

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pada era saat ini, bank merupakan suatu wadah yang paling aman dan menguntungkan untuk urusan menabung dan mengatur keuangan. Pada umumnya, bank sering menawarkan berbagai keuntungan yang bervariasi kepada nasabahnya seperti tingkat bunga yang menarik, hadiah bagi nasabah yang sudah lama menabung, memberikan kemudahan urusan kredit, dan masih banyak lagi manfaatnya. Bank di Indonesia tersebar di setiap wilayah dan terdiri dari bank BUMN, bank swasta, dan bank asing. Pada penelitian ini akan membahas tentang bank yang ada di kota Gresik, dan peneliti akan menggunakan satu bank BUMN dan dua bank swasta di kota Gresik sebagai obyek yang akan diteliti.

Era globalisasi mendorong dunia bisnis, termasuk bisnis perbankan untuk menjadi perusahaan kelas dunia yang memiliki nilai keunggulan yang lebih dan daya saing. Hal tersebut dapat ditandai dengan adanya perkembangan bisnis perbankan di Indonesia yang begitu pesat dapat dilihat dengan jumlah bank yang terus mengalami peningkatan dan berbagai macam produk yang ditawarkan sangat variatif. Disamping itu terjadinya pola pikir nasabah ditandai dengan semakin banyak faktor yang mempengaruhi dan menjadi pertimbangan nasabah dalam memilih bank antara lain akses yang mudah, adanya jaminan rasa aman untuk melakukan transaksi dan mengatur keuangan yang dimiliki, produk yang ditawarkan beragam serta layanan yang memuaskan. Hal tersebut menjadi faktor utama yang diharuskan terdapat dalam bisnis perbankan dan diharapkan dapat menarik minat nasabah lebih banyak serta dapat mendatangkan keuntungan bagi pihak bank.

Organisasi dalam perusahaan adalah suatu kelompok atau kumpulan orang-orang yang memiliki tugas dan tanggung jawab didalamnya dan saling bekerja sama dalam mencapai suatu tujuan bersama yang telah ditetapkan sebelumnya. Melihat dari pengertian tersebut, sudah sangat jelas bahwa tercapainya tujuan perusahaan

tidak lepas dari aktivitas orang yang ada di dalamnya yang dalam hal ini adalah karyawan perusahaan. Karyawan tentu akan memberikan kinerja yang baik jika perusahaan menerapkan komitmen, keadilan, dan perusahaan harus dapat membuat karyawan tersebut nyaman dalam pekerjaannya agar terciptanya kepuasan kerja. Jika perusahaan dapat membuat karyawan tersebut merasa puas terhadap apa yang mereka kerjakan maka secara otomatis dapat menciptakan komitmen dari karyawan terhadap perusahaan itu sendiri.

Komitmen organisasional adalah dorongan dari dalam individu untuk berbuat sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi sesuai dengan tujuan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi dibandingkan dengan kepentingan sendiri. Komitmen organisasi dapat dikombinasikan dengan kinerja karyawan. Karyawan yang menerapkan komitmen yang tinggi dapat diharapkan akan memperlihatkan kinerja yang optimal. Komitmen terhadap perusahaan ini menyangkut loyalitas, kenyamanan, pengakuan organisasi, serta adanya motivasi yang tinggi dari pegawai terhadap perusahaan. Komitmen tidak hanya dilakukan oleh karyawan saja melainkan perusahaan juga harus ikut serta menerapkan komitmen yang telah disepakati bersama. Komitmen yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah komitmen afektif. Komitmen afektif dapat terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional.

Selain komitmen yang merupakan salah satu faktor penting dalam keberlangsungan suatu perusahaan, ada juga faktor keadilan organisasi dan kepuasan kerja. Perusahaan harus dapat bersikap adil terhadap seluruh pegawainya, tidak boleh terdapat istilah “anak emas” dalam perusahaan. Keadilan organisasional mencerminkan sejauh mana karyawan melihat bagaimana mereka diperlakukan secara adil di tempat kerja. Jika perusahaan mampu menciptakan keadilan yang baik dalam organisasi, mampu menciptakan suasana kerja yang baik dan dapat membuat karyawan merasa puas bekerja maka tujuan perusahaan akan sangat mudah dicapai. Keadilan yang dimaksud adalah seperti pemberian gaji/upah, tunjangan hari tua, tunjangan kesehatan, pemberian fasilitas-fasilitas dari perusahaan, dan lain-lain.

Pada penelitian ini melihat dari kondisi yang ada di kantor bank, akan membahas tentang keadilan secara distributif, dan prosedural. Sedangkan kepuasan kerja dapat diartikan sebagai perasaan emosional yang dimiliki oleh tiap karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan, aspek-aspek yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seperti: promosi jabatan, kenaikan gaji, suasana dalam pekerjaan, dan lain-lain. Tentu sangat tidak mudah untuk membuat karyawan merasa puas dalam pekerjaannya, di karenakan mereka terdiri dari banyak orang yang memiliki tingkat kepuasannya masing-masing dalam pekerjaan.

Dalam hal ini, perusahaan apapun itu pada umumnya khususnya dalam perbankan tentu memerlukan faktor komitmen organisasional, keadilan organisasional, dan harus menciptakan kepuasan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang akan memiliki efek langsung kepada nasabah. Peneliti telah melakukan observasi dan wawancara singkat kepada karyawan perbankan di Gresik, dan ditemukan permasalahan bahwa ditempat mereka bekerja kurang adanya komitmen afektif dan tidak adanya penerapan keadilan secara prosedural dan distributif. Banyak karyawan yang merasa dirugikan atas kejadian hal itu sehingga tingkat *turnover* menjadi meningkat. Menurut karyawan tersebut, seharusnya pihak manajer atau atasan harus menerapkan komitmen dan keadilan yang merata agar karyawan merasa tidak dirugikan dan tentu berpengaruh terhadap kinerja para karyawan tersebut.

Permasalahan gaji karyawan menandakan kurang diterapkannya keadilan yang merata didunia perbankan Indonesia, ditemukan gaji karyawan bank yang dibawah gaji karyawan minimarket. Banyak gabungan dari serikat pekerja yang menuntut kenaikan upah sebesar 30% diatas UMP (Upah Minimum Provinsi). Menurut gabungan serikat pekerja tersebut, kenaikan upah tersebut terasa layak karena sektor perbankan berkontribusi sangat besar terhadap perekonomian nasional (<https://gresik.co/banyak-pegawai-bank-digaji-dibawah-gaji-pegawai-indomaret-dan-alfamart/>).

Berdasarkan informasi yang diperoleh tersebut, peneliti tertarik melakukan penelitian yang menguji Pengaruh Komitmen Afektif, Keadilan Prosedural, Keadilan Distributif, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan perbankan di Gresik.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan pokok perumusan masalah dari penelitian ini yaitu:

1. Apakah Komitmen Afektif berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan perbankan di Gresik?
2. Apakah Keadilan Prosedural berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan perbankan di Gresik?
3. Apakah Keadilan Distributif berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan perbankan di Gresik?
4. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan perbankan di Gresik?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini, maka dapat ditetapkan tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Komitmen Afektif terhadap Kinerja Karyawan perbankan di Gresik.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Keadilan Prosedural terhadap Kinerja Karyawan perbankan di Gresik.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Keadilan Distributif terhadap Kinerja Karyawan perbankan di Gresik.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan perbankan di Gresik.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian yang dilakukan dalam konteks atau bidang apapun akan selalu memiliki kegunaan atau peranan tertentu, misalnya pemecahan masalah, memberikan jawaban atas pertanyaan, menjelaskan fenomena-fenomena masalah, ataupun mendapatkan pengetahuan atau ilmu baru. Manfaat yang diharapkan di kemudian hari dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai referensi bagi yang ingin melakukan penelitian sejenis atau melakukan penelitian lebih lanjut, khususnya mengenai pengaruh Komitmen Afektif, Keadilan Prosedural, Keadilan Distributif, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan perbankan di Gresik.

2. Manfaat secara Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi kantor perbankan di Gresik mengenai pentingnya Komitmen Afektif, Keadilan Prosedural, Keadilan Distributif, dan Kepuasan Kerja dalam meningkatkan Kinerja Karyawan.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan skripsi ini dibagi menjadi lima bab, yang disusun secara sistematis sebagai berikut:

BAB 1: PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang penjelasan secara singkat mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB 2: TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi tentang landasan teori yang terdiri dari: Komitmen Organisasional, Keadilan Organisasional, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan, penelitian terdahulu, pengembangan hipotesis dan kerangka penelitian.

BAB 3: METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan secara singkat mengenai jenis penelitian, identifikasi variabel, definisi operasional variabel, pengukuran variabel, jenis dan sumber data, alat dan metode pengumpulan data, populasi, sampel dan teknik pengambilan sampel, dan teknik analisis data.

BAB 4: ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi mengenai penjelasan tentang karakteristik responden, deskripsi data, hasil analisis data, uji hipotesis, dan pembahasan penemuan penelitian.

BAB 5: SIMPULAN , KETERBATASAN, DAN SARAN

Bab ini merupakan bagian akhir penelitian yang memuat simpulan dari hasil pengujian hipotesis, keterbatasan penelitian, dan saran-saran yang diharapkan dapat memberikan masukan yang bermanfaat, khususnya kepada sektor perbankan yang ada di kota Gresik