

Bab 1 Pendahuluan

Latar Belakang Masalah

Sumber daya yang dimiliki perusahaan harus dikelola dan dimanfaatkan dengan benar jika perusahaan tersebut ingin mewujudkan tujuan dan targetnya. Karyawan merupakan sumber daya sekaligus faktor utama yang dapat memiliki pengaruh besar pada perusahaan atau organisasi sehingga perlu diperhatikan dengan benar agar tujuan dalam perusahaan bisa tercapai. Maka dalam hal ini sumber daya manusia merupakan penentu keberhasilan perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sementara itu, permasalahan mengenai sumber daya yang kerap dihadapi oleh perusahaan adalah cara mempertahankan komitmen organisasi terhadap perusahaan.

Komitmen organisasi adalah sikap yang mengacu pada niat yang kuat untuk kerap terlibat dalam suatu organisasi tertentu. Hal ini mencakup kesediaan untuk bekerja keras agar tujuan organisasi terlaksana, serta penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan yang ditetapkan oleh organisasi. Secara sederhana, komitmen organisasi merepresentasikan keterikatan psikologis individu terhadap organisasi yang diwujudkan melalui kesetiaan berkelanjutan serta kontribusi aktif terhadap kesuksesan dan perkembangan organisasi (Luthans dan Doh, 2020)

Komitmen terhadap organisasi menurut perspektif Robbins dan Judge (2008) mencerminkan sejauh mana persepsi yang dimiliki karyawan pada tingkat hubungan yang ia miliki secara psikologis pada prinsip-prinsip dan arah organisasi serta memiliki kemauan untuk terus berkontribusi sebagai anggota. Menurut Meyer dan Allen (1997), komitmen organisasi diartikan sebagai tingkat di mana seorang karyawan merasa memiliki keterikatan dan kesatuan dengan organisasinya. Komitmen ini menunjukkan sejauh mana individu bersedia untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut. Komitmen organisasi sendiri terdiri atas tiga bentuk utama, yaitu *affective commitment* (komitmen afektif), *continuance commitment* (komitmen berkelanjutan), dan *normative commitment* (komitmen normatif).

Hasil penelitian mengenai komitmen organisasi oleh Setyorini, A. D., dan Santi. (2021) menunjukkan bahwa kinerja pegawai dapat menjadi prediktor dalam memengaruhi komitmen organisasi baik secara parsial maupun simultan dengan arah positif. Bentuk komitmen dapat berasal dari karakter karyawan melalui loyalitasnya pada pekerjaan. Adapun

kinerja pegawai dapat meningkat melalui komitmen yang tinggi karena melalui komitmen yang tinggi beberapa faktor dapat terwujud, yaitu ikatan dari segi emosional, rasional, serta niat pada karir jangka panjang. Dijelaskan lebih lanjut dalam penelitian yang dilakukan oleh Ariani, D., Saputri, I. P., & Suhendar, I. A. (2020) bahwa terdapat pengaruh positif antara komitmen organisasi dengan produktivitas kerja, artinya tingginya komitmen pada organisasi akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Nurrahmi, A., Hairudinor., dan Utomo, S. (2020) pada karyawan Bank Pembangunan Daerah Kalsel di cabang Rantau diketahui bahwa komitmen yang dimiliki karyawan termasuk tinggi mengacu pada pekerjaan mereka yang sudah sesuai prosedur dan SOP perusahaan, target pencapaian yang ditetapkan perusahaan berhasil didukung oleh kinerja karyawan, dan karyawan memiliki kepedulian pada permasalahan serta kepercayaan pada nilai-nilai yang dimiliki perusahaan. Selain itu, rasa tanggung jawab yang dimiliki karyawan tinggi terbukti dengan kesediaan untuk lembur di saat ada beban pekerjaan tambahan. Sebuah organisasi penting untuk memiliki komitmen agar dapat tercapainya kesuksesan tujuan di organisasi, pencapaian kesuksesan organisasi sebagaimana yang diharapkan pada berbagai perusahaan termasuk di sektor perbankan seperti yang menjadi orientasi kinerja Bank BJB.

Status Bank BJB yang merupakan bank pembangunan daerah adalah sebagai badan usaha milik pemerintah (BUMD) dengan kantor pusat operasionalnya terletak di Bandung. Bank BJB didirikan pada tanggal 20 Mei 1961 dengan dilatarbelakangi oleh peraturan pemerintahan Republik Indonesia nomor 33 tahun 1960 tentang perusahaan milik Belanda di Indonesia yang dinasionalisasikan yaitu *De Erste Nederlandsche Indische Shareholding N.V* sebuah bank hipotek. Awal mula sejarah Bank BJB adalah sebagai perusahaan daerah (PD) Bank Karya Pembangunan Daerah Jawa Barat, kemudian mengalami transformasi menjadi BPD Jabar (Bank Jabar). Seiring perkembangan ekonomi dan sektor perbankan pada tahun 1999 terjadi perubahan status hukum dari perusahaan daerah (PD) menjadi perseroan terbatas (PT).

Layanan perbankan dengan *dual banking system*, yaitu pelayanan perbankan dengan sistem syariah dan konvensional pertama kali dijalankan pada tahun 2000 oleh Bank Jabar. Kemudian Bank Jabar melakukan pergantian nama di tahun 2007 menjadi PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat Banten atau biasa disebut dengan bank BJB. Dalam kurun waktu beroperasinya, bank BJB mendapat respon positif dari masyarakat. Selain itu,

Bank BJB meraih beberapa penghargaan di antaranya, penghargaan bank terbaik pada 30 Mei 2022, kinerjanya yang tinggi membuat pertumbuhannya berhasil melampaui rata-rata perbankan nasional sehingga tercatat dalam penghargaan kategori Kelompok Bank pada Modal Inti (KBMI) 2 dari Majalah Investor. Pada 30 November 2022 dalam predikat *Human Capital & Performance Awards* oleh Majalah Business News. Penghargaan Top BUMD 2023 dan Golden Award berhasil diraih oleh bank BJB pada tahun 2023 atas keberhasilannya memperoleh penghargaan dari majalah *Infobank* selama lima tahun berturut-turut. Hingga kini, bank BJB telah mengoperasikan sebanyak 65 kantor cabang yang tersebar di berbagai wilayah Indonesia, termasuk salah satunya yang berlokasi di Pandeglang, Banten. Kantor cabang bank BJB yang berada di daerah Pandeglang juga meraih penghargaan pada tahun 2023 periode triwulan satu sebagai juara tiga dalam pencapaian laba nasional. Selain itu bank BJB Pandeglang Banten juga menjadi cabang di kantor wilayah empat dengan ketepatan absen pegawainya dan yang paling sedikit terlambat.

Selain beberapa prestasi yang diraihnya, bank BJB Pandeglang juga dihadapkan pada tantangan dan permasalahan yang harus dihadapi saat ini. Berdasarkan wawancara dengan Bapak Angga Ferdian selaku *officer operational* bank BJB Pandeglang mengatakan bahwa tingkat *turnover* (Kecenderungan karyawan untuk pindah atau berhenti kerja) karyawan relatif tinggi setiap tahunnya yaitu 11%. Berdasarkan wawancara yang dilakukan kepada 12 karyawan bank BJB Pandeglang diketahui adanya penurunan komitmen terhadap perusahaan dimana bahwa beban kerja yang didapatkan cukup berat sehingga menimbulkan keinginan untuk mencari peluang pekerjaan yang lebih di tempat lain.

Adapun berdasarkan studi awal yang telah dilakukan terhadap beberapa karyawan bank BJB Pandeglang, ada beberapa karyawan yang masih bekerja selama bertahun-tahun di bank BJB Pandeglang. Dari 12 karyawan 50% mengatakan bahwa mereka tetap bertahan karena lingkungan kerja nyaman, rasa kekeluargaan, bisa bersosialisasi dengan baik, 30% mengatakan tetap bertahan karena adanya beberapa fasilitas yang diberikan cukup membantu, dan 20% bertahan dikarenakan faktor lainnya.

Lingkungan kerja yang nyaman, merasakan rasa kekeluargaan, dan dapat bersosialisasi dengan baik dalam lingkungan pekerjaan mencerminkan budaya organisasi dalam perusahaan dimana menurut Schein (2004) menerangkan bahwa budaya organisasi merupakan model dasar yang diterima organisasi untuk melakukan tindakan serta mencari

solusi atas masalah, pembentukan kemampuan berorganisasi pada karyawan, serta membangun hubungan baik antar anggota organisasi.

Menurut Robbins dan Coulter (2010) Budaya Organisasi adalah ketaatan anggota organisasi pada prinsip, tradisi, atau nilai-nilai selama bekerja yang nantinya dapat memengaruhi perilaku anggota di dalam suatu perusahaan. Budaya organisasi, sebagaimana dijelaskan oleh Siswanto dan Sucipto (2008, hlm. 146) akan membentuk pola perilaku anggota organisasi baik secara individu ataupun kelompok, pola perilaku ini kemudian menentukan keberhasilan pencapaian target di semua level organisasi sekaligus menjadi indikator seberapa efektif tujuan organisasi tercapai, seberapa produktif kinerja anggotanya, dan seberapa kuat komitmen mereka terhadap organisasi.

Pembentukan komitmen organisasi pada karyawan sangat bergantung pada peran organisasi sebagai institusi yang harus mampu menyediakan bentuk dukungan yang memadai bagi sumber daya manusianya. Ketika pegawai mampu menyadari sejauh mana implikasinya dalam organisasi berarti ia termasuk memiliki komitmen organisasional. Budaya organisasi yang baik dan terjaganya kepuasan kerja karyawan dapat berpengaruh pada komitmen organisasi. Dengan mengetahui pentingnya budaya organisasi maka dibutuhkan kuatnya budaya organisasi yang dibentuk perusahaan agar sikap dan perilaku karyawan dapat mendukung terwujudnya tujuan dalam perusahaan.

Amnuai (dalam Pabundu, 2006, hlm. 4) budaya organisasi adalah pola pikir dan keyakinan organisasi yang tumbuh dalam organisasi kemudian dilestarikan dan digunakan sebagai acuan menyesuaikan diri dengan perubahan eksternal sekaligus menjaga kutuhan internal organisasi. Menurut pendapat Tozi, dkk. (dalam Munandar, 2010, hlm. 263) budaya organisasi merupakan cara khas anggota organisasi dalam memproses informasi (Berpikir) memberikan respon emosional (Berprasaan), dan bertindak (Bereaksi) berdasarkan pola-pola yang berada di lingkungan organisasi tersebut. Menurut Robbins (2002) fungsi dari adanya budaya organisasi adalah agar organisasi satu dengan yang lainnya memiliki perbedaan yang nyata sehingga anggota akan merasa memiliki identitas. Selain itu, menurut Robbin budaya organisasi juga bertujuan sebagai sarana untuk memunculkan komitmen bersama terhadap organisasi sehingga keajegan system social dapat meningkat.

Setiap organisasi perlu memperhatikan pentingnya budaya organisasi karena ini mencapai kesuksesan organisasi secara keseluruhan. Banyak peneliti yang menyatakan dari hasil penelitiannya bahwa organisasi yang memiliki budaya organisasi yang baik dan kuat

sangat efektif dan mencapai target keberhasilannya dibandingkan dengan yang memiliki budaya organisasi yang lemah (Cameron & Freeman, 1991; Deal & Kennedy, 1983).

Hendra (2020) dalam studinya menemukan korelasi positif antara kualitas budaya organisasi dengan tingkat kinerja karyawan, dimana budaya organisasi yang kuat berkontribusi pada peningkatan produktivitas sementara budaya organisasi yang lemah justru berdampak negatif terhadap pencapaian kinerja. Budaya organisasi yang baik mampu menyatukan seluruh anggota dan menjadi pedoman dalam bertindak untuk meraih tujuan bersama, di sisi lain budaya organisasi yang buruk justru akan menghambat kemajuan organisasi. Dan juga penelitian yang telah dilakukan oleh Putri, I. R., dan Yusuf, N. F., (2022) menjelaskan bahwa budaya yang terbentuk positif dalam suatu organisasi dapat berpengaruh pada kesuksesan organisasi. Hal ini karena budaya yang positif dapat dijadikan acuan selama proses bekerja dengan cara dilakukannya penerapan dan pemahaman budaya dalam berperilaku dan bersikap.

Liany, H. (2021) menjelaskan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara budaya organisasi terhadap komitmen organisasi sehingga bagi perusahaan dapat mempertahankan budaya organisasi yang mereka miliki. Maka dengan begitu nilai-nilai yang dimiliki organisasi dapat mendorong anggotanya untuk mewujudkan target yang dimiliki perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Utarayana, I. G., dan Adnyani, I. G. A. D. (2020) menunjukkan bahwa budaya organisasi memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, khususnya pada pegawai kontrak di Sekretariat Daerah Kota Denpasar. Dengan kata lain, semakin kuat budaya organisasi yang ditanamkan, maka semakin tinggi pula tingkat komitmen para pegawai terhadap organisasi. Sebaliknya, apabila budaya organisasi melemah atau tidak diterapkan dengan baik, maka komitmen karyawan juga cenderung menurun.

Melalui uraian latar belakang serta studi pendahuluan yang telah dijelaskan sebelumnya, penulis terdorong untuk meneliti lebih lanjut mengenai hubungan antara budaya organisasi dan komitmen organisasi. Penelitian ini difokuskan pada karyawan tetap yang bekerja di Bank BJB cabang Pandeglang sebagai subjek penelitian.

Rumusan Masalah

Merujuk pada penjelasan latar belakang yang telah dipaparkan sebelumnya, maka dirumuskanlah pertanyaan penelitian sebagai berikut: “Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi karyawan pada karyawan di Bank BJB Pandeglang?”

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan penelitian, penelitian ini dilakukan guna menganalisis apakah terdapat pengaruh budaya organisasi dalam meningkatkan komitmen organisasi karyawan Bank BJB Pandeglang

Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoritis:

Temuan dari penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat teoritis dalam ranah psikologi industri organisasi terutama dalam pengembangan konsep komitmen organisasi. Hasil dari penelitian ini juga diharapkan dapat berfungsi sebagai landasan empiris untuk studi-studi selanjutnya yang relevan dengan topik ini.

2. Kegunaan Praktis:

Studi ini diharapkan mampu menyumbangkan implikasi praktis untuk Bank BJB Pandeglang dalam memahami dampak budaya organisasi terhadap komitmen organisasi, sehingga dapat dijadikan pengambilan kebijakan dalam pengembangan sumber daya manusia dalam perusahaan tersebut.