

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sektor Perbankan memainkan kedudukan pokok selaku sumber pembiayaan untuk lembaga perantara keuangan. Bank sebagai urat nadi perekonomian seluruh negara. Perekonomian mempunyai roda perekonomian yang banyak dan roda penggerak utama langsung dan tidak langsung yang disebut bank. Perbankan Indonesia memegang peranan paling utama di Indonesia termasuk negara berkembang di berbagai sektor. Hal ini diatur pada Pasal 4 UU no. 10 tahun 1998, tujuan sistem perbankan Indonesia selaku penunjang penerapan pembangunan nasional, memperluas pemerataan, pembangunan ekonomi, stabilitas nasional dan perkembangan ekonomi, stabilitas nasional dan untuk meningkatkan jumlah penduduk. Selaku lembaga keuangan, bank merupakan industri penghimpun dana masyarakat dengan wujud simpanan serta mendistribusikannya pada masyarakat untuk penunjang taraf hidup orang banyak.

Bank selaku lembaga keuangan publik pemegang fungsi utama pada sistem ekonomi, oleh sebab itu bisa dikatakan jika bank ialah urat nadi dari sistem keuangan, kegiatannya antara lain menerima simpanan dari warga dalam wujud tabungan, giro, deposito dll, setelah itu dana yang terkumpul dalam wujud pinjaman dikembalikan pada masyarakat. Selaku industri yang bergerak di bidang jasa, keyakinan dari seluruh pihak sangatlah berarti, baik itu untuk pemegang bank, pengelola ataupun masyarakat luas yang memakai jasa perbankan.

Salah satu kegiatan yang paling utama dan terpenting pada bank ialah penyaluran kredit kepada masyarakat, baik pinjaman perorangan maupun untuk pinjaman institusi atau badan usaha, sehingga bunga pinjaman yang dihasilkan menjadi sumber utama penghasilan yang diperoleh bank. Bila dilihat melalui neraca bank, dapat diketahui jika aset dari bank didominasi oleh jumlah pinjaman. Dilihat pada segi pendapatan bank, pendapatan tertinggi diperoleh dari bunga beserta provisi ataupun komisi pinjaman.

Mengamati peran bank saat menghimpun dana masyarakat serta mengembalikannya kepada masyarakat. Peran perbankan, juga terdapat hubungan dengan nasabahnya yang didasarkan pada faktor kepercayaan dan hukum. Bank hanya mampu melakukan aktivitas dan peningkatan jika adanya kepercayaan masyarakat dalam meletakkan uangnya pada produk-produk perbankan yang disediakan bank tersebut. Dari rasa percaya masyarakatlah, bank mampu mengumpulkan dana dan mengembalikan uang tersebut kepada masyarakat berbentuk pinjaman.

Mengingat pentingnya kedudukan peranan bank dalam melayani masyarakat untuk penuhi kebutuhan transaksi keuangan, bank wajib memiliki pegawai yang kompeten serta kinerja yang baik. Robbins (2015) menegaskan jika kinerja karyawan ialah faktor interaksi terhadap kemampuan dan motivasi. Kinerja karyawan merupakan hasil hasil kerja seorang pegawai dalam bekerja sesuai dengan standar khusus yang berlaku pada pekerjaan tertentu. Tidak hanya itu, Robbins menjelaskan jika menetapkan tujuan kinerja berarti menetapkan tujuan yang tidak hanya bermanfaat untuk mengevaluasi kinerja di akhir periode, namun bermanfaat pula untuk mengendalikan alur kerja selama periode manajemen. Mangkunegara (2016) juga meyakini bahwa kinerja merupakan hasil kerja, realisasi kualitas serta kuantitas

tugas yang dijalankan karyawan sepadan dengan tugas yang dipercayakan untuknya. Bila kinerja berjalan dengan sebaik-baiknya, ialah kinerja yang memenuhi standar yang ditetapkan dan menunjang terwujudnya tujuan visi dan misi organisasi, sehingga bisa dikatakan kinerjanya baik. Keuntungan menetapkan tujuan kinerja merupakan susunan sasaran yang hendak diraih, tidak hanya untuk evaluasi kinerja akhir, namun juga penilaian kinerja sepanjang periode implementasi. Kenaikan kinerja karyawan bisa membawa kemajuan untuk pertumbuhan organisasi yang bertahan (*sustainable*) dalam persaingan yang semakin ketat. Dalam hal ini, faktor baik yang mempengaruhi pegawai dan lingkungan organisasi merupakan kinerja karyawan. Pasti setiap organisasi mempunyai peraturan dan syarat yang wajib dipatuhi oleh seluruh karyawan antara lain; kehadiran, serta seluruh karyawan wajib hadir pada waktu yang ditetapkan oleh tiap-tiap perusahaan.

Dari beberapa penelitian para ahli, diketahui terdapat beragam faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yakni komitmen organisasi (Nugroho dkk, 2016; Folorunso dkk., 2014), kepemimpinan (Ramadhany, 2017; Basit dkk., 2017) dan budaya organisasi (Rosita dkk, 2017; Mohd Faisal dkk, 2016).

Menurut Robert Kreitner (2016) komitmen organisasi adalah cermin bagi seorang karyawan dalam mengenal organisasinya serta keterikatan mereka kepada tujuan organisasinya. Hal tersebut merupakan sikap kerja yang dibutuhkan karena anggota yang berkomitmen diharapkan dapat menampilkan ketersediaannya dalam melakukan pekerjaan yang lebih keras demi tercapainya tujuan dari organisasi serta mempunyai hasrat untuk menetap bekerja pada suatu perusahaan. Menurut pernyataan Sopiah (2017) komitmen kerja adalah penjelasan lain atas komitmen organisasional. Komitmen organisasi juga dianggap dimensi perilaku yang terpenting karena berguna dalam menilai kecenderungan anggota, mengidentifikasi dan

keterlibatan seorang anggota yang dapat dikatakan kuat terhadap organisasi, serta dapat mengetahui apakah terdapat keinginan anggota untuk bertahan dalam suatu organisasi dan bersedia berjuang keras untuk mencapai tujuan organisasi sekaligus dapat menerima norma-norma yang diterapkan pada perusahaan. Sedangkan sopiah juga menyatakan tentang komitmen organisasi yang merupakan sebuah interaksi psikologis pegawai yang diisyaratkan dengan rasa percaya serta mau menerima dengan kuat terhadap tujuan serta nilai-nilai organisasi, mau berusaha tercapainya kepentingan organisasi serta rasa ingin bertahan dalam kedudukannya sebagai organisasi di perusahaan tersebut

Karyawan berkomitmen tinggi dapat diharapkan hendak menunjukkan kinerjanya secara optimal. Seorang anggota yang tergabung didalam organisasi pada suatu instansi/kantor memiliki tuntutan bagi dirinya untuk berkomitmen. Secara umum, Rachmawati (2015) mendefinisikan komitmen organisasional adalah sikap yang memperlihatkan “loyalitas” karyawan sekaligus proses yang berkesinambungan mengenai bagaimana anggota organisasi mencurahkan perhatiannya bagi kebaikan serta keberhasilan organisasi. Komitmen juga meliputi keterlibatan kerja yang diakibatkan karena adanya hubungan yang erat antara keterlibatan kerja dengan komitmen organisasi. Keterlibatan kerja menjadi standar keinginan dalam menyatukan diri karyawan dengan pekerjaannya, memberikan waktu, tenaga dan kemampuannya bagi pekerjaan, serta beranggapan jika pekerjaannya merupakan bagian pokok dari kehidupan. Komitmen karyawan sangat penting, sebab memiliki dampak atas keterlambatan waktu, tidak hadir, rasa ingin berpindah kerja, dan perputaran tenaga kerja (mutasi).

Hasibuan (2016) mengartikan kepemimpinan selaku sebuah *interpersonal influence* yang dilakukankan pada satu keadaan dan ditunjukkan dengan proses

komunikasi kepada tergapainya sebuah tujuan ataupun tujuan-tujuan khusus. Kepemimpinan ialah keahlian dalam berikan dampak terhadap aktivitas orang lain dengan berbicara, baik perorangan ataupun berkelompok, untuk mencapai tujuan. Keahlian ini bermaksud agar bisa menggapai sebuah tujuan yang telah ditetapkan. Bisa dikatakan bila tujuan kepemimpinan yakni berikan dampak kepada orang lain, pada ulasan ini yang dimaksud ialah pegawai ataupun orang yang dipimpin demi tercapainya misi perusahaan.

Nilai-nilai yang mendukung anggota dalam menguasai sikap mana yang mampu diterima serta tidak mampu diterima dalam organisasi merupakan budaya organisasi. Dalam rangka memotivasi serta meningkatkan efektifitas kinerja organisasi, menjadi instrumen untuk memastikan arah organisasi, menyampaikan arahan tentang apa yang bisa dilakukan dan bagaimana mengalokasikan sumber daya organisasi, serta menjadi alat untuk menangani permasalahan sekaligus mendapatkan kesempatan, baik itu di lingkungan eksternal ataupun internal organisasi yang mempunyai peran strategis dalam budaya organisasi. Karakteristik dasar budaya organisasi menjadi sistem pengawasan sosial untuk anggota organisasi dalam mengatur sikap dan dirancang untuk penuh tujuan organisasi (Schein, 2014).

Mengingat pentingnya komitmen organisasi, kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap peningkatan kinerja karyawan sehingga penulis menyusun Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Mega Syariah Di Surabaya Jemursari.**

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah menurut latar belakang yang sudah diuraikan, sehingga penulis mengemukakan rumusan masalah berikut:

1. Apakah komitmen organisasi, kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Bank Mega Syariah di Surabaya Jemursari?
2. Apakah komitmen organisasi, kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Bank Mega Syariah di Surabaya Jemursari?
3. Diantara komitmen organisasi, kepemimpinan dan budaya organisasi, variable mana yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan Bank Mega Syariah di Surabaya Jemursari?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah sebelumnya, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai ialah:

1. Untuk menguji dan menganalisa pengaruh komitmen organisasi, kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan Bank Mega Syariah di Surabaya Jemursari.
2. Untuk menguji dan menganalisa pengaruh komitmen organisasi, kepemimpinan dan budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan Bank Mega Syariah di Surabaya Jemursari.
3. Untuk menguji dan menganalisa diantara variable komitmen organisasi, kepemimpinan dan budaya organisasi, variable manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan Bank Mega Syariah di Surabaya Jemursari.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini diharapkan mampu menyampaikan manfaat bagi kalangan akademis dan manfaat kalangan praktisi terutama kepada manajemen Bank Mega Syariah di Surabaya Jemursari. Manfaat penelitian berikut ialah:

1. Bagi penulis

Penelitian diharapkan sanggup memberi wawasan serta pengetahuan peneliti mengenai komitmen organisai, kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di perbankan , sehingga peneliti dapat mengimplementasikan teori yang didapat dari perkuliahan.

2. Bagi Perguruan Tinggi STIE Mahardika Surabaya

Hasil penelitian mampu digunakan sebagai tambahan literatur kepustakaan dan sebagai salah satu pemikiran terkait dengan komitmen organisai, kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada perbankan.

3. Bagi manajemen Bank Mega Syariah di Surabaya Jemursari

Dapat memberikan masukan dan tambahan informasi bagi pihak manajemen Bank Mega Syariah dalam meningkatkan komitmen organisasi, kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan perbankan.

4. Bagi ilmu pengetahuan

Referensi yang mampu dijadikan saran dan juga pertimbangan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan yang sejenis terutama dibidang manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan komitmen organisasi, kepemimpinan, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.