dengan kualitas SDM yang kompeten maka keunggulan bisnis bank dapat di raih. Dengan visi "Menjadi bank andalan untuk membantu dan mendorong pertumbuhan perekonomian dan pembangunan di segala bidang serta sebagai salah satu sumber pendapatan daerah dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat", Bank SUMUT menyadari bahwa hal ini tidak akan mungkin terwujud tanpa adanya sumber daya manusia yang mumpuni.

Dalam pelaksanaan rekrutmen pada Bank Sumut Syariah Cabang Utama Imam Bonjol, rekrutmen yang dilaksanakan secara langsung menunjang program perbaikan performance bank. Proses dan penatalaksanaan perekrutan dan pengembangan pegawai di dorong oleh kebutuhan bank untuk memperbaiki mutu pegawainya. Target utamanya adalah memperoleh tenaga profesional. Agar dapat memperoleh tenaga berkualitas baik, perekrutan dan pengembangan harus merupakan proses yang aktif yang menjangkau calon potensial. Persyaratan posisi jabatan yang jelas dan relevan merupakan dasar penyelesaian tenaga yang bermutu tinggi untuk memperoleh pegawai yang berprestasi baik. Pengembangan pegawai yang

dilaksanakan bertujuan untuk menciptakan pegawai yang memiliki kompetensi dan kualifikasi sesuai standar kompetensi yang telah ditetapkan perusahaan, juga untuk menunjang building competency yang sesuai dan terfokus pada jalur spesialisasinya bagi pegawai yang ditempatkan pada posisi-posisi khusus.

Bank Sumut Syariah Cabang Utama Imam Bonjol mendefinisikan perekrutan dan penempatan pegawai adalah suatu proses kegiatan yang ditujukan untuk memenuhi kebutuhan pegawai (baru) sebagaimana yang telah ditetapkan dalam rencana kerja tahunan (Annual Business Plan), dengan calon-calon pegawai yang berkualitas baik sesuai kebutuhan.

Bank Sumut Syariah Cabang Utama Imam Bonjol merupakan salah satu bank yang melakukan perekrutan dan pengembangan. Adapun perekrutan yang dilakukan perusahaan harus sesuai dengan spesifikasi jabatan, yaitu menyesuaikan syarat-syarat yang harus dimiliki pelamar seperti latar belakang pendidikan, skill atau kemampuan-kemampuan yang dimiliki serta pengalaman dengan jabatan yang tepat dengan kualifikasi tersebut.

METODOLOGI

Metode penelitian yang digunakan dalam penyusunan artikel ini adalah metode kualitatif dan deskriptif. Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah: Data primer dan data sekunder. Analisis data dilakukan dengan mengorganisasikan data, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan yang dapat diceritakan kepada orang lain..

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Penerapan Sistem Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sumut Kantor Pusat Medan

Sejak Tahun 2003 Bank Sumut Syariah telah mengadakan proses rekrutmen dan seleksi pegawai baru dengan kriteria yang lebih tinggi dan proses yang objektif dengan menggunakan konsultan profesional.

Manajemen Sumber Daya Manusia yang merupakan inti dari Keberhasilan operasional pada Bank Sumut Syariah harus di kelola dengan baik agar menjadi Sumber Daya Manusia yang berkualitas. Kegiatan dalam mengatur Sumber Daya Manusia sangat berperan penting demi kelancaran operasional perusahaan. Praktik-Praktik dalam Manajemen Sumber Daya Manusia seperti : Proses Rekrutmen, Prinsip-prinsip dalam rekrutmen.

Salah satu cara dalam mencari sumber daya manusia berkualitas, yaitu melalui sistem rekrutmen. Berbicara mengenai sistem rekrutmen sangat menarik untuk di cermati. Kita tahu dan menyadari bahwa sistem rekrutmen yang diterapkan setiap organisasi baik publik maupun privat berbeda satu sama lain. Rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi. Rekrutmen pada hakikatnya merupakan proses menentukan dan menarik pelamar yang mampu untuk bekerja dalam suatu perusahaan. Proses ini dimulai ketika para pelamar dicari dan berakhir ketika lamaran-lamaran mereka diserahkan. Hasilnya merupakan sekumpulan pelamar calon karyawan baru untuk diseleksi dan dipilih.

Rekrutmen dilakukan dalam jangka waktu yang tidak menentu. PT. Bank Sumut Syariah melakukan rekrutmen ketika ada kebutuhan kantor pusat- /wilayah/cabang

yang membutuhkan Sumber Daya Manusia untuk memenuhi bagian-bagian kosong pada kantor tersebut.

Untuk dapat memperoleh SDM yang berkualitas dan dengan jumlah yang memadai, dibutuhkan suatu metode rekrutmen yang dapat digunakan dalam proses penarikan tersebut. Agar efektifitas dan efisiensi organisasi terwujud diperlukan proses rekrutmen yang tepat dengan dilandasi perencanaan yang matang.

Banyak pengertian dan defenisi mengenai rekrutmen, tetapi pada dasarnya mempunyai pengertian sama. Rekrutmen merupakan suatu proses mencari, mengadakan, menemukan, dan menarik pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi. Singodimedjo (2000), mengatakan rekrutmen merupakan proses mencari, menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi.³⁶

1. Proses Rekrutmen Pada PT.Bank Sumut Kantor Pusat

Proses seleksi yang di terapkan Bank Sumut dalam perekrutan sumber daya manusia yang akan di tempatkan di kantor pusat maupun kantor cabang syariah, pada dasarnya terbagi menjadi 5 tahapan Seleksi dilaksanakan dalam 5 tahapan sebagai berikut

a. Seleksi administrasi

1. Lamaran yang diterima baik (hardcopy maupun melalui email address disortir sesuai kualifikasi umum dan khusus.
2. Hasil Seleksi adtnistrasi yang dilakukan oleh Unit Kerja Kantor Pusat, harus mendapatkan persetujuan Divisi Human Capital. Untuk penyeleksian berkas dalam hal ini kantor cabang syariah tidak mencampuri administrasi berkas pelamar
3. Hasil seleksi administrasi yang dilakukan oleh cabang harus mendapatkan persetujuan Kantor Wilayah masing-masing sebelum dilanjutkan ke tahap selanjutnya.

b. Tes Kemampuan Umum

Calon kandidat yang telah memenuhi syarat seleksi administrasi. Dapat diikutsertakan pada tes kemampuan umum, yang dalam hal ini bank sumut syariah menguji kemampuan-kemampuan, serta menggali potensi-potensi yang dimiliki oleh calon kandidat. Dalam hal ini pelaksanaan dilakukan oleh:

1. Kantor Wilayah (bekerjasama dengan Divisi Human Capital) untuk pemenuhan Pegawai Cabang dibawah koordinasi Kantor Wilayah masing-masing.
2. Divisi Human Capital, untuk pemenuhan Pegawai di kantor Pusat, namun dimungkinkan untuk pemenuhan di Cabang /Kantor Wilayah yang membutuhkan. Kandidat harus bersedia ditempatkan di kantor pusat maupun cabang yang membutuhkan karyawan di bidangnya masing-masing.
3. Bahan dan alat-alat tes bersifat "Sangat Rahasia" yang penyimpanan dan pendistribusiannya dilakukan oleh pejabat yang ditunjuk.
4. Batas minimal kelulusan ditetapkan oleh Divisi Human Capital
5. Pemberitahuan hasil tes maksimal 1

c. Tes Psikologi

1. Tes psikologi dilaksanakan dengan metode tes tertulis agar mengetahui karakter dan kepribadian kardidat dalam proses rekrutmen
2. Pelaksanaan tes psikologi oleh Bagian Rekrutmen atau pihak yang ditunjuk dengan persetujuan Divisi Human Capital.
3. Pelaksanaan tes psikologi mempertimbangkan efektifitas biaya dan waktu.
4. Bahan dan alat tes dikelola dan disediakan oleh Divisi Human Capital.

5. Pengadaan bahan dan alat-alat tes oleh Divisi Human Capital bekerja sama dengan lembaga psikologi maupun Fakultas Psikologi Perguruan Tinggi terkemuka.
- d. Tes Wawancara
1. Wawancara dilaksanakan dengan menggunakan metode interview.
 2. Pewawancara adalah pejabat yang kompeten dan ditunjuk oleh pejabat yang berwenang. Pewawancara juga harus mampu membaca suatu potensi yang dimiliki calon kandidat bidang mana yang tepat untuk nya.
 3. Penilaian wawancara meliputi profesionalisme, disposition, skill dan sikap yang dimiliki kandidat.
 4. Aspek-aspek yang dinilai :
 5. Keterampilan berkomunikasi
 6. Kesesuaian perilaku.
 7. Potensi dan kepercayaan diri.
 8. Kompetensi yang dimiliki.
 9. Kekuatan dan kelemahan.
 10. Formulir wawancara

Dalam melakukan wawancara, pewawancara menggunakan formulir sebagai berikut:

- a. Pengalaman kerja.
- b. Pendidikan dan keterampilan khusus.
- c. Minat kerja.
- d. Stabilitas dan Loyalitas
- e. Sikap beragama dan pemahaman tentang Agama Islam serta Ibadah
- f. Karakteristik pribadi.
- g. Potensi Pengetahuan dan Kemampuan.

Berikut adalah prinsip-prinsip dalam Rekrutmen :

1. Mutu karyawan yang akan direkrut harus sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan untuk mendapatkan mutu yang sesuai, untuk itu sebelumnya aspesifikasi pekerjaan.
2. Jumlah karyawan yang diperlukan harus sesuai dengan job yang tersedia untuk mendapatkan hal tersebut perlu dilakukan : (1) Kebutuhan tenaga kerja (2) analisa terhadap kebutuhan tenaga kerja.
3. Perencanaan dan keputusan-keputusan strategis tentang perekrutan.

B. Pengaruh Penerapan Sistem Rekrutmen SDM Bank Sumut Kantor Pusat

- a. Dalam proses rekrutmen SDM pada bank sumut kantor pusat sangat berpengaruh karena bank sumut syariah seorang kandidat yang profesional di buktikan dengan proses rekrutmen yang sudah diterapkan bank sumut
- b. Dalam pencapaian visi dan misi bank sumut syariah dengan mengutamakan pelayanan kepada nasabah dengan sopan, simpati dan memuaskan kepada nasabah maka proses rekrutmen dilakukan dengan integritas tinggi agar tercapainya ukhuwah islamiyah dilingkungan bank sumut syariah
- c. Menciptakan seorang karyawan yang berkerja sesuai dengan koridor-koridor islam agar tercapainya ukhuwah islamiyah dilingkungan bank sumut syariah

Setelah dilakukan beberapa proses seleksi kandidat yang akan menjadi karyawan mampu bekerja dalam team work.

C. Komitmen Organisasi

1. Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah keterikatan perasaan atau keterikatan psikologis dan fisik dengan perusahaan atau organisasi tempat Anda bekerja. Koneksi psikologis

berarti karyawan senang dan bangga bekerja atau menjadi anggota organisasi. Ikatan atau keterikatan ini memiliki 3 (tiga) cara untuk mematuhi norma, nilai, dan peraturan perusahaan, mengidentifikasi dengan organisasi, dan menginternalisasi norma, nilai, dan peraturan organisasi (dalam Wirawan 2015: 713). Sikap yang merefleksikan loyalitas pegawai pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Menurut Wibowo (2016), indikator yang digunakan untuk mengukur penempatan kerja adalah sebagai berikut:

1. Komitmen Emosional
2. Komitmen terhadap kontinuitas
3. Komitmen peraturan

2. Komponen Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi memiliki beberapa komponen utama, yaitu:

1. Komitmen Afektif : Merupakan bentuk komitmen yang didasarkan pada hubungan emosional antara anggota dengan organisasi. Para anggota merasa terikat secara emosional dan memiliki keinginan yang kuat untuk terus bekerja dalam naungan organisasi karena mereka memiliki tujuan dan nilai yang selaras.
2. Komitmen Berkelanjutan : Merupakan komitmen yang mendorong seseorang untuk bertahan di dalam organisasi karena adanya analisis keuntungan atau kerugian yang diperolehnya. Pergi dari organisasi akan menjadikan beban hidup semakin berat karena pertimbangan biaya, dan investasi berupa partisipasi dalam kemajuan organisasi akan hilang jika ia keluar dari organisasi
3. Komitmen Normatif : Merupakan komitmen yang didasarkan pada rasa kewajiban atau tanggung jawab untuk tetap berada dalam organisasi karena adanya tekanan dari pihak lain. Para anggota dengan komitmen normatif tinggi sangat memperhatikan apa kata orang lain tentang diri mereka dan tidak ingin mengecewakan atasan atau pihak lain.

3. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi karyawan antara lain:

1. Kompensasi : Tingkat kompensasi yang adil dan sesuai dengan kinerja dapat mempengaruhi komitmen organisasi karyawan.
2. Karakteristik Pekerjaan : Faktor-faktor seperti lingkup pekerjaan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran, dan tingkat kesulitan dalam pekerjaan juga dapat mempengaruhi komitmen organisasi karyawan.
3. Pengalaman Kerja : Pengalaman kerja seseorang juga dapat mempengaruhi tingkat komitmen karyawan pada organisasi.
4. Dukungan Organisasi : Dukungan yang diterima oleh karyawan dari organisasi juga dapat mempengaruhi komitmen mereka.
5. Keadilan Organisasi : Keadilan dalam alokasi sumber daya, proses pengambilan keputusan, dan dalam hubungan antar pribadi juga dapat mempengaruhi komitmen organisasi karyawan. Dengan memperhatikan faktor-faktor ini, PT Bank Sumut dapat mengembangkan strategi untuk meningkatkan komitmen organisasi karyawan dan, pada akhirnya, meningkatkan kinerja mereka.

4. Membangun Komitmen Organisasi

Terdapat beberapa faktor kunci yang mempengaruhi komitmen organisasi karyawan, antara lain:

1. Kepuasan Kerja : Tingkat kepuasan kerja karyawan dapat mempengaruhi komitmen mereka terhadap organisasi. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi.
2. Keadilan Organisasi : Keadilan dalam perlakuan, pengambilan keputusan, dan alokasi sumber daya dalam organisasi juga memainkan peran penting dalam membentuk komitmen karyawan.
3. Dukungan Organisasi : Dukungan yang diterima oleh karyawan dari organisasi, termasuk dari atasan dan rekan kerja, juga dapat mempengaruhi tingkat komitmen karyawan.
4. Kepemimpinan yang Efektif : Gaya kepemimpinan yang mendukung, adil, dan memotivasi juga dapat berkontribusi terhadap komitmen karyawan terhadap organisasi. Dengan memperhatikan faktor-faktor ini, PT Bank Sumut dapat mengembangkan strategi untuk memperkuat komitmen organisasi karyawan dan, pada akhirnya, meningkatkan kinerja mereka.

5. Masalah dan Solusi Komitmen Organisasi

a) Masalah Komitmen Organisasi di PT. Bank Sumut

beberapa masalah komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di PT Bank Sumut meliputi:

1. Pengaruh Budaya Kerja : Budaya kerja yang baik mempengaruhi komitmen karyawan dan, akibatnya, meningkatkan kinerja mereka.
2. Penelitian yang dilakukan pada PT Bank Sumut Cabang Utama Medan menunjukkan bahwa komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen berkelanjutan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Pengembangan Karir : Pengembangan karir karyawan mempengaruhi komitmen organisasi mereka.
4. Komunikasi Transparan : Komunikasi transparan dari atasan kepada karyawan sangat penting untuk membangun komitmen organisasi.
5. Bank Sumut memiliki budaya yang menekankan pada tingkat komitmen, integritas, dan pelayanan yang baik.
6. Penerapan Program APU dan PPT : Program Penerapan Anti Pencucian Uang dan Pencegahan Pendanaan Terorisme (APU-PPT) merupakan komitmen Direksi dan Dewan Komisaris PT Bank Sumut. Dalam rangka mendukung penerapan program APU-PPT, Bank Sumut telah menetapkan Satuan Kerja Khusus sebagai unit yang bertanggung jawab langsung terhadap pembentukan Satuan Kerja Khusus APU dan PPT.

b) Solusi untuk Meningkatkan Komitmen Organisasi di PT. Bank Sumut, yaitu :

Beberapa solusi yang dapat dilakukan oleh PT Bank Sumut untuk meningkatkan komitmen organisasi karyawan dan, pada akhirnya, meningkatkan kinerja mereka antara lain:

1. Meningkatkan Kepuasan Kerja : PT Bank Sumut dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan memberikan penghargaan dan insentif yang sesuai dengan kinerja mereka.
2. Meningkatkan Kompensasi : PT Bank Sumut dapat meningkatkan kompensasi karyawan agar sesuai dengan standar industri dan memberikan jaminan keamanan kerja.

3. Memberikan Pelatihan dan Pengembangan Karir : PT Bank Sumut dapat memberikan pelatihan dan pengembangan karir untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan karyawan.
4. Meningkatkan Dukungan Organisasi : PT Bank Sumut dapat meningkatkan dukungan yang diberikan kepada karyawan dari organisasi, termasuk dari atasan dan rekan kerja.
5. Meningkatkan Keadilan Organisasi : PT Bank Sumut dapat meningkatkan keadilan dalam alokasi sumber daya, proses pengambilan keputusan, dan dalam hubungan antar pribadi untuk mempengaruhi komitmen organisasi karyawan.
6. Meningkatkan Kepemimpinan yang Efektif : PT Bank Sumut dapat meningkatkan kepemimpinan yang efektif dan memberikan dukungan yang memadai untuk karyawan.
7. Meningkatkan Budaya Perusahaan : PT Bank Sumut dapat meningkatkan budaya perusahaan yang positif dan membangun lingkungan kerja yang sehat dan produktif.

Dengan mengambil solusi-solusi tersebut, PT Bank Sumut dapat meningkatkan komitmen organisasi karyawannya dan, pada akhirnya, meningkatkan kinerja mereka.

D. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja

Menurut Moeheriono (2012, hal. 95) menjelaskan pengertian kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi. Menurut Bangun (2012, hal. 231) selanjutnya menjelaskan mengenai kinerja (performance) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (job requirement).

Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (job standard). Menurut Sutrisno (2007, hal. 172) juga mengemukakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi. Menurut Kasmir (2016, hal. 182) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Dari pengertian tersebut dalam kinerja terkandung arti bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode, biasanya 1 tahun.

Menurut Moeheriono (2012, hal. 65) selanjutnya juga menjelaskan beberapa arti kinerja (performance) secara luas: kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu, kinerja adalah keberhasilan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan, kinerja adalah pekerjaan yang merupakan gabungan dari karakteristik pribadi dan pengorganisasian seseorang, kinerja adalah apa yang didapat dikerjakan sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing.

Dari uraian beberapa pendapat dapat disimpulkan kinerja adalah hasil atau tingkat pencapaian seorang karyawan secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan pekerjaan dan tujuan perusahaan. Menurut Bangun (2012, hal. 232) bagi suatu perusahaan penilaian kinerja memiliki berbagai manfaat antara lain,

evaluasi antar individu dalam organisasi, pengembangan dalam diri setiap individu, pemeliharaan sistem, dan dokumentasi: evaluasi antar individu dalam organisasi, pengembangan diri setiap individu dalam organisasi, pemeliharaan system, Dokumentasi. Menurut Zami dalam (Busro, 2018, hal. 95) terdapat berbagai faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, antara lain: jumlah dan komposisi dari komposisi yang diberikan, semangkin detail pekerjaan yang dihargai dengan kompensasi (semangkin baik pula kinerja yang disuguhkan kepada perusahaan), penempatan kerja yang tepat (semangkin tepat posisi seseorang, semangkin tinggi pula kinerja yang dimiliki oleh orang tersebut), pelatihan (semangkin sering diberikan pelatihan yang sesuai dengan tugas dan fungsi, maka semangkin baik pula kinerja karyawan tersebut), promosi (semangkin jelas jenjang karir seseorang, maka semangkin baik pula kinerja orang tersebut), rasa aman di masa depan (dengan adanya pesangon dan berbagai tunjangan hari tua, maka semangkin baik pula kinerja karyawan yang dimiliki perusahaan), hubungan dengan rekan kerja (semangkin baik komunikasi antarkaryawan secara horizontal semangkin baik pula kinerja karyawan), hubungan dengan pemimpin (semangkin baik komunikasi vertikal antara karyawan dan pimpinan, maka semangkin baik pula kinerja karyawan tersebut).

Secara konseptual Lembaga Administrasi Negara/ LAN (2001:9) dalam (Uha, 2013, hal. 240) mengemukakan bahwa indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan/atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, indikator kinerja harus merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat tingkat kinerja baik dalam tahap perencanaan (ex-ante), tahap pelaksanaan (on-going), maupun tahap setelah kegiatan selesai dan berfungsi (ex-post). Adapun indikator kinerja menurut Moeherton (2012, hal. 114) adalah sebagai berikut: efektif, efisien, kualitas, ketepatan waktu, produktivitas, keselamatan.

2. Masalah dan Solusi Kinerja Karyawan

a) Masalah Kinerja Karyawan di PT. Bank Sumut

Beberapa masalah kinerja karyawan pada PT Bank Sumut yang dapat diidentifikasi dari hasil penelitian antara lain:

1. Pengaruh Budaya Kerja dan Komitmen Karyawan: Penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja dan komitmen karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Bank Sumut.
2. Pengaruh Motivasi dan Pelatihan : Terdapat temuan bahwa motivasi dan pelatihan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Bank Sumut, khususnya pada Divisi SDM dan Penyelamatan Kredit.
3. Pengaruh Kompetensi Intelektual, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Finansial : Penelitian lain menemukan bahwa kompetensi intelektual, disiplin kerja, dan independensi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Bank Sumut Cabang Sibolga.

b) Solusi untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan di PT. Bank Sumut, yaitu :

Berikut adalah beberapa solusi yang dapat diterapkan untuk meningkatkan kinerja karyawan:

1. Meningkatkan Komunikasi : Membangun komunikasi yang baik antara manajemen dan karyawan, serta memberikan umpan balik yang sistematis dan transparan.
2. Pelatihan dan Pengembangan : Memberikan pelatihan dan pengembangan karyawan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka.

3. Menciptakan Lingkungan Kerja yang Nyaman : Menyediakan fasilitas kerja yang memadai, menjamin keamanan dan keselamatan kerja, serta menciptakan suasana kerja yang kondusif.
4. Evaluasi Kinerja Secara Berkala : Melakukan evaluasi kinerja karyawan secara berkala untuk mengetahui kelebihan dan kekurangan mereka, serta memberikan umpan balik yang konstruktif.
5. Reward and Punishment : Memberikan penghargaan dan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi, serta memberikan sanksi kepada karyawan yang tidak memenuhi standar kinerja.
6. Pengembangan SDM dan Pelatihan : PT Bank Sumut dapat terus melakukan pengembangan sumber daya manusia (SDM) dan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi dan pengetahuan karyawan.
7. Meningkatkan Semangat Kerja dan Tim Kerja : Fasilitasi lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif, serta membangun semangat kerja dan tim kerja yang solid dapat meningkatkan kinerja karyawan.
8. Peningkatan Budaya Kerja dan Komitmen Karyawan : Meningkatkan budaya kerja yang positif dan memperkuat komitmen karyawan dapat berdampak positif terhadap kinerja karyawan
9. Dengan penerapan solusi-solusi tersebut, diharapkan kinerja karyawan PT Bank Sumut dapat ditingkatkan, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada pencapaian tujuan perusahaan.

Laju pertumbuhan Bank SUMUT kian menunjukkan perkembangan yang signifikan. Hal ini terlihat melalui kinerja dan prestasi yang diperoleh dari tahun ke tahun. Dapat dilihat pada tabel berikut:

Tahun	Jumlah Aset
2009	10.75 Triliun
2010	12.76 Triliun
2011	13.76 Triliun
2012	16.76 Triliun
2013	17.34 Triliun
2014	18,95 Triliun
2015	24,13 Triliun

Didukung semangat untuk menjadi bank profesional dan tangguh menghadapi persaingan dengan dilaksanakannya program *to be the best* yang sejalan dengan Road Map BPD Regional Champion 2014, Bank SUMUT kemudian memperkuat permodalannya. Struktur permodalan tersebut tidak hanya mengandalkan penyertaan saham dari Pemerintah Daerah, melainkan juga membuka akses permodalan lain seperti penerbitan obligasi. Karena itu, modal dasar Bank SUMUT kembali ditingkatkan dari Rp1 triliun pada 2008 menjadi Rp2 triliun pada 2011 dengan jumlah aset yang meningkat menjadi Rp18,95 triliun. Pada 2015, jumlah aset Bank SUMUT mencapai Rp24,13 triliun. Hal ini merupakan pencapaian yang baik melihat tantangan dan peluang yang relatif dinamis yang terjadi sepanjang tahun berjalan.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Proses rekrutmen di Bank Sumut Syariah Kantor Pusat dapat dikatakan bahwa sudah berjalan sesuai dengan teori proses rekrutmen, di Bank Sumut Syariah

sudah menerapkan beberapa ketentuan yang harus dijalankan oleh suatu perusahaan dan menjalankan beberapa ketentuan dalam merekrut dan menyeleksi calon pegawai yang akan diletakan di kantor pusat maupun cabang yang membutuhkan karyawan.

2. Pengaruh penerapan sistem rekrutmen sumber daya manusia di Bank Sumut Syariah sangat kuat dengan dilakukannya sistem rekrutmen, Bank Sumut menciptakan karyawan-karyawan yang profesional dalam mencapai visi dan misi perusahaan dengan mengutamakan pelayanan kepada nasabah dengan sopan sehingga nasabah merasa puas dengan pelayanan Bank Sumut Syariah.

DAFTAR PUSTAKA

- Khotibul Umam, perbankan syariah: Dasar-dasar Dinamika Perkembangan di Indonesia, Jakarta: Rajawali Pers, 2016
- Kasmir, Manajemen Perbankan, (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2003)
- Haryoko "Sulitnya Mencari SDM yang tepat" artikel di atas diakses pada 4 februari 2008 dari www.republika.co.id AR Bank Sumut 2015.
- Edy Sutrisno, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta:Kencana Prenada Media Grup, 2009)
- Ahmad Fatah Yasin, Perzgembarzgan .S'umber Daya Manusia (Malang :ZIIN MqlTki Press, _2011,
- Anwar Prabtt Mangkunegara, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandtmg : P7: Rerraaja Ro,sclakarya, 2007
- Cokroaminoto, Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Individ Artikel Pada 20 Febniari 2009.
- Didin Hafinudin, Manajejnen Sy°ariah Dalam Praktik, PT. Gema Insani , 2008.
- Edi Setiadi, Manajemen Sramber Daya Insani Bank Syariah, Bandtung: CV Pustaka Media, 2013.
- Garry Dessler, Manajemera Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT. Indeks, 2006.
- Wibowo. (2016). Manajemen Kinerja. Edisi 4. Jakarta: Penerbit PT. Rajagrafindo Persada.
- Aditama, P. B., & Widowati, N. (2017). Analisis Kinerja Organisasi Pada Kantor Kecamatan Blora. *Journal of Public Policy and Management Review*, 6(2), 283-295.