

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Industri perbankan dan jasa keuangan saat ini dihadapkan pada persaingan yang sangat ketat, kompleks dan bahkan terjadi perubahan lingkungan bisnis yang cepat. Pertumbuhan pada sektor jasa ditandai dengan adanya laporan pada periode laporan triwulan II - 2010 didorong oleh pertumbuhan positif pada seluruh sub sektor khususnya sub sektor bank yang secara tahunan diperkirakan tumbuh secara signifikan mencapai 81,96% pada periode laporan triwulan ini dibandingkan periode yang sama tahun sebelumnya. Adanya pembukaan jaringan kantor baru, peningkatan status kantor perbankan dan peningkatan ekspansi usaha perbankan baik dari sisi penghimpunan dana maupun penyaluran dana merupakan salah satu pendorong peningkatan sub sektor bank. Pertumbuhan sub sektor bank juga tercermin dari peningkatan nilai tambah bank secara tahunan (yoy) yang pada periode triwulan II-2010 tumbuh signifikan mencapai 166% atau meningkat dari Rp 401 milyar pada triwulan II-2009 menjadi Rp 1,065 triliun di triwulan II-2010 seperti yang terangkum pada tabel berikut:

Tabel 14. Perkembangan Nilai NTB Bank Provinsi Papua

Uraian	2009				2010		Growth yoy (%)
	TW 1	TW 2	TW 3	TW 4	TW 1	TW 2	
Nilai NTB Bank Provinsi Papua (Rp Juta)	193,780	400,935	610,632	1,392,799	419,439	1,065,384	166

Sumber : Bank Indonesia

Untuk menjawab persaingan perbankan, Bank Pembangunan Daerah Papua mengembangkan usahanya agar dapat memenangkan persaingan. Dalam lingkungan perbankan dimana Bank Pembangunan Daerah Papua ada didalamnya dituntut untuk mampu bergerak dinamis untuk mengembangkan dirinya, sehingga dapat menjadi mitra yang dapat dipercaya dan menjadi kebanggaan bagi setiap masyarakat Papua.

Manajemen sumber daya manusia yang baik ditujukan kepada peningkatan kontribusi yang dapat diberikan oleh para karyawan dalam suatu organisasi kearah tercapainya tujuan organisasi. Sumber daya manusia dipandang sebagai aset perusahaan yang penting, karena manusia merupakan sumber daya yang dinamis dan selalu dibutuhkan dalam tiap organisasi. Cascio (1987) menegaskan bahwa manusia adalah sumber daya yang sangat penting dalam organisasi, oleh karena itu aspek-aspek keadilan dan kepuasan seseorang dalam bekerja di dalam kehidupan organisasi merupakan bentuk reaksi sumber daya manusia yang berhubungan dengan penilaian tentang kewajaran dan kelayakan yang terdapat dalam kehidupan organisasi.

Bierhoff dalam Pareke (2003) menyatakan bahwa perdebatan mengenai teori keadilan organisasional pada mulanya lebih menekankan pada aspek keadilan distributif, namun pada akhir-akhir ini perspektif keadilan prosedural semakin banyak mendapatkan perhatian peneliti. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Luthans (1996) dalam Wiyono (2004) dalam teori keadilan, para individu membandingkan input dan hasil antara mereka dengan yang lainnya, dan kemudian merespon untuk mengurangi ketidakadilan yang terjadi.

Keadilan organisasional merujuk pada dua bagian utama yaitu keadilan distributif dan keadilan prosedural. Keadilan distributif dan prosedural merujuk pada persepsi karyawan terhadap kewajaran dan keseimbangan antara masukan-masukan yang mereka berikan dengan hasil organisasi yang mereka terima, serta persepsi karyawan tentang wajar atau tidaknya proses yang digunakan untuk mendistribusikan hasil-hasil organisasi tersebut. Persepsi atas ketidakadilan dalam organisasi akan berdampak pada ketidakpuasan dalam bekerja, penurunan kinerja, memburuknya kualitas kerja, dan berkurangnya kerjasama diantara para anggota organisasi.

Perlakuan adil merupakan hal penting bagi pekerja saat mereka menginvestasikan waktu dan energi mereka dalam organisasi. Greenberg dalam Eberlin dan Tatum (2005) berpendapat bahwa organisasi yang gagal dalam memberikan perlakuan adil akan menerima reaksi yang negatif dari pekerja mereka. Salah satunya yaitu keinginan untuk berpindah ke tempat yang lebih baik. Selain itu, keadilan organisasi juga berdampak positif terhadap kepuasan dalam bekerja, semakin adil keputusan yang berhubungan dengan keadilan maka akan semakin meningkatnya kepuasan karyawan (Pareke, 2002). Meningkatnya kepuasan kerja mengakibatkan timbul komitmen untuk terus meningkatkan dan memajukan perusahaan.

Komitmen tidak sekedar berbentuk kesediaan karyawan bekerja di perusahaan dalam jangka waktu lama namun lebih penting dari itu, karyawan mampu memberikan yang terbaik bagi perusahaan, bahkan bersedia mengerjakan sesuatu melampaui batas yang diwajibkan perusahaan. Hal ini dapat terjadi antara

lain jika karyawan merasa bahwa tujuan perusahaan sejalan dengan tujuan karyawan. Perasaan yang sama, dapat menumbuhkan keterlibatan karyawan dalam pekerjaan, sehingga karyawan merasa bertanggung jawab sekaligus merasa memiliki perusahaan.

Steers dan Porter (1983) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional antara lain: 1). Karakteristik personal yang meliputi pendidikan, dorongan berprestasi, masa kerja dan usia, 2). Karakteristik pekerjaan yang didalamnya mencakup ada atau tidak adanya tantangan kerja, umpan balik, stres kerja, identifikasi tugas, kejelasan peran, pengembangan diri, karir dan tanggung jawab, 3). Karakteristik organisasi yang meliputi struktur dan tingkat partisipasi dalam pengambilan keputusan, 4). Sifat dan kualitas karyawan, termasuk sikap terhadap organisasi, ketergantungan terhadap organisasi, dan realisasi harapan.

Menurut Greenberg dan Baron (1993), karyawan yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi umumnya lebih stabil dan lebih produktif dalam bekerja sehingga pada akhirnya akan menguntungkan bagi organisasi. Mowday, Porter, dan Steers (1982) mengatakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi akan lebih termotivasi untuk hadir dalam organisasi dan berusaha mencapai tujuan organisasi.

Penelitian ini didasari oleh penelitian yang dilakukan oleh Kumar *et al.*, (2009) yang menyatakan bahwa keadilan distributif dan prosedural memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasional. Selain penelitian tersebut, penelitian lain yang digunakan sebagai dasar adalah penelitian yang dilakukan

oleh Pareke (2003) yang menyimpulkan bahwa keadilan distributif dan prosedural memiliki peran penting dalam rangka meningkatkan komitmen organisasi

Mengingat potensi keadilan untuk menumbuhkan komitmen karyawan seperti yang telah dibahas di atas, penelitian ini bertujuan untuk menguji keterkaitan kedua aspek tersebut. Penelitian tentang hubungan dua variabel pernah dilakukan oleh Kumar *et al.*, (2009) dalam konteks perguruan tinggi medis di India. Penelitian ini mencoba melihat hubungan kedua variabel dalam konteks Bank Pembangunan daerah yang terletak di Jayapura Papua. Bank tersebut dipilih karena menjadi salah satu bank daerah yang berkomitmen untuk menjadi bank kebanggaan masyarakat Papua.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan sebelumnya, masalah utama dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

Bagaimana pengaruh keadilan organisasional terhadap komitmen afektif karyawan di Bank Pembangunan Daerah di Jayapura – Papua.

1.3 Batasan Masalah

Agar tidak meluas, maka masalah dalam penelitian ini dibatasi sebagai berikut :

- a. Karyawan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah karyawan tetap Bank Pembangunan Daerah yang berlokasi di Jayapura-Papua.
- b. Keadilan organisasional adalah persepsi anggota organisasi tentang kondisi keadilan yang mereka alami di dalam organisasi (Cropanzano dan Greenberg, 1997 dalam Lee R- Hyung, 2000). Penelitian ini memusatkan pada dua aspek utama dalam keadilan organisasional, masing-masing:
 - *Keadilan distributif* adalah persepsi karyawan terhadap hasil yang diperoleh dari organisasi dan penilaian mereka atas hasil yang diterima (Cropanzano dan Greenberg, 1997 dalam Lee R- Hyung, 2000).
 - *Keadilan prosedural* adalah persepsi karyawan terhadap apa yang mereka rasakan dari kebijakan dan prosedur yang digunakan organisasi dalam membuat keputusan pekerjaan (Greenberg, 1990 dalam Lee R- Hyung, 2000).
- c. Komitmen organisasional yang dimaksud dalam penelitian ini adalah komitmen afektif karyawan yaitu kepercayaan dan penerimaan

karyawan atas nilai dan tujuan organisasi, sehingga karyawan tetap ingin bekerja di organisasi tersebut (Allen dan Mayer, 1990).

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah :

- Untuk mengetahui pengaruh keadilan organisasional terhadap komitmen afektif organisasional.

1.5 Manfaat Penelitian

a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai informasi dan bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk menetapkan kebijakan yang adil dalam organisasi sehingga mungkin dapat menumbuhkan komitmen karyawan

b. Bagi penelitian lain

Dapat menambah wawasan dan khasanah ilmu serta sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan pengaruh keadilan organisasional terhadap komitmen organisasional.

1.6 Sistematika Penulisan

Bab I : Pendahuluan

Bab pendahuluan memuat latar belakang masalah, perumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

Bab II : Landasan Teori

Bab ini membahas tentang konsep/ teori/ temuan peneliti terdahulu yang berkaitan dengan topik penelitian, tinjauan pustaka yang mendukung penelitian, kerangka berpikir dan hipotesis.

Bab III : Metode Penelitian

Bab ini membahas tentang penjelasan tempat dan waktu penelitian, populasi dan sampel, instrumen penelitian, metode pengujian instrumen, dan metode analisis data.

Bab IV : Analisis Data

Bab ini membahas tentang penjabaran dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti. Penjabaran ini menggunakan alat-alat analisis yang sesuai dengan bukti hipotesis yang telah dikemukakan penulis.

Bab V : Penutup

Bab ini membahas kesimpulan dari seluruh pembahasan, disertai dengan saran dari penulis berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, implikasi manajerial dan keterbatasan penelitian.