

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Organisasi dalam aktivitas pencapaian tujuannya, aspek yang sangat berarti merupakan sumber daya manusia (SDM), sebab sebaik apapun suatu organisasi, sebanyak apapun fasilitas prasarana yang dimiliki organisasi, tanpa terdapatnya kedudukan dari sumber daya manusia seluruh itu tidak hendak berjalan dengan baik, sebab sumber daya manusia berfungsi selaku motor penggerak untuk kehidupan organisasi, manusialah yang mengendalikan serta melaksanakan fasilitas serta prasarana yang terdapat dalam organisasi. Tanpa terdapatnya sumber energi manusia, sumber dayasumber energi lain yang dimiliki oleh organisasi tidak hendak bisa berjalan. Sumber daya manusia yang diartikan merupakan pegawai yang terdapat dalam industri, sebab karyawan ialah salah satu sumber daya manusia yang utama dalam mendukung kelancaran kegiatan industri (Wicaksono, 2016). Salah satu cara untuk membentuk sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional adalah meningkatkan komitmen organisasi bagi karyawan (Puspitawati dan Riana, 2014).

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang penting dalam sebuah organisasi, karena keberhasilan organisasi sangat bergantung dari kualitas dan kinerja individu-individu yang ada dalam organisasi. Organisasi memerlukan pegawai yang berniat untuk memelihara keanggotaannya di dalam organisasi dengan sepenuh hati. Komitmen pegawai pada organisasi tidak terjalin demikian saja, namun melalui proses yang lumayan panjang serta bertahap. Untuk karyawan, mempunyai komitmen yang besar bisa membagikan keuntungan untuk dirinya sendiri, semacam memperluas peluang buat dipromosikan, merendahkan mungkin di demosikan, dan membuat pegawai terus menjadi berpengalaman dalam bidangnya, sebaliknya komitmen pegawai yang rendah mempunyai dampak negatif (Luthans, 2011).

Komitmen organisasi adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi serta keyakinan dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Komitmen pegawai kepada instansi merupakan salah satu jaminan untuk menjaga kelangsungan instansi. Jika suatu instansi mampu memenuhi harapan dari karyawan, maka dengan sendirinya akan menciptakan rasa nyaman dan menyenangkan bagi karyawan, sehingga dapat menjalankan visi dan misi yang efektif dan efisien (Hafni, 2018).

Bidang perbankan merupakan salah satu kegiatan usaha yang turut berperan dalam usaha mensukseskan pembangunan nasional selain untuk mengumpulkan dana berupa investasi demi pembangunan nasional. Setiap bank selalu menempatkan keberadaan sumber daya manusia sebagai aset strategis perusahaan yang harus terus diberdayakan secara berkala dan dinamis. Bank Lampung atau Bank Pembangunan Daerah Lampung adalah salah satu bank yang berdiri pada 1966. Bank Lampung (PD. Bank Pembangunan Lampung) yang resmi beroperasi tanggal 31 Januari 1966 berdasarkan izin usaha Menteri Usaha Bank Sentral No. Kep. 66/UBS/1965 dan berlandaskan Peraturan Daerah No. 8/PERDA/II/DPRD/73 didirikan dengan tujuan untuk membantu dan mendorong pertumbuhan perekonomian dan pembangunan daerah di segala bidang dan sebagai salah satu sumber pendapatan daerah dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat.

Lingkungan eksternal yang dinamis dan persaingan perbankan yang semakin ketat menuntut setiap bank untuk dapat memberikan pelayanan terbaik kepada semua nasabah. Sehingga nasabah bank dapat mengakses data transaksi dengan lebih mudah, dimana dan kapan saja. Agar mampu memenangkan persaingan di bidang perbankan yang semakin ketat diperlukan sumber daya manusia (SDM) yang memiliki kompetensi kerja dan komitmen terhadap organisasi yang besar sehingga karyawan mampu memberikan kontribusi untuk kemajuan organisasi. Hilangnya komitmen karyawan di industri perbankan berarti organisasi kehilangan dukungan dan loyalitas dari karyawan (Sakina, 2008).

Sama halnya dalam penelitian ini, masalah komitmen organisasi terjadi juga pada Bank Lampung. Semakin pesatnya pertumbuhan bank tersebut tentunya harus didukung pula oleh komitmen karyawan pada organisasi. Hal ini perlu diperhatikan oleh pihak manajemen, karena seorang karyawan yang kurang komitmen terhadap organisasinya akan berdampak pada kurangnya tanggung jawab seseorang dalam menjalankan tugasnya sehingga mengganggu tercapainya tujuan organisasi. Untuk itu dalam mencapai visi dan misi tersebut tentunya diperlukan kerjasama yang baik dari seluruh pihak yang terlibat yaitu, perusahaan dan karyawan.

Tabel 1.1
Data Pegawai PT. Bank Lampung Sidomulyo

No	Jabatan	Jumlah (orang)
1	Kepala Cabang	1
2	Marketing Manager	1
3	<i>Account Officer</i>	6
4	<i>Funding Officer</i>	4
5	<i>Operation Manager</i>	1
6	<i>Customer Service Officer</i>	3
7	<i>Customer Service Representatif</i>	3
8	<i>Head Teller</i>	2
9	<i>Teller</i>	3
10	<i>Back Office Officer</i>	10
11	Pelaksana Admin Pembiayaan dan Trade Service	3
12	Pelaksana Domestik dan Clearing	1
13	IT Koordinator	1
14	Pelaksana Sumber Daya Insani dan General Affair	1
15	Pelaksana Accounting	2
Jumlah		42

Sumber data: Laporan Tahunan Bank Lampung Sidomulyo.

Dari tabel diatas, menunjukkan data pegawai Bank Lampung Sidomulyo per Tahun 2022 memiliki 42 pegawai dengan dibagi menjadi beberapa departemen, Hal ini membuktikan bahwa di Bank Lampung Sidomulyo ini dalam menentukan banyaknya jumlah pekerja sesuai dengan kebutuhan yang dibutuhkan dalam bagian-bagian yang sudah ditentukan untuk melakukan pelayanan tersebut. Akan tetapi, pegawai Bank Lampung Sidomulyo terlihat dari kehadiran yang semakin menurun sehingga produktivitas dan kinerja karyawan pun semakin menurun yang

berujung pada penurunan profit Bank Lampung Sidomulyo. Kinerja karyawan di Bank Lampung Sidomulyo secara umum sudah cukup baik. Namun memang masih ada beberapa karyawan yang komitmennya masih kurang atau rendah.

Menurut (Saputro 2016) membagi komitmen kedalam tiga dimensi utama yaitu komitmen afektif (keinginan) yang terdiri dari perasaan persahabatan, iklim atau budaya perusahaan dan perasaan senang ketika menyelesaikan tugas. Selanjutnya komitmen normatif (kewajiban) terdiri dari alasan untuk tetap berada dalam organisasi, perasaan utang budi kepada atasan dan perasaan utang budi kepada kolega, serta komitmen kontiniu (berkelanjutan) sebagai keinginan bertahan karena alasan gaji dan lainnya.

Dari wawancara, terdapat beberapa fenomena yang banyak menunjukkan permasalahan rendahnya komitmen afektif (keterikatan emosional atas pekerjaan) dimana banyak jumlah pegawai tetap cenderung menurun, ini merupakan kerugian bagi Lampung apalagi jika pegawai tetap yang keluar tersebut adalah pegawai yang memiliki prestasi yang bagus di perusahaan. Selain, terdapat fenomena terkait komitmen normatif (keterikatan psikologis dengan organisasi) dimana pegawai belum menunjukkan tanggung jawab yang tinggi karena adanya kontrak kerja antara pegawai dengan perusahaan. Fenomena yang terjadi pada Bank Lampung dengan komitmen berkelanjutan adalah karyawan merasa sangat membutuhkan pekerjaan di perusahaan ini karena umumnya pegawai yang ada pada Bank Lampung merasa pekerjaan di tempat lain memberikan kesejahteraan lebih kecil dari perusahaan sehingga karyawan merasa pekerjaan ini yang terbaik.

Komitmen Organisasi menjadi penting khususnya bagi perbankan dikarenakan untuk melihat dan mengukur sejauh mana keberpihakan seorang karyawan terhadap organisasi (Ofori et al., 2012), Pentingnya komitmen organisasional dalam mencapai tujuan semakin mendorong perusahaan untuk memajukan komitmen organisasional. Beberapa cara yang dilaksanakan perusahaan agar meningkatkan komitmen organisasional dengan memberdayakan karyawan, memberikan

pelatihan terhadap karyawan, memperhatikan kepuasan kerja karyawan serta keadilan organisasi dalam perusahaan (Saputra & Wibawa, 2018). Sejauh mana karyawan tersebut berniat untuk memelihara keanggotaannya terhadap organisasi (Luo. et al., 2018).

Kepuasan kerja dari pegawai menggambarkan akan perasaan pegawai akan pekerjaan atau tugasnya, hal ini butuh penyelesaian secara akurat dan jelas karena pada dasarnya dapat menggambarkan kepuasan kerja pegawai pada organisasi (Lusri dan Siagian, 2017). Kepuasan kerja ialah situasi emosional yang tidak menyenangkan serta menyenangkan bagi semua pegawai mengenai pekerjaannya. Seorang pegawai yang merasa senang ketika melakukan pekerjaan, bahwa dia akan melaksanakan yang terbagus untuk menyelesaikan tugasnya (Widayanti & Sariyathi, 2016). Menurut Amalia (2021) komitmen dapat ditingkatkan dengan kepuasan kerja yang bagus di perusahaannya. Melakukan pekerjaannya dengan baik kemudian diiringi dengan bersungguh-sungguh dapat diperoleh dari karyawan yang memiliki motivasi tinggi dan merasa nyaman dengan tempat bekerjanya, hal ini dapat menambah komitmen organisasional semakin tinggi. Septony (2020) menghasilkan penelitian bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

Permasalahan terkait dengan kepuasan kerja yang terjadi pada Bank Lampung adalah masih ada pegawai yang sadar akan ketidakpuasan karena penghargaan yang diberikan oleh perusahaan dibandingkan dengan tekanan serta beban kerja yang dikerjakan. Selain itu, karyawan sering tidak puas karena kurangnya kemajuan dan pertumbuhan dalam perusahaan. Dari sisi perusahaan juga tidak memperhatikan kepuasan kerja karyawannya seperti perusahaan kurang memperhatikan prestasi pegawai serta tidak memberikan pengakuan kepada pegawai. Target kerja yang banyak dan tekanan dari atasan mengakibatkan ketidakpuasan kerja bagi karyawan sehingga karyawan akan cenderung tidak memberikan kontribusi bagi perusahaan dan menjadi mudah menyerah atau akan meninggalkan perusahaan

Keadilan organisasi sebagai satu kesatuan komponen terbukti mempengaruhi beberapa variabel keluaran kerja seperti komitmen (Supriatna, 2018). Meskipun awal teori keadilan merupakan kesatuan, tetapi diyakini bahwa dimensi-dimensi keadilan memiliki pengaruh yang berbeda-beda terhadap keluaran organisasional. Indrayani (2016) semakin tinggi tingkat keadilan yang dirasakan karyawan di tempat kerja maka akan membuat semakin tinggi juga tingkat komitmen yang dimiliki oleh karyawan itu sendiri. Menurut Amalia (2021) Komitmen organisasional dalam suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kecerdasan emosional. Apabila di antara karyawan sudah tidak memperdulikan kondisi mental seseorang, maka dapat dipastikan komitmen terhadap organisasi akan menurun. Septony (2020) menghasilkan penelitian bahwa keadilan organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

Permasalahan terkait dengan keadilan organisasional yang terjadi pada Bank Lampung adalah perusahaan memberikan perlakuan yang berbeda terhadap karyawan sehingga karyawan merasa kurang dihargai dalam perusahaan. Perusahaan tidak memperlakukan karyawan kontrak dan karyawan tetap dengan adil sehingga muncul rasa kecemburuan antara karyawan kontrak dan karyawan tetap. Ketidakadilan yang diterima karyawan akan ditanggapi dengan menunjukkan anggapan kurang baik pada bentuk sikap, emosi serta kelakuan buruk sehingga akan menurunkan kinerja dan kepercayaan karyawan terhadap perusahaan.

Pemberdayaan atau (*empowerment*), adalah wewenang untuk membuat keputusan dalam suatu area kegiatan operasi tertentu tanpa harus memperoleh pengesahan orang lain (Luthans, 2014). Pemberdayaan sebagai pemberian otonomi, wewenang, kepercayaan, dan mendorong individu dalam suatu organisasi untuk mengembangkan peraturan dalam rangka menyelesaikan pekerjaan. Hashmi dan Naqvi (2012) mengatakan bahwa pemberdayaan karyawan memainkan peranan yang amat penting dengan memberi perlakuan yang baik terhadap karyawan. Ketika karyawan merasa bahwa mereka berkontribusi dalam pencapaian tujuan organisasi dan mempengaruhi hasil pekerjaan mereka, maka akan timbul perasaan puas yang

akan mengarah pada tingginya komitmen organisasi. Septony (2020) menghasilkan riset bahwa pemberdayaan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

Permasalahan terkait dengan pemberdayaan karyawan yang terjadi pada Bank Lampung adalah sedikitnya tanggung jawab karyawan atas tugas yang diberikan atasan menyebabkan hasil kerja yang buruk. Beberapa karyawan masih belum menguasai kompetensi kerja dan kurang mampu menyesuaikan dirinya dengan perkembangan yang terjadi. Selain itu, kurangnya pelatihan dari perusahaan dan instruksi yang mendorong dari atasan menyebabkan karyawan tidak bisa memberikan saran dan ide kreatif yang dapat membantu persaingan perusahaan.

Berlandaskan latar belakang diatas mengenai pentingnya komitmen organisasional dalam suatu perusahaan, maka penulis tertarik untuk meneliti dengan judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja, Keadilan Organisasi Dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan PT. Bank Lampung Sidomulyo”**.

1.2 Ruang Lingkup Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka ruang lingkup dalam penelitian ini adalah:

1. Ruang Lingkup Subjek Penelitian

Ruang lingkup subjek dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. Bank Lampung Sidomulyo.

2. Ruang Lingkup Objek Penelitian

Ruang lingkup objek dalam penelitian ini adalah Kepuasan Kerja, Keadilan organisasi dan pemberdayaan karyawan dan komitmen organisasi karyawan PT. Bank Lampung Sidomulyo

3. Ruang Lingkup Tempat

Penelitian ini dilakukan pada kantor PT. Bank Lampung Sidomulyo Di Jl. raya sidomulyo No. 640, Pasar Sidomulyo, Lampung selatan

4. Ruang Lingkup Waktu

Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan November 2022 hingga Februari 2023

5. Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Penelitian ini mengacu pada ilmu sumber daya manusia yang membahas tentang kepuasan kerja, keadilan organisasi dan pemberdayaan karyawan dan komitmen organisasi.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan PT. Bank Lampung Sidomulyo?
2. Apakah Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan PT. Bank Lampung Sidomulyo?
3. Apakah Pengaruh Pemberdayaan Karyawan Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan PT. Bank Lampung Sidomulyo?
4. Apakah Pengaruh Kepuasan Kerja, Keadilan Organisasi Dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan PT. Bank Lampung Sidomulyo?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk Mengetahui Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan PT. Bank Lampung Sidomulyo.
2. Untuk Mengetahui Pengaruh Keadilan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan PT. Bank Lampung Sidomulyo.
3. Untuk Mengetahui Pengaruh Pemberdayaan Karyawan Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan PT. Bank Lampung Sidomulyo.

4. Untuk Mengetahui Pengaruh Kepuasan Kerja, Keadilan Organisasi Dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan PT. Bank Lampung Sidomulyo.

1.5 Manfaat Penelitian

Dari uraian tujuan penelitian diatas, maka manfaat – manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil pada penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, memberikan referensi dan dapat digunakan untuk menguji kembali terkait Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) khususnya tentang kepuasan kerja, keadilan organisasi dan pemberdayaan karyawan dan komitmen organisasi sehingga dapat diketahui apakah penelitian ini akan memperkuat hasil atau malah justru memperlemah hubungan antar variabel yang akan diteliti.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Penulis

Dengan penelitian ini, diharapkan mampu menambah wawasan, pengetahuan, dan pemahaman peneliti dibidang Sumber Daya Manusia (SDM) khususnya mengenai kepuasan kerja, keadilan organisasi dan pemberdayaan karyawan dan komitmen organisasi dalam suatu perusahaan baik secara teoritis maupun secara aplikasinya.

- b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan sumber informasi bagi peneliti selanjutnya untuk melanjutkan dan memperbaiki penelitian ini.

1.6 Sistematika Penulisan

Pembahasan dalam skripsi ini akan di sajikan dalam lima bab yang berurutan sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab pertama merupakan bab pendahuluan yang menggunakan latar belakang masalah penelitian, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab kedua membahas mengenai landasan teori yang mendasari penelitian, tujuan umum mengenai variabel dalam penelitian, pengembangan kerangka pemikiran teoritis, seta hipotesis penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ketiga berisi penjelasan mengenai apa saja variabel yang digunakan dalam penelitian serta definisi operasionalnya, mengenai apa saja populasi dan sampel yang digunakan, apakah jenis dan sumber data yang digunakan, kemudian metode pengumpulan data dan metode analisis data seperti apa yang dilakukan.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi penjelasan setelah diadakan penelitian. Hal tersebut mencakup deskripsi objek penelitian, analisis data, dan interpretasi hasil.

BAB V : SIMPULAN DAN SARAN

Berisi penjelasan mengenai kesimpulan dari hasil yang diperoleh setelah dilakukan penelitian. Selain itu, disajikan keterbatasan serta saran yang dapat menjadi pertimbangan bagi penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA**LAMPIRAN**

