

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dewasa ini lingkungan organisasi berkembang secara global dan pesat, karena ini menimbulkan tantangan besar untuk mencapai tujuan dan menjadi lebih sukses. Didalam perusahaan memiliki tujuan dan visi misi yang akan dicapai, dengan hal ini perusahaan harus memiliki sebuah perencanaan yaitu dengan membuat strategi. Dengan adanya strategi yang telah dibuat hal ini dapat diterapkan oleh karyawan untuk mencapai tujuan tersebut. Jika strategi sudah tersusun tetapi karyawan tidak menjalankan strategi dengan baik, maka perusahaan tidak akan bisa mencapai tujuan dan visi misi yang telah ditetapkan.

Perkembangan organisasi yang secara global, menyadarkan setiap pelaku bisnis untuk lebih memperhatikan karyawan atau sumber daya manusia, agar terwujudnya visi dan misi untuk memajukan organisasi/perusahaan tersebut. Salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting, dalam mencapai tujuan adalah sumber daya manusia, oleh karena peran manusia dalam kompetisi baik jangka pendek maupun jangka panjang dalam agenda bisnis suatu organisasi harus memiliki nilai lebih dibandingkan dengan organisasi lainnya menurut Bangun Wilson (2012). Karyawan merupakan salah satu aset berharga bagi perusahaan, tanpa karyawan perusahaan tidak akan bisa berhasil.

Perusahaan memiliki tujuan yang ingin dicapai, pencapaian tujuan tersebut akan dibantu oleh karyawan dengan itu, karyawan diberikan masing-masing tugas yang berbeda dan memiliki target pekerjaan yang harus di capai. Pencapaian suatu target akan sangat penting bagi semua karyawan di perusahaan tersebut, oleh karena itu karyawan merupakan kunci penentu keberhasilan perusahaan dan untuk itu, setiap karyawan dituntut untuk memiliki pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan memiliki kesetiaan atau komitmen yang tinggi terhadap perusahaan.

Tak hanya itu perusahaan juga dituntut untuk lebih menaikkan pertumbuhan yang lebih baik, untuk hal itu semua bergantung pada komitmen setiap karyawan. Komitmen Organisasi

merupakan perwujudan dari kerelaan, kesadaran, dan keikhlasan seseorang untuk terikat dan selalu berada di dalam organisasi yang digambarkan oleh besarnya usaha tekad dan keyakinan dapat mencapai visi, misi, dan tujuan bersama menurut Busro (2018). Seorang karyawan yang memiliki komitmen pada perusahaan ialah karyawan yang memiliki keterikatan pada perusahaan dan bersedia memberikan kemampuan dirinya untuk memajukan perusahaan bersama guna mencapai visi dan misi.

Ibrahim dan Maizir (2015) Komitmen Organisasi didefinisikan sebagai ukuran dari kekuatan identitas dan keterlibatan karyawan dalam tujuan dan nilai-nilai organisasi. Setiap karyawan harus mempunyai rasa memiliki terhadap perusahaan, dengan adanya hal tersebut maka tujuan, visi dan misi perusahaan akan tercapai. Tingkat tinggi rendahnya komitmen karyawan akan mempengaruhi berapa lama karyawan tersebut bekerja diperusahaan tersebut dan semakin tinggi tingkat komitmen seorang karyawan maka dengan itu karyawan akan menerima visi misi yang telah ditetapkan dari perusahaan dan akan berusaha keras untuk mencapainya. Sedangkan dalam penelitian Salam (2019) Komitmen organisasi adalah keinginan para anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia melakukan usaha yang tinggi bagi pencapaian tujuan organisasi. Komitmen Organisasi sangatlah penting, karena dengan adanya Komitmen Organisasi yang tinggi, maka seorang karyawan akan menunjukkan sikap profesional dan menjunjung tinggi nilai-nilai perusahaan.

Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi juga, akan menunjukkan sikap dan perilaku yang positif terhadap perusahaan, karyawan juga akan memiliki rasa yang tetap membela perusahaannya, dan selalu giat dalam pencapaian target dan guna untuk meningkatkan prestasi diri. Sirait dan Pardede (2020) Bank merupakan bahan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya kepada masyarakat dalam bentuk kredit atau bentuk-bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat.

Adanya bank dapat membantu masyarakat dalam mengembangkan usaha ataupun mendorong masyarakat untuk mendirikan sebuah usaha. Mendengar kata bank sebenarnya sudah tidak asing lagi terutama di daerah perkotaan, bahkan di daerah perdesaan masyarakat sudah cukup mengenal apa fungsi bank. Kartiani & Dewi (2019) bank yang sehat adalah bank yang dapat menjaga dan memelihara kepercayaan masyarakat, dapat menjalankan fungsi intermediasi,

dapat membantu kelancaran lalu lintas pembayaran serta dapat digunakan oleh pemerintah dalam melaksanakan berbagai kebijakannya, terutama kebijakan moneter.

Peran bank saat ini berkembang sesuai dengan kebutuhan masyarakat yang beragam, oleh sebab itu bank saat ini disebut sebagai badan usaha yang memiliki fungsi sebagai penghimpun dana dari masyarakat yang berbentuk simpanan dan menyalurkannya kepada masyarakat dalam bentuk kredit dan atau bentuk-bentuk lainnya. Pemahaman mengenai fungsi bank, yang menyalurkan kredit baik kepada perorangan maupun badan usaha, yang dimana hal ini sangat membantu masyarakat dalam meningkatkan UKM (Usaha Kecil Menengah). Menyalurkan bentuk-bentuk pelayanan bank dibutuhkan adanya sumber daya manusia, sumber daya manusia didalam bisnis perbankan sangatlah penting, karena usaha perbankan merupakan salah satu jenis usaha pelayanan jasa yang diberikan kepada masyarakat khususnya dalam bidang finansial.

Sumber daya manusia yang terlibat dibidang perbankan, yang sudah seharusnya memiliki pengalaman dan berkompoten dalam bidang pelayanan nasabah. Keterampilan sumber daya manusia, menjadi salah satu faktor keberhasilan bank dalam mendukung penerapan strategi jangka panjang, jika teknologi dan pemasarannya sudah sempurna tetapi tidak ada sumber daya manusia, maka tujuan bank dalam menyalurkan berbagai pelayanan tidak akan tercapai secara optimal. Untuk mencapainya keberhasilan pada suatu bank, karyawan memiliki peran dan tanggung jawab seperti bertanggung jawab atas penyimpanan uang masyarakat, pemberian pinjaman dengan bunga dan lain-lain.

Perusahaan perbankan karyawan tidak hanya memiliki peran dan tanggung jawab saja, melainkan harus memiliki komitmen diri pada perusahaan. Karyawan yang memiliki Komitmen Organisasi yang tinggi akan lebih termotivasi dan berusaha dalam mencapai sebuah target atau tujuan perusahaan, Komitmen dalam diri karyawan juga akan membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja dan setia terhadap perusahaan.

Penelitian ini penulis akan melakukan di salah satu bank milik pemerintah, yang beroperasi pertama kali di Indonesia adalah PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk yang sering disebut bank BRI. Kantor Bank BRI saat ini telah tersebar luas di seluruh kota di Indonesia, salah satunya adalah di Provinsi Lampung. Di Provinsi Lampung terdapat 12 kantor Bank BRI, yang dimana salah satu cabang ada di Lampung Tengah yang beralamat di Jalan

proklamator raya No. 1, Bandar Jaya barat Kec Terbanggi Besar, Lampung Tengah. Saat ini Bank Rakyat Indonesia (BRI) di Lampung Tengah memiliki 1 kantor cabang, 1 KCP (Kantor Cabang Pembantu), 21 unit, dan 7 TKA (Teras Kas).

Bank BRI saat ini telah mengalami banyak sekali perubahan hingga menjadi Bank BRI yang dikenal luas oleh publik seperti sekarang ini. Dengan banyaknya layanan yang diberikan membuat masyarakat terus menggunakan Bank BRI dalam melakukan penyimpanan uang, layanan pinjaman, layanan perbankan dan investasi. Berbagai bentuk layanan yang diberikan oleh Bank BRI, karyawan pun wajib memberikan pelayanan yang baik terhadap masyarakat yang membutuhkan. Pelayanan yang diberikan, sesuai dengan slogan Bank BRI ialah Melayani Dengan Setulus Hati, Artinya dengan visi menjadi bank komersial terkemuka yang selalu mengutamakan kepuasan nasabah dengan melakukan kegiatan perbankan, setiap saat mengutamakan pelayanan prima kepada masyarakat Indonesia hingga ke pelosok pelosok Nusantara.

Saat ini Bank BRI Cabang Bandar Jaya memiliki karyawan dengan jumlah 86 karyawan dengan berbagai bagian dapat dilihat pada tabel. Data Karyawan Bank BRI Cabang Bandar Jaya, sebagai berikut:

Tabel 1.1
Data Karyawan Bank BRI Cabang Bandar Jaya tahun 2021

No	Jabatan	Jumlah Karyawan
Bagian Operasional dan Layanan		
A.	Asisten Manajer Operasional dan Layanan (AMOL)	1
	Supervisor Layanan Kas (SLK)	1
	• Teller	4
	Supervisor Layanan Operasional (SLO)	1
	• Customer service	3
	• Petugas Pelayanan	4
	JJS	1
Bagian Marketing		
B.	Asisten Manajer Pemasar Kredit (AMPK)	1
	• Supervisor Penunjang Bisnis (SPB)	1
	➤ Petugas administrasi kredit (ADK)	4
	➤ Relationship manager kredit (RM Kredit)	14
	➤ Relationship manager Dana (RM Dana)	4

Bagian Mikro		
C.	Asisten Manajer Bisnis Mikro (AMBM)	3
	• Petugas Administrasi Unit (PAU)	2
	• unit	21
D.	Asisten Manajer Bisnis Brilink (AMBB)	1
Operasional Kantor		
E.	Supervisor Penunjang Operasional	1
	SDM	2
	IT	2
	Logistik	2
	OB	5
	Satpam	8
Total		86

Sumber: bagian SDM Bank BRI Cabang Bandar Jaya 2021

Tabel 1.1 Data Karyawan Bank BRI Cabang Bandar Jaya berjumlah 86 karyawan yang terdiri dari karyawan tetap yang sebanyak 38 karyawan dan karyawan tidak tetap sebanyak 48 karyawan. Seluruh karyawan yang terdiri dari 44 laki-laki dan 42 perempuan dari beberapa bagian yang memiliki tanggung jawab dan pencapaian yang berbeda beda.

Penelitian Rumangkit & Haholongan (2019) yang mengatakan bahwa dampak positif dari karyawan yang memiliki Komitmen Organisasional adalah karyawan yang memiliki komunikasi yang baik, sehingga akan ada rasa tanggung jawab untuk mencapai tujuan bersama dan saling membantu antar karyawan. Tumbuhnya rasa komitmen yang tinggi bagi karyawan akan membuat perubahan bagi perusahaan itu sendiri, karyawan yang berkomitmen akan senang dan bersedia untuk memberikan kemampuannya pada perusahaan tersebut.

Penulis dapat berasumsi bahwa Komitmen Organisasi Karyawan dalam perusahaan ini belum maksimal, penulis dapat menghubungkan fenomena Komitmen dengan indikator Komitmen Organisasi. Fenomen yang berkaitan dengan Komitmen Organisasi Karyawan pada Bank BRI Cabang Bandar Jaya yang mempengaruhi yaitu masih terdapat karyawan yang belum sepenuhnya bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan individu yang telah diberikan, seperti belum tercapainya target individu yaitu dalam mencapai simpanan dan pinjaman di setiap bulannya, dengan adanya fenomena tersebut maka terdapat masalah yang berkaitan mengenai indikator normatif. Berdasarkan jurnal terdahulu yang dikutip oleh

Sindy Christel Luly (2016) juga menghubungkan indikator untuk mengukur Komitmen Organisasi berdasarkan indikator tersebut.

Burso (2018) mengatakan bahwa ada 3 indikator komitmen yaitu Komitmen Afektif, Komitmen Kontinu, dan Komitmen Normatif. Berdasarkan hasil wawancara kepada pihak SDM Bank BRI Cabang Bandar Jaya mengenai Komitmen Organisasi yang terjadi pada karyawan Bank BRI Cabang Bandar Jaya terkait dengan indikator yang pertama yaitu komitmen afektif. Komitmen Afektif yang dimana karyawan memiliki keeratan terhadap organisasi/perusahaan. Karyawan Bank BRI sudah memiliki Komitmen Afektif, yang dibuktikan bahwa ketika Bank BRI mengadakan suatu kegiatan, karyawan turut ikut campur dan saling berpartisipasi dalam melancarkan kegiatan tersebut.

Kegiatan yang dilakukan ialah kegiatan yang melibatkan masyarakat, yang diberikan secara tidak terjadwal karena bantuan yang diberikan semua tergantung pada keadaan dan kebutuhan, contohnya seperti penyerahan bantuan. Bantuan yang diberikan pada masa pandemi saat ini ialah membagi-bagikan masker, obat-obatan, vitamin, uang, sebelum terjadinya pandemi membagikan gerobak peduli bagi masyarakat yang memiliki usaha, dan memberi bantuan kepada karyawan pekerja dasar seperti *office boy* (OB). Sehingga dengan ini menunjukkan bahwa, karyawan Bank BRI memiliki komitmen afektif dalam diri.

Selanjutnya mengenai indikator kedua yaitu Komitmen Kontinu, karyawan yang memiliki kesadaran yang dialami jika meninggalkan organisasi/perusahaan yang dimana Bank BRI Cabang Bandar Jaya memberikan hak-hak pekerja dengan tepat waktu dan memberikan fasilitas yang perusahaan lain tidak berikan. Fasilitas yang diberikan karyawan berupa Kartu Brihealth, tunjangan kesehatan, tunjangan cuti tahunan, cuti besar, tunjangan hari raya, dan ada bonus yang diberikan yaitu insentif. Fasilitas yang dari perusahaan berikan membuat karyawan menjadi nyaman dan bertahan lama dalam bekerja, sehingga karyawan tidak memiliki rasa ingin keluar dan tidak tertarik dengan tawaran dari perusahaan lain. Hal ini dinyatakan bahwa perusahaan telah memperhatikan kebutuhan karyawan, sehingga karyawan memiliki komitmen kontinu didalam diri.

Terkait indikator yang ketiga yaitu Komitmen Normatif, yang dimana karyawan memiliki rasa tanggung jawab yang besar terhadap perusahaan. Masih terdapat karyawan yang kurang dalam bertanggung jawab terhadap perusahaan, seperti belum tercapainya target individu

yaitu dalam mencapai simpanan dan pinjaman di setiap bulannya, akan tetapi berdasarkan sumber dari pihak sdm Bank BRI menyampaikan bahwa dalam satu tahun terdapat target yang harus dipenuhi, contohnya dalam satu tahun terdapat kredit target sebesar 12 miliar yang dibagi menjadi 12 bulan sehingga setiap bulannya target yang dicapai minimal 1 miliar. Jika dalam satu bulan tidak tercapai sebesar 1 miliar maka kekurangan dari target bulan sebelumnya akan di tutupin dibulan selanjutnya. Pada saat karyawan masih terdapat beban kerja/kewajiban yang belum terselesaikan, maka karyawan wajib dan bersedia untuk menyelesaikan beban kerja tersebut dengan menyelesaikan pekerjaan dihari itu juga.

Hal ini dapat dinyatakan bahwa karyawan Bank BRI belum mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, sesuai dengan jam kerja yang telah di tentukan yaitu 8 jam/hari, yang dimana karyawan sudah memiliki tugasnya masing-masing. Karena hal ini, karyawan pulang lebih lama agar menyelesaikan tugas/tanggung jawab yang telah diberikan. Kegiatan lembur juga di rasakan oleh karyawan Bank BRI, yang dilakukan di akhir bulan sehingga hal ini menunjukkan bahwa kurangnya rasa komitmen normatif yang ada pada diri karyawan.

Suwandi, dkk (2020) mengatakan bahwa Sumber daya manusia yang masih memiliki Komitmen Organisasional dibawah standar organisasi tersebut, harus terus dibina dan diarahkan untuk dapat menunjang keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Karyawan sebaiknya selalu diberikan pembinaan dan arahan dengan pimpinan, karena hal ini berguna untuk menumbuhkan Komitmen Organisasi pada diri karyawan.

Banyaknya faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi salah satunya menjadi ketertarikan penulis untuk mempengaruhinya adalah Iklim Organisasi. Iklim Organisasi menjadi penting didalam perusahaan karena menjadikan karyawan akan semakin giat dalam bekerja. Menurut Hafni Syafrida Dkk (2020) menyatakan Iklim Organisasi adalah lingkungan manusia yang di dalamnya terdapat anggota organisasi yang melakukan pekerjaannya, ada dua hal penting dan harus diperhatikan dalam Iklim Organisasi yaitu tempat kerja itu sendiri, dan perlakuan yang diterima dari organisasi. Iklim Organisasi dalam tempat kerja itu sendiri yang dimana terdapat fasilitas yang memadai bagi karyawan sehingga karyawan nyaman dalam bekerja, sedangkan perlakuan yang diterima ialah seperti hubungan baik antar karyawan, atau atasan dengan bawahannya dalam memberikan

informasi ataupun arahan sehingga membuat karyawan mengerti dan dapat bekerja dengan baik.

Dewi dan Restu (2017) Iklim Organisasi adalah hasil dari interaksi antar struktur organisasi, sistem, budaya, tingkah laku pimpinan dan kebutuhan-kebutuhan psikologis karyawan. Suatu kondisi lingkungan organisasi, yang mampu memunculkan suasana kerja yang aman, menyenangkan, menantang, dan membangkitkan motivasi kerja bagi karyawan sehingga mendorong karyawan untuk berkerja dengan baik. Suasana kerja dan lingkungan yang nyaman, akan membuat karyawan semakin betah dan bertahan lama di perusahaan. Sehingga, jika sudah terbentuk Iklim Organisasi yang baik maka karyawan akan sendirinya memiliki rasa komitmen pada perusahaan.

Iklim Organisasi yang baik menjadi modal awal untuk dapat mempengaruhi Komitmen Organisasi pada Karyawan. Jika Iklim Organisasi di perusahaan baik, maka Komitmen pada karyawan akan baik juga, yang berarti karyawan akan sulit untuk meninggalkan perusahaan tersebut oleh sebab itu, Iklim Organisasi merupakan faktor penting yang harus dipertimbangkan agar karyawan terus berkomitmen pada perusahaan dan sulit untuk meninggalkan perusahaan tersebut. Berdasarkan hasil wawancara kepada pihak sdm Bank BRI Cabang Bandar Jaya, bahwa Bank BRI Cabang Bandar Jaya memberikan karyawan pembinaan untuk tetap mencapai target, karyawan pun diberikan kesempatan untuk meningkatkan dan mengembangkan prestasi bagi karir mereka, dengan mengikuti *job opening* dan melakukan kenaikan *job grade* yang merupakan jembatan bagi karyawan untuk lebih mengembangkan karir di Bank BRI. Karyawan memiliki tanggung jawab yang besar dan wajib untuk mencapai target yang telah ditentukan seperti atasan yang memberikan contoh yang baik pada karyawan terhadap bawahnya, untuk menumbuhkan rasa komitmen pada rekan kerja yang lainnya, dengan mengajak rekan kerja untuk mengikuti nilai nilai pada Bank BRI yaitu *core value*, dan karyawan Bank BRI sangat dianjurkan untuk berinovasi dibidang pekerjaannya masing-masing.

Karyawan diberikan tugas individu dan tugas tim, dalam melakukan pekerjaan bersama seperti bagian operasional dan layanan, bagian marketing, bagian mikro, dan bagian operasional kantor merupakan bagian yang saling berkaitan dalam menjalankan tugas. Tetapi kenyataanya masih terdapat karyawan yang kurang berkoordinasi antar bagian,

seperti bagian operasional dan layanan dengan bagian marketing contohnya seperti bagian marketing yang mendapatkan dana akan tetapi, tidak ada komunikasi langsung atau terlambatnya koordinasi dengan pihak *customer service* sehingga menimbulkan ketidakefektifan kinerja dari salah satu pihak.

Kelengkapan fasilitas pekerjaan diperusahaan, karyawan Bank BRI diberikan jaminan keselamatan kerja, dan diberikan imbalan yang sesuai dengan beban kerja sehingga, karyawan merasa nyaman dan merasa sejahtera dengan itu karyawan akan mempunyai keinginan untuk tetap berkomitmen mempertahankan diri, bekerja diperusahaan tersebut hal ini akan berpengaruh terhadap komitmen karyawan dan akan sulit untuk menerima tawaran dari perusahaan lainnya, Sebab itu perusahaan harus memperhatikan karyawan dalam memberikan peluang untuk berkembang di Bank BRI.

Hal ini menunjukkan bahwa Iklim Organisasi belum berjalan dengan baik, sehingga dapat dikatakan bahwa Iklim Organisasi di Bank BRI Cabang Bandar Jaya belum sepenuhnya optimal. Terdapat karyawan yang kurang berkoordinasi antar karyawan dalam menjalankan tugas bersama. Iklim Organisasi menjadi suatu hal yang penting untuk meningkatkan keinginan karyawan untuk terus bertahan pada suatu perusahaan. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa jika Iklim Organisasi pada perusahaan berjalan dengan baik, maka akan terdapat rasa Komitmen Organisasi pada diri karyawan, sebaliknya jika Iklim Organisasi tidak berjalan dengan baik maka tidak akan terdapat Komitmen Organisasi pada diri Karyawan. Iklim Organisasi sangat berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi, karena iklim organisasi yang kondusif dan memberikan perlakuan yang baik akan menumbuhkan Komitmen Organisasi pada karyawan yang tinggi juga. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Luh, Sagung (2016), menyatakan bahwa Iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

Fenomena yang terjadi di Bank BRI Cabang Bandar Jaya, Peneliti tertarik ingin melakukan penelitian mengenai Iklim Organisasi terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan Bank BRI Cabang Bandar Jaya, dengan penambahan X2 yaitu Budaya Organisasi sebagai penelitian terkini.

Selain faktor Iklim Organisasi yang dapat mempengaruhi Komitmen Organisasi, faktor lain yang mempengaruhi adalah Budaya Organisasi. Budaya Organisasi yang merupakan

kebiasaan yang sudah mengakar kuat didalam organisasi yang dapat meningkatkan efektivitas pencapaian visi, misi dan tujuan organisasi. Setiap karyawan harus menerapkan budaya yang kuat untuk dapat memajukan perusahaan. Dengan adanya Budaya Organisasi pada perusahaan, akan menumbuhkan rasa kebersamaan, kekeluargaan, dan menumbuhkan komitmen diri pada karyawan. Berkembangnya dunia usaha/bisnis saat ini sehingga organisasi/perusahaan dituntut untuk mempunyai budaya, yang membedakan dengan perusahaan yang lain.

Sulaksono (2015) Budaya Organisasi merupakan sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lain. Setiap perusahaan memiliki Budaya Organisasi yang berbeda-beda, yang setiap karyawannya wajib untuk mengikuti Budaya Organisasi yang terdapat di perusahaan tersebut. Sedangkan menurut Dwi dan Gusti (2020), Keunggulan suatu organisasi ditentukan oleh budaya organisasi, Budaya organisasi merupakan hal mendasar bagi suatu organisasi karena akan selalu berhubungan dengan kehidupan yang ada pada organisasi. Setiap karyawan diharapkan untuk dapat menerapkan Budaya Organisasi yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Budaya Organisasi dalam perusahaan diciptakan sebagai pembeda antara organisasi satu dan yang lainnya, yang membawa suatu identitas bagi karyawan perusahaan. Budaya Organisasi memiliki peran penting didalam suatu perusahaan, yaitu budaya mempermudah timbulnya komitmen, budaya memberikan rasa identitas, budaya membentuk citra dan brand yang berbeda dari organisasi/perusahaan lainnya. Budaya yang dibentuk oleh perusahaan, lalu diterapkan terus menerus oleh karyawan di perusahaan tersebut. Karena hal itu, budaya yang baik akan selalu melekat dalam diri karyawan. Tidak hanya itu, budaya organisasi juga sangat berpengaruh dalam membentuk karyawan dalam berperilaku dan bertindak untuk mengatasi suatu permasalahan. Dengan dianutnya Budaya Organisasi oleh karyawan, akan dapat meningkatkan komitmen diri karyawan dengan perusahaan, dalam menjalankan tugas yang diberikan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak sdm Bank BRI Cabang Bandar Jaya mengatakan bahwa, terdapat budaya di perusahaan Bank BRI yaitu “Melayani Dengan Setulus Hati” dengan tercantum nilai-nilai perusahaan yaitu *Core Value* yang terdiri dari *Integrity, Profesionalism, Trust, Innovation, Customer Centric*. Makna dari nilai *Integrity*

yaitu senantiasa berperilaku terpuji, jujur serta patuh terhadap peraturan. *Profesionalism* yaitu senantiasa berkomitmen bekerja dan bertanggung jawab. *Trust* yaitu senantiasa saling menghargai dan mengutamakan kepentingan perseroan dan negeri. *Innovation* yaitu mendayagunakan kemampuan untuk menemukan gagasan baru. *Customer Centric* yaitu melayani lebih dari ekspektasi nasabah dengan setulus hati dan *collaborative*.

Karyawan diajak untuk memiliki inisiatif untuk mengerjakan pekerjaan, dibuktikan bahwa jika terdapat nasabah yang mengalami kesulitan karyawan bergegas untuk membantu dalam pelayanan Bank. Karyawan sudah memiliki perhatian yang sensitif terhadap permasalahan yang terjadi di Bank BRI dibuktikan, jika terjadi masalah seperti nasabah yang melakukan peminjaman dengan Bank BRI dan nasabah tersebut tidak mengembalikan atau menunda secara sepihak, dengan begitu karyawan ikut memberikan perhatian seperti memberi saran untuk karyawan dalam menangani nasabah. Karyawan Bank BRI juga, mampu untuk mengarahkan rekan kerja yang lainnya, baik lebih tua maupun lebih muda dan mengarahkan rekan kerja yang baru bergabung, dengan diberikannya mentor untuk membimbing disetiap tugasnya, sehingga tidak adanya senioritas di Bank BRI Cabang Bandar Jaya, dan karyawan diajarkan untuk memiliki tata krama, sopan santun dalam bekerja dan bersosialisasi kepada orang yang lebih tua dan berpengalaman.

Belum sepenuhnya berorientasi pada hasil, karena masih terdapat karyawan yang belum dapat menyelesaikan target yang telah ditentukan, Contohnya seperti Mantri yang mencari nasabah untuk meminjam uang dengan Bank sesuai dengan target 500 juta, tetapi dalam sebulan karyawan tersebut tidak dapat tercapai target tersebut, sehingga perusahaan memberikan peringatan. Karyawan yang dituntut untuk wajib menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan hasil yang optimal, yang di kerjakan dengan tepat waktu. Pada saat kondisi normal karyawan bekerja sesuai dengan jam kerja yaitu 8 jam/hari, namun saat kondisi terjadi pandemi covid-19, karyawan dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan yang melebihi ketentuan jam kerja karyawan, hal ini membuat karyawan cukup banyak menghabiskan waktu di kantor di bandingkan jam istirahat mereka. Meskipun perusahaan Bank BRI memberikan vitamin, susu, dan melakukan rapid rutin, tetapi hal ini tidak akan cukup untuk menjaga stamina dan kesehatan karyawan yang bekerja melebihi jam ketentuan.

Berdasarkan penulis lakukan pada Bank BRI Cabang Bandar Jaya dengan wawancara mengenai Budaya Organisasi pada Bank BRI Cabang Bandar Jaya. Hal ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi belum berjalan dengan baik, sehingga dapat dikatakan bahwa Budaya Organisasi di Bank BRI Cabang Bandar Jaya belum sepenuhnya optimal. Masih terdapat karyawan yang belum bisa menyelesaikan target yang telah di tentukan dan perusahaan yang kurang memperhatikan kesehatan bagi karyawan. Maka dari itu dapat disimpulkan jika Budaya Organisasi pada perusahaan berjalan dengan baik, maka akan terdapat rasa Komitmen Organisasi pada diri karyawan, sebaliknya jika Budaya Organisasi tidak berjalan dengan baik maka tidak akan terdapat Komitmen Organisasi pada diri Karyawan.

Budaya Organisasi yang inovatif diharapkan dapat meningkatkan komitmen karyawan, Budaya Organisasi juga dapat mempengaruhi bagaimana karyawan memutuskan tujuan seperti tujuan pribadi dan atau profesional menurut Inanlau dan Ji (2017). Adanya Budaya Organisasi yang inovatif pada perusahaan, secara tidak langsung akan membentuk karyawan untuk berinovatif dan memiliki komitmen organisasi pada diri karyawan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Dwi dan Gusti (2020) menyatakan bahwa adanya pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasional. Dengan fenomena yang terjadi di Bank BRI Cabang Bandar Jaya, peneliti tertarik ingin melakukan penelitian mengenai Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan Bank BRI Cabang Bandar Jaya, dengan penambahan variabel X1 yaitu Iklim Organisasi sebagai penelitian terkini.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti ingin melakukan penelitian untuk mengetahui apakah ada **“Pengaruh Iklim Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan Bank BRI Cabang Bandar Jaya.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah di dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.2.1 Apakah pengaruh Iklim Organisasi terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan Bank BRI Cabang Bandar Jaya?

1.2.2 Apakah pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan Bank BRI Cabang Bandar Jaya ?

1.2.3 Apakah Iklim Organisasi dan Budaya Organisasi memberikan pengaruh terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan Bank BRI Cabang Bandar Jaya.

1.3 Ruang Lingkup

Ruang lingkup penelitian ini ialah sebagai berikut:

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Subjek penelitian ini adalah karyawan tetap BRI Cabang Bandar Jaya.

1.3.2 Ruang Lingkup Objek

Objek penelitian ini adalah Iklim Organisasi, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Bank BRI Cabang Bandar Jaya.

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Ruang lingkup tempat penelitian ini adalah Jalan Proklamator Raya No.1, Bandar Jaya Barat, Bandar Jaya, Bandar Jaya Barat, Kec. Terbanggi Besar, Kabupaten Lampung Tengah, Lampung 34163.

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Waktu yang ditentukan pada penelitian ini didasarkan pada kebutuhan penelitian yang dilaksanakan pada bulan November 2020 - Januari 2021.

1.3.5 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang Lingkup penelitian ini adalah sumber daya manusia, adalah Iklim Organisasi, dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan Bank BRI Cabang Bandar Jaya.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

- 1.4.1 Mengetahui pengaruh Iklim Organisasi terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan Bank BRI Cabang Bandar Jaya.
- 1.4.2 Mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan Bank BRI Cabang Bandar Jaya.
- 1.4.3 Mengetahui pengaruh Iklim Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan Bank BRI Cabang Bandar Jaya.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1.5.1 Bagi Penulis

- a. Menambah wawasan dan pengetahuan bagi peneliti, khususnya dalam bidang sumber daya manusia yang berhubungan dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan Bank BRI Cabang Bandar Jaya
- b. Untuk menambah pemahaman serta lebih mendukung teori-teori yang telah ada berkaitan dengan masalah yang telah diteliti serta untuk mengimplementasikan dan memperkaya ilmu pengetahuan yang lebih didapat dibangku perkuliahan.

1.5.2 Bagi Bank BRI Cabang Bandar Jaya

Bagi Bank BRI Cabang Bandar Jaya, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi dan informasi akan hal yang membuat Komitmen karyawan yang semakin meningkat

1.5.3 Bagi IIB Darmajaya

Diharapkan dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut guna untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh iklim organisasi dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi , dan menambah referensi perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis IIB Darmajaya.

1.6 Sistematika Penelitian

Dalam penelitian ini, pembahasan dan penyajian hasil penelitian akan disusun dengan materi sebagai berikut:

1.6.1 Bab I : Pendahuluan

Bab ini menjelaskan tentang Latar belakang, perumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, sistematika penulisan tentang “Pengaruh Iklim Organisasi, Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan Bank BRI Cabang Bandar Jaya”

1.6.2 Bab II : Landasan Teori

Bab ini berisikan tentang teori-teori yang berhubungan dengan Iklim Organisasi, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Karyawan, Kerangka Pikir dan Hipotesis.

1.6.3 Bab III : Metode Penelitian

Bab ini berisikan tentang jenis penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, populasi, sampel, variabel penelitian, definisi operasional variabel, metode analisis data, serta pengujian hipotesis mengenai Pengaruh Iklim Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan Bank BRI Cabang Bandar Jaya.

1.6.4 BAB IV : Hasil dan Pembahasan

Dalam bab ini penulis menguraikan tentang hasil dan pembahasan mengenai pengaruh Iklim Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan Bank BRI Cabang Bandar Jaya.

1.6.5 BAB V : Kesimpulan dan Saran

Dalam bab ini berisikan simpulan dan saran yang diharapkan bermanfaat bagi pihak yang bersangkutan dan bagi pembaca pada umumnya.

Daftar Pustaka

Lampiran