

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Industri perbankan merupakan salah satu industri yang memiliki peranan krusial pada suatu negara. Bank menghimpun serta menyalurkan dana masyarakat yang dapat mendukung pembangunan nasional, sehingga hasilnya dapat mempengaruhi stabilitas perekonomian negara (*Ikhtisar Perbankan: Lembaga Perbankan*, 2017). Industri perbankan memiliki karakteristik yang berbeda dari industri lain. Industri ini membutuhkan sistem pengelolaan dan keamanan yang tepat dan sehat karena sangat rawan penyimpangan dan kejahatan (DAN, 2017). Oleh karena itu, dibutuhkan prosedur dan regulasi dalam menjaga kredibilitas dan keamanan himpunan dana yang ada. Prosedur yang ketat serta regulasi tidak dapat berjalan tepat tanpa sumber daya manusia yang berkualitas. Sebagai lembaga keuangan yang rawan terhadap penyalahgunaan kekuasaan, industri perbankan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki kompetensi dalam bidangnya sebagai upaya untuk mendukung kinerja dalam perusahaan (Ihsan, 2019).

Melalui sumber daya manusia yang kompeten dapat memberikan kelebihan dan keunggulan kompetitif. Dengan adanya karyawan yang sejalan dengan perusahaan, maka perusahaan mampu menjalankan fungsinya dengan baik. Oleh karena itu sumber daya manusia menjadi aset penting bagi perusahaan dan sumber

daya manusia harus dipertahankan dalam sebuah perusahaan, terlebih jika karyawan berkomitmen terhadap perusahaannya. Menurut Beloor et al dalam penelitian (Mayowa-Adebara & Opeke, 2019), karyawan yang memiliki komitmen pada perusahaan akan terhubung dengan perusahaan tersebut. Sehingga karyawan akan merasa cocok dan dapat menjalankan tugas serta mempermudah perusahaan dalam mencapai tujuannya. Komitmen organisasional merupakan bentuk yang memiliki hubungan dengan sikap dan perilaku karyawan serta berkaitan dengan hasil kerja. Hasil kerja yang dimaksud yaitu kesediaan karyawan untuk menetap di perusahaan, tingkat *turnover*, kepuasan kerja dan tingkat absensi karyawan. Khan et al. (2014) dalam penelitiannya menyatakan bahwa komitmen organisasional melibatkan karyawan dalam keadaan emosional yang membuat mereka lebih setia pada pekerjaan dan perusahaan mereka. Oleh karena itu, melalui komitmen organisasional yang tinggi dapat menekan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Angka keluar masuk karyawan yang tinggi dapat mengganggu operasional, kinerja perusahaan hingga memunculkan beban biaya (Kartono, 2017). Berdasarkan hasil survei PricewaterhouseCoopers (PwC) Indonesia terhadap industri perbankan di Indonesia menunjukkan keluar-masuk karyawan yang tinggi di sektor ini mencapai 15% (Helen, 2014). Tingkat *turnover* karyawan di Bank Permata sendiri melebihi angka 10% pada tahun 2019 yang mencapai 12,22%. Melalui peningkatan komitmen organisasional di Bank Permata, dapat menekan angka keluar masuk karyawan yang tinggi. Hal ini mengindikasikan perusahaan seperti Bank sangat membutuhkan komitmen organisasional. Komitmen organisasional dibutuhkan untuk mengukur dan

mengevaluasi kekuatan serta kewajiban karyawan di dalam perusahaan, sehingga Bank dapat menentukan arah kebijakannya.

Berdasarkan hasil survei Towers Watson (2014) terhadap 32.000 karyawan di seluruh dunia termasuk lebih dari 1.000 karyawan di Indonesia, menghasilkan kesimpulan bahwa 66% karyawan di Indonesia memiliki niat untuk meninggalkan perusahaan dan hanya 34% yang cenderung untuk bertahan di perusahaan. Hasil ini menunjukkan bahwa komitmen organisasional di Indonesia terhadap perusahaan masih tergolong rendah karena karyawan mudah untuk meninggalkan perusahaan. Niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan dapat mengindikasikan komitmen organisasional yang rendah. Hal ini sejalan dengan pernyataan (Hunt & Morgan, 1994) dimana karyawan yang memiliki komitmen yang kuat terhadap perusahaan cenderung tidak memiliki niat untuk meninggalkan perusahaan. Survei ini menunjukkan bahwa perusahaan harus meningkatkan komitmen organisasional melalui keterlibatan pemimpin dalam memberikan pengaruh positif kepada setiap karyawan (Ady, 2014). Komitmen organisasional dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya peran pemimpin perusahaan. Sehingga dibutuhkan gaya kepemimpinan yang cocok untuk menjaga atau meningkatkan komitmen organisasional dalam organisasi.

Menurut (Wakabi, 2016) pemimpin memiliki peran untuk mempengaruhi karyawan dalam meningkatkan komitmen mereka terhadap tujuan organisasi. Maka dapat didefinisikan kepemimpinan sebagai cara di mana seorang pemimpin memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan dan visi organisasi. Penelitian ini dilakukan di Bank Permata Kantor Cabang Pangeran Mangkubumi Yogyakarta.

Bank Permata Kantor Cabang Pangeran Mangkubumi Yogyakarta merupakan salah satu perusahaan yang berkembang dengan pesat dari waktu ke waktu. Perusahaan ini menjaga hubungan dengan karyawan untuk dapat meningkatkan pelayanan kepada masyarakat. Inovasi-inovasi yang dikembangkan oleh perusahaan tentu membutuhkan keterlibatan dan komitmen dari setiap pihak dalam organisasi. Peneliti tertarik untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh dari gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasional di Bank Permata Kantor Cabang Pangeran Mangkubumi Yogyakarta.

Melalui penelitian ini, diharapkan dapat membantu organisasi dalam meningkatkan komitmen organisasional pada perusahaan yang didukung oleh gaya kepemimpinan. Penelitian ini mengusulkan bagaimana peran pemimpin dalam membentuk komitmen organisasional serta penelitian ini menguji variabel gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasional di Bank Permata Kantor Cabang Pangeran Mangkubumi Yogyakarta.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan pembahasan dari latar belakang, peneliti ingin menguji variabel tingkat komitmen organisasional dan gaya kepemimpinan sehingga munculah rumusan masalah sebagai berikut:

- 2.1 Apakah gaya kepemimpinan transformasional akan memengaruhi komitmen organisasional di Bank Permata Kantor Cabang Pangeran Mangkubumi Yogyakarta?

2.2 Apakah gaya kepemimpinan transaksional akan memengaruhi komitmen organisasional di Bank Permata Kantor Cabang Pangeran Mangkubumi Yogyakarta?

1.2 Batasan Masalah

Agar penelitian ini tetap berfokus pada permasalahan yang dibahas dan tidak menyimpang dari pokok permasalahan serta tujuan awal yang ingin dicapai, peneliti memberikan beberapa batasan masalah sebagai berikut:

1. Karyawan tetap, yang terdiri dari *teller, customer service, back office, marketing account officer, credit analyst*, serta kepala cabang di Bank Permata Kantor Cabang Pangeran Mangkubumi Yogyakarta.
2. Gaya kepemimpinan, pada penelitian ini terdapat dua variabel gaya kepemimpinan yaitu gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional (Bass, 1985).
3. Komitmen organisasional, penelitian ini memiliki satu variabel komitmen. Pada penelitian ini komitmen organisasional yang dimaksud terdiri dari tiga dimensi yaitu afektif, normative, dan berkelanjutan (Allen & Meyer, 1990).

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai oleh peneliti dalam penelitian ini yaitu untuk melihat apakah terdapat pengaruh dari gaya kepemimpinan pada komitmen organisasional di Bank Permata Kantor Cabang Pangeran Mangkubumi Yogyakarta. Penelitian ini mengembangkan tujuan penelitian yaitu sebagai berikut:

1. Mengetahui apakah gaya kepemimpinan transformasional akan secara signifikan memengaruhi komitmen organisasional di Bank Permata Kantor Cabang Pangeran Mangkubumi Yogyakarta.
2. Mengetahui apakah gaya kepemimpinan transaksional akan secara signifikan memengaruhi komitmen organisasional di Bank Permata Kantor Cabang Pangeran Mangkubumi Yogyakarta.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diperoleh dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan bisa menambah wawasan pengetahuan secara teoritis untuk pihak Bank Permata Kantor Cabang Pangeran Mangkubumi Yogyakarta tentang gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional yang sesuai bagi perusahaan dapat meningkatkan komitmen organisasional.

2. Manfaat Praktis

Pendalaman terhadap variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat memberikan manfaat dan masukan bagi pihak Bank Permata Kantor Cabang Pangeran Mangkubumi Yogyakarta sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan mengenai pengambilan strategi gaya kepemimpinan yang tepat dalam membentuk mempengaruhi komitmen organisasional yang kuat.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 5 bab yang dibagi menjadi beberapa sub bab. Hal ini dilakukan agar pembahasan dan permasalahan yang ada dalam penelitian ini lebih mudah dipahami oleh pembaca. Penjelasan sistematika penulisan akan dibagi ke dalam 5 bab yaitu sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN

Pada bab 1 berisi tentang penjelasan latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan yang akan diteliti.

BAB II: LANDASAN TEORI

Pada bab ini menjelaskan tentang teori-teori yang menjadi dasar bagi variabel yang hendak diteliti yang meliputi gaya kepemimpinan dan komitmen organisasional.

BAB III: METODE PENELITIAN

Pada bab ini menjelaskan tentang lingkup penelitian, lokasi penelitian, objek penelitian, subjek penelitian, metode pengumpulan data dan sumber data, metode pengambilan sampel, pengukuran data, metode pengujian instrumen, dan metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini.

BAB IV: ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan membahas tentang analisis data yang diolah seperti statistik deskriptif, hasil pengukuran setiap variabel dan analisis pembahasan dari olahan data tentang variabel yang ada di penelitian ini.

BAB V: PENUTUP

Pada bab ini akan membahas mengenai kesimpulan yang diperoleh dari pembahasan dan analisis data pada bab sebelumnya, implikasi manajerial serta saran yang diajukan oleh penulis untuk diterapkan pada penelitian selanjutnya.

